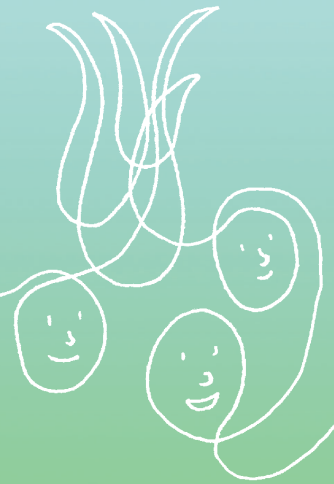


2018

ECONET WAY

꿈을 함께 하는 행복한 일터 A community where all can share purpose, dreams & happiness together



The Second Year of Principled Development

- 4 Part 1
ECONET is ...
- 34 Part 2
A Community where All can share Purpose,
Dreams and Happiness together
- 54 Part 3
Bring the Best of Nature to Humankind



We are ECONETians the Star Bringer and the Star Bearer. We contribute to the better world by bringing the best of nature to humankind and quest the community where all can share purpose, dreams and happiness together by fair and just commitment. We have started the second year of Principled Development, 2018.

우리 에코네시안은 이 땅에 별을 심은 사람들이자 그 별을 세상에 전하는 사람들이다. 자연의 혜택을 인류에게 전하여 세상을 건강하고 풍요롭게 만들며 동시에 공정하고 정의로운 기업 활동을 통해 꿈을 함께하는 행복한 일터를 꿈꾼다. 이제 2018년 원칙 있는 성장의 2년을 시작한다.

Chairman & CEO Bill Lee's Dream when he was young: “What made me start a Business?”

총괄사장의 꿈 : “왜 사업을 시작했나”

Since I started my business, I have been holding on to an unwavering dream: to run a company that pursues justice; remains unbiased, unprejudiced, and fair; and contributes to society. I believe that if a company sets a good example, its actions will be followed by others. I would like to make this business not only successful but also socially responsible.

정의로운 기업, 차별 없고 편견 없고 공정한, 사회에 도움이 되는 기업을 해 보자. 사업을 시작할 때의 꿈이고 지금도 변함없는 꿈이다. 선한 대안을 만들면 주위로 널리 퍼질 것이다. 아름다운 기업으로서 성공하는 기업이 되는 걸 보여주고 싶다.

Editor's Note: It has been more than 30 years since the Chairman & CEO Bill Lee first came into ECONET in July 1986. We asked him, the longest-serving leader of ECONET, about his dreams, commitment and colleagues. By interviewing him, we have come up with his two essays and one interview article which look back at the past, reflect on the present, and predict the future of ECONET.

(편집자 주) 이병훈 총괄사장은 1986년 7월 입사했다. 30년이 넘었다. 가장 오래 가장 확실히 에코넷을 선두에서 이끈 이 총괄사장에게 꿈과 사업, 에코넷 사람들에 대해 물었다. 이 총괄사장의 인터뷰로 정리한 세 편의 이야기를 통해 에코넷의 과거를 돌아보고 현재를 진단하며 에코넷이 앞으로 가야 할 길을 가늠해 본다.





For most of my youth, I thought that I was not born to be a businessman. I was an international student in the United States pursuing a Ph.D. degree in sociology. When I went back home to South Korea during the summer holidays in 1986, I would visit Namyang Aloe (dba. Univera Korea) whenever I had spare time. That summer, I helped my father run his business by creating a resource management program for a computer.

My late father, the first person in South Korea to achieve the successful trial cultivation of aloe in 1976 and trade aloe plants from the Banwol Farm, founded Namyang Aloe in 1984 and officially formed a business after developing a few aloe products. Although he made a remarkable achievement by commercializing aloe products (such as Aloe-X, Arbomin Powder, and Arbomin Tablet) for the first time in Korea in January 1986, his company remained small with about 10 employees. With only a few staff members, my father had to handle a heavy work load, navigating that early period of computerization while also focusing on the creation of advertising campaigns.

Frankly speaking, I did not have an affinity for any business at first. Thus, I decided to become a scholar instead of a businessman. Those were the days when many companies refused to participate in fair competition, colluded with the authorities, and performed wrongful acts to seek immediate gains in a capitalist society. However, Namyang Aloe was different. On my way to back to school after that summer of 1986, I wrote a 20-page letter to my father. As far as I remember, the letter said something along the lines of: "I found your business very inspiring; it was all about a virtuous cycle for nature because it is eco-friendly, for salesmen looking for ways to build their lives, and for customers in search of products that promote health and beauty. Please keep up the good work!" Deeply moved by his work, I also added that it would be great if I could continue to be of any help. I thought that such a good company should not disappear under the influence of corrupt conglomerates. From then on, I helped him run his business whenever I was on holidays.

In March 1987, Namyang Aloe had a shortage of raw materials in South Korea because of a great sales increase. My father contacted me to see whether I could get a hold of raw materials in the United States. While I knew nothing about the business, not to mention raw material purchasing, I came up with a brilliant idea after I talked to a junior. I started to look up the addresses of raw material suppli-

처음부터 사업을 하겠다고 마음먹지는 않았다. 나는 미국으로 유학간, 학자를 지망하는 사회학도였다. 1986년 여름, 방학이 되어 한국에 돌아왔을 때 틈틈이 남양알로에농산에 나갔다. 자식으로서 혹은 도울 일이 있으면 작은 힘이나마 보탬다는 심산으로 자재관리 컴퓨터 프로그램을 만들며 일을 거들었다.

1976년 한국 최초로 알로에 시험 재배에 성공한 후 반월농장을 기반으로 알로에 생초를 전하던 선친은 1984년 남양알로에농산을 설립하고 제품을 개발해 바야흐로 본격적으로 알로에 사업을 전개하셨다. 1985년 1월, 한국 최초로 알로에 제품화(알로엑스, 아보민 분말, 아보민 정)에 성공했다 해도, 아직 직원이 십여 명 남짓한 작은 회사였으니 일손은 달리고 해야 할 일은 많았다. 특히 막 도입하기 시작한 컴퓨터 전산 작업이며 광고 작업이 그랬다.

사실 나는 기업에 대해 호감을 갖고 있지는 않았다. 학자가 되겠다고 결심한 것도 그런 생각 때문이었다. 자본주의 사회에서 눈앞의 이득에 어두워 정당한 경쟁을 거부하고 정권과 결탁하거나 부정한 행위를 저지르는 기업이 적지 않은 시절이었기 때문이기도 할 것이다. 그런데 남양알로에를 보니 달랐다. 방학을 마치고 학교로 돌아가면서 선친께 쓴 20장쯤 되는 긴 편지가 있는데, 대강 이런 내용이었던 것으로 기억한다. "사업 내용이 좋다. 자연을 기반으로 한 선순환이고, 판매사원에게 삶의 터전을 마련해 주고, 소비자에게는 건강과 아름다움을 주는 선순환이다. 잘 하시라." 감동과 응원의 편지를 드리며 도울 일이 있으면 열심히 돕겠다고 했다. 이렇게 좋은 기업이 부정한 대기업에게 짓밟혀 사라지면 안 된다는 생각이었다. 그렇게 방학 때마다 선친의 회사 일을 도왔다.

1987년 3월인가, 한국 남양알로에의 매출이 늘어 원료가 모자랐다. 선친으로부터 미국에서 원료를 알아보라는 연락을 받았다. 당장 비즈니스도 모르고 원료 구입은 더더욱 문외한인 터에 후배와 논의하며 생각해 낸 게 건강식품의 라벨에 적힌 원료생산자 주소였다.



ers on the labels of supplement products and eventually managed to get in touch with one of them, namely, Vera Products. I contacted the supplier via phone and mail to inform them that Namyang Aloe was interested in purchasing raw materials. Later during the spring break, my father and I paid a visit to Texas to buy aloe concentrates. From there, I began working as a part-time buying agent for Namyang Aloe to save money for my tuition.

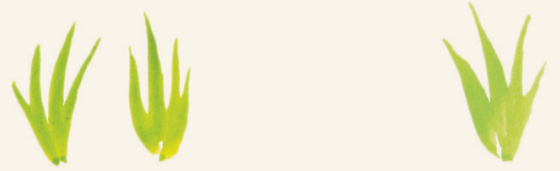
In the following years, I went to Texas twice as a purchasing agent, and two problems occurred. One was the quality problem. I used to purchase 40:1 liquid concentrates, some of which were defective in quality. As Namyang Aloe put a strict priority on maintaining quality, it was a problem that had to be solved. The other problem was the news from South Korea that a conglomerate would jump into an aloe manufacturing business sometime soon. The news gave me a sense of crisis, and I began to worry the future of Namyang Aloe in South Korea where it might not stand a chance against the conglomerate. In addition, the working conditions of aloe farm laborers in Texas came into sight. Ninety-five percent of them in Texas were of Hispanic descent and suffered daily discrimination and inhumane working conditions at the hands of farm owners. I had never faced such an issue in Wisconsin. I could not believe how humans could do such terrible things.

In March 1988, my father paid a visit to the United States once again to look for another supplier and solve the problem of the quality of the concentrates. We dropped by at the famous Aloe Lab of Texas. My father was a person who could say "no" to whatever that might negatively affect the product quality. After thinking over the situation, he came up with a brilliant idea: he would bring aloe sprouts to Korea and grow aloe plants himself because he could no longer trust the American concentrate suppliers. We made them an offer to purchase a million heads of aloe vera for two years, each for USD 1. We thought it was a good deal even after considering the shipment costs. When we returned to the hotel after making a provisional contract, we received a meeting request from Keith Seiler, the CEO of Vera Products. We had dinner with him, and he asked us to reconsider our decision to diversify our channels to get a hold of raw materials. "R. C. Benson of the Aloe Lab of Texas is a bad guy. He didn't tell you that his company went into court receivership. I could also make you the same offer. Why don't you make a deal with us instead?" said Seiler. Listening to him, I was suddenly reminded of a newspaper article that I read on an airplane flying in. According to the article,

그렇게 해서 찾은 게 베라 프로덕트(Vera Products)였다. 전화와 편지를 주고 받으며 원료 구입을 타진했다. 그 후 봄방학 때 선친이 오셔서 함께 텍사스로 가서 알로에 농축액을 구입했다. 학비도 벌 겸 아르바이트 삼아서 남양알로에의 구매를 대행했다.

구매를 대행하면서 2번 더 텍사스에 갔는데, 두 가지 문제가 발생했다. 하나는 품질 문제였다. 40:1 농축액을 샀는데, 간혹 질이 떨어졌다. 품질을 금과옥조로 여기는 남양알로에로서는 반드시 해결해야 할 숙제였다. 또 하나, 한국에서 모 대기업이 알로에 사업을 시작한다는 소식이 들렸다. 이러다 큰일 나겠다, 피지도 못하고 짓밟히는 건 아닌가 하는 위기감이 들었다. 여기에 더하여 텍사스 알로에 농장, 농부들의 현실이 눈에 들어 왔다. 텍사스 지역 농부의 95%가 멕시코 사람(히스패닉계)이었는데, 백인의 차별과 냉대가 눈에 보일 정도로 심했다. 마치 주인과 노예 같았다. 위스콘신에서는 보지 못하던 문제였다. 같은 사람으로서 어찌 그럴 수 있나 싶었다.

1988년 3월 선친이 미국을 다시 방문하셨다. 품질 문제를 해결하기 위해 다른 업체를 알아보자고 하셨다. 그래서 간 곳이 알로에 랩 오브 텍사스(Aloe Lab of Texas)였다. 진짜에 대한 고집으로 품질이라면 예외를 두지 않는 선친은 사람이 먹는 건데 하시며 피를 내셨다. 어차피 농축액은 못 믿겠으니 알로에 순을 한국으로 가져다 심어 직접 제품을 만들자고 하셨다. 포기 당 1달러에 2년에 걸쳐 백만 포기를 사겠다고 제안했다. 수송비를 감안하고도 싸다고 생각했다. 가계약하고 호텔로 돌아왔는데 원래 거래하던 베라 프로덕트의 키스 사일러(Keith Seiler) 사장에게서 만나자고 연락이 왔다. 그 날 저녁 식사를 함께 하는데 원료 구매 다변화 얘기를 듣고는 우리를 말했다. "알로에 랩 오브 텍사스의 알 씨 벤슨(R. C. Benson)은 나쁜 놈이다. 지금 법정관리에 들어간 상태로 언제 망할지도 모르는데, 너희와 거래하려고 한다. 같은 조건으로 우리와 거래하자." 그 말을 듣는 순간 비행기 안에서 읽은 신문기사가 생각났다. 당시 미국은



many companies went bankrupt because the United States was headed for a recession. When a company went bankrupt, the bank would attach the funds or properties of the debtor, write off bad loans, and sell the company at a 90% discount. What Seiler was telling us was that the company with which we were going to make a contract had been placed into court receivership.

Though shocking, the insight offered by Mr. Seiler provided us with the ultimate solution to our problems. First, if we bought and grew the aloe plants ourselves, we would solve the problem concerning product quality. Second, if we secured the original commercial plantation of aloe in the United States, we would gain the power to compete with the conglomerates in South Korea. Third, if we took over the Aloe Lab of Texas, a company on the brink of bankruptcy, we would create a new company culture that promotes equality and nondiscrimination.

Thus, we ended up taking over a company instead of purchasing raw materials. In April 1988, we paid USD 425,000 to acquire the Aloe Lab of Texas with a bank debt of USD 4.25 million, from which we were trying to buy aloe plants worth up to a million dollars. What was more surprising was that we paid only USD 50,000 in cash to the bank with a condition to pay the rest for five years, with a deferment option of five years.

The aloe vera farm that we took over is now called Hilltop Gardens. Along with that, we also founded a new company called Aloecorp with the first catchphrase, "New Dimension in Aloe Industry." This catchphrase embodied our goal to produce natural aloe materials in an honest and innovative way from a new perspective. That was the beginning of everything. I founded the company for two reasons: I wanted to protect my father's business from the growing impact of conglomerates and achieve equality in the workplace by starting a business with righteous goals. Nevertheless, I had never intended to run my own business even until then. As I wanted to remain as a friendly helper, I entrusted the company to an American friend of mine, Scott Thurston, and returned to school in June 1988.

However, it was in the summer of 1989 when something important happened, which prompted me to quit my studies and jump into the business world. At that time, I was taking a graduate seminar on the El Salvadoran Revolution at the Department of Sociology, University of Wisconsin-Madison. During the three months of the seminar, we were asked to answer the questions whether a revolution can be a rational act, or whether it is invariably irrational. Sitting in an air-

불황이어서 망하는 기업이 많았는데, 기업이 망하면 은행이 압류하고 결손처분 한 후 10:1로 매도한다는 기사였다. 그런데, 키스 사일러가 이런 얘기를 한 것이었다. "우리가 본 회사가 법정관리에 들어갔다!"

그 순간 고민하던 문제가 단숨에 다 풀렸다. 첫째, 원료의 품질 문제인데, 살 수만 있으면 사서 우리가 직접 키운다면 품질 문제는 자연스럽게 해결할 수 있고, 둘째 여기가 원산지인데, 원산지를 확보하면 한국의 대기업도 이길 힘이 생길 것이고, 셋째, 여기를 우리가 사면 평등하고 차별 없는 회사를 만들 수 있겠다는 생각이 들었다.

그렇게 해서 원료를 구하려다가 도리어 회사를 사게 되었다. 1988년 4월, 100만 달러어치 알로에를 구입하려던 회사, 4백25만 달러 은행 빚이 있는 알로에 랩 오브 텍사스를 42만5천 달러에 샀다. 그것도 현금 5만 달러만 은행에 주고 나머지 37만5천 달러는 5년 거치 5년 상환 하는 조건이었다.

이 농장이 힐탑가든이고 그렇게 세운 회사가 알로콥이다. 알로콥의 처음 캐치프레이즈는 "New Dimension in Aloe Industry"였다. 새로운 시각에서 천연물 알로에를 정직하고 혁신적으로 해 보자, 그런 뜻을 담았다. 그렇게 시작했다. 말하자면, 정의로운 회사를 만들어서 재벌로부터 아버지 사업을 지켜야겠다, 인종차별 없는 평등한 회사를 만들어야겠다, 그 두 가지가 회사를 만든 이유였다. 하지만 그때까지만 해도 옆에서 돕기만 했지 직접 사업할 생각은 없었다. 회사를 만들고 나서 미국인 친구 스캇(Scott Thurston)에게 회사를 맡기고 나는 1988년 6월 학업에 복귀했다.

그런데 결정적으로 공부를 작파하고 사업에 뛰어드는 사건이 터졌다. 1989년 여름이었다. 당시 위스콘신대학 사회학과 대학원 세미나 주제는 엘살바도르 혁명이었다. 혁명이 이성적 행위인가, 비이성적 행위인가에 대해 3개월 동안 세미나를 진행했다. 정치 좋고 에어컨 뽕뽕 나오는 건물에서. 생각해 보라, 엘살바도르 천주교 사회에

conditioned building with ironically beautiful scenery, I felt like there was no point in discussing whether a revolution is rational or not, particularly for those who live in an oppressive catholic community such as El Salvador. They give birth to 7-8 children, without access to contraceptives, when they have run out of provisions and cannot even earn USD 100 per year. Feeling disillusioned by reality, I withdrew from the seminar and dropped out of school. I was determined not to continue my studies.

I told my father that I would drop out of graduate school and start my own business. Of course, he opposed my decision because he'd always wanted me to obtain a Ph.D. and found a research institute with the money he had earned through his business. I was stubborn enough to resist his will since I did not want to live off my parents. After several months, I eventually managed to persuade him by saying that I would like to establish a business and cultivate hands-on experiences instead of focusing on theories and studying sociology. I also insisted on helping him expand his business globally by successfully running an overseas branch and farm in Texas that had a potential for further growth. As a parent who never persuade his determined child to give up his dreams, my father eventually let me do as I wanted. His only advice to me was that I should never give up on my business for any reason because I would not be the only one whose world would fall apart should I fail. From now on, I would also be responsible for my colleagues. That was the first and last lesson I have learned from him.

Since I started my business, I have been holding on to an unwavering dream: to run a company that pursues justice; remains unbiased, unprejudiced, and fair; and contributes to the society. I believe that if a company sets a good example, its actions will be followed by others. I would like to make this business not only successful but also socially responsible.

In September 1989, I moved to Texas. At that time, I was young, ambitious, and even reckless with a persisting spirit. However, when I look back at the past 30 years that I have spent running a business, those were certainly the best days of my life. I lived there from 1989 to 1992, and I still miss those days very much.

서 피임도 못하고 7-8명 아이 낳고, 또 임신하고, 일 년에 100달러도 못 버는데, 옥수수도 다 떨어지고, 그런 현실 속에 사는 사람에게 이성적 행위나 비이성적 행위를 논하는 게 무슨 의미가 있는가, 하는 의문이 들었다. 그래서 세미나 도중에 나와버렸다. 그렇게 학교를 나왔다. 더 이상 공부는 안 하겠다고 결심했다.

선친께 공부 그만하고 사업하겠다고 했다. 선친은 반대하셨다. 사업하지 말고 공부하고 박사 따서 연구소 하는 걸 바라셨다. 당신이 사업해서 돈을 이만큼 모아 놓았으니 이걸 갖고 연구소를 하라고 하셨다. 내가 왜 부모 돈을 받아서 하냐고 반항했다. 이런저런 얘기를 하다가 결국 아버지를 돕고 싶고, 텍사스 회사가 중요한 경쟁력이 될 터이니 텍사스 농장이 자리잡도록 해야겠다, 사회학 공부보다는 현장에서 이론을 뛰어넘는 제대로 된 회사를 만들고 싶다고 설득했다. 몇 달 걸렸다. 자식 이기는 부모 없다고 마침내 하고 싶은 대로 하라고 허락하셨다. 그 후 무얼 하라, 하지 말라 하진 않으셨는데, 딱 한 마디, 사업을 하기로 했으니, 시작하면 절대 포기하지 마라, 포기하면 너만 다치는 게 아니라 많은 사람 다친다고 하셨다. 그게 처음이자 마지막 유일한 가르침이었다.

이것이 지금도 변함없는 꿈이다. 정의로운 기업, 차별 없고 편견 없고 공정한, 사회에 도움이 되는 기업을 해 보겠다는 것이 처음 사업을 시작할 때의 꿈이고 지금도 변함없는 꿈이다. 기업을 하면서 선한 대안을 만들면, 주위로 널리 퍼지지 않을까 생각한다. 아름다운 기업으로서 성공하는 기업이 되는 걸 보여주고 싶다.

그렇게 1989년 9월, 텍사스로 이주했다. 젊고 치기 어린, 그만큼 도전적이고 무모한 시절이었다 싶지만, 사업 30년 하면서 제일 좋았던 적이 거기였다 싶다. 1989년부터 1992년까지 살았는데 그때가 참 좋았다.



ECONETians, Our Consciousness and Abilities

에코넷 사람들, 의식과 능력



ECONETians refer to those who have faith in our commitment of bringing the best of nature to humankind and make achievements based on our passion for challenges and trust in each other to create an honest and unbiased company in pursuit of fair and transparent management.

자연의 혜택을 인류에게 전하는 업의 가치를 믿고, 정직하고 정의로운 회사의 원칙, 공정하고 투명한 경영에 동의하여 도전과 열정, 신뢰를 바탕으로 집단적으로 성과를 내는 능력 있는 사람들

Q Planning Director Sunyu Moon 문선유 기획위원

A Chairman & CEO Bill Lee 이병훈 총괄사장

Q A number of people have worked for ECONET. They are called ECONETians, who have made ECONET Family of companies. Today, we would like to know about those you have worked with and how you have worked with them, starting with your story in Texas.

A We began the operation in May 1988. June 1 was the original starting date indicated on the contract; however, we urgently needed dry aloe leaves used for Arbomin in May. A small cement building was located outside the fence, which was destroyed by a fire later. It was where the undocumented workers used to stay. We turned it into a drying house and started to produce dry aloe leaves. We had two undocumented workers (who obtained legal residence status later thanks to our sponsorship), and Scott Thurston, a friend of mine from college who was in charge of management. One night, when Scott and I went out for an inspection, we saw the workers producing aloe leaf slices by using a kitchen knife and a sandwich-making machine and drying them with a hot air dryer. One of the workers was even smoking. Scott had a big built but was a coward who could not say a word about the misbehavior that he saw. Although daunting, I mustered up my courage and scolded the workers in the middle of the night. That was how everything began. After warning, I eased their mind with drinking beer together.

Q 에코넷에는 무수한 사람들이 거쳐갔다. 그런 사람들이 에코넷 사람들이고 그런 사람들이 에코넷을 만들었다. 오늘은 같이 일한 사람들에게 대해서, 그 사람들과 어떻게 일했는가를 듣고 싶다. 시간을 거슬러 텍사스 시절부터 이야기를 시작해 주셨으면 좋겠다.

A 1988년 5월부터 공장을 가동했다. 6월 1일이 계약상 가동일이었는데, 5월에 당장 아보민 만드는 건초가 필요했다. 울타리 밖에 지금은 불타 없어진 작은 시멘트 건물이 있었다. 불법 노동자들이 오면 거기서 숙식을 했다. 개조해서 드라이어로 만들고 건초를 만들었다. 불법이민자 2명이 있었고 (나중에 합법 신분으로 바뀌 주었다.) 대학 친구로 경영을 맡은 스캇(Scott Thurston)이 있었다. 밤에 잠깐 나갔다. 식칼로 찌서 샌드위치 만드는 기계로 편을 만들고 열풍건조기로 말리는 작업을 하는데, 담배를 물고 작업하고 있었다. “뭐 하나? 사람 먹는데 담배 물고 하면 되냐?” 스캇은 덩치만 컸지 겁이 많아 말을 못하고, 불법이민자라 칼로 찌르고 도망갈 수도 있는데, 한밤중에 호통을 친 적이 있다. 그렇게 일을 시작했다. 그런 후 맥주 마시며 마음을 달래고 풀었다.



The Principles of the Company with Righteous Goals that Pursues Fair and Transparent Management

정직한 회사의 원칙 공정하고 투명한 경영

In June, two important events took place. I asked the existing farm manager, L, to continue to work for us. When we had our first meeting on June 1, I saw him driving a pickup truck of a company asset. I suggested that I would cover the fuel costs when the truck was used for business purposes with the one condition that keep a steady record of the truck use. Louis refused, retorting that he did not understand why he had to do so. I replied: “we are taking this company to a “New Dimension.” I could increase your salary if you want to, but I would like you to help us run the company in a fair and transparent manner.” Despite my explanation, he was not convinced, continuing to insist against record keeping. There was nothing I could do but fire him. Scott’s face turned pale when he heard the news. He was

6월이 되어 사건이 둘 발생했다. 이전부터 있던 농장장 L에게 계속 일하라고 했다. 6월1일 첫 회의를 하면서, L이 회사 자산인 픽업트럭을 타고 다녔는데, 계속 타는 건 좋은데 공정한 회사를 해야 하니, 업무용 기름값은 대주겠지만, 주말엔 당신이 내고, 운행일지를 만들어 정산하자고 했다. 싫다고 그러더라. 운행일지를 쓰지 않겠다. 왜 바뀌어야 하냐고 묻길래, 이게 뉴 디멘션(New Dimension)이다. 월급은 올려줘도 공정하고 투명하게 경영해야 한다. 그래도 계속 우기길래, 그럼 관둬 그랬다. 스캇은 얼굴이 백지장처럼 하얘지고, 그가 없으면 안 된다



concerned that without L, we would not be able to run the farm. Nevertheless, he agreed with me on the point that we should never compromise our principles if we wanted our company to remain fair and just. In this situation, L had no option but to walk out on his job. At that time, I considered the possibility that keeping a record of the truck use may be something that could be overlooked, particularly for a company with three employees. However, if we compromised our principles, we would never be able to bring the company back on track.

Then, I asked Scott to look for a person who could speak Spanish. He said that he knew an undocumented immigrant in his early 50s who worked as supervisor at a vehicle maintenance department of a car dealership in Chicago. We made him a job offer and asked him to join us at the farm as soon as possible. Fortunately, he joined us not long after. He was the legendary farm manager named Mario Suner. He would come to be one of the two pillars of Hilltop Gardens along with Jerry Pilgrim. At first, Mario used his fake name, Wan Renosha, to avoid getting caught. We hired this clever man as a farm and factory manager.

At that time, we could produce an average of fifty 50-gal. (about 200 kg) drums of aloe vera gel a day. However, the existing workers slowed down their work pace and produced only 1.5 drums a day, making deliberate idleness with a meager excuse that bearings were broken. It was L who manipulated them into not collaborating with us, saying that he would get them better jobs once he was hired. That was why we did not get along with the farmers at first. At that time, I was living at the farm during the summer holiday. I started to weed the fields because there were too many of them. I woke up at 5:00 in the morning and picked the weeds for an hour. When the farmers arrived at the farm one by one around 6:50, I waved my hand and greeted them. At first, no one said "Hi" back to me. There was a wide lawn next to the main road at the center of the farm. I asked one of the farmers about it and was told that it was used as a golf range for the previous farm owner's wife, an LPGA player. I felt upset as I pictured the image of her playing golf right next to the farmers who had to work very hard! I completely mowed the field with a tractor immediately. After several months, the farmers started to believe that I was different from the previous farm owner and we all began to grow closer. They worked very hard. Naturally, the factory became better, producing more than 50 drums of aloe vera gel.

며 걱정했다. 그래 못 하겠으면 할 수 있지. 그만 뒤. L이 나가 버렸다. 그때 생각은 이랬다. 정의로운 회사가 지켜야 할 몇 가지 원칙이 있는데, 사람은 세 명밖에 없고 자동차 운행일지 쓰는 것은 작은 일이지만 여기서 원칙을 깨면 앞으로 회사가 제대로 될 것인가.

그리곤 스캇에게 멕시코 말 할 줄 아는 사람을 찾아 봐라. 그랬더니 시카고 카 딜러십에 아는 사람이 있는데, 이민자인데, 50대 초반의 자동차 정비공장 수퍼바이저 정도 된다. 그랬다. 전화해서 일 접고 내려오라고 해라. 그러자 바로 내려왔다. 그 사람이 전설적인 농장장, 마리오 수너(Mario Suner)란 사람이다. 제리 필그림(Jerry Pilgrim)과 함께 미국 회사, 힐탑가든의 대들보였다. 처음 이름은 완 르노샤(Wan Renosha)인데, 불법 이민자라 가짜 이름이 그랬다. 농장장 겸 공장장으로 삼았다. 피가 많은 사람이다.

그때 알로에 겔 하루 생산량이 50갤런(약200kg)짜리 드럼 50통이었는데, 예전부터 있던 직원들이 태업을 하더라. 1.5 드럼 생산했다. 배어링이 고장 났다는 둥 하며. 그만두고 나간 L이 직장 잡으면 어떻게 할 테니까, 저 놈에게 협조하지 말라고 뒤에서 조정했다. 농부들과 처음엔 관계가 좋지 않았다. 여름방학이라 거기서 살았다. 잡초가 많아 시작한 게 잡초제거였다. 5시 기상해 1시간 정도 잡초를 제거했다. 농부들이 6시50분 출근인데, 잡초 뽑다가 손 흔들고 인사했다. 처음엔 아무도 인사를 받지 않더라. 농장 가운데 중앙로 옆에 넓은 잔디밭이 있었다. 농부에게 물었더니, 옛 주인 부인이 LPGA 선수로 골프레인지로 썼다고 하더라. 옆 농장에서 똥 빠지게 일하는데 골프를 쳤다고! 당장 트랙터를 갖고 오라고 해서 직접 몰아 싹 밀어 버렸다. 몇 달 지나니 전 주인과 다르다는 인식이 생기면서 농부들과 가까워졌다. 농부들이 정말 열심히 일했다. 농장도 좋아지고 공장도 50드럼 넘게 생산했다.

알로에 키우는 건 선수다. 그때 다 배웠다. 멀리서 봐도 상태를 다 안다. 도시에서 떨어진 곳에 있었어도 외롭지 않았다. 직원들과 있는



Today, I am the best man to grow aloe. I know everything about aloe cultivation. I have learned so much from that time. Even though I was away from the city, I was not lonesome but happy to be with our employees. Although all our workers from that period are retired by now, there is still a strong bond among our workers in Aloecorp, which continues to exist even in Mexico.

Q Can such corporate culture be attributed to the fact that it was a company that specializes in farming or that it was a company newly founded by a young CEO?

A There was the aloe vera farm and primary processing plant in the Hilltop Gardens and the raw material factory in Harlingen, Texas. I went to the Harlingen factory every morning and got off work by returning to the farm. I worked differently from many of the previous white supervisors there. I tried to treat all our workers equally unlike some whites who did not even say "Hi" to our Mexican workers or have meals with them. There was a clear power dynamic between the ruling and the ruled. Hilltop Gardens worked differently. The workers were all poor, and so was I. I was young with nothing to show off.

Q When did you realize that you have built long-lasting relationships with them, to the point that they were almost a part of your family?

A It was when our aloe suffered damage due to sudden cold weather. By then, I had been maintaining good relationships with them; however, I did not know that they considered me as a friend. At that time, we had about 30-40 employees. They brought about 200 more people, who were their friends and family members, before sunrise. All of them got together and worked so hard for three days and three nights. Every single person at the farm was deeply moved by this experience, which allowed us to realize that we were a part of a family. Looking back, it feels like a childhood escapade. At that time, I was in a lively mood without any worry and fear.

On February 1989, Hilltop Gardens was completely ruined by cold weather. As we were running short of raw materials, we went to El Salvador and Nicaragua to find aloe concentrate. We realized that the Texas farm was not enough to keep us going, so we decided to purchase a new farm in Mexico. That was in September 1989. To cope with the climate changes, I asked a friend of mine in Wisconsin to notify me of any abnormal weather conditions. On December 20, 1989, my friend warned that cold weather would hit the farm soon. I was deeply concerned about it as we just

게 행복했다. 그때 직원들은 모두 다 은퇴했다. 알로콧은 아직도 그런 끈끈함이 있다. 이런 문화가 멕시코로 이어졌다.

Q 농사 짓는 회사여서 그런 문화가 남아 있는가? 젊은 사장의 신생 회사여서 그랬던 건가?

A 힐탑에 농장과 1차 가공공장이 있고 할링겐에 원료 공장이 있었다. 할링겐 공장에 출근해서 일 보다가 농장으로 퇴근했다. 워낙 백인과 다르게 일했다. 평등했다. 백인들은 멕시코인에게 인 사도 하지 않는다. 밥도 같이 안 먹고, 지배 피지배가 분명했다. 우리는 다르게 일했다. 모두 가난했다. 나도 가난했다. 내세울 것 없는 젊은이였다. 매일 새로운 것, 농사는 어떻게 지을까, 생산은 어떻게 하면 좋을까, 개량하는 노력, 혁신을 계속했다. 실수도 많이 했지만.

Q 언제 같이 하는 사람이구나, 식구구나 하는 생각이 들었나?

A 냉해가 왔을 때다. 그때까지만 해도 친하게 지내지만 했지, 그 정도일 줄은 생각하지 못했다. 직원이 3-40명이었는데 냉해가 오자 해 뜨기 전 새벽에 200명이 왔다. 친구 친척을 모두 데려온 것이다. 그 사람들이 3일 낮 3일 밤을 꼴딱 새면서 일했다. 그런 경험을 하게 되면 울적 하지 않을 사람이 없을 것이다. 그렇게 우리는 하나임을, 한 가족임을 확인했다. 지금 생각하면 어린애 장난 같기도 하다. 아무런 걱정도 두려움도 없이 패기만만했으니.

1989년 2월 냉해 맞고 원료가 없어 엘살바도르, 니카라과 가서 원료 구매 한국에 보냈다. 그리고 텍사스만으론 부족하니 멕시코로 내려가 새로 농장을 매입했다. 1989년 9월이었다. 그리고 기상에 대비해야겠다는 생각에 위스콘신 대학 친구에게 기상에 관해 알려달라고 부탁했다. 1989년 12월 20일인가 연락이 왔다.

recovered from the damage. So I headed for Mexico on December 21 along with Mario and 2-3 other employees after withdrawing USD 50,000. Not realizing that Christmas was coming, I asked Jerry, a recruit, to build a barn (a temporary factory) on a vast desolate farm in Mexico. I divided the money into three groups, with Mario as a head, and told them to make a contract with every aloe vera farm located within 100 km from our farm. As forecasted, extremely cold weather hit the land on December 24. Nevertheless, I could check all the written contracts in the barn, secure a sufficient amount of aloe, build a barn we called a factory, and bring raw materials to the United States. On December 31, we finally returned to Texas.

On October 1995, I went back to South Korea when my father became ill. It was Jerry Pilgrim and HY Sung who contributed the most to raising funds for Unigen constantly while our American business suffered from financial hardship. These two exerted a lot of effort into the business. Without them, we would not have been able to come this far. Our Korean business was not in a better situation at all, with only 1/3 of the average sales. At that time, the South Korea headquarters was located near the Gangnam station in Seoul. I worked there for a year but realized that its surrounding environment filled with entertainment was not good for running a company. Thus, I decided to move to Jincheon, bringing with me lessons that I have learned from my experience of relocating the company from Dallas to Harlingen in the United States. If I insisted on staying in Gangnam, our company would have gone bankrupt. Our employees and I considered this hardship as an opportunity to tighten our financial belt, pull ourselves together, collect our ideas, and restart like the beginning. I found it more urgent to gather and appease our employees than reducing one office. In particular, I would like to thank my dear colleagues, Youngwhan Kim, Chansoo Chung, and John Sim.

또 냉해가 올 거다. 겨우 회복될 만한데 큰일났네. 냉해가 또 온다는 경고에 마리오와 직원 2-3명을 데리고 현금 5만 달러 찾아서 21일 출발했다. 크리스마스도 잊고, 멕시코 농장은 땅만 있으니, 막 입사한 제리에게 헛간(임시공장)을 만들라고 하고, 마리오를 대장으로 삼아 세 팀을 만들어 돈을 나누어 주고 인근 100km 알로에 밭은 모두 가서 계약을 하라고 했다. 그리고 24일 냉해가 왔다. 굉장히 추웠다. 헛간에서 계약서 챙겼다. 그렇게 알로에를 확보했다. 헛간이나마 공장도 지었겠다, 원료를 갖고 올 수 있었다. 12월 31일 의기양양하게 텍사스로 돌아왔다.

1995년 10월 선진이 발병해 한국으로 돌아왔다. 미국 사업이 어려운 가운데서도 버티고 유니젠에 지속적으로 투자할 수 있었던 제일 공신은 제리 필그림과 성한용이다. 두 사람이 애썼다. 그때 두 사람이 없었으면 힘들었을 것이다. 나는 한국으로 돌아왔고, 한국도 매출이 1/3로 떨어져 엄청 고생했다. 당시 서울 본사는 강남역 인근이었다. 1년 근무하다 보니 유흥장 같아 회사를 할 분위기가 아니었다. 친전으로 가지고 결정했다. 달라스에서 할렐렐론으로 돌아온 미국 경험이 도움이 되었다. 강남에 그냥 있으면 망했을 것이다. 내뺌하고 정신을 모으고 직원들 중의를 모으고 다시 시작하는 계기를 삼았다. 사무실 하나 줄이는 것보다 사람을 모으고 다독이는 일이 시급했다. 김영환, 정찬수, 심호영이 애 많이 썼다.



Those Who Have Faith in the Value of Our Work that Brings the Best of Nature to Humankind

자연의 혜택을 인류에게 우리 일의 가치를 믿는 사람들

Q Apart from personal choice and determination, what do you think made people stay with the company even during the difficult days?

A It depends on how much their work means to them. I truly believe that all our accomplishments were made by those who felt our work was worthwhile.

Q 어려움을 극복하는 과정에 본인의 각오, 다짐, 선택도 중요했겠지만, 사람을 붙들 수 있었던 것은 무엇인가?

A 일의 가치다. 그렇게 생각한다. 우리의 일이 가치 있다고 믿은 사람들이 만들어 낸 것이다.



Q How did you make your coworkers agree with the value of our work? How did you earn their trust? How did you manage to persuade them?

A We must help people benefit from nature and make the process right. I believe that what drives us to do our work is the urge to choose the right thing when we are given choices without making much ado about nothing. Everyone wants to live a righteous life. Sometimes, I do bad things in life, but I always try my best to do good things at work. I also find myself motivated when I make the right choices. When I reflect on the good and bad things I did in the past, one thing I did well for sure is that I have never given priority to interests of myself only. I always care about the future of our company by setting righteous goals. I am not interested in what kind of future only I will have. My coworkers probably must have seen the good in me and thought that I was not a swindler because they got to meet me at work every day and realized I was a person who always walked the talk. I may not be as revolutionary like Steve Jobs, but I do not trick people by gaining their trust.

Q You must have had a big plan around the time when you moved to Dallas. What was the toughest challenge you had ever faced, particularly when your company was down on its luck?

A I could not stand the fact that my coworkers must have felt defeated when they lost their jobs even if I did not mean to hurt them. In fact, it took a lot of effort to help them recover from a wounded heart by sharing achievements, whether small or big. It was not an easy task. It will always be that way. Our company was in a financially difficult situation for years, and our employees felt so frustrated about everything they had been through as we could see in EOS (ECONETian Opinion Survey).

Q What did you think when you moved to Jincheon?

A Basics. I decided to stick to the basics and get back to the original mission.

Q 가치에 대한 동의, 신뢰는 어떻게 얻었는가? 어떻게 설득했는가?

A 회사의 업의 본질이 자연의 혜택을 전하는 일이고, 그 일을 정의롭게 하자. 쓸데없는 일 하지 말자. 선택의 기로에 있을 때 올바른 걸 선택하자. 이게 회사의 동력이다. 사람은 기본적으로 올바르게 살고 싶어 한다. 비록 죄를 짓기는 하지만, 다니는 직장, 내가 하는 일이 항상 올바르게, 옳은 선택을 하도록 노력한다. 나도 옳은 선택을 한 사람이다, 라는 게 동력일 것이다. 잘 한 일, 잘못 한 일 따져 보면, 잘 한 일은 내 이익만을 위해, 사익을 위해 결정한 적은 없다는 것이다. 정의로운 회사의 인정을 위해 결정했지, 내가 잘 될까 생각한 적은 없다. 그런 데는 둔감하다. 매일 매일 보니까, 저놈이 사기꾼은 아니네, 판단했을 것이다. 말하는 대로는 하는 사람이네, 생각했을 것이다. 스티브 잡스처럼 뛰어난 혁신가는 아닐지 모르겠지만 저놈이 사기는 안 치겠다고 생각했겠지.

Q 달라스로 가고 큰 계획 설계가 있었을 텐데, 사정이 안 좋아졌을 때 제일 힘들었던 것은 무엇인가?

A 사람들의 패배감. 같이 일한 사람들, 인위적으로 자르지는 않았지만, 그들의 패배감을 크고 작은 승리를 통해서 회복시키는 것, 그게 힘들다. 지금도 그렇다. 우리가 몇 년 동안 비슷한 사경을 헤매는데, EOS(ECONETian Opinion Survey)에도 나오지만 별 좌절감을 다 느끼지 않는다. 그게 제일 힘들다.

Q 진천 내려갈 때 강조한 것은?

A 기본. 기본으로 돌아가자. 미션으로 돌아가자.

A Global Family of Companies to Bring the Best of Nature to Humankind



자연의 혜택을 인류에게 전하는 글로벌한 회사

Q You asked people like Scott, Mario, and HY Sung to join you when you started your business. What did you look for when you were hiring? You must have found something in common in them that helped you make up your mind, didn't you?

A When I decided to start a business 30 years ago, I suggested to Scott that he join me in creating a global company with a righteous goal to help people benefit from nature. I did not even know Mario personally, but he accepted the offer when he received a call from Scott. I knew that HY was a smart person as he graduated from Seoul National University. He was good at numbers, always paying attention to detail. That was why I asked him to work an abacus for me. I guess I used to rely so much on my acquaintances and their abilities. I also had faith that they would be deeply moved and willing to join me if I started doing something valuable for the world, particularly in the early stage of business.

Q Have you ever asked them about why they joined you? How did they end up working for your company?

A Yes, I have, but I don't think they answered to me frankly. [Smile] One thing they said in common was that there was something special about the business. And yes, We were right. There was something very special about the beginning of Aloecorp. I was certainly a mentally strong person because I would have never been overwhelmed by the presence of Kun-hee Lee, Chairman of Samsung. I would have never thought our company stood no chance despite the fact that I started the business only with a capital of USD 35,000. I believe that we are born to do something great and work for a great company.

Q So, did you manage to persuade HY to join you by saying that your business had prospects for further growth or that he would be able to do something valuable for the world?

A The answer was neither. I would have probably said, "Could you help us

Q 미국에서 사업 하면서 스캇, 마리오, 성한용 등 같이 일해보자고 제의했는데, 기준이 있었을 것 아닌가? 누군가에게 같이 해보자고 했을 때는 이 사람하고는 같이 할 수 있겠다는 뭐가 있으니 같이 일을 했을 것 아닌가?

A 30년 전에 사업을 시작하면서 정말 정의로운 회사, 자연의 혜택을 인류에게 전하는 글로벌한 회사를 만들자고 마음 먹고 스캇에게 제의했던 거다. 마리오는 일면식도 없었는데, 스캇의 전화 한 통에 내려왔고, 성한용 사장은 머리 좋은 것은 알고 있었다. 서울대 나오고 숫자 밝고 꼼꼼했다. 주판 놓을 사람이 필요해서 오라고 한 것이고, 돌아보니 아는 사람에게 막 기뻐던 것 같다. 물론 거기에는 어떤 믿음이 있었을 것이다. 내가 가치 있는 일을 하니 당신들도 가치 있는 일에 감동 감화하여 동참할 것이라는 생각을 한 것 같다. 특히 초창기에는.

Q 물어보았나? 어떻게 해서 참여하게 되었는지?

A 나중에 물어봤다. 하지만 나에게 진심으로 얘기했겠는가. (하하) 대개 사람들의 얘기는 뭔가 특별했다는 것이다. 그렇다. 알로콧의 시작이 특별했던 것 같다. 우리의 정신상태, 나의 정신상태가. 정말 자본금 35,000불로 시작한 회사인데, 내 앞에 삼성 이건희 씨가 와서 거들먹댄다고 해도 조금이라도 기죽어 작은 회사라고 생각 안 했을 테니까. 우리는 어마어마하게 위대한 일을 하기 위해 태어난 어마어마하게 위대한 회사라고 생각했다.

Q 그러니까 성한용 사장에게 이 사업이 전망 있어, 라고 얘기한 것인가? 이 사업이 가치 있는 일이야, 라고 이야기 한 것인가?

A 그렇게 얘기 안 했을 것이다. 그냥 와서. 우리 주판 놓을 사람이 필

until you get your Ph.D. because we need someone who could work an abacus?" I have never thought he would stay with the company for good because I only expected that he would help us for a few years and go. That was why at first he just dropped by the office by his car to see what was going on.

Q What about Scott? He is a foreigner.

A Because I did not know much about M&A, Scott introduced me to a lawyer. It was all due to him that I managed to take over a company. I was supposed to continue with my graduate studies whereas Scott was freshly recruited for American Express. Because he had a degree in Business Management, I thought he would be better at managing the business than I would. So I persuaded him by saying: "I just took over an aloe manufacturing company. Why don't you take the job as a general manager? I think you are suited for the position because you studied business management." We worked hard for this venture capital-like company.

Q Apart from HY or Scott, who else have you asked to join you? Was there anyone else?

A I first asked Scott; Jun-su Jang, a current CEO of Bongchu Braised Chicken, who specializes in marketing; and Mario, a friend of Scott's. These three were the core members of Aloecorp. Then they persuaded their former coworkers to join us; however, that was not enough to run the business smoothly because these members did not know how to produce and sell aloe vera. Thus, I scouted Todd Waller, a plant manager who also specializes in R&D, from Vera Products, and R, a well-known professional with hands-on experience in the aloe industry, who were already 50 years old when I was 25. I sincerely asked them to join us by saying: "Are you going to keep making low-quality products after spending 10–20 years in the aloe industry? Why don't you join me as I develop the world's best aloe products in an honest manner?" That was how I managed to persuade them. Although it was not even a good offer in terms of salary and benefits, they accepted the positions and had been playing a pivotal role in the company since then. They also have been contributing to growing Namyang Aloe in Korea by helping it develop and promote products.

요하니까 박사 학위 마칠 동안 와서 좀 도와달라. 난 그 양반이 우리 회사에 말뚝 박을 줄 몰랐다. 몇 년 도와주고 갈 줄 알았다. 그래서 차 타고 온 것이다.

Q 스캇은? 그 사람은 외국인이었는데?

A 내가 기업의 인수합병을 잘 몰라서 스캇이 변호사를 소개했고, 그 덕에 회사를 사게 되었다. 나는 대학원 공부를 계속해야 하고 스캇은 아메리칸 익스프레스 신입사원으로 들어가 있었는데 경영학을 해서 나보다 경영을 잘 할 것이라고 생각했고. 그래서 당신이 와서 총지배인 역할을 해라, 당신이 경영학을 하지 않았냐. 처음에는 알로에 회사 샀는데 와서 같이 할래, 뭐 그런 것이었다. 정말 벤처같이 일했다.

Q 다른 사람에게도 물어봤나? 성한용 사장이나 스캇 이외에 다른 사람들에게도 얘기 해본 적이 있나?

A 처음에 스캇, 그리고 지금 봉추찜닭 하는 장준수 사장, 그 사람은 마케팅 하는 사람이라 끌어들이었고, 스캇이 마리오를 끌어들이었고, 그 3명이 핵심 멤버였다. 그리고 그들이 예전에 근무하던 직원들을 끌어 모았는데, 이 사람들만으로는 장사가 안될 것 같아서, 알로에를 어떻게 생산하는지, 어떻게 파는지 모르니, 베라 프로덕트(Vera Products)에 있던 타드 월러(Todd Waller)라는 R&D하면서 공장장 하는 사람, R이라고 알로에 업계에서 꽤 잔뼈가 굵은, 내가 스물다섯 살 때 오십 된 사람, 이들을 스카우트했다. 이렇게 설득했다. 당신들이 알로에 업계에 10년, 20년 있었는데 계속 그렇게 안 좋은 제품을 만들 거냐. 나와 함께 정직한 세계 최고의 제품을 만드는 일을 한번 해보지 않겠느냐, 그렇게 설득했다. 왜 우리에게 넘어 왔을까. 월급을 많이 준 것도 아닌데. 그렇게 와서 그 두 사람이 큰 역할을 많이 했다. 두 사람은 한국 남양알로에를 키우는 데도 기여했다. 제품개발, 홍보에 도움을 주었다.



No Fake Products Allowed

가짜는 안 된다

Q How long did they work for the company?

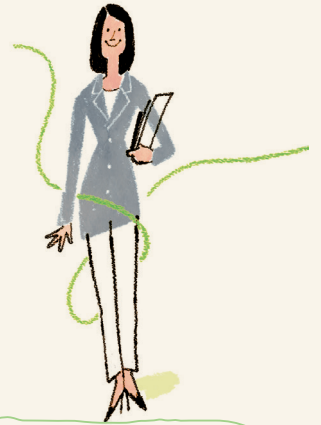
A R worked for around two years. Let me explain more about him. It was a shame that he had to leave so soon. He got into the company in 1988 and was fired around March 1990. He was first to get the sack despite his amazing career. He was a well-known expert in the aloe industry, which meant that he was not the kind of person to get fired easily. In 1989, the cold weather caused damage to our plantation twice, in February and December. To overcome the problem, I asked him to oversee the entire manufacturing and sales process. However, when there was a decreasing number of products because of a result of cold-weather damage, he made fake products to meet the demand by diluting aloe concentrate with aloe pulp concentrate. Some might say that there is no difference between aloe gel and aloe pulp because they both come from aloe. Unlike me, R seemed to agree with them. If I have to make fake products, I would just let my business fall apart. He followed the same logic as L, the farm manager who refused to keep track of the truck use. R was an important person in the industry but that could not be the reason why we should overlook his misbehavior. Thus, I went to his place and asked him to resign, saying that I would not tolerate such a thing even though I acknowledge his hard work for the last two years. He was very embarrassed at my decision.

In the meantime, Todd Waller is someone I must mention when talking about the company history. He was a smart person who worked for the company until 1999. Although he only has a bachelor's degree, he was a great speaker who could even compete with those with a Ph.D. degree. He was very intelligent to the point that he was often considered as a walking encyclopedia. He was the one who created Aloecorp's Standard Operating Procedure (SOP), Agricultural Practices and Production Protocol Standards.

Q 이 사람들이 얼마나 일했나?

A R은 2년 정도 있었다. 왜 그랬느냐 하면, 그 사람 좀 아까운데, 1988년에 들어와서 1990년 3월쯤에 처음으로 해고한, 파면을 한 사람이다. 그 사람은 조건으로 보면 파면을 시킬 수 없는 사람이었다. 알로에 업계에서 입지가 꽤 탄탄한 사람이었다. 그런데 1989년에 냉해가 두 번 왔다. 2월에 한 번, 12월에 한 번. 위기 극복 방안으로 이 사람한테 생산하고 영업을 다 맡겼다. 그런데 냉해가 와서 제품이 팔리니 약간 가짜를 만들었다. 알로에 농축액에 알로에 펄프 농축을 섞고 희석해서 물량을 맞췄다. 물론 억지로 꿰어 맞추면 알로에 겔이나 알로에 펄프나 다 같은 알로에니까. 그 사람 논리가 그랬다. 나는 이것은 아니라고 생각했다. 그냥 망하는 게 낫지. 이것은 아니다. L 농장장 자동차 건과 같이 똑 같은 논리였다. 이 사람이 업계의 중요한 사람이라고 해서 그냥 지나친다면 안 된다고 판단했다. 그래서 집으로 찾아가서 2년 동안 고생했는데 이런 일은 안 되겠다, 그만 뒤라, 그랬더니 매우 당황하더라.

타드 월러는 우리 역사에서 꼭 기억해야 할 사람이다. 1999년까지 있었는데 정말 머리가 좋은 사람이다. 이 사람이 학사인데 박사들과 얘기해도 엄청 얘기를 잘해서 모두 박사인 줄 안다. 정말 지식이 깊고 머리가 좋은 사람이다. 알로콕에서 쓰는 SOP, 농작물 관리, 생산 프로토콜의 기본은 이 사람이 다 만들었다.



A Young Businessman's Determination

젊은 사업가의 확신

Q What do you think made some of the influential people in the industry decide to work for a young man in his mid-20s from another country?

A I guess they were impressed by a young businessman's determination. That was how Bill Wylie got involved in the company as well. Whenever I imagine what I would do if I were in Bill's position, I cannot stop smiling. When I first met him, Bill Wylie was the same age as I am now. I was like a young man with dyed hair, ear piercings, and tattoo who dared to visit his office and ask him to finance my business. He would have found me very funny, and looked at me eagerly talking about my business ideas. If I were Bill, I would have said: "Bring me a business proposal," and that was exactly what he asked me to do.

Another funny story from the early days of the business is about Mary West. She was a middle-aged and experienced banker at First Wisconsin Bank. When my father paid a visit to the United States to purchase the products from Vera Products in 1987, I worked on his behalf as a buyer. When I gave an order, a representative from Vera Products asked me to open a Letter of Credit (L/C). As a sociology student, I had no idea about what L/C was. When I asked about L/C, I was told that I was supposed to go to the bank to open it. So I went to the bank, and I can still vividly remember the very moment I first met Mary West in her office. As I asked her about how to open an L/C, she started to explain it. It took about an hour. Later, I opened an L/C in South Korea and jumped into an import business; however, I became short of money after a year. I needed to raise cash for manufacturing products by receiving funds in advance once the L/C was confirmed in Korea. She even agreed on arranging the 0.1 million-dollar fund advanced to me, who had no credit, even without a credit card under my name. At that time, I took it for granted, but now I know she did me a favor and I should be grateful for that. When I asked her about it later, she replied that she trusted me, knowing that she would have been responsible if I ran away with the advanced money. I still get in touch with her by exchanging Christmas cards. She is one of the people I have met while running a business and feel the most grateful to because she trusted and supported me as much as she could without adding any condition.

Q 나이도 있고 어느 정도 영향력도 있는 사람들이 20대 중반의 외국인이 와서 일하자는데 왔다는 건가?

A 젊은 사업가의 확신이라는 에너지가 있지 않았겠나. 빌 와일리(Bill Wylie)도 그렇게 꼬인 거고. (하하) 입장을 바꿔 생각해 보면, 빌 와일리가 지금 내 나이였을 텐데, 내 사무실에 머리 염색하고 귀 뚫고 타투한 젊은이가 와서 사업계획이 있는데 돈 대라고 한 것이다. 재미있을 것 같지 않나. 사업계획을 얘기하니 말이 되는 것 같고. 나 같으면, 그럼 그 계획을 가져와 봐라 그럴 것 같다. 그 비슷한 것 아니었겠나.

사업 초창기에 더 놀라웠던 건 메리 웨스트(Mary West)라는 사람이다. 메리 웨스트는 휘스트 위스콘신 뱅크(First Wisconsin Bank)의 은행원(Banker)이었다. 40대 중반의 중견이었다. 1987년 선친이 미국에 오셔서 베라 프로덕트의 제품을 사는데, 나보고 L/C를 열어보라고 시키셨다. 사회학을 공부하던 내가 L/C가 뭔지 아냐. L/C에 대해 물어보고 어디 가면 해주는냐 했더니 은행 가면 된다고 해서 은행엘 갔는데, 지금도 생생하게 기억이 나는데, 은행 사무실에 가서 메리 웨스트를 처음 만나서 L/C를 여는데 어떻게 하면 되냐 물었더니 그녀가 한 시간 가량 설명을 하더라. 그래서 한국에서 L/C를 열고 수입을 하게 되었는데, 1년이 지나서 돈이 딸렸다. 1988년에 사업을 시작하고 한국에서 L/C를 받으면 그걸 선네고(先Nego)를 해야 물건 만들 자금이 생기는데, 신용카드도 없는 내가 선네고를 10만 달러씩 해달라는데 그것을 해주더라. 나는 그때 그게 당연한 줄 알았다. 내가 그것을 가지고 그냥 도망 가면 이 사람은 자신이 책임져야 하는 거래인데, 그런데 선네고를 해주었다. 요즘도 내가 명절 인사카드를 보내고 만나기도 하는데, 왜 그렇게 했는지 물으니 자신은 나를 믿었다고 하더라. 사업하면서 제일 고마운 사람들 중 한 사람이 그 사람이다. 정말 아무 조건 없이 사람만 보고 자신이 지원해줄 수 있는 범위 내에서 지원해 준 사람이었다.

Q At first, you did not know what to be grateful for, did you?

A No, I did not. I thought that was how things usually worked, but in fact, my experience was very unusual. It was almost like a young student goes to a bank in jeans and manages to get a several hundred million-dollar loan without any collateral. I think something magical happened to me in my mid-20s because I have never encountered a better deal since then, although I did receive great help from a public official who made phone calls to relevant parties and approved the construction of a factory.

Q 처음엔 그렇게 고마운 줄도 몰랐겠다.

A 몰랐다. 당연히 그러는 줄 알았는데 그게 어마어마한 일이었더라. 지금 청바지 입은 학생이 은행에 들어가서 몇 억 빌린 것이나 마찬가지다. 아무 담보 없이. 나중에 어느 공무원이 공장 지을 때 인가해 주고, 전화해주고 그랬지만 이때처럼 조건이 없었던 적은 없었던 것 같다. 내가 스물다섯 살 무렵에 뭔가 썩었던 것 같다.



Reliable Persons

신뢰할 수 있는 사람

Q You have also recruited talents from Korea, including Executive Vice President John Sim and President Chansoo Chung. Was there anyone else you wanted to hire?

A I recruited only three people among my acquaintances: Executive Vice President John Sim, President Chansoo Chung, and President Wonmo Ku. I was doing a three-month internship and helping make the company newsletter when I first met Chansoo in charge of the kids' camp at Chosun Ilbo in 1986. I persuaded him to join me before I left for the United States by saying: "I am desperate to get your help because I got too many fingers in too many pies. I would like to run a kids' camp next year, and I think you are perfect for the job. Why don't we start a meaningful camp for the children of distributors?" That was how he got into our company. We launched a kids' camp in 1989, which was path-breaking because there had been no kids' camp for the poor. Chansoo has been very loyal to his friends since he was a little kid. I thought I could trust him. John Sim is also such a reliable person. Because it was difficult to recruit from so-called elite groups in the early stages of our business, I asked my friends to join me. President Wonmo Ku was a latecomer compared to the other two. He has been a good friend of mine who specializes in IT technology. Both Chansoo and John recommended Wonmo as a candidate for the IT part. Meanwhile, I met President Sunny Cho when I went with Chansoo to the Design Package Center in Dongsoong-dong that offered a project to support the small- and medium-sized enterprises. At that time, we were trying to im-

Q 한국에서도 사람을 모았는데 심호영 부사장, 정찬수 사장 등 다른 동기들에게도 얘기를 했나?

A 아는 사람으로 내가 채용한 사람은 그 세 사람이다. 심 부사장, 구원모 사장, 정찬수 사장. 정찬수 사장은 1986년에 조선일보에서 어린이 캠프를 했는데, 거기서 일했다. 그때 내가 여기서 3개월 인턴 하면서 사보 만들다가 정찬수를 만났다. 나는 미국으로 가야 하는데 일을 잔뜩 벌려놔오니 와서 나를 도와줘야겠다고 부탁하면서, 우리도 1년 후에는 어린이캠프를 할 테니 와서 어린이캠프를 했으면 좋겠다. 설계사들 자녀들을 모아놓고 의미 있는 어린이캠프를 하자고 설득했다. 그래서 우리 회사로 왔다. 1989년에 어린이캠프는 정말 혁신적이었다. 당시 가난한 자녀들을 위한 어린이캠프는 없었기 때문이다. 정찬수 사장은 어려서부터 정말 의리가 있는 사람이다. 믿고 일을 맡길 수 있다고 생각했다. 심호영 부사장도 어렸을 때부터 정말 신뢰할 수 있는 사람이었다. 회사가 초창기여서 소위 엘리트그룹을 쓰기 힘들었고, 그래서 아는 사람들을 썼다. 구원모 사장은 조금 늦게 들어왔다. 구원모 사장은 좋은 친구였는데, 우리가 IT쪽에 사람이 없어서 정 사장하고 심호영 부사장이 구원모 사장을 추천했다. 그래서 IT쪽 일을 맡겼다. 그리고 초창기 제품 패키지를 좋게 만들고자 연구하다가 중소기업지원사업을 한다는

prove the quality of the product package. It was Sunny who helped us create pamphlets and packages in the early days of our business. When our business grew bigger, Chansoo eventually decided to scout Sunny.

Q Because you gathered people rather precipitously in great need of hiring talents as it was your first time starting a business, you must have figured out that there are some you enjoy working with and some you do not.

A When I look back at the past 30 years I spent running the business, I see that many have stayed with us while some have not. There were less than 10 cases where I let someone go. R was one of them. Hundreds, maybe even thousands of people, including rank-and-file employees, have voluntarily left the company. Whatever the reasons were, psychological or circumstantial, they must have decided to look for a new job because they did not agree with our core values or did not have the ability to perform their given tasks. What has happened has happened. It is not surprising that not all employees feel satisfied with their work or fit into our company culture. If some of them decide to stay with the company, it is probably because they think that what we do is worth a try.

동송동 디자인포장센터에 정 사장하고 같이 갔다가 만난 사람이 조선희 사장이다. 초창기 온갖 팜플렛과 포장을 조선희 사장이 다해 주었다. 급기야는 회사가 좀 커서 정 사장이 조선희 사장을 데려왔다.

Q 다급해서, 아니면 처음 시작한 것이니 사람들이 없어서 손 닿는 대로 같이 일하자고 했다면, 같이 일하면서 같이 일하길 잘 했다. 그런 사람도 있고 그렇지 않은 사람도 있었을 것이다.

A 돌아보면 사업을 30년간 했는데, 30년 동안 지금까지 같이 일하는 사람도 있고 중간에 떠난 사람도 있고 그렇다. 내가 그만하자 한 경우도 있다. R같은 경우가 그런데, 그런 경우는 열 손가락을 꼽을 만큼 적다. 수백 명, 어쩌면 사원까지 합쳐 천 명 정도는 자의적으로 떠났을 텐데, 상황이 안 됐든 마음이 안 맞았든 의식과 능력이 안 맞았으니 떠났을 것이다. 결국은 안 맞아서 떠났든 싫어서 떠났든 실망되어서 떠났든 사정이 있어서 떠났을 테니 모든 사람에게 맞는 것 같지는 않고, 우리가 하는 일이 대개 할 만하니까 있는 것 아니겠나, 그렇게 생각한다.



Homogeneous Consciousness and Abilities to Achieve Results

의식의 동질성, 성과를 내는 능력

Q Although there were only a few cases, you did fire someone. Could you tell me more on the type of people you cannot tolerate? For example, R did not manufacture products in an honest manner. He should have followed the principles even in a difficult situation but could not. Could you give us more examples like this so that ECONET people can have a clear understanding of what is allowed and what is not?

A Recently, I thought more often about why our company should exist. I am talking about this over and over, but I believe that our company is here to bring the best of nature to humankind. This is the mission of our commitment and one reason why it exists. Another mission is to create a community where

Q 손가락에 꼽을 정도로 적지만, 그만두게 한 사람들이 있었다. 적어도 이런 사람은 안 된다고 하는 기준은 무엇인가? R같은 경우, 제품을 정직하게 만들지 않았다. 어려운 상황이지만 원칙을 지켰어야 하는데 그러지 못했다. 그런 예를 좀 더 들어보면 에코넷 사람들은 이래야 한다는 원칙이 상대적으로 분명해질 것이다.

A 최근에 그런 생각을 좀 더 분명하게 한다. 우리 회사가 왜 존재하는가. 반복되는 얘기지만 자연의 혜택을 인류와 나누기 위해 존재한다. 그게 업의 본질이고 존재 이유다. 또 하나는 꿈을 함께 하는 행복한 일



all can share purpose, dreams and happiness together. We need someone who exerts every effort to help people benefit from nature and get the desired results. We also want someone who never stops reflecting on, pondering over, and realizing what it means to have a workplace where our dream comes true. Not all employees can do so. Some might be in the middle of doing it. We always try our best to bring all our employees with me to achieve it, but there is someone who disrupts our effort. Some not only disrupt our effort but also harm our reputation. I believe that I must protect our employees from them as a CEO and as a major shareholder. After thinking about whom I enjoyed working with and whom I decided to fire, I realized that I am the kind of person who evaluates people based on their abilities and consciousness.

I believe, in this context, that "consciousness" is a concept that includes our shared values, ideology, and philosophy. Given that, it is possible to see that, among our employees, some as some deeply agree with our consciousness while some has the ability to get the desired results from a given task. In other words, these people have healthy consciousness and great abilities. Without the consciousness or abilities that we expect from our employees, anyone will not stand a chance at getting chosen for our work. It takes several years for me to understand a person. We have been exerting every effort to cultivate talents who have only one of these two qualities. However, from 32 years of experience, I have learned that it is not easy to work with them for a long time. When I first started a business, I expected that everyone would agree with my opinion because I thought my business goal is worth trying. I also believed that because humans have infinite potential to grow when there is a consensus between the members of society about what they want to pursue, everyone will be capable of doing whatever task given to them. However, my thoughts have changed little by little, leaving me disappointed and heartbroken. I realized that my ultimate goal is not so sublime and that not all people always agree with me. Of course, there are people who understand my thoughts and relate to me; but now, even though I reach consensus with others, this does not mean that my ideal goals will stand still forever. It is not necessarily someone else's fault. It can be my fault as well. I also realized that my belief in human beings with the infinite potential to grow is not absolute truth. Personally, I found it difficult to face the fact, but I got used to it as I went through the same

터를 만들어 보자고 존재하는 회사이다. 이런 회사에 정말 필요한 사람은 자연의 혜택을 인류에게 전하고 나누고자 꾸준히 노력하고 연구하고 성과를 내는 사람, 꿈을 함께 하는 일터가 무엇인가 고민하고 고뇌하고 실천하고자 하는 사람이다. 모든 사람이 그렇게 할 수는 없을 테니 중간에 있는 사람도 있을 것이다. 될 수 있으면 이 테두리 안으로 넣으려고 노력하는데, 이런 일에 방해가 되는 사람들이 있을 수 있다. 방해만이 아니라 흠집을 내고 상처를 내고 망가뜨리려고 하는 사람도 있을 것이다. 그런 사람은 내가 회사의 CEO로서 대주주로서 관계를 끊어야 할 의무가 있다고 생각한다. 내가 어떤 사람과 일을 했고 어떤 사람과 관계를 끊었나 생각해보는데, 나는 의식과 능력을 기준으로 사람을 판단한다.

우리가 추구하는 공동의 가치, 이념, 철학, 그것을 의식이라고 하면 의식의 동질성이 높은 사람이 있겠고, 우리가 수행하는 업무태스크에서 성과를 내는 능력이 있는 사람이 있다. 높은 의식과 높은 능력이 있는 사람이 있다. 의식적 동의도 없고 성과도 없으면 우리 회사에 없을 것이고 몇 년 뒤면 사람이 어떤지 알게 되더라. 능력은 좋는데 의식이 없거나 의식은 높는데 능력은 없는 사람은 될 수 있으면 배양하려고 노력하는데, 32년 경험으로는 대개 함께 오래 일하기 어려운 경우가 많았다. 처음 사업을 시작할 때는 내가 지향하는 사업 목표는 누구에게나 가치 있는 일이기 때문에 모든 사람이 의식적 동의를 할 것이다, 인간의 가능성은 의식적 동의를 할 때 무한대이다, 누구든 어떤 일이든 할 수 있겠다 생각했다. 그런데 차차 그런 생각이 조금씩 상처받으면서 균열되기 시작했다. 내 이념적 지향이 그렇게 숭고하지도 않고 많은 사람이 의식적 동의를 하지 않는다. 물론 의식적 동의를 하는 사람도 있다. 하지만 의식적 이념적 동의도 영원무궁하지 않고 바뀔 수도 있더라. 상대방의 잘못이 아니라 나의 잘못으로 바뀔 수도 있더라. 인간의 능력이 무한하다는 믿음도 절대적인 것은 아니다. 그런 상황을 맞닥뜨렸을 때 제일 어려웠다. 그런 경험을 여러 번 하면서 굳은살이 박혔다. 그러

things over and over. Then I came up with the four quadrants of the characteristics we expect from the right candidates for the company. I used to believe that the world is a circle; however, my experience in the outside world helped me acknowledge that the world can be made of different quadrants.

An old memory popped into my mind as I think about it. Let me correct one thing. R was not the first person I fired. When I first took over a farm, I swore to myself that I would always keep the workplace clean because we were making food and cosmetics. I told our workers many times that they should not throw away cigarette butts and trash in the farm. For the first six months, we were not close enough, and I told them not to do that a million times. However, one factory worker threw away a coke can into the farm while driving, so I fired him by way of exemplary punishment. That was why our farm remained clean. One more example would be D. He was a very talented manager who earned us a lot of money in the shortest time. He was the one who transformed Unigen's experiment into a business. However, his unethical behaviors, small and big, continued to bother me. If I kept this person for the next 10 years, we would make a lot of money for the company. But after wondering what other employees would learn from him in those years, I decided to ask him to resign.

Q To whom do you feel the most grateful? Was there anyone you enjoyed working with?

A I am grateful to those willing to work with burning passion. There are so many people I should be grateful to. In particular, I would like to thank the founding members of the company, Jerry, Mario, and Scott. Scott was one of the kindest and most hardworking people I have ever met. I would also like to show my gratitude to Chansoo Chung, the former CEO of Univera, who was in charge of publishing our newsletter during the early days of the company, as well as Ada Yang, a hardworking young woman who specializes in public relations. I could name hundreds of people. A company has been built on the relentless effort of so many people. I know that so many have been working hard for the company in silence. There are so many people I should thank. I believe I cannot and must not evaluate or rank their efforts.

면서 의식의 높고 낮음, 능력의 높고 낮음으로 나는 4분면 인재상을 정리했다. 처음에는 모두가 하나인 동그라미 세상만 있다고 생각했다가 세상을 경험하면서 넷으로 나뉜 4분면 세상을 깨달았다.

얘기를 하다 보니 기억난다. 내가 파면한 첫 케이스가 R이 아니다. 처음 농장을 시작하면서, 사람이 먹고 바르는 것을 만드는 일이니 깨끗하게 하자고 했다. 농장에 담배꽂초를 버리는 것, 하지 말자고 정말 여러 번 말했다. 처음 6개월 동안, 서로 서먹서먹할 때 귀에 못이 박히도록 얘기했다. 그런데 한번은 어떤 공장직원 하나가 차를 몰고 가면서 코카콜라 캔을 농장에다 던져서, 본보기로 파면시켰다. 정말 우리 농장은 깨끗했다. 또 얘기하면 우리 회사에 D란 사람이 있었다. 돈으로 따지면 제일 짧은 시간에 제일 많이 벌어들였다. 정말 능력 있는 경영자였다. 유니젠의 실험을 사업으로 성공시켰다. 그런데 이 사람이 크고 작은 비윤리적 업무행태를 보였다. 그래서 고민했다. 이 사람을 10년을 더 데리고 있으면 돈을 많이 벌 테지만, 10년 후에 그 사람과 일한 사람들은 뭘 배울까 생각했다. 그래서 내보냈다.

Q 고마웠던 사람들은 어떤 사람들인가? 이 사람과 일해서 좋았다, 그런 사람.

A 같이 미쳐서 일했던 사람들이 고마웠다. 어마어마하게 고마웠던 사람들이 많다. 초창기 제리하고 마리오, 같이 창업했던 사람들, 스캇도 그렇고, 스캇은 매우 착하고 열심히 일했다. 유니베라도 초창기 사보 만들고 했던 정찬수 사장은 물론이고 홍보기획을 했던 양아다라는 사람도 젊은 여자가 매우 열심히 일했다. 이름을 대라면 수백 명을 셀 수 있다. 회사라는 것이 여러 사람의 노력에 의해서 만들어지는 것이다. 정말 많은 사람들이 알게 모르게 그렇게 노력했다. 고마워할 사람들이 많다. 그것을 등수를 매길 수도 없고, 그렇다.



Make Good Performance, Share Reward, and Enjoy it with Family Great Joy and Pride in Doing Worthwhile Work

Q As far as I can remember, you have talked about the origin of the mission of ECONET, "Bring the Best of Nature to Humankind" and how you and your coworkers agreed on it in house journal of ECONET. Where do you think their passion comes from and how do they remain passionate? You must have been influenced by and inspiring them as hard-workers who have been proud of what they have been doing. How would you describe their passion?

A If I am realistic, what makes their job fun is when they get their desired results. That is where their sense of accomplishment comes from, and they are addicted to that feeling. The same thing applies to me. I feel happy and excited whenever I achieve something. The sense of accomplishment helps their body secrete endorphins. I am also delighted when I get rewards for my accomplishments, which must not be overlooked. Some might say that I am materialistic; however, I do not agree with them because getting rewards can be a noble reason why we work. It is important to make, share, and enjoy our accomplishments, as well as share the results and boast about them to our family members. Apart from this, I think I will feel great joy when I take pride in my work, especially knowing that it can contribute to the society. To be honest, this is what I have been focusing on for a long time. As a CEO, I have a dream of turning our company into a place of justice, fairness, and social responsibility. As a major shareholder, I would also like to provide a working environment that allows them to take on new challenges and focus on doing something valuable without cheating. We claim to be a family-friendly company, yet we do not always act like one, which, in fact, causes some problems. Going beyond the idea of creating a family-friendly company, I would strongly like to transform our workplace into something we could be proud of. I have faith in the power that comes from taking pride in our work that can contribute to the society. I believe that such attitude will pull the ethical landscape in our company in a positive direction even though its effect has not been proven enough.

성과를 내고 성과를 나누고, 가족에게 자랑하고 즐기고
가치 있는 일을 하면서 느끼는 희열과 자부심

Q 언젠가 '자연의 혜택을 인류에게'라는 에코넷 미션이 나오게 된 과정, 같이 일한 사람들이 함께 논의한 과정을 사보에 쓰신 적이 있는데, 그런 열정은 어디서부터 나오는지, 그런 열정은 어떻게 불러일으키는가? 이 사람들은 자기 일에 긍지를 갖고 정말 신나게 열심히 일하는구나, 그런 모습에 영향을 받았을 수도 있고, 그 사람들에게 영향을 미칠 수도 있었을 것이다. 그런 열정은 무엇이라고 생각하나?

A 현실적으로 보면 직장생활을 즐겁게 만드는 동인은 자기가 한 일이 성과가 날 때인 것 같다. 그것만큼 마약은 없는 것 같다. 나도 그렇다. 나도 성과가 나면 즐겁고 기분 좋고 그렇다. 엔도르핀이 도는 것은 성과가 아닌 것 같다. 직장인에게도, 그리고 그런 성과에 대해 적절한 보상을 받았을 때, 그것을 간파해서는 안 될 것 같다. 그것을 속물이라고 봐서는 안 된다. 그것은 정말 일을 하는 숭고한 이유다. 자기가 한 일이 성과를 내고 그 성과를 나누고, 그것을 가족에게 자랑하고 같이 즐기기도 하는 것이 너무나도 중요하다. 그것 이외에 또 생각해 보면, 하는 일이 몇 몇할 때, 하는 일이 가치가 있을 때, 그때 느끼는 희열과 집중력 또한 만만치 않은 것 같다. 나는 후자에 오랫동안 몰두해 있었던 것 같다. 내가 CEO로서 우리 회사가 하는 일이 정당하고 공정하고 의식적인 장을 만들어줘야겠다. 편법 쓰지 말고 도전적이고 가치 있는 일에 몰입할 수 있는 환경을 내가 대주주로서 만들어줘야겠다고 생각했다. 우리가 가족친화회사를 표방하면서 가족 비친화적인 기업처럼 안 하면서 얻는 피해가 있다. 나는 가족친화적인 기업을 만들겠다는 생각을 넘어 우리가 함께 일하는 일터가 좀 더 떼떽했으면 좋겠다는 생각이 더 강하다. 떼떽하고 가치 있는 일을 하면서 나오는 분출력. 아직 충분히 검증되지는 않았으나 회사의 윤리적 가치가 중요하지 않을까.

Q Today, we would like to look at the history of ECONET to see what kind of person is the best for ECONET mission and vision. Have you ever felt disappointed after hiring someone?

A It takes about three years for me to figure out a person's personality, strengths, and weakness. We will never know what kind of person he or she is if we only meet that person only once. I exert every effort to guess a candidate's personality, but my guess is wrong most of the time. I have got to interview all kinds of people. Some neither cared about the core values of ECONET nor displayed a passion for the work. Some did not trust others without being aware of the importance of sharing. I have also seen cases where the candidates seemed to have a great career, but once they were given a task, they were not capable of doing it. I normally try to evaluate the applicants in two aspects: their abilities and consciousness.

Q 오늘은 에코넷의 인제는 어떤 사람인가 정리해보려고 에코넷의 역사를 돌아보는 중이다. 사람을 뽑아놓고 실망한 적이 있는가?

A 어떤 사람의 성격이나 장단점을 아는 데, 3년 정도는 부대껴야 한다. 처음 보고는 모른다. 이 사람은 이럴 것이다, 라고 최대한 추정해서 뽑지만 대부분의 경우 미스가 난다. 여러 종류이다. 하나는 전혀 에코넷 가치에 맞지 않고 열정도 없고, 사람을 신뢰하지도 않고 나눔 정신도 없고 그런 경우가 있고, 최소한 이 정도는 하겠지, 경력을 보니까 어마어마한 성과를 내겠네, 하고 밀어줬는데 전혀 성과를 못 내는 경우도 있고, 성과와 의식 두 측면에서 보면 맞는 경우보다 안 맞는 경우가 훨씬 많았다.



Passion for Challenges beyond Platitude and Collective Achievements

상식을 넘어서는 도전과 열정 집단적 성취

Q Was there a time when you felt the happiest or the most desperate because of people around you?

A Recently, I have been wondering about some of the reasons why I think highly of our company. One of the reasons is its passion for challenges going beyond platitude. The birth of Namyang Aloe can be a good example. Namyang Aloe was built on the aspirations to create a well-known health food brand that makes the most out of aloe vera, which Koreans were not familiar with. In 1986, I often visited a consulting firm where some of my older friends worked after graduating from top universities in Korea. I asked their advice about how I could grow a business that has followed the path of start-ups. At that time, they said I had better diversify our products as it was too risky to stick to only one item, aloe, where I could only earn less than KRW 1 billion. Their second advice was that I should diversify our sales channels and forget about door-to-door sales because it was out of fashion. These people from top universities could not think outside of the box. Unlike them, Namyang Aloe dared to challenge convention and platitude. We did not have graduates from top university in the early days of the business.

Q 사람 때문에 가장 기뻐했던 경우와 사람 때문에 가장 절망했던 경우는?

A 요새 고민하는 것 중 하나인데 내가 우리 회사를 좋아하는 이유 중 하나가 상식을 넘어서는 도전과 열정이었다. 대표적인 예로 남양알로에 탄생이 그렇다. 알로에라는 제품, 대한민국에 전혀 알려지지 않은 알로에라는 제품으로 대표적인 건강식품 브랜드를 만든 일이었다. 1986년에 SKY 나온 선배들이 하는 컨설팅 회사에 많이 물어봤다. 스타트업(Start-up)처럼 시작했는데 어떻게 하면 좋겠느냐 물었더니, 하는 얘기가 하나는 다각화하라, 알로에 하나 갖고는 일 년에 10억도 못 팔 텐데, 하나 갖고는 너무 위험이 크다고 했다. 둘째, 방문판매, 그거는 다 지나간 것이니 하지 말고 판매도 다 각화하라는 것이었다. 그게 SKY들의 상식이다. 우리 남양알로에는 SKY들의 상식을 깼다. 우리 남양알로에 초창기에 SKY가 있었나,



All our achievements during this period were made by those whose highest level of education was vocational college or high school. I love that our company never stops taking on new challenges and looking for innovation. I also believe that this is how we have made history. To answer your question, I felt the happiest several times, including when we overcame the cold-weather damage, when we took over Vera Products, when we first hit USD 10 billion in sales, and when we succeeded in developing Active Aloe. In fact, they seemed like acts of nonsense. We have failed, grown, accomplished, and finally succeeded. I always loved whenever we had the chance to follow our passion for challenges going beyond platitude, and I believed my coworkers felt the same way. People predicted that we would go bankrupt along with the 1997 Asian Financial Crisis while our sales dramatically dropped in 1993 and continued to decrease from 1994 to 1995. If they wish to think inside the box, they will never know how we could overcome financial hardship. It was our collective power that helped us overcome our difficulties. We relocated our office from Gangnam to Jincheon and underwent all sorts of troubles for years to bring our company back on the track. In the medium to long term, we successfully got together, put our passion in its place, and took on new challenges that defied platitude. Just the thought of those days makes me overwhelmed with the greatest joy that I have ever felt running this company. As we focus on using BSC and KPI to improve our performance, I have been reflecting on whether we take on only conventional challenges and whether we tend to choose the easier path instead of facing the hard one. Then I concluded that I should stop thinking about it and just do what I have to do. Thus, from this year, when executives set KPI, KPI will take up only 50%–60% of the evaluating process while the rest of it (40%) will be left blank. This means that setting KPI is not all we need to do because we have got so much to fill in later. Apart from KPI, we will take other factors into account as well when we evaluate our success. I believe that is how things should be.

I feel the most disappointed when trust has been broken. I feel sad when that happens. I sometimes do not know what to do when someone I trust betrays me, although I know that is how things are. As my late father said, even if we are hurt, we will never stop dreaming because we are the beings that dream until the end of our lives. I tend to forget bad things easily. Perhaps I might not have the brain cells to feel pain or desperate. [Smile]

그냥 고등학교 졸업하고 전문대학 나온 사람들의 힘으로 일을 만들어 낸 것이다. 나는 우리 회사의 시도와 도전 정신이 좋았다. 나는 그래야 역사가 만들어진다고 생각한다. 언제 가장 기뻐했는가를 하면, 그런 때가 몇 번 있었는데, 냉해를 극복했을 때, 베라 프로덕트를 인수했을 때, 처음 100억 매출을 달성했을 때, 액티브알로에를 개발했을 때가 떠오른다. 상식적으로 얘기하면 미친 것이었다. 실패도 많이 했지만 경중경중 성취하고 성공하고 그랬다. 상식을 파괴하는 도전과 열정이 이루어졌을 때 나는 좋았다. 대부분 같이 했던 사람들도 좋아하고. 1993년에 매출이 뚝 떨어지고 1994년, 1995년 연이어 쭉 떨어지고, 그리고 IMF 사태가 오면서 많은 사람들은 우리가 망할 것이라고 말했다. 상식적으로 보면 망하는 건데 그것을 집단의 힘으로 이겨낸 것이다. 강남역의 사무실을 진천으로 옮기고 몇 해 동안 고생하면서 끌어올린 것이다. 중장기적으로 상식을 파괴하는 도전과 열정을 집단적으로 성취한 것이다. 그게 이 회사를 하는 동안 내가 느낀 가장 큰 감격이다. 그런데 BSC와 KPI 하면서 우리가 너무 상식적 도전만 하는 것 아니냐, 조금 어려운 것이 있으면 피해가는 습관이 붙은 것 아닌가, 하는 정말 깊은 고민을 하고 있다. 고민을 하는 게 아니라 결론을 냈다. 그러지 말아야겠다. 그래서 올해부터 임원들 KPI 하는데 KPI는 50~60% 잡고 40%는 공란으로 두었다. 그래서 KPI 다하면 우리 임무 다한 것이냐. 아니다, 이것 말고도 일이 많다. 그러면 그것은 공란으로 놔두고 평가하자. 그래야 될 것 같다.

실망하는 것은 신뢰가 깨졌을 때이다. 신뢰가 깨졌을 때 속상하다. 굳게 믿었는데 배신할 때 어렵다. 그것이 인간사이긴 하지만. 그래도 선친께서 말하셨듯이 인간은 죽는 날까지 꿈을 꾸는 존재라 상처를 입어도 계속 꿈을 꿀 것이다. 나는 어려움과 아픔, 그런 거에 대한 뇌세포는 발달을 안 한 것 같다. 잊어버린다. (하하)

The Essence and Prospect of Our Business

우리 업의 본질과 전망

The relationship between human and nature must be based on their coexistence and mutually beneficial relations. ECONET is a company that brings the best of coexistent and beneficial nature to humankind. By developing our key competence in making the most out of nature, we will continue finding ways to promote the healthy benefits of nature and live in harmony with it. As long as human coexist with nature, the values of our company will last forever.

자연과 인간의 관계는 공존하고 공익하는 관계다. 에코넷은 공존·공익하는 자연의 혜택을 인류에게 전하는 기업이다. 자연을 잘 활용하는 에코넷의 핵심역량을 더욱 잘 개발하여 자연을 조화롭게 활용하는 방법을 찾아내어 인류에게 자연의 이로움을 잘 전하는 기업을 만들자. 인간과 자연이 존재하는 한 우리 사업의 가치는 영원하다.





Since the Industrial Revolution, humankind has engaged in a destructive master-servant relationship with nature. However, that is not what we are pursuing now. We should benefit from nature, focusing on the importance of coexistence and harmony in pursuit of mutually beneficial relations, instead of exploiting it.

To that end, we founded Aloecorp for two reasons. First, it was a part of our attempt to create a fair company with righteous goals. Second, just as we promote the values of aloe vera to the world, we wanted to bring the best of nature to humankind. Looking back, we have been willing to constantly strive, innovate, and evolve from the beginning. Without such willingness, we would probably have prioritized economic efficiency just like many other companies. While it is true that it might have been more efficient to purchase aloe concentrate from Vera Products at a low price, that is not how we carry out our business. We were not satisfied with the quality of Vera Products' raw materials, so we decided to grow aloe vera ourselves. Their products were not the values and benefits of nature. What drove us to do that, in other words, was our core willingness to constantly innovate the essential values that we live by to bring something valuable to the world. It was these essential values that helped us make achievements in multiple ways such as vertical integration, ECONET, and scientification.

Even now, we take on new challenges on cultivation, research and development, manufacture, sales, and more. We have been doing that for the past 30 years, and we have no plans to stop. Let us consider an example. One of the most difficult things to deal with in farming is fighting against natural disasters. Hilltop Gardens is rebuilding the aloe farm for the first time in 10 years but encountered a serious problem caused by cold-weather damage, which occurred for the third time there. It certainly takes a lot of effort to recover from a disaster, and it is even more difficult to maintain the balance between supply and demand. As there is no accurate method for the control of supply and demand of aloe, aloe is currently in short supply worldwide.

Some people might say that we should close our business or switch to another business if we experience a series of disasters or failures or do not get our desired results. Others might say that we should remove the old wheel and install a new one. However, changing a wheel is not an easy task.

산업혁명 이후 인간과 자연의 관계가 주종관계, 파괴적 관계였다면, 우리가 추구하는 자연의 혜택은 공존과 조화의 관계를 통해서, 공존하고 공익(共益)하는 관계에서 나오는 자연의 혜택이다. 자연에서 뽑아먹으려 하는 것이 아니라 서로 공존·공익함으로써 자연의 혜택을 누릴 수 있다.

그런 관점에서 알로콧을 시작한 이유는 첫째, 정의롭고 공정한 회사를 만들자는 것이었고, 둘째, 알로에의 가치를 세상에 전하듯이 자연의 혜택을 인류에게 전하자는 것이었다. 돌아보면 끊임없이 노력하고 끊임없이 혁신하고 현재에 만족하지 말고 끊임없이 진화하자, 라는 신념이 처음부터 있었다. 만약 그런 신념이 없었다면 어느 기업처럼 그저 경제적 효율에 기댔을 것이다. 베라 프로덕트(Vera Products)에서 생산한 알로에 원료를 싼 값에 사서 장사하는 게 더 효율적이었을지도 모르겠다. 그런데 우리가 직접 해야겠다고 한 까닭은 베라 프로덕트에서 받은 원료의 품질이 만족스럽지 않았기 때문이었다. 자연의 혜택, 가치가 아니었다. 그 이후에 우리가 이룩한 여러 방향의 발전 - 수직계열화, 에코넷, 과학화 - 의 일관된 동기, 우리 사업의 핵심은 우리 업의 본질적 가치를 지속적으로 혁신해서 좀 더 가치 있는 것을 세상에 전하자는 것이다.

오늘 이 시간에도 우리는 도전에 직면한다. 재배도 연구도 제조도 판매도 마찬가지다. 그런 도전은 30년 전에도 있었고, 어제에도 있었고, 오늘도 있고, 내일도 있을 것이고 앞으로도 계속 있을 것이다. 예컨대, 농장을 일굴 때 가장 어려운 것이 자연재해와 싸움이다. 지금도 10년 만에 힐탑가든(Hilltop Gardens)에 다시 알로에 농장을 짓는데, 세 번째 냉해가 왔다. 이렇게 재해를 당하고 나면 피해복구가 가장 어렵다. 그리고 어려운 것이 수요 공급의 균형을 맞추는 것이다. 현재 알로에 수급조절이 명확히 안돼서 전세계적으로 공급이 딸리는 상황이다.

이렇게 재해를 당하거나 실패나 좌절이 거듭되고 간혹 기대하는 성과가 나오지 않으면 사업을 접어야 한다거나 전환해야 한다는 사람들이 생긴다. 헌 바퀴를 새 바퀴로 갈아 끼워야 하지 않겠느냐는 사람도 있다. 그러나 새 바퀴로 갈아 끼우기가 쉬운 일이 아니다. 새 바퀴로 바뀔 1~2년 안에 결과가 나오기도 하겠지만, 자연의 혜택을 연구하는 우리의 업은 한



We might be able to obtain results in 1–2 years even with a new wheel. Meanwhile, it will take us at least 10 years to achieve our desired outcome from researching on the benefits of nature, not to mention that our performance depends on our relationship with people. Univera USA has about 5,000 distributors to whom paychecks are sent on a monthly basis regardless of whether Univera USA make a profit or not. Univera Korea also has 5,000–6,000 Univera Planners who are paid monthly. That said, how could we possibly walk out on our business? Closing our business is not an option. The same thing applies to Aloecorp. There are times when we make profits and when we do not. If we quit farming because of the damages caused by natural disasters, those in need of aloe materials will be in big trouble in the global market. We truly believe that we must incorporate corporate social responsibility into our company doing the B2B business. For example, if Naturetech does not maintain the desired product quality, there will be serious consequences. Corporate social responsibility is not only to simply donate to charity; it is essentially to faithfully keep up the our original good business. Thus, I am determined to keep up the good business, following my late father's advice that I should never give up.

In fact, the future looks bright for the healthcare business. Frankly speaking, if no future awaits us in this field, we will never be able to continue our business. The most dangerous threat in 10 or 20 years will be the Fourth Industrial Revolution in healthcare and medical industry, which broke out with great advancements in science. For example, aloe vera boosts the immune system and prevents heart attack as Alomeg cleans the arteries and veins. However, if there is a 0% chance of getting a heart attack, thanks to gene editing, no one will consume Alomeg. In other words, scientific advancements can be a threat to us. Nevertheless, it is also true that the human body was not created simple. We still have a long way to reach that level by modern technology. Perhaps, the growing interest in meditation and natural healing can be attributed to the fact that we have a need that cannot be satisfied by scientific advancements.

The healthcare industry has grown enormously over the past 10 years. It has built a reputation as the fastest-growing industry after the semiconductor industry, and it will continue to maintain that position. I believe that the essence of our business is to do good deeds to human or animal by prop-

10년은 해야 결과가 보이는 일이다. 게다가 우리 업은 사람과 함께 하는 업이다. 유니베라 USA는 적자가 나건 흑자가 나건 거기에서 매달 수표를 받는 사람이 5천 명이나 된다. 유니베라 한국도 매달 월급 받는 사람이 5~6천 명이 넘는다. 그런데 우리가 그만둔다? 그것은 아니다. 알로콥도 마찬가지다. 알로콥도 이익이 날 때도 있지만 적자가 날 수도 있다. 자연재해고 뭐니 하며 농사가 어려우니 그만두자고 하면 세계 시장에서 우리 알로에 원료를 공급받는 사람들은 어찌하는가. 그만큼 우리의 B2B사업이 사회적 책임의 측면에서 만만하지 않다. 예컨대 네이처텍에서 품질문제를 성실히 지키지 못할 때 야기할 영향이 어마어마하게 크다. 기업의 사회적 책임이란 무슨 재단에 기부하는 것만이 아니라 본질적으로 자기 업을 충실히 하는 것이다. 나는 그 업을 성실히 정직하게 지키고자 한다. 또한 그것이 선친이 말씀하신 포기하지 말라는 가르침을 따르는 길이라 믿는다.

실제로 경제적 측면에서 건강관련사업은 전망이 밝다. 사실 전망이 없다면 이런 사업을 계속할 수 있겠는가. 물론 앞으로 10년 20년 후에 제일 큰 위협은 과학의 엄청난 진보에 따른 의료건강산업의 4차 산업혁명일 것이다. 간단한 예로 지금은 알로에가 사람의 면역을 튼튼하게 하고 알로맥이 혈관을 깨끗하게 해 심장마비를 예방한다. 그런데 유전자 몇 개를 바꿔 심장마비에 걸릴 확률이 0으로 떨어진다면 사람들이 알로맥을 안 먹게 될 것이다. 그런 발전이 가장 큰 위협일 텐데, 인간의 구조가 그렇게 단순하지는 않을 것이다. 현재 과학으로 그런 변화가 생길 일은 없을 것이다. 요즘 명상이나 자연치유에 관심이 높아지는 이유도 과학이 해결할 수 없는 욕구가 있기 때문이고, 이는 앞으로 더욱 커질 것이다.

지난 10년을 돌아보면 오히려 건강관련산업은 엄청나게 성장했다. 반도체를 제외하고 가장 빨리 성장한 산업이고 앞으로도 그럴 것이다. 나는 우리 사업의 본질은 자연을 활용해서 사람 또는 동물에게 이로운 일을 하는 것이라고 본다. 그것이 우리 사업의 핵심이다. 지금은 알로에, 천연물을 이용해서 건강기능식품과 화장품을 만들지만, 여기에 좀 더 사람에게 도움을 주려고 운동하세요, 자연소식 하세요, 하고 권한다. 그래서 사람들이 자연소식을 하게 되면 자연소식을 만들어 팔 수도 있다. 거듭 강조

erly utilizing nature. That is the key to our business. In line with providing health functional food and cosmetics using natural materials, such as aloe vera, we have been carrying out health campaigns that encourage people to "exercise" or "try natural small meals." If more people enjoy all-natural small meals, we can develop and sell all-natural meals. I emphasize once again that our key competence is the utilizing nature properly to bring the best of nature. What I would like to do in the future is to think carefully and find a way beyond our imagination of using nature without spoiling harmony as well as making companies excellent at providing people with benefit from nature. I believe that, through this, our business will continue to be significant as long as human coexist with nature even when the Fourth, Fifth, or Sixth Industrial Revolutions break out.

What we lack, at this point, is the ability to discover and develop a new business opportunity. After being stuck for about 30 years in a company structure that applies a vertical integration called ECONET, I sometimes felt reluctant to break down this strong structure, although I am normally not the kind of person who fears challenges. I have been wondering how we can bring innovation into our organization by making the most of our resources—the willingness to take on new challenges and sacrifice ourselves for the greater good with creativity, an insight into the world, and a unique worldview. After all, I came up with a plan for the next 10 years: to cultivate the creative groups of abilities to use our existing resources well and make the most use of ECONET while managing existing businesses.

I have ever examined a new venture to sell detox water in the United States. There are several ambitious, clever and young people who want to contribute to the society as well as become millionaires by coming up with a drink made of aloe vera. Their burning passion is similar to that of mine in my mid-20s, and I decided to invest USD 200,000 in their business as seed money. They were making something completely different out of aloe vera. By using aloe vera, which I thought our company excelled at, they developed a detox water that is a perfect cure to a hangover—something that I had never thought of. Despite the high risk of failure, they continue to acquire funds and run the business with USD 20 million of valuation. They made me realize that there are more people who can utilize our resources in a creative manner. Furthermore, I have also worked with Collaborative Fund in the

하지만, 핵심은 우리가 자연을 활용해서 인간에게 이로운 일을 한다는 것이다. 우리의 핵심역량은 자연을 잘 활용한다는 것이다. 내가 우리 회사에 남기고 싶은 것은, 우리 회사가 자연을 어떻게 하면 조화롭게 잘 활용할 수 있느냐를 정말 깊이 연구하고 생각해서 상상을 초월하는 활용법을 찾아서 사람에게 전하는 일을 잘 하는 회사가 되도록 만드는 일이다. 이렇게 하면 4차 산업혁명이 아니라 5차, 6차 산업혁명이 와도 인간과 자연이 존재하는 한 우리 사업은 영원히 가치를 지질 것이다.

우리에게 부족한 것이 있다면, 그것은 신사업을 발굴해서 육성하는 재능이 없다는 것이다. 나만해도 처음에는 그렇지 않았겠지만 에코넷이라는 수직계열화 구조에 갇혀 30년을 지내다 보니 이 구조를 깨는 일은 잘 못하는 것은 아닌가 하는 느낌이 들 때도 있다. 우리가 가진 자원을 활용해서 어떻게 새로운 혁신을 할까. 우리에게는 여러 측면에서 도전정신도 있고 창의성도 있고 헝그리 정신도 있고 세계를 보는 눈도 있고 세상을 보는 감각도 있는데. 그래서 내가 앞으로 10년 동안 정말 하고 싶은 일은 기존 사업을 잘하는 것과 함께 우리가 창출한 자원을 잘 활용할 수 있는, 즉 에코넷의 능력을 잘 활용할 수 있는 사람과 집단을 많이 만들어 내는 일이다.

내가 실험해 본 것이 있다. 하나는 미국의 디톡스 워터(Detox water)다. 알로에로 정말 좋은 음료를 만들어 세상에 이바지하면서도 억만장자도 되고 싶어 하는 제법 똑똑한 젊은이들이 있다. 이들의 열정은 나의 25-6살 열정에 견주어도 떨어지지 않는다. 이들에게 20만 달러 가량 종자돈을 투자했다. 이들이 알로에로 전혀 다른 일을 하더라. 우리가 세계에서 가장 잘한다는 알로에로 이 젊은이들은 술 많이 마신 후에 마실 디톡스 워터를 개발했다. 우리가 미처 생각하지 못한 일을 했다. 실패 확률이 높았지만 실패하지 않고 2천만 달러인가 평가 받고 계속 투자를 받으며 사업을 계속하고 있다. 이들을 보면서 우리의 자원을 가지고 잘 활용할 수 있는 사람들이 세상에는 많겠다고 생각했다. 또 하나 실험은 미국의 콜라보러티브 펀드(Collaborative Fund)다. 기업을 의식과 협동 두 개의 측면, 즉 기업이 얼마나 사회적 의식이 있나(의식적 기업)와 그런 일을 하는데 얼마



United States. It is a leading source of capital only for entrepreneurs who take social responsibility (that is, companies with social consciousness) and cooperate with others to do so. We made small investment in the fund, which became a meaningful opportunity for us to learn more about them. Whenever I go to New York City, I still meet up with them who have invested in hundreds of companies. They actually made a lot of money by investing in new capitalist companies that are willing to cooperate with others with social consciousness.

Thus, we will pull our business roughly into two directions. Basically, all our global business opportunities, except for Russia, have proven our competencies. Although we were tied up for four to five years from 2007 to 2012 without being able to implement the plan, our business has a potential for further growth as our success requires only a matter of time. Therefore, our first mission is to bring our business back on track through an appropriate damage control like the one carried out by Univera Korea. Our second mission is to build a business structure that can be used in multiple ways by making the most of the existing technology and infrastructure to help people benefit from nature in a more active and creative manner that is different from the current one which has limitations.

I took a personality test about 10 years ago. According to its result, I am a "realistic idealist." Although a part of me is humane and generous, I do not want to do anything that is against my principles publicly. I tend to set principles that are ideal because I have an ideal dream of making a fair and just society that protects human rights. You might say that being idealistic has nothing to do with human nature. However, I do believe that I have an ideal dream in my nature to make a society evolve. Sometimes, my action is born out of my obsession with making my dream come true. That is why I always try to remain realistic and strive to survive. Nevertheless, I do not particularly want to change myself. I am wondering how I can spend the next 10 years of my life. I know many social tricks, but I am determined not to use them. I will never be a businessman with complete failure. To become an enormously successful businessman with colossal wealth seems to depend upon 70% luck and 30% talent. I will never pursue that kind of life because I believe that success is measured not by wealth but by dedication to the essence of his or her business.

나 협동적인가로 분류해서 의식이 없는 기업에는 투자하지 않는 기금이 다. 거기에 우리가 조금 투자했는데, 많이 배운다. 요즘도 뉴욕 가면 그 사람들과 많은 이야기를 한다. 그 펀드가 수백 개 회사에 투자했다. 의식도 있고 서로 협동하는 새로운 자본주의 회사에 투자했는데 크게 성공해서 돈도 많이 벌었다.

그래서 앞으로 우리는 크게 두 가지 방향으로 사업을 전개할 것이다. 러시아를 제외한 사업은 본질적으로 경쟁력이 없지는 않다. 2007~2012년 4~5년간 실행이 어그러져 정체했지만 근본적으로 우리 업은 시간과 싸움이지 충분히 성장할 사업이다. 따라서 현재 유니베라와 같이 제대로 수습하여 본래 사업이 지향하는 방향으로 바로 세워 놓는 게 1번 과제이고, 2번 과제는 여태까지 하던 방식 말고 다른 방식으로 우리가 부족했던 자연의 혜택을 인류에게 전하는, 자연을 활용하는 기술과 기반을 조금 더 적극적으로 창의적으로 활용해서 활용범위를 넓히는 사업구조를 만드는 것이다.

10여 년 전 정신분석 테스트를 받은 적이 있다. '현실적 이상가'라는 분석이었다. 흔히 인간적이라는 모습이 내게도 있지만, 공적인 삶은 내가 정한 원칙에서 벗어나고 싶지 않다. 나의 원칙은 이상이 분명히 있다는 것이다. 공정한 사회, 인권이 보장되는 사회, 이게 다 이상이다. 사실 인간 본질과는 크게 상관없지만, 사회를 진화시켜보자는 이상이 내게 분명히 있는 것 같다. 그런 이상이 상처 받지 말고 실패하지 말아야 한다는 독선(獨善)이 분명히 있어서 현실적인 생각도 하고 살아남으려는 노력도 하지만 이 길에서 크게 벗어나고 싶은 생각은 없다. 앞으로 10년을 어떻게 마무리할 것인가. 사회적 변칙도 많이 배웠지만 그렇게 하지 말자, 그런 것은 남기지 말자는 결의가 아주 공고하다. 완전 실패한 사업가는 안될 것이다. 그런데 어마어마하게 부를 만들어내는 엄청나게 성공한 사업가는 운칠기삼(運七技三)인 것 같다. 일부러 그것을 추구하지는 않을 것이다. 그것이 나의 성공 잣대는 아니니까. 나의 성공잣대는 우리 업의 본질에 얼마나 충실했느냐 하는 것이다.

Our Credo

We passionately pursue
and discover the benefits
that nature offers,
and share these precious gifts
with the world,
promoting health and wellness
that enriches our lives.
As a successful leader
in the wellness industry,
with trust, cooperation and diligence,
we contribute to a healthier world
that will endure.

에코넷 헌장

정직하고 깨끗한 자연에서
인류에게 이로운 선물을 찾은 우리는
'자연의 혜택을 인류에게' 전하자는 열정으로
건강하고 아름다운 세상을 만든다는 자부심으로
치열하게 최선을 추구합니다.
자연에서 발견한 소중한 가치를 나누는 것이
우리의 사명이고
사람을 건강하고 풍요롭게 하는 것이
우리의 보람입니다.
그리하여 우리는
'꿈을 함께하는 행복한 일터'에서
정직하고 성실하게 존중과 신뢰로 협력하여
건실한 성공 기업으로서
건강하고 지속가능한 세상을 만드는 데
기여하겠습니다.

Nuestro Credo

Apasionadamente buscar y descubrir los beneficios que la naturaleza ofrece y compartir estos preciosos dones con el mundo, promoviendo la salud y el bienestar para enriquecer nuestras vidas.

Como líderes exitosos en la industria del bienestar, con confianza, cooperación y diligencia, contribuimos a un mundo mas saludable que perdurara.

Кредо ЭКОНЕТ

Мы ищем и находим полезные человечеству дары природы.

Мы стремимся обеспечивать людей благами природы,

С гордостью создаем здоровое и красивое общество,

И всегда стремимся стать лучшими в своем деле.

Наша миссия

— разделить с людьми,

найденные нами

сокровища природы.

Мы с достоинством делаем человека здоровым и богатым.

Следовательно,

Мы работаем честно и с

большим трудолюбием,

уважаем и доверяем друг другу

«в счастливом обществе,

в котором у нас общая мечта».

Будучи благонадёжной и

успешной компанией,

мы будем всегда вносить

свой вклад в создание мира,

в котором здоровое общество

живет в гармонии с природой.

ECONET 宪章

寻找正直、

清洁的大自然赠与人类的礼物的我们

充满着“带给人类大自然最珍贵的”

的热情

以创造健康美丽的世界而自豪

致力于追求最优。

分享从大自然发掘的珍贵的价值是我们的使命

使人们健康、富裕是我们的责任所在。

因此，我们

作为“一个让所有人都能实现梦想，

幸福快乐的社团”

共同本着正直、诚实、尊重、信任

基于健康充实的成功企业

向打造健康、持续的世界前进。

Creating "a Community Where All Can Share Purposes, Dreams and Happiness Together"

ECONET Corporate Culture

꿈을 함께하는 행복한 일터 만들기
에코넷 기업문화



"I often thought about the reason for our company's existence. I believe that our company is here to "bring the best of nature to humankind." It is the mission of our commitment and the reason why it exists. Our other mission is to create "a community where all can share purpose, dreams and happiness together" (Bill Lee, in an interview on January 4, 2018)."

We are ECONETians who work for ECONET, a family of companies that "brings the best of nature to humankind," and we have high regard for ECONET's mission. To achieve the mission, we set a vision, a goal, and a plan, and exert every effort to successfully carry out our plan. In doing so, we build and share our wealth. We aim not only to make a living for us and our family but also bring prosperity to our neighbors and the society. As we achieve self-realization and follow the company's core values, we learn, grow, feel moved, and evolve. In addition, we take pride and pleasure in contributing to the society.

We call our activities our "commitment" because they are our social calling and mission. At the same time, we also call them our "business" because they are economic activities related to the accumulation of wealth and reward. As we follow the company's social values, we attempt to "bring the best of nature to humankind." Meanwhile, as we respect the company's economic values, we intend to create "a community where all can share purpose, dreams and happiness together."

"우리 회사가 왜 존재하는가... 자연의 혜택을 인류와 나누기 위해 존재한다. 그게 업의 본질이고 존재 이유다. 또 하나는 꿈을 함께 하는 행복한 일터를 만들어 보자고 존재하는 회사이다."(이병훈 총괄사장, 2018. 1. 4. 인터뷰 중에서)

우리는 '자연의 혜택을 인류에게' 전하는 기업, 에코넷에 모여 일하는 사람들입니다. 에코넷이 추구하는 미션에 동의하고 미션을 실현하기 위해 비전을 세우고 목표를 설정하고 전략을 구상하고 실행합니다. 이러한 기업활동을 통해 함께 부를 축적하고 나눕니다. 자신과 가족의 생계를 해결할 뿐 아니라 이웃과 사회를 풍요롭게 만듭니다. 자아를 실현하고 가치를 구현함과 동시에 배우고 성장하며 감동하고 진화합니다. 아울러 세상에 기여한다는 긍지로 보람과 기쁨을 얻습니다.

우리는 에코넷의 이러한 활동을 한편으로는 '업'이라 하고 한편으로는 '일'이라 합니다. 사회적 소명이고 미션이므로 업이고 경제적 활동이자 부의 축적과 보상이므로 일입니다. 사회적 가치를 추구하므로 '자연의 혜택을 인류에게'이고 사업적 가치를 추구하므로 '꿈을 함께하는 행복한 일터'입니다.



"When I think about it, I believe that our corporate culture has been naturally shaped during the work process. As we carried out our projects in many different ways, we all somehow contributed to the creation of our corporate culture (Bill Lee, Univera Workshop on Building a Corporate Culture on February 1, 2018)."

While we bring the best of nature to humankind outside and build a happy community inside the company, we dream and work together. Our work—namely, its purposes, characteristics, methods, process, and results—has been contributing to the creation, reinforcement, and evolution of a corporate culture that is more appropriate for ECONET. Built upon the philosophy and legacy of our late founder and chairman, Chungkang Yunho Lee, and leaders from early days, ECONET's corporate culture has been shaped and evolved over the past 40 years, thanks to the endless commitment of their successors.

ECONET's corporate culture is the basis of our behaviors, beliefs, and values, as well as of our organization and strategies. It is all about passion (job attitude), trust (work relationships), sharing (fruits of labor), and health & wellness (the purpose of working). Therefore, passion, trust, sharing and health & wellness have naturally become the core values of ECONET, which laid the foundation for creating "a community where all can share purpose, dreams and happiness together." They are the key concepts of ECONET's corporate culture, which determines ECONET's work purpose, behavior, method, process, and attitude.

"기업문화는 어떻게 만들어졌지, 생각해 보면 기업문화는 일 하면서 만들어진 것 같다. 여러 가지 방식으로 일을 하면서 일을 하다 보니까 기업문화가 생겼다." (이병훈 총괄사장, 2018. 2. 1. 유니베라 기업문화 워크숍에서)

밖으로 자연의 혜택을 전하듯이 안으로 행복한 일터를 만드는 우리는 함께 꿈꾸고 함께 일합니다. 우리가 하는 일, 일의 목적, 일의 성격, 일의 방식, 일의 과정, 일의 결과를 통해 우리는 에코넷다운 기업문화를 만들고 공고히 하고 진화시킵니다. 에코넷 기업문화는 창업자 고 청강 이연호 회장과 초창기 리더들의 신념과 철학으로부터 시작하여 40여 년에 걸쳐 계승자들의 올곧은 헌신으로 형성되고 발전했습니다.

에코넷 구성원들의 믿음과 가치에 내재하고 에코넷이 설계한 조직과 전략을 관통하고 에코넷 구성원의 행동의 근거인 에코넷 기업문화는 일하는 자로서 열정이고 일하는 관계로서 신뢰이며 일하는 보람으로서 나눔이고 일하는 목적으로서 건강입니다. 그래서 열정, 신뢰, 나눔, 건강이 우리 에코넷의 핵심가치이고, '꿈을 함께하는 행복한 일터' 만들기의 기본, 에코넷의 일하는 목적, 행동, 방식, 과정, 태도, 즉 에코넷의 기업문화입니다.

Univera Korea's Young Board creating "a Community where All Can Share Purpose, Dreams and Happiness Together"

꿈을 함께하는 행복한 일터를 만드는 유니베라 영보드



Univera Korea is well known for having Univera Young Board, which has the goal of creating "a community where all can share purpose, dreams and happiness together." Based on its name, Young Board consists of young and energetic employees at rank-and-file worker and assistant manager levels. We, the members of Young Board, regularly gather and take pleasure in imagining a better future for the company and our coworkers.

We focused on our employees in the "workplace" because we truly believe that caring about and communicating with each other would be the first step to making our dreams come true together. One of the major events we have been organizing is the "Eat Breakfast Campaign." Univera Korea announced itself as a wellness company in 2012. We have been carrying out this campaign as a simple but significant way of achieving wellness. We provided employees with "Believe Wellness Food" for breakfast once a month, which later became a breakfast meeting. Another meaningful activity was the autumn festival. We hoped we could provide a festive platform intended as a venue for communication in Univera Korea. We organized ping-pong and arm wrestling competitions while encouraging all our employees to participate in various events by setting up booths, such as a food booth, a booth where the employees can try their hand at candle making and buy handmade aromatic candles, a photo booth that exhibits excellent works on photography, and a souvenir booth that displays souvenirs from all around the world. The autumn festival has become a meaningful place where we ECONETians could express that we remain passionate, trustworthy, and healthy. In addition, by donating money from the festival to charity, we successfully follow and respect the core value of ECONET—the importance of sharing. In Univera Korea, we are allowed to go home an hour earlier than usual on "Family Love Day," the last Wednesday of every month, so that we could spend time with our family. It was Young Board that first suggested for the employees of Univera Korea to celebrate Family Love Day because we truly believe that work-life balance can contribute to building "a community where all can share purpose, dreams and happiness together." Young Board has also been leading various activities such as making a female-only lounge; equipping with ping-pong tables, bicycles, and gym facilities; and giving presents on Christmas in a Santa suit.

This year, Young Board will visit the workplace across the global ECONET network and meet ECONETians. By doing so, we truly hope we could share how our workplace looks like and what it is like to work there. The members of

유니베라에는 '꿈을 함께하는 행복한 일터'를 목표로 활동하는 영보드가 있습니다. 사원에서 대리까지 젊고 활기찬 직원들로 구성됩니다. 영보드는 정기적으로 모여 회사와 구성원을 위한 기발한 상상으로 즐겁습니다. 엉뚱하고 무모해 보일지라도 차근차근 실현하려고 노력합니다.

'꿈을 함께하는 행복한 일터'를 만들기 위해 우리는 구성원에 초점을 맞췄습니다. 동료에게 관심을 더 기울여 소통하는 것이 꿈을 함께하는 첫 걸음이라고 판단했습니다. 그런 뜻으로 기획한 이벤트가 꿈꾸는 정원 '사진 전시회'입니다. 어색한 사이가 가까워질 기회를 포착한 '친해지길 바래', 여가 활동 모습을 보며 이해를 깊게 만든 '여름휴가 사진전', 어린 시절 사진으로 누구인지 맞춰보는 '추억의 사진전'이 있었습니다. 가장 꾸준히 '아침 먹기 캠페인'을 진행했습니다. 유니베라가 웰니스 기업을 선포한 2012년, 우리는 웰니스의 작은 실천으로 아침 먹기 운동을 시작하며 한 달에 한 번 '빌리브'를 아침 식사로 제공했습니다. 놀랍게도 이 이벤트는 조찬모임이 됐습니다. 잘 만나지 못하던 직원들이 아침을 먹으며 이야기를 나누었습니다. 가을축전도 의미 있었습니다. 축제의 장을 마련해 소통하고 싶었습니다. 탁구대회와 팔씨름대회를 열고, 자유롭게 부스를 설치해 모두가 참여하는 기회를 제공했습니다. 다양한 음식을 만들어 나누어 먹고 수제향초를 체험하고 사진 작품을 구경하고 세계 여행 기념품을 전시한 부스 등, 에코네시안의 열정, 신뢰, 건강의 모습을 표출한 자리였습니다. 축제로 모은 기금으로 나눔을 실천함으로써 에코넷의 핵심가치를 완성했습니다. 여성가족부가 '가족 사랑의 날'로 문화체육관광부가 '문화가 있는 날'로 지정한 매월 마지막 주 수요일을 영보드는 '가족 사랑의 날'로 건의했습니다. 가족 사랑의 날이면 1시간 일찍 퇴근해서 가족과 함께 할 수 있습니다. 우리는 일과 가정의 균형 있는 삶이 '꿈을 함께하는 행복한 일터'를 만드는 데 도움이 되리라 믿습니다. 그 밖에도 영보드는 여성 직원을 위해 여성휴게실을 만들고, 직원들의 체육활동을 위해 탁구대, 자전거, 운동기구를 구비하고, 크리스마스에 산타가 되어 선물을 돌리는 등, 다양하게 활동했습니다.

올해 영보드는 새로운 활동을 계획했습니다. 전 세계 에코넷 네트워크의 현장을 찾아 에코네시안을 만날 것입니다. 우리의 일터와 그 안에서

Young Board change every year because of limits on terms. Nevertheless, our ultimate goal of creating "a community where all can share purpose, dreams and happiness together" never changes. We will exert every effort to achieve our big dream by focusing on small things and improving ourselves little by little.

일하는 우리의 모습을 생생하게 전할 수 있기를 기대합니다. 임기제로 운영되는 영보드의 멤버는 해마다 조금씩 바뀌지만 '꿈을 함께하는 행복한 일터'를 만든다는 목표는 바뀌지 않습니다. 작은 실천을 모아 큰 꿈을 달성하려 노력하는 영보드에게 많은 응원 부탁드립니다.

Building a Corporate Culture Apt for Univera Korea with New Leadership

Workshop for Executives of Univera Korea

새로운 리더십으로 유니베라다운 문화를 만든다

유니베라 임원진 기업문화 워크숍



Univera Korea's executives gathered and joined a workshop on January 12, 2018, to analyze the Univera Korea's current corporate culture and find a solution. The workshop lasted all day at the Chungkang Arboretum in Pocheon. To reflect on our leadership and find ways to effectively communicate with the employees, our executives came up with a plan to rebuild more appropriate corporate culture for Univera Korea with the intention of setting a good example.

According to the accumulated data of EOS (ECONETian Opinion Survey) / ESI (Employee Satisfaction Index) and interviews with employees, the continuously emerging problems are a little understanding about vision and a lack of communication among employees. If a corporate culture can be reflected not only on the ideal, goal, belief, and value of employees, but also on specific behaviors in the workflow and process to make accomplishments, it is necessary for a company to identify and clarify its strategy, simplify its corporate structure, and empower its corporate culture to execute its strategy more effectively. Therefore, our executives will play a key role in establishing our vision and facilitating communication by helping our employees internalize our company's mission and core values, as well as setting a good example for them.

After having the first workshop on January 12 and the follow-up on February 1, Univera Korea's executives figured out that the issues of our corporate culture are rooted in the lack of trust, challenge, responsibilities, compliance with principles, cooperation, and power of execution. To solve these issues, they imagined the future of Univera Korea as a professional wellness company and came up with his and her own action plan individually. From now on, Univera Korea's executives will continue to double-check their own action plan every month, play a key role as propagators of our corporate culture, and commit to finding better solutions and giving shape to them. By doing so, they will take the initiative in rebuilding a corporate culture that is more appropriate for Univera Korea.

유니베라 임원들이 뭉쳤습니다. 유니베라 임원들은 2018년 1월 12일 유니베라 기업문화를 진단하고 해결 방안을 모색하는 기업문화 워크숍을 가졌습니다. 포천 청강수목원에서 하루 종일 계속된 워크숍에서 유니베라 임원들은 리더십에 대한 불신을 해소하고 제대로 소통하여 성과를 창출하기 위해 임원들이 먼저 모범을 보이면서 진정 유니베라다운 기업문화를 만드는 단초를 제공한다는 자세로 유니베라 기업문화 재정립 실행 방안을 설계했습니다.

유니베라가 축적한 EOS, ESI 자료나 임직원 인터뷰 자료를 보면 지속적으로 제기되는 문제가 임직원들 사이의 소통 부재와 비전 부재였습니다. 기업문화가 구성원의 이상과 목표, 믿음과 가치뿐만 아니라 업무 구조와 프로세스에서 나타나는 구체적인 행동으로 형성된다고 할 때 기업이 성과를 내려면 전략을 명확히 하고 조직 구조를 간명히 하듯 실행력과 결부된 기업문화 또한 전략 달성을 촉진시키는 방향으로 전환해야 합니다. 따라서 회사의 미션과 핵심가치를 내면화하여 비전을 확고히 하고 소통을 원활히 하려면 임원들의 역할이 중요하고 대표적으로 협업의 모범을 보여야 합니다.

1월 12일 워크숍에 이어 2월 1일 후속 워크숍을 통해 유니베라 임원진은 유니베라 기업문화의 문제와 원인을 신뢰, 도전과 책임감, 원칙 준수, 협력과 실행력으로 진단하고 프로페셔널의 웰니스 기업, 유니베라의 미래상을 구상하고 해법을 제안하면서 해법에 맞게 각자 실천 과제를 작성하고 실행계획을 검토했습니다. 앞으로 유니베라 임원들은 매달 스스로 다짐한 실천과제를 점검하여 기업문화 전파자로서 역할을 다지고 해법을 더욱 정교히 하고 구체화하여 유니베라다운 기업문화를 선도할 것입니다.

People with Consciousness and Abilities

Qualities Required for ECONETians

의식과 능력을 지닌 사람

에코넷 인재상

"We need someone who exerts every effort to help people benefit from nature and get the desired results. We also want someone who never stops reflecting on, pondering over, and realizing what it means to have a workplace where our dream comes true."

"우리 회사에 정말 필요한 사람은 자연의 혜택을 인류에게 전하고 나누고자 꾸준히 노력하고 연구하고 성과를 내는 사람, 꿈을 함께 하는 일터가 무엇인가 고민하고 고뇌하고 실천하고자 하는 사람이다."

"I am the kind of person who evaluates people based on their abilities and consciousness. In this context, I believe that "consciousness" is a concept that includes our shared values, ideology, and philosophy. Given that, it is possible to see that, among our employees, some deeply agree with our consciousness while some has the ability to get the desired results from a given task."

"나는 의식과 능력을 기준으로 사람을 판단한다. 우리가 추구하는 공동의 가치, 이념, 철학, 그것을 의식이라고 하면 의식의 동질성이 높은 사람이 있겠고, 우리가 수행하는 업무태스크에서 성과를 내는 능력이 있는 사람이 있다."

"Some people have healthy consciousness and great abilities. Without the consciousness or abilities that we expect from our employees, anyone will not stand a chance at getting chosen for our work... We have been exerting every effort to cultivate talents who have only one of these two qualities."

"높은 의식과 높은 능력이 있는 사람이 있다. 의식적 동의도 없고 성과도 없으면 우리 회사에 없을 것이고... 능력은 좋은데 의식이 없거나 의식은 높은데 능력은 없는 사람은 될 수 있으면 배양하려고 노력한다."

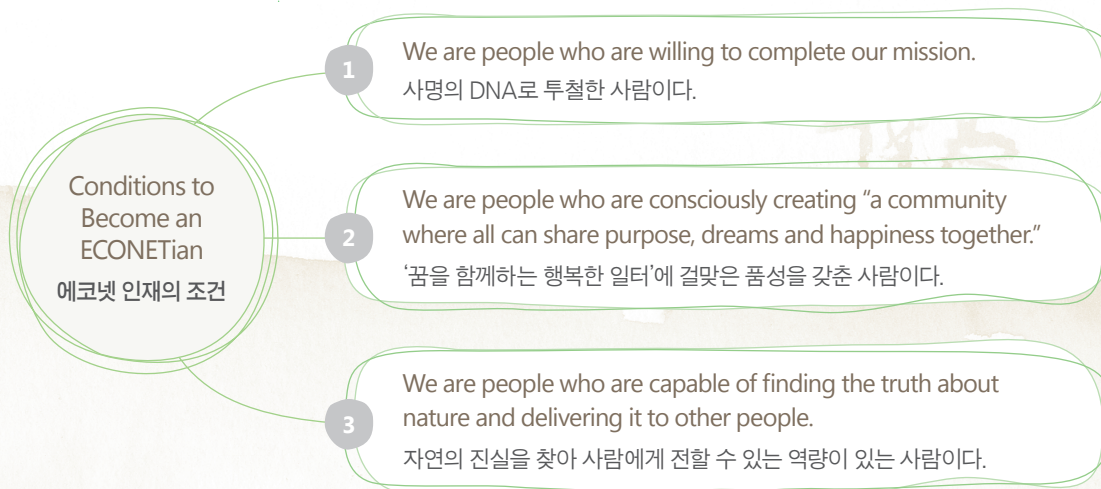


These are quotes from Chairman & CEO Bill Lee with 32 years of ECONET experience. ECONET wants a person with "higher consciousness and abilities." We consider someone like that as the right person for ECONET. We exert every effort to cultivate only talents who have these two qualities. Without consciousness or abilities, which we expect from our employees, anyone have no reason to be a part of ECONET.

In a chapter called "Conditions to Become an ECONETian" in ECONET BASIC, we can find detailed information on Bill Lee's point of view about characters with consciousness and abilities for ECONETians. The consciousness and abilities that we expect from our employees are the prerequisites for becoming a servant-leader who can help others achieve their purposes by committing to serve not only our customers but also ECONETians; partners; neighbors; the society; and, ultimately, nature and humanity in general. According to "Conditions to Become an ECONETian," we are looking for someone 1) who is willing to complete our mission, in other words, who understands and carries out our mission; 2) who are consciously creating "a community where all can share purpose, dreams and happiness together," that is to say, who can fulfill our core values and 3) who is capable of finding the truth about nature and delivering it to other people, namely, who is an expert in our field. In short, we need someone with good consciousness and abilities who can be each other's "mentor and friend" by maintaining a relationship, getting the desired results from a given task and respecting other's opinions.

이병훈 총괄사장의 32년 에코넷 경험에서 우리나라 말입니다. 에코넷은 '높은 의식과 높은 능력'이 있는 사람을 요구합니다. 그런 사람을 에코넷의 인재로 여깁니다. 혹 의식은 높으나 능력이 떨어지면 교육하고 훈련하여 능력을 갖추도록 배양합니다. 그렇지 않은 사람이라면 에코넷에 있을 이유가 없습니다.

이병훈 총괄사장의 의식-능력의 인재관을 더욱 상세히 해설한 것이 에코넷 미션집(ECONET BASIC)의 "에코넷 인재의 조건"입니다. 에코넷 인재상은 기본적으로 의식과 능력의 두 조건에 맞는 사람에서 출발하여 고객에 대한 봉사과 헌신, 나아가 에코넷 구성원과 협력업체, 이웃과 사회, 궁극적으로 자연과 인류에 대한 봉사과 헌신을 추구하는 서번트 리더, 즉 타인의 성취를 돕는 사람으로 정리되었다가 에코넷 미션집의 인재의 조건에서 1) 사명의 DNA로 투철한 사람 - 미션을 이해하고 실천하는 인재, 2) '꿈을 함께하는 행복한 일터'에 걸맞은 품성을 갖춘 사람 - 핵심가치에 부합하는 인재, 3) 자연의 진실을 찾아 사람에게 전할 수 있는 역량이 있는 사람- 전문분야에서 탁월한 인재로 정리되었습니다. 즉, 에코넷 인재는 품성, 역량, 관계에 충실한 사람으로서 공동의 지혜를 모아 성과를 내는 '저로 스승, 더불어 동지'입니다.



The Way of Univera, where I Chose

유니베라의 길, 내가 선택한 그 길

By **Seon-ho Baek** 2017 Yunho Lee Award Recipient | Yeonsu Distributor, Univera Korea
글 | 2017년 청강상 수상자 백선호 국장 | 유니베라 연수대리점



Univera, the Starting Line of a Race Called Life

It was my wife who introduced Univera Korea to me. I would like to thank her for allowing me to live my life knowing Univera. She is my lifelong benefactor. I cannot imagine myself living in a world without knowing Univera. I truly believe that if I continue to learn to be a sincere person and show my sincerity to people around me instead of merely selling products to them, I could grow as a person and make the business more successful at Yeonsu Distributor of Univera Korea. If I walk along the way of Univera with a positive attitude toward our customers, I am sure that at the end of this path, I will find great success for Yeonsu Distributor in every aspect, including sales and customer attraction.

Happy with People Around

It has already been 20 years since I first worked for Univera and shared its values. For the past 30 years, I have met some people who helped me out along the way and made it possible to bring success to Yeonsu Distributor. I feel lucky whenever I think of it. I have learned from Univera that being able to get to know so many people is such a pleasure. It is Univera that kept me happy along the way by letting me meet so many people. I should probably feel grateful to Univera all the time.

나의 인생 출발선, 유니베라

아내를 통해 유니베라를 알게 되었습니다. 그런 점에서 유니베라를 알고 살아 가게 해준 아내가 참 고맙고, 평생의 은인입니다. 유니베라를 모른 채 세상을 살아가는 나 자신을 상상할 수 없습니다. 앞으로도 지금까지 그저 판매만 하는 것이 아니라 진심으로 옳고 바르게 배워서 사람들에게 알린다면 나도 대리점도 성장할 수 있으리라는 믿음을 갖고 있습니다. 고객에게 정성을 다하는 자세로 유니베라의 길을 걷는다면 매출이나 고객 창출, 모든 면에서 더 큰 성장을 이룬 연수대리점이 그 길 끝에 있으리라 믿습니다.

사람과 함께라서 행복한 연수대리점

유니베라와 뜻을 함께 한 지 벌써 20년이 지났습니다. 20여 년의 세월 동안 많은 사람들과 인연을 맺었습니다. 그 사람들이 도와주고 그 길에 함께 있었기에 지금의 연수대리점이 있습니다. 그런 면에서 나는 복이 많은 사람인 것 같습니다. 유니베라를 통해서 이렇게 많은 사람을 만나는 게 기쁨이라는 것을 알게 되고 배우는 것도 많았습니다. 이 길을 행복하게 걸어올 수 있게 해준 많은 사람들을 만나 함께 할 수 있게 해준 유니베라! 내가 유니베라한테 늘 감사해야 될 일이 아닐까 싶습니다.



Going for Further Growth

I wish that my sons will find good companions and start their own family as soon as possible. I guess that if I could show them how happy I am to be with my wife, the day will soon come when my wish will come true.

Meanwhile, I also wish that Yeonsu Distributor will become the Best Univera Distributor. I would like to turn it into an exciting distributor that you want to visit and work for and a place where your dreams can come true. I believe that the growth of UPs, instead of the sales itself, is the key to the success of the distributor. Each of them is a gem and treasure of Yeonsu Distributor. With them, I will continue to have faith in a vision that the way of Univera is my own, without forgetting what it was like the first time I started with my job. This is what I call sincerity. I would like to plod away at my way. I will do my best until my goal to make Yeonsu Distributor the Best Distributor is fulfilled.

연수 대리점은 여전히 성장 중

개인적인 바람이 있다면 아들이 빨리 좋은 짝을 만나서 가정을 이루는 것입니다. 내가 아내와 좀 더 알콩달콩하게 사는 모습을 보여주면 이런 바람이 실현되는 날을 조금이나마 앞당길 수 있지 않을까 싶네요.

연수대리점의 현재 목표는 최우수 영업국(대리점)입니다. 그리고 사람들이 오고 싶은, 와서 일하고 싶은, 꿈을 이룰 수 있는 신나는 대리점을 만들고 싶습니다. 나는 눈 앞의 매출보다는 유쾌 개개인의 성장이 대리점이 성공하는 길이라고 믿습니다. 그 한 사람 한 사람이 연수 대리점의 보석이고 보물입니다. 그 사람들과 함께 유니베라의 길이 나의 길이라는 비전과 믿음으로 초심을 잃지 않고 나아가는 것이 내가 이 일을 하는 진정이라고 믿습니다. 늘 한결같은 마음을 잃지 않고 나의 길을 묵묵히 걸어가고 싶습니다. 최우수 영업국(대리점)이라는 목표가 이루어지는 날까지 나의 모든 열정과 노력을 다할 것입니다.



Connecting with Yunho Lee

청강 이연호 회장과의 교감

By **David Raynr** 2017 Yunho Lee Award Recipient | Univera North America
글 | 2017년 청강상 수상자 데이비드 레인 | 유니베라 미국



My journey into a life of servant leadership, began with my mother, Patti Raynr. She ran a service organization for 35 years, and she instilled in my 2 brothers and I that we make service an integral part of our lives. She taught us that giving back was essential to living.

Giving back is essential to living

When my wife and I joined Univera and began to understand the culture that Bill Lee and his father had instilled in this organization - we realized we were home. We had found a place where abundance and purpose intersected. Yes, this was an organization built around what my mother taught me long ago.

When I first saw the Yunho Lee Award video back in 2010, we as 'Team Los Angeles & Beyond' began using that video in our weekly presentations, because we understood the uniqueness of an organization that prioritized and valued service as highly as Univera.

It's no secret that Univera has some of the best products in the world, and it is no secret that most people in the world have not yet been lucky enough to discover Univera.

So that's where my wife and I saw an opportunity to give back to Bill Lee, Yunho Lee, our Univera leaders and family.

I have been in the film and television industry as an actor, writer and director for the past 40 years. I know a little something about video production and messaging. We asked ourselves this question, what if we could help Univera communicate more clearly what it is really about?

The opportunity was there for Univera to create a series of new videos from a perspective that aligned with the both the company and the field leadership. Just as importantly, we could help U.S. Univera corporate figure out how to communicate the company more clearly.

서번트 리더십으로의 여정은 제 어머니, 패티 레인(Patti Raynr)에서 시작되었습니다. 35년간 서비스업에 종사하신 어머니는 저희 3형제에게 봉사야말로 우리 삶의 핵심임을 깨우쳐 주셨습니다. 받은 것을 돌려주는 것이 삶의 본질이라고요.

받은 것을 돌려주는 것이 삶의 본질이다

저와 아내가 유니베라에 합류하고 이병훈 총괄사장과 그의 선친이 이 조직에 심어놓은 기업 문화를 이해하기 시작하면서 우리는 드디어 있어야 할 곳에 있다고 느꼈습니다. 풍요와 나눔이 공존하는 곳이었지요. 눈치채셨겠지만, 유니베라의 문화는 제 어머니의 오랜 가르침과 별반 다르지 않습니다.

처음 청강 이연호 회장 관련 영상을 접한 것은 2010년이었습니다. 당시 매주 있었던 '로스앤젤레스 지역 팀(Team Los Angeles & Beyond)'의 행사에서 이 영상을 틀었습니다. 유니베라처럼 서비스 정신을 강조하고 가치를 두는 기업은 만나본 적이 없습니다.

유니베라가 전 세계에서 가장 우수한 제품을 제공하고 있다는 데에는 이견이 없을 것입니다. 하지만 세상의 많은 사람들이 아직 유니베라를 접하지 못한 것도 사실입니다. 이런 점에서 저와 아내는 고 이연호 회장과 이병훈 총괄사장, 유니베라의 리더들과 임직원들에게서 받은 것을 다시 돌려드릴 수 있을 것이라 생각했습니다.

지난 40년간 배우이자 작가, 감독으로서 영화 및 텔레비전 업계에서 활동해온 저는 영상 제작과 소통에 자신이 있습니다. 그 과정에서 '유니베라를 더 정확하게 소개하는 일에 참여할 수 있지 않을까?', 하고 생각하게 되었습니다. 유니베라에서 회사 및 현장 리더의 생각과 일맥상통하는 시각으로 새로운 홍보 영상을 제작할 기회를 접했습니다. 그리고 유니베라 미국이 더욱 명료하게 소통할 수 있도록 돕는 역할에 참여했습니다.

New ways to tell the Univera story

So we chose back and began finding new ways to tell the Univera story. That journey began in 2015, with countless hours of travel, editing and development. My wife took greater leadership in our business at home while I traveled to Seattle and various locations to help Univera rebrand its messaging. And all the effort paid off. I think what happened is that we were able to inspire the Univera community and start to communicate who we really are as people and what we stand for in this world. I personally believe that the field leaders started to see that Univera corporate and the field we're coming into more alignment than ever before. This was the beginning of a multi-year journey where there was cooperation and communication between Univera corporate and the US field leadership so that we could gather together to make Univera U.S. great. I give many thanks to Ralph Bietz and the corporate staff for all of their ongoing support.

When Lynn and I won the 2017 Yunho Lee Award, it was one of the greatest honors we have ever received. What Bill and his father have done for this world cannot be measured in words - and the impact will continue for lifetimes. But this is just the beginning. To be counted among those helping share the Lee family message of 'Bringing the best of nature to humankind' is an absolute blessing and personal honor.

The point is, we all must serve Univera to help Univera become great, and touch the lives of millions of people around this world. We are honored to be a part of this lifelong journey.

유니베라의 이야기를 전하는 새로운 방법

그래서 저희는 유니베라의 이야기를 전할 새로운 방식을 찾기 시작했습니다. 2015년부터 저희는 오랜 시간 동안 여행과 편집과 개발을 진행했습니다. 아내가 주로 고향에 있는 회사에서 훌륭한 리더십을 발휘하고 있는 동안, 저는 시애틀을 비롯한 다양한 장소를 방문해 유니베라가 브랜드 이미지를 새롭게 구축할 수 있도록 도왔습니다. 그리고 이러한 노력이 결실을 맺었습니다. 유니베라 공동체에 영감을 주었을 뿐만 아니라, 유니베라에서 일하는 우리는 누구인지, 이 세상에 어떤 역할을 하고 있는지를 명확하게 전달할 수 있게 되었기 때문입니다. 현장 리더들은 유니베라 본사의 기업 정신이 유니베라가 활동하는 현장에도 정확하게 녹아들었다고 판단했습니다. 유니베라 미국을 더욱 성장시키기 위해, 유니베라 본사와 미국의 현장 리더 사이에 협력과 소통을 이루어내는 다년간의 여정이 이렇게 시작되었습니다. 특히, 아낌없는 노력과 지원을 해주신 랄프 비츠(Ralph Bietz)를 비롯한 본사의 임직원들에게 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

아내 린(Lynn)과 제가 2017년 청강상을 받은 것은 제 인생을 통틀어 엄청난 영광이라고 생각합니다. 이병훈 총괄사장과 그의 선친이 이 세상을 위해 한 일은 말로 설명할 수 없을 정도로 훌륭하며 다양한 삶에 중대한 영향을 미치는 일이라고 생각합니다. 하지만, 이것도 시작에 불과합니다. 이연호 회장의 '자연의 혜택을 인류에게'라는 메시지를 사람들과 나누는 일을 하며 그들로부터 신뢰를 얻었다는 것 자체로도 굉장한 축복이자 명예라고 생각합니다.

앞으로도 더욱더 훌륭한 유니베라를 구축하고 전 세계의 수많은 사람에게 감동을 주는 일에 꾸준히 참여하겠습니다. 평생을 함께하는 여정에 오를 수 있어서 영광입니다.



ECONETian the Star Bearer

세상에 별을 전하는 사람들

All of ECONETians the Star Bearers did their best to accomplish the ECONET mission last year like every other year. There were also many ECONETians who displayed exemplary efforts to practice the core values of ECONET. By commending and remembering those colleagues, ECONET would like to highlight the significance of ECONET mission, vision, and core values

여느 해와 마찬가지로 지난 한 해도 에코넷 사람들은 에코넷의 미션을 실현하기 위해 최선을 다했다. 모두 세상에 별을 전하는 사람들이다. 그 중에서도 에코넷 핵심가치를 실천하는 데 모범을 보인 사람들이 있다. 에코넷은 이러한 우수사원들을 칭찬하고 기억함으로써 에코넷의 미션과 비전, 핵심가치의 의미를 분명히 하고자 한다.

네이처텍
우수
에코네시안

김수환 대리 | 식품연구개발팀

“김수환 선임연구원은 에코넷의 핵심가치 - 열정, 신뢰, 나눔 - 에 딱 맞는 사람입니다. 자기 일이 아닌데도 나서서 도와줍니다. 도움이 필요한 사람이 있으면 도움을 요청하지 않아도 선뜻 먼저 나섭니다. 고형제 파트 담당인데도 액상 파트에 일손이 부족하고 바쁜 모습이 보이면 도와줍니다. 또한, 어렵고 힘든 상황을 해학적으로 돌려쳐 모두가 짜증을 잊게 만듭니다. 예컨대, ‘영업팀에서 요청이 너무 많아서 힘드네... 그래, 다 포기 했어, 해달라는 대로 다 해주지, 뭐’ 그럽니다. 이런 모습이 우리의 본보기가 됩니다. 어렵고 힘들 때 짜증을 내기보다 이왕 할 거면 즐겁게 하자라는 마인드를 배우게 됩니다.”

네이처텍
우수
에코네시안



지민성 대리 | 재무팀

“업무가 과중해 야근하는 경우에 부정적으로 생각하기보다는 묵묵히 자리를 지키며 동료들에게 든든한 버팀목이 되는 지민성 대리는 에코네시안의 귀감으로 언제나 존경 받는 사람입니다. 상사와 일할 때도 자신도 상사도 어떻게 하면 더 나은 방향으로 일할 수 있을까, 건강하게 고민하며 업무에 임합니다. 후배와 일할 때엔 업무뿐만 아니라 자신이 생각하는 건강한 가치를 공유하기 위해 노력합니다. 회사 생활에서 일도 중요하지만 일하는 사람도 중요하다는 사실을 느끼게 만듭니다. 한번은 지민성 대리가 혼자 하면 금방 끝내고 퇴근할 수 있는 일을 시간을 내어 후배와 같이 하면서 업무를 익힐 기회를 주는 모습을 보았습니다. 일방적으로 지시만 하는 게 아니라 작업의 필요와 목적 등, 해당 업무의 전반적인 프로세스를 설명했습니다. 해결책을 제시하기 전에 고민해 볼 기회도 주더군요. 기존 방법보다 더 좋은 방법을 찾을 수도 있지 않겠느냐 동기를 부여하고 격려하면서요. 에코넷에 이렇게 건강한 마인드를 가진 선배가 있고 그런 사람과 함께 일하고 있음에 매 순간 감사합니다.”

김현진 차장 | 천연물소재연구개발팀



네이처텍
우수
에코네시안

“김현진 차장은 에코넷의 4가지 핵심가치 모두에 부합합니다. 소재연구개발팀에는 장기 프로젝트가 많습니다. 그러다 보니 집중도가 떨어지고 지치는 경우가 많습니다. 그런데도 치밀한 계획으로 목표에 도달하기 위해 끊임없이 공부하고 고민하는 모습을 보며 존경하는 마음을 갖게 됩니다. 직급에 상관없이 자유롭게 의견을 제시하도록 만들며 적극 수용하는 모습에서 자신감과 포용심을 발견합니다. 건전한 비판과 격려로 팀원들의 열정을 북돋고, 한편으로 취미생활까지 세심하게 챙기며 팀의 분위기를 항상 밝고 명랑하게 이끌어갑니다. 신나고 활기찬 일터를 만들어 회사에 대한 애정과 팀원 사이의 유대를 더욱 깊게 만드는 다리 역할을 하는 사람입니다.”



지선하 과장 | 마케팅커뮤니케이션팀

유니베라
우수
에코네시안

“웰니스 인덱스로 평가한 건강, 풍요, 나눔의 생활 습관 점수가 유니베라 임직원 중 최고 점수를 받을 정도로 평소 건강한 생활습관, 긍정적인 생활 태도, 나눔의 생활 습관을 잘 유지하고 타의 모범이 되는 사람입니다.”



강사 파트 | 교육팀

유니베라
우수
에코네시안

“유니베라 교육 강사는 가장 현장 중심적으로 사고하고 행동하면서 현장과 일치된 호흡으로 회사 발전에 꾸준히 기여하고 있습니다. 특히 올해는 새로운 교육 혁신의 선봉장 역할을 맡아 MDP (Master Development Plan), CDP (CEO Development Plan) 과정 교안 개발, 강의 등의 분야에서 묵묵히 애써왔습니다. 대리점장, MDP 교육생으로부터 회사 철학과 가치, 전문성, 열정 분야에서 인정을 받으며 두터운 신망을 얻었습니다.”



유니베라
우수
에코네시안

장용희 과장 | 대경육성팀

“장용희 과장은 긍정과 열정의 통합체입니다. 대리점과 적극적으로 소통하면서 상황에 맞게 전략을 기획하고 훌륭한 팀워크로 담당 지역의 활성화에 기여해 전에 비해 월등한 성과를 냈습니다. 또한 팀의 전체적인 흐름을 파악하고, 실행 계획을 팀 안에서 조화롭게 만들어냅니다. 밝고 낙관적인 성격대로 팀 분위기를 긍정적으로 이끌면서 좀 더 나은 방향을 제시하며, 실수가 발생했을 경우, 대안을 제시하면서 해결방안에 대해 타인의 입장에서 의견을 존중하며 잘 나오도록 이끌어줍니다. 유니베라의 미래 성장을 위한 새로운 제도를 만드는 일에도 기여하고 있습니다.”

The Winner of the Employee of the Quarter 2017

2nd Quarter of Winner



Loreta Atienza
Staff Accountant, Unigen

"In the first quarter of 2017, Loreta is handling account payable and receivables plus extra accounting assignment under time and demanding pressure without complains. She worked closely with other departments to accommodate their financial needs. Loreta worked really hard and was willing to spend extra hours to complete the tasks that need to be done. She demonstrated her dedication, commitment and teamwork spirit in a challenging work environment. Loreta is a caring person always with smile on her face and genuine greetings to her colleagues. It is my honor to submit this nomination for Loreta to be the employee of the quarter."

– Qi Jia

"Loreta leads by example through both her hard work and her kind and respectful treatment of her coworkers. Loreta is capable and professional. She goes above and beyond in her duties and sets a very high standards for herself and for her work. Loreta has always worked long hours, but she has been even busier this quarter than usual. Despite this, she still takes the time to answer our questions and listen when we need advice. Whether by providing kind words or delicious empandas, Loreta is a compassionate coworker. We admire her for her work ethic, her thoughtfulness, and her consideration of others. For these reasons, we are nominating her for this award."

– Teresa Horm

"During this quarter, more than ever, Loreta has proven herself to be a highly valuable member of the Unigen Team. She has had to take on much more work than usual due to staffing changes. As a result, she has worked much longer hours than usual, and in doing so, demonstrated her commitment to the company. Despite the increased work load, and stress that has come along with it, she has maintained her contagious positive attitude and is always available to patiently answer any accounting related question. Thanks Loreta!"

– Colin Johnson

3rd Quarter of Winner



Jason Jepson
IT Web Development Manager, Univera

"During the last quarter, IT had crazy schedules to meet drop-dead date before corporate event, which is 2017 Convention. Although all Univera colleagues did great job, IT did put incredible effort to support business. Especially, Jason did spend his entire effort developing New Univera revamp project and many other projects day and night. As such, I strongly recommend Jason is the best employee of the quarter." – Henry Kang

"We completed convention 2017 and announced lots of web changes. The scope could not be easy to make it but he showed his passion and effort and finally made all changes. I am sure he showed true power of Univera IT to all convention attendees and Univera families. I take my hat off to him."

– Jeremy Son

"Jason routinely goes above and beyond with his support of the web development initiatives, customer care and associates issues. He is always available to speak with and discuss directions, needs, requests, updates and general topics, yet still delivers incredible results under difficult timelines. During this quarter, he spent incredible hours developing our new newunivera.com website, working late and weekend hours, project management and inter-departmental communications to ensure the great success our company and associates enjoyed at our convention. He is also a great influence on team members in analyzing the effects of potential changes to our sites and services, helping to control potential downtimes and impacts to our company's user base."

– Tod Arndt

优秀员工 2017



第一季度
生产部优秀员工

符亚妹 生产部 粗洗技术员

作为生产部粗洗岗位的一名普通技术员符亚妹同志,在这辛苦的岗位勤勤恳恳认真负责,出色地完成本岗位工作;并且协助主管和经理完成去头尾(需要时主动带头,带领岗位员工前往去头尾岗位)的工作。作为一名员工能顾全大局,并能很好地完成主管安排车间工作,为车间无怨无悔的付出。综上所述,特此推荐符亚妹为生产部2017年第一季度优秀员工。



第一季度
生产部优秀员工

林明越
后勤部 厨师班长

员工食堂在工厂生产期间每日三餐用餐人数接近90人,在2016年12月至2017年3月期间厨房有一名帮厨因为家庭原因离职,在此期间面临春节前后招人困难,厨房只剩厨师班长及一名帮厨要生产90人的每日三餐及餐厅卫生。林明越班长主动挑起责任每天早上5点到厨房制作早餐一直工作到下午6点下班,在此期间林明越班长没有向部门要求过休息也没有申请过加班,像如此优秀的员工非常值得我们学习。综上所述,特此推荐林明越班长为后勤部2017年第一季度优秀员工。



第一季度
生产部优秀员工

吴挺衡 中税农场 厨房兼仓管保安

本季度,该员工工作积极主动,认真负责,除做好本职工作外,还兼做多项工作。在农场工作较忙,人员较少的情况下,主动出来帮忙,如:1、联系临时工到农场工作,以及联系找长工。2、多次开车运送芦荟根生苗到地里给临时工补种。3、经常冲洗拖拉机车厢和皮卡车,保持车辆清洁。4、协助场长,每月中旬,到大坡供电局查电费和交电费,采购柴油和物品,打印表格等。5、在芦荟开花期,缺少工人时,主动到地里摘芦荟花。6、宿舍周边卫生经常清理。7、节假日一直坚守岗位,看守农场等。作为一名后勤的普通员工能把农场当自己的家,不计较个人得失,为农场默默的付出。为此,特推荐吴挺衡为中税农场2017年第一季度优秀员工。

第二季度
生产部优秀员工

黄秋洁 财务部 农场会计

黄秋洁会计,自2014年08月入职我公司,做为当年的应届毕业生,可以说是“一张白纸”,公司里的每一件事、每一项工作,对她来说都是一项挑战。她首先从出纳做起,出纳工作在财务部门是一项最简单的工作,但同时也需要特别的细心,尤其是在我们这个农业种植和生产加工企业,现金支付额虽然不大,但特别频繁。每天都在重复地进行收、付、记帐、提交网银等工作,在工作期间,从没有发生过任何差错。入司不久,就进入了“角色”,并开始学着录凭证、做一些简单的会计业务处理工作。凭借她认真好学的敬业精神和认真的工作态度,从2017年1月起晋升为财务部会计,主要分管农场、上海营业部、公司办公室人员费用的申请、审核、报销等工作,同时还兼管着东盛源公司地税、国税的纳税申报等工作。农场临时工工资、公司的伙食费用预算及实际发生的对比,是最能检验财务人员“耐心”和“细心”的工作。农场的临时工费用审核,首先要结合农场的每天实际工作报表,接下来还要看是否有下雨等特别情况及工作量有没有大的变化;公司的伙食费更是复杂,首先要看各部门上报的用餐计划、然后再检查实际用餐情况,再次还要看员工的实际出勤情况及临时工的实际到岗情况。。。。在她的认真审核下,对每一笔不合理的支出都做出了扣除,为公司节省了开支,也树立了严格的审核规范。对东盛源的纳税申报工作,她也是“在干中学,在学中干”。自接手这项工作以来,从来没有出现过延迟申报及错误申报事项。在财务部缺编的情况下额外完成的这项工作,从来没有任何抱怨和懈怠。综合黄秋洁同志的工作表现,我们推荐她为2017年度第二季度优秀员工,以资鼓励。





第二季度
生产部优秀员工

陈凤玲
东方农场
田间管理承包工

该员工自2011年入职以来，一直进行芦荟田间管理工作，工作当中该员工总是能吃苦耐劳、努力完成农场安排的相关工作，出勤正常，很少请假。在公司的工作方式（长期工转承包工）发生变化时，能很快适应新的工作方式，对公司新推行的承包制过程中起到了模范带头作用。并且在实际工作当中能积极地、努力地做好自己的承包岗位工作，把芦荟管理得非常的好，获得了公司领导以及农场管理人员的一致好评，对于该名员工所表现出来的敬业以及在改制过程中的突出贡献，我特此推荐其获奖，并希望农场其它员工向其学习。



第三季度
生产部优秀员工

李建设 工程部 设备维修员

因目前自来水厂聚合铝化铝加药计量泵运行不稳定，在运行中经常出现内置单向阀有异物堵塞的现象，导致加药计量不准确，严重影响水质絮凝效果，造成水质浑浊发黄的主要原因，其次还影响到公司的正常供水和员工正常饮用。发现该泵体的内置单向阀出现故障，故障现象主要是该阀体内部空间小，有异物的颗粒将阀体进行堵塞和卡住，导致甬提药液不能正常循环，造成水质浑浊发黄的主要原因，其次还影响到员工的身体健康，根据此情况，李建设利用库房闲置的单向阀将整个管道进行改造，将原有的单向阀进行取缔，采用国产的结构稳定的单向阀进行使用。技术人员将该单向阀进行技术升级更换。更换后的外置单向阀结构简单、安装方便，能通过较大的异物且不易堵塞。提高工厂水质、保障工厂正常供水、稳定水厂设备运转、降低设备故障率。



王茹 采购部 销售助理

第四季度
生产部优秀员工

因原材料市场价格的上涨，导致我司成品包装所用的纸箱及纸板罩的采购成本提高。除了本职工作以外，为了降低成本这一目标。该员工积极参与开发新供应商的调查工作，做出贡献。综上所述，每年将节减采购费用约12,000元，特推荐王茹为2017年第4季度优秀员工。

黄亚姑 生产部 去头尾操作工

第四季度
生产部优秀员工

黄亚姑女士—她在进工厂不到一年时间内通过自身努力，不断的挑战自我，以最短的时间学习去头尾、剥皮技术，在公司开展首届“去头尾、剥皮能手”比赛中勇夺两个第二名。她的进步及速度是公司员工学习的榜样。在上季度，干燥岗位员工病假一个月，并且对干燥技术一无所知的情况下，听从主管的安排，顶岗干燥岗位，在干燥技术员的指导下，在很短的时间内就能独自操作。也是在上季度，普区清洁工家有急事请假一个月，后来又辞职，人员又招聘不到，也是黄亚姑女士听从车间的安排，能够顶上并且能很好的胜任，每天清洁岗位工作完成后还到去头尾岗位上工作直至生产任务（叶片生产完）完成。作为一名新人，她工作认真负责，用心主动，服从安排，爱岗敬业，踏实前进，为车间整个团队带来新的风气。特推荐黄亚姑女士为公司第四季度优秀员工。



第四季度
生产部优秀员工

黄婷婷 生产部 干燥操作工

干燥岗位的操作工黄婷婷女士，该女士好学上进、有责任心，具有良好的团队精神，任劳任怨，并勇于担当。在当班技术员王亚苗病假期间（1个多月），作为干燥操作工的黄婷婷女士主动肩负起干燥岗位技术员的工作职责，带领班组出色地完成干燥任务；使车间的很好地完成公司下达的生产任务。综上所述，特此推荐黄婷婷为2017年度公司优秀员工。

Employees of the Quarter, 2017

1st
Quarter

Aguilar Chavez Gabriela Berenice
QC.

Se encuentra trabajando en la Recoleccion y seleccion de hojuela y polvo sobrante de area de microbiologia y fisicoquimicos para realizar reconstitucion de producto concentrado, para despues ser secado y obtener polvo final. Primer mes de recoleccion de polvo y hojuela en mezcla GEL 25 KG ya listos o seleccionados y 60 kg por seleccionar.



1st
Quarter

Martinez Martinez Willy Edwin
PRODUCTION

Responsable, trabajador, no falta, es muy atento en su trabajo, cuidadoso de su equipo, tiene disponibilidad.



1st
Quarter

Garcia Ramirez Abel
FARM

Empleado muy dedicado en el trabajo, siempre dispuesto en aprender, no falta y siempre está dispuesto a quedarse el tiempo necesario a terminar el trabajo.



Antimo Mireles Miguel Angel
PRODUCTION

2nd
Quarter

Trabaja duro y ha hecho los arreglos necesarios en el programa de producción para maximizar las misma, en conjunto con el equipo de ventas para cumplir con el cliente.



Fernandez Ramos Arturo
HR

3nd
Quarter

Revision y Modificacion de procedimientos de acuerdo a auditorias Internas y Externas.



3nd
Quarter

Cruz Cruz Cirenio
FARM

Mantiene un equipo de trabajo disciplinado, que contribuyen a la empresa con aportar la hoja necesaria del campo orgánico a tiempo y con calidad.



Dominguez Arteaga Francisco Javier
PRODUCTION

3nd
Quarter

Es un empleado que en poco tiempo ha aprendido mucho del equipo evaporador, señalando los problemas que se presentan, observando detalles, aportando ideas para mejorar la actividad por lo que realiza el trabajo eficientemente.



4th
Quarter

Medina Zuñiga Octavio
QC.

Ellos hicieron los 8 Kg de 6090AW usado para completar la orden de 100 Kg Loesyn 10% atrasado por mas de 3 meses. Realizaron la recoleccion de producto 6090AW fuera de especificacion, realizando actividades de laboratorio aparte de su trabajo de rutina para disminuir microbiologia y re-cristalizando el producto para obtener una apariencia dentro de especificacion. Actividad 1.- Reduccion de Microbiologia por medio de calentamiento en Horno de Laboratorio. Actividad 2.- Re-cristalizacion de producto 6090AW para mejorar la apariencia del producto Actividad 3.- Secado de producto Humedo en FD de laboratorio hasta eliminar Humedad.



The Elderly as our Parents, All Children as our Own

모든 어른을 부모같이, 모든 아이를 자식같이

에코넷홀딩스 ECONET Holdings

서울 성동구 아차산로 78 에코넷센터 (우)04782
ECONET Center,
78 Ahasan-ro, Seongdong-gu, Seoul, 04782, Korea
Tel: +82-2-460-8865, Fax: +82-2-467-9988
www.econetholdings.com

유니베라 한국 Univera Korea

서울 성동구 아차산로 78 에코넷센터 (우)04782
ECONET Center,
78 Ahasan-ro, Seongdong-gu, Seoul, 04782, Korea
Tel: +82-2-460-3100, Fax: +82-2-463-9162
www.univera.com

살로토 봄봄 salotto BOMBOM, Wellness Italian Restaurant

서울 성동구 아차산로 78 에코넷센터 1층 (우)04782
ECONET Center,
78 Ahasan-ro, Seongdong-gu, Seoul, 04782, Korea
Tel: +82-2-460-8875
www.salottobombom.com

네이처텍 Naturetech

충북 진천군 초평면 용정길 29-8 (우)27858
29-8 Yongjeong-gil, Chopyeong-myeon,
Jncheon-gun, Chungbuk, 27858, Korea
Tel: +82-43-532-5144, Fax: +82-43-532-5328
www.naturetech.co.kr

알로Corp 중국 Aloecorp China

상해영업부 / Aloecorp China, Shanghai Branch
上海市闵行区金汇路538号金汇四季广场619室
Room 619, No. 538 Jinhui Road,
Minghang District, Shanghai 201103, China
Tel: +86-21-6352-3266

알로Corp 중국 Aloecorp China

만녕사무실 / Wanning Office / 万宁办公室
海南省萬寧市禮紀鎮茄新村 南洋蘆薈基地 郵編 : 571529
Hainan Aloecorp, Jiaxin Village, Liji Town,
Wanning, Hainan 571529, China
Tel: +86-898-6258-5078 FAX: +86-898-6258-5018
www.aloecorp.com.cn

유니베라-루스 Univera-RUS

17 Novoselov St. Kamyshovoe village, Khasan district,
Primorsky territory 692715, Russia
Tel: +7-42331-30-977

유니베라 말레이시아 Univera Malaysia

A2-5-3A, Soho Suites KLCC, No. 20, Jalan Perak,
50450, Kuala Lumpur, Malaysia
Tel: +60-3-2181-0061
my.univera.com

에코넷 USA ECONET USA

2121 South State Street, Suite 400,
Tacoma, WA 98405, USA
Tel: +1-253-274-7130
www.econetholdings.com

유니젠 미국 Unigen Inc.

2121 South State Street, Suite 400,
Tacoma, WA 98405, USA
Tel: +1-253-274-7160
www.unigen.net

알로콧 미국 Aloecorp USA (Headquarter)

2121 South State Street, Suite 400,
Tacoma, WA 98405, USA
Tel: +1-253-274-7120
www.aloecorp.com

유니베라 미국 Univera USA

3005 1st Ave. Seattle, Washington 98121, USA
Tel: +1-360-486-7500
www.newunivera.com

유니베라 캐나다 Univera Canada

479 West 16th Avenue, Vancouver,
BC V5Y1Z2, Canada
www.newunivera.com

힐탑가든 Hilltop Gardens

100 Lee Lane, Lyford, TX 78569, USA
Tel: +1-956-262-2176, Fax: +1-956-262-2487
www.hilltopgarden.com

알로콧 멕시코 (생산) Aloecorp Mexico (Farm & Operations)

Aloecorp de Mexico
Carretera Tampico-Mante km 89, Gonzalez, Tamaulipas 89700, Mexico
Tel: +52-836-273-2146, Fax: +52-836-273-2146

Aloecorp: World Best Aloe Plantation & Operations

알로콥: 세계 최고의 알로에 농장

Aloecorp USA/Mexico Entering a New Market through Farm Expansion

In early 2017, Aloecorp USA/Mexico could not deliver its orders on time due to drought and insecurity in Gonzalez. As the US import prices rose along with the sudden devaluation of the Mexican peso, aloe leaf prices dramatically increased. Meanwhile, the burden of long-distance transportation costs naturally drove up production costs. Due to a great shortage of aloe, our competitors often started selling fake products with lower quality. Consequently, Aloecorp was put into a difficult situation where our products had to compete with low-quality, low-priced ones.

알로콥 미국/멕시코, 농장 확대로 새 시장 진출

알로콥 미국/멕시코는 2017년 초 곤잘레스(Gonzalez) 지역의 가뭄과 치안 불안으로 인해 생긴 생산 차질로 고객의 주문에 제때 응하지 못했다. 멕시코 페소화의 하락으로 수입물가가 상승한 탓에 잎 가격이 급등하고 원거리 조달로 인한 운송비 부담으로 원가가 올랐다. 공급부족 상황에서 경쟁사들이 품질을 속여 파는 사례가 빈번했다. 알로콥은 저품질 저가격과 경쟁하는 힘든 상황에 처했다.

We build a new factory and farm in Campeche, Mexico.
In 2020, we plan to enter new markets in Central and South America and Africa.



To maintain the overall quality of aloe in the market, Aloecorp asked the International Aloe Science Council (IASC) enforce strictly the quality certification service for aloe ingredients as well as exerted to drive out low-quality aloe ingredients from the market by communication with customers. To keep the smooth supply, we engaged with multiple aloe leaf suppliers in Gonzalez. We also increased the production of aloe materials by harvesting organic aloe leaves more in both Rayon and Green Farms. Nevertheless, the continuing tension and insecurity in Aldama forced us not to harvest the aloe leaves even by the second half of the year.

Despite such a difficult situation, Aloecorp's employees spared no effort in asking customers for understanding as well as in maintaining quality and output. However, it was still necessary to secure a new farm and factory to fundamentally overcome the problem of aloe shortage in Gonzalez. After looking for a right location in Yucatán since late 2016, we eventually found a 333 ha farm in Campeche in March 2017 and signed a contract to purchase it in July 2017. In early 2018, we started planting aloe and building a factory. Once we establish a new aloe farm (Ceyba Farm) and finish the construction of a new factory equipped with a spray dryer within two years, we will be able to enter new markets in Central and South America and Africa beyond the United States and Europe.

알로콧은 시장의 품질을 지키기 위해 국제알로에기준심의협회(IASC)를 통해 알로에 원료의 품질인증을 강화하고, 고객과 소통을 강화해 저품질 원료를 축출하기 위해 노력했다. 곤잘레스에서는 원료를 원활히 공급하기 위해 다방면으로 잎 공급자를 확보했다. 레이온(Rayon) 농장과 그린(Green) 농장에서도 유기농 잎의 수확을 늘려 원료 생산을 늘렸다. 하지만 알다마(Aldama) 지역은 치안이 여전히 불안해 하반기까지 잎을 수확하지 못했다.

알로콧 직원들은 어려운 환경에서도 고객의 이해를 구하는 한편, 생산과 품질을 유지하기 위해 최대한 노력했다. 하지만 곤잘레스의 생산 한계를 근본적으로 타개하려면 새로운 농장과 공장이 필요했다. 2016년 말부터 유카탄(Yucatan) 지역에서 대상을 물색하던 중 2017년 3월 캄페체(Campeche) 지역의 333ha의 농장을 확보하고 7월 구매계약을 완료했다. 2018년 초부터 알로에 식재와 공장 건설을 시작했다. 앞으로 2년 안에 새 알로에 농장(세이바(Ceyba) 농장)과 분무건조기(Spray Dryer)를 갖춘 새 공장이 완공되면 알로콧은 미국과 유럽 시장을 넘어 중남미와 아프리카 시장까지 진출할 수 있을 것이다.



Aloecorp China: Steady Growth with Stable Production

Despite a difficult situation that the factory and workers' residence flooded, after being hit by a three-week-long heavy rain, Aloecorp China managed to stably maintain its production and meet the demands in Chinese and South-east Asian markets. We have finally begun to harvest aloe leaves in ZhongShui Farm, which was built in 2016. In seven-year-old DongFang Farm, we plan to finish replanting aloe seedlings in different sections in serial order by early 2018. After continuously pursuing a strategy to attract new customers in the Chinese market, we now have a growing number of customers and orders. To consistently produce aloe polysaccharide, the Quality Control Team of Aloecorp China aims to develop a scientific farming method of aloe by observing variables, such as climate, soil, and irrigation period, per section and per year. In 2018, we will exert every effort to successfully launch Loesyn in partnership with Unigen while responding to the growing demand for aloe across the world by dramatically increasing its production.

Aloecorp Focusing on Achieving the World's Best Quality, and Building Trust and Credibility with Its Customers

Since we have successfully overcome the damage caused by flooding in 2010, which swept away 1 million aloe plants in Panuco Farm, we have faith in ourselves that we will be able to deal with the difficulties brought about by the drought and insecurity in 2017. We can hold on to such faith because Aloecorp has been assuring the world's best quality and building great trust with its customers. Unlike many of our competitors who betray customer trust and lie about quality, we, Aloecorp's employees, take pride in our commitment to maintain the best quality of our production, believing that otherwise, we could not only lose customers but also ruin the industry. In 2018, which marks the 30th anniversary of Aloecorp, we will take another big leap forward by constructing the Ceyba Farm and Factory in Campeche, Mexico.

알로콥 중국, 안정 생산으로 지속 성장

2017년 11월, 3주 연속 내린 비로 공장과 직원 기숙사가 침수되는 어려움 속에서도 알로콥 중국은 생산을 안정적으로 유지하면서 중국 시장과 동남아 시장의 수요에 대응했다. 2016년에 조성한 중세농장(ZhongShui Farm)에서 수확이 시작됐다. 7년째 되는 동방농장(DongFang Farm)에서는 구역별로 알로에 모종 재식재를 시작하여 2018년 초 완료할 예정이다. 중국시장에서 신규고객 확보 정책을 꾸준히 추진한 결과 고객이 증대하고 주문도 늘었다. 알로콥 중국 품질팀은 고다당의 알로에를 지속적으로 생산하기 위해 농장 구역과 연도별로 기후, 토양, 관개 시기 등 다양한 변수를 관찰해 과학적인 알로에 농사 기법을 개발할 예정이다. 2018년에는 대폭적으로 생산 증대를 추진해 전세계 알로에 수요 증대에 대응하는 한편, 유니젠과 함께 로이신(Loesyn) 판매에도 적극 나설 것이다.

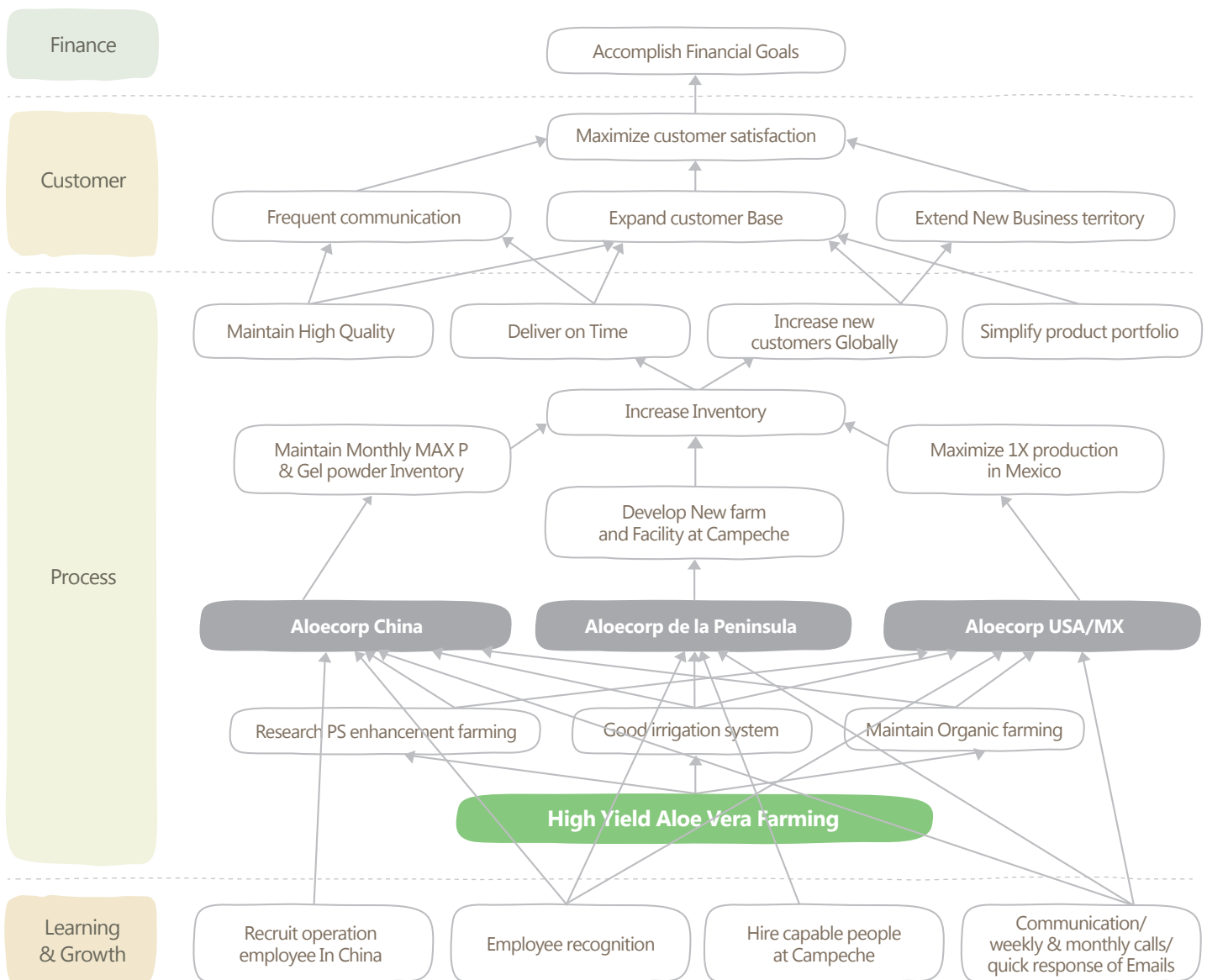
세계 최고의 품질과 고객과의 신뢰를 중시하는 기업, 알로콥

우리는 지난 2010년 파누코(Panuco) 농장의 홍수로 1백만 주의 알로에를 잃어버린 피해를 극복한 경험을 바탕으로, 2017년의 가뭄과 불안정한 치안으로 인한 난관도 능히 이겨낼 것이다. 이러한 자신은 알로콥이 그 동안 구축한 세계 최고의 품질과 고객과의 신뢰를 바탕으로 한다. 고객의 믿음을 저버리고 품질을 속이는 경쟁사들이 많으나 우리 알로콥 직원들은 품질을 지키지 못하면 고객과 산업을 모두 잃는다는 절박함과 사명감으로 일한다. 알로콥 창립 30주년이 되는 2018년에는 캄페체에 건설하는 세이바 농장과 공장으로 새로운 도약을 시작할 것이다.





2018 Aloecorp Global Strategy Map



Naturetech: World's Leading OEM/ODM Company for Natural Material-derived Products

네이처텍: 천연물 전문 OEM/ODM 회사



Increasing OEM(Original Equipment Manufacturing) Production

It has been 10 years since Naturetech, which started as a manufacturer of Univera products, expanded its scope to the production of OEM products during the early 2000s. Overcoming our sales slump, we achieved our first goal, more than KRW 10 billion in sales in 2015. Our sales reached KRW 20 billion in 2016 and KRW 2.3 billion in 2017. The quantity of OEM products has outnumbered the production for Univera Korea. As such, the time has come for us to aim for a qualitative growth that improves profitability instead of a quantitative growth that increases merely the utilization rate.

The year 2018 will be the first year of turning Naturetech into an ODM company while improving its product quality and profitability.

ODM(Original Development & Design Manufacturing):

It is a company's own development and order production system, whereby the company provides services of all processes including product planning, development, production, quality control, and shipment.

상품의 기획, 개발, 생산, 품질관리 및 출하까지의 전 과정에 대한 서비스를 제공하는 자체 개발 주문 생산 방식

OEM(주문자 상표 부착 생산) 생산 증가

유니베라 제품 생산으로 출발한 네이처텍이 2000년대 초반부터 OEM 생산으로 영역을 확대한 지 10여 년이 지났다. 그 동안 지지부진하던 매출은 2015년 1차 목표인 100억 원을 넘었고 2016년에는 200억 원, 2017년에는 230억 원에 도달했다. 이제 생산량만으로는 유니베라 제품 생산보다 OEM 제품 생산이 더 많아졌다. 이제 유희설비 가동률을 높이는 외형 성장에서 수익률을 높이는 질적 성장으로 전환할 때이다.

2018년 네이처텍은 제품의 품질을 더욱 높여 수익성을 개선하고 ODM 중심 회사로 탈바꿈하는 원년이 될 것이다.





Creating a Growth Engine by Developing New Materials

The urgent issues that should be addressed first are the decrease in profitability, poor quality control with increasing OEM production. In response to these issues, we plan to stabilize the quality of our products by reinforcing the quality improvement process as well as taking a more selective approach to market expansion that is mainly based on profitability.

To increase sales and improve profitability, it is important to develop and secure new materials with competence. We had the ability to develop useful materials in the domestic market by securing the Unigen Korea function for developing new materials. We aim to create a growth engine by securing new materials through carrying out national research projects and developing completely new differentiated materials thank to technology transfers from partner companies and organizations. In addition, we will open a new market by getting the most out of the ECONET with the materials that were developed by Unigen Korea for the past 20 years.

소재 개발로 신 성장 동력 발굴

OEM 생산이 증가하면서 발생한 수익성 하락과 품질관리 저하는 시급히 개선해야 할 1차적 과제이다. 수익성을 기본으로 선별적으로 시장을 확대하고, 사전 사후 품질 개선 프로세스의 운영을 강화하여 품질을 안정화할 것이다.

매출 증대와 수익 향상을 위해서는 경쟁력 있는 소재의 개발과 확보가 관건이다. 2017년 네이처텍은 유니젠의 소재개발 기능을 확보함으로써 국내 시장에서 활용가치가 높은 소재를 개발할 수 있는 역량을 강화했다. 국책과제를 통한 소재 확보, 협력업체와 기관을 통한 기술 이전과 차별화된 소재 개발을 통해 신 성장동력을 확보할 뿐만 아니라 지난 20여 년간 유니젠이 개발한 소재와 에코넷 네트워크를 적극적으로 활용해 신 시장을 열어갈 것이다.

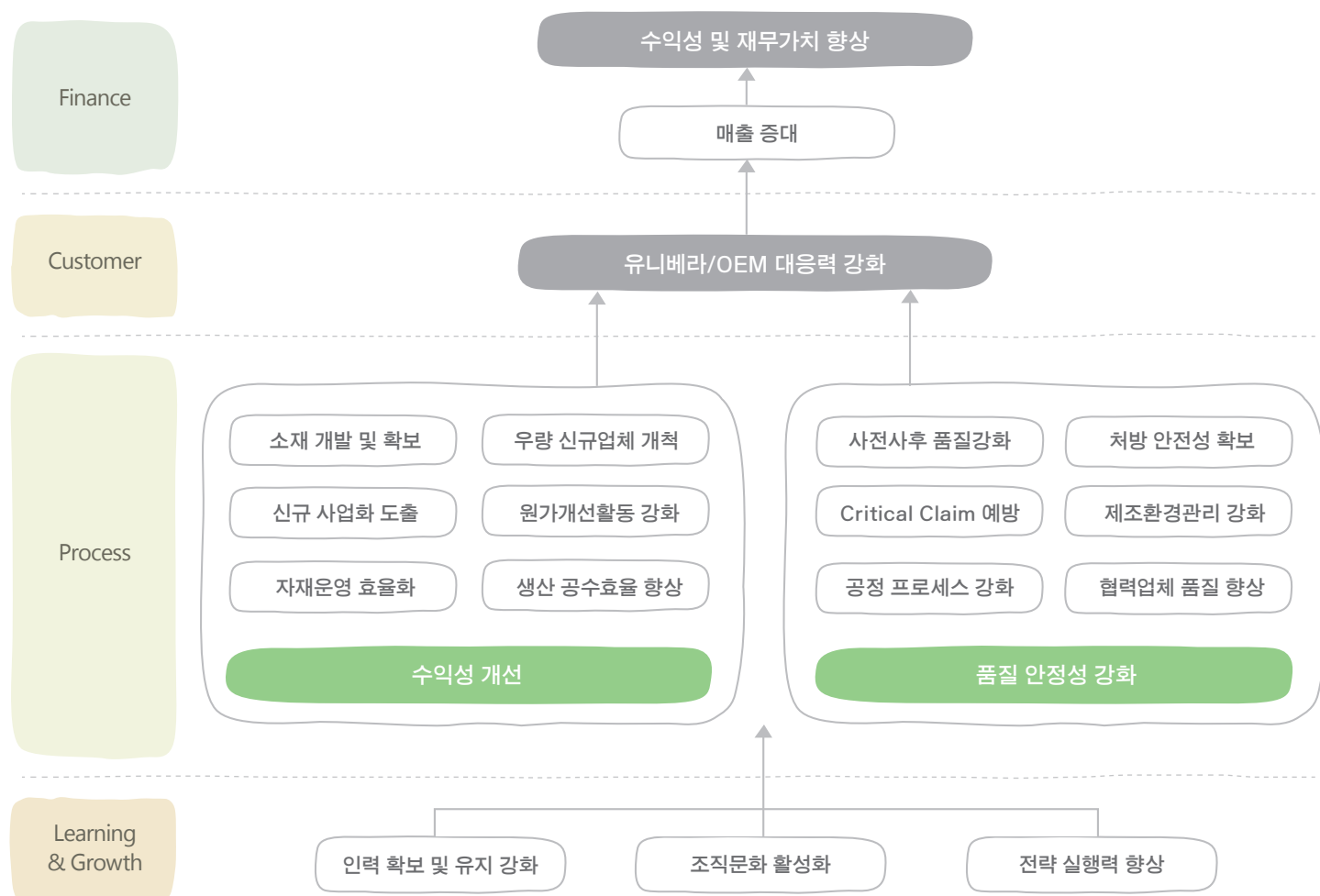
Turning into an ODM Company

Naturetech's major goal for 2018 is to transform Naturetech into an ODM company. In doing so, we will be able to heighten our status while taking a step forward in the achievement of the ultimate goal of ECONET: to become a company that gains success in a just and fair way.

ODM 중심 회사로 변신

2018년 네이처텍의 중요한 과제는 ODM 중심 회사로 탈바꿈하는 것이다. 이러한 과정을 통해 네이처텍의 위상은 대내외적으로 한 단계 상승할 것이고, 에코넷이 지향하는 정의롭게 성공하는 회사로 한 걸음 더 다가갈 것이다.

2018 Naturetech Strategy Map



Unigen: New Proprietary Ingredients for Health and Beauty

유니젠: 건강과 아름다움을 위한 신소재 개발과 출시

Our great accomplishment in 2017

As we look back at 2017, it was a year of great accomplishment. We saw our first customer launch the new joint product, Amlexin. We saw the launch of Unigen proprietary products in three new countries, Japan, Australia and China. Our regulatory team was able to obtain three day activity claims for Univestin. This is shorter than any other dietary supplement in the market. We obtained 13 new patents and published nine peer reviewed scientific articles. We successfully completed a second clinical trial on Amlexin. We continued our expansion of our Phytologix discovery platform through DNA barcoding with the Institute of Materia Medica.

2017년의 주요 성과

2017년은 특별한 성과로 가득한 한 해였다. 새로운 관절개선 제품, 암렉신(Amlexin)을 고객에게 처음으로 선보였다. 뿐만 아니라 일본, 호주, 중국, 세 나라에서 유니젠의 독점판매 제품을 출시했다. 법규허가팀은 유니베스틴(Univestin)이 복용 후 3일 안에 효과가 있다는 신청을 인정 받았다. 시장에 나온 그 어떤 건강기능식품보다 효과가 빠르다. 13개의 특허를 추가로 획득했고 동료평가검증을 마친 과학 논문 9편을 출판했다. 암렉신에 대한 2차 임상실험도 성공적으로 마쳤다. 또한, 마테리아 메디카 연구소(Institute of Materia Medica)와 공동으로 DNA 분석 기술을 통해 천연물 데이터베이스인 파이토로직스(Phytologix) 플랫폼을 지속적으로 확장했다.

In 2018 we are moving to a new facility,
we are moving forward with growth of the Unigen business
and we are moving out to expand our great products to
more of the world.



Botanical Adulterants Prevention Program			
Botanical Adulterants Bulletins			
Published	Written, In Edits, and/or Peer-Review	Being Written	Planned/Proposed
<ol style="list-style-type: none"> 1. Arnica flower 2. Bilberry fruit extract 3. Black cohosh root & rhizome 4. Cranberry fruit extract 5. Ginkgo leaf extract 6. Goldenseal root & rhizome 7. Grape seed extract 8. Rhodiola rosea root/ rhizome & extract 9. Saw palmetto fruit 10. Skullcap herb 11. St. John's wort herb 12. Synthetic antimicrobials 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ashwagandha root 2. Boswellia tree resin 3. Cordyceps fruiting body 4. Maca root 5. Turmeric root/ rhizome & extracts/ curcumin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aloe vera 2. Ginseng (Asian & American) root 3. Milk thistle extracts 4. Oregano herb & oil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Black seed (Nigella) oil 2. Eleuthero root 3. Kava 4. Muira puama 5. Pomegranate extract 6. Sandalwood oil



A new headquarter, growth and expansion

As I ponder about 2018, one word comes to our mind, moving. In 2018 we are moving to a new facility, we are moving forward with growth of the Unigen business and we are moving out to expand our great products to more of the world.

We are excited about our upcoming move to Tacoma, Washington. It is a beautiful facility with gorgeous views of Mount Rainier. We anticipate being completely moved by the end of January, 2018 and we encourage all of you that can come to see our new state of the art facilities.

In 2018 we will see the significant launch of two new patented proprietary ingredients. The first launch is our new joint care ingredient, Amlexin. With the new successful clinical trial results, we will be able to launch this product into the market in a big way. One of the first major launches will be with our partner, NutraMax who will launch the ingredient into the pet health market. The second product being launched is UP274M. This is the next generation of skin whiteners and builds on our prior success with UP302(Nivitol™). The product is scheduled to launch in late 2018 through our worldwide partnership with industry leader, Estee Lauder Corp.

본사 이전, 성장과 확장

2018년에는 본사 이전과 성장과 확장이 핵심 과제이다. 우선 본사를 이전한다. 아울러 유니젠 사업을 더욱 발전시켜 더 많은 나라에서 우리 제품을 선보이도록 많은 노력을 기울일 것이다.

아름다운 레이니어 산을 바라볼 수 있는 워싱턴 주, 타코마로 본사를 옮긴다. 2018년 1월말 안에 이전을 완료하고 최첨단 시설을 설치할 것이다.

2018년에는 독점판매 특허를 받은 두 가지 주요 신소재를 출시한다. 첫 번째 신소재는 관절개선소재인 암렉신(Amlexin)이다. 임상 실험에서 성공적인 결과를 얻은 덕에 대대적으로 시장에 출시할 수 있게 됐다. 특히, 협력업체인 내추라맥스(NutraMax)와 함께 반려동물 건강 시장에 선보일 계획이다. 두 번째 신소재는 차세대 피부 미백 재료, UP274M이다. 기존 UP302(니비톨)의 성공을 바탕으로 2018년 말, 글로벌 협력업체인 에스티로더(Estee Lauder Corp.)와 공동으로 출시할 예정이다.



Our worldwide expansion

We have worked diligently on international expansion during the last three years and it will really show in 2018. We have partnered with Aloecorp to launch our proprietary diabetes product, Loesyn into China. This is our first major launch in China and we are working towards making it a keystone in our worldwide expansion. In Japan, we are seeing great success with Univestin and the business is expected to triple in 2018. New launches are in progress for Taiwan, Malaysia and the Philippines in 2018.

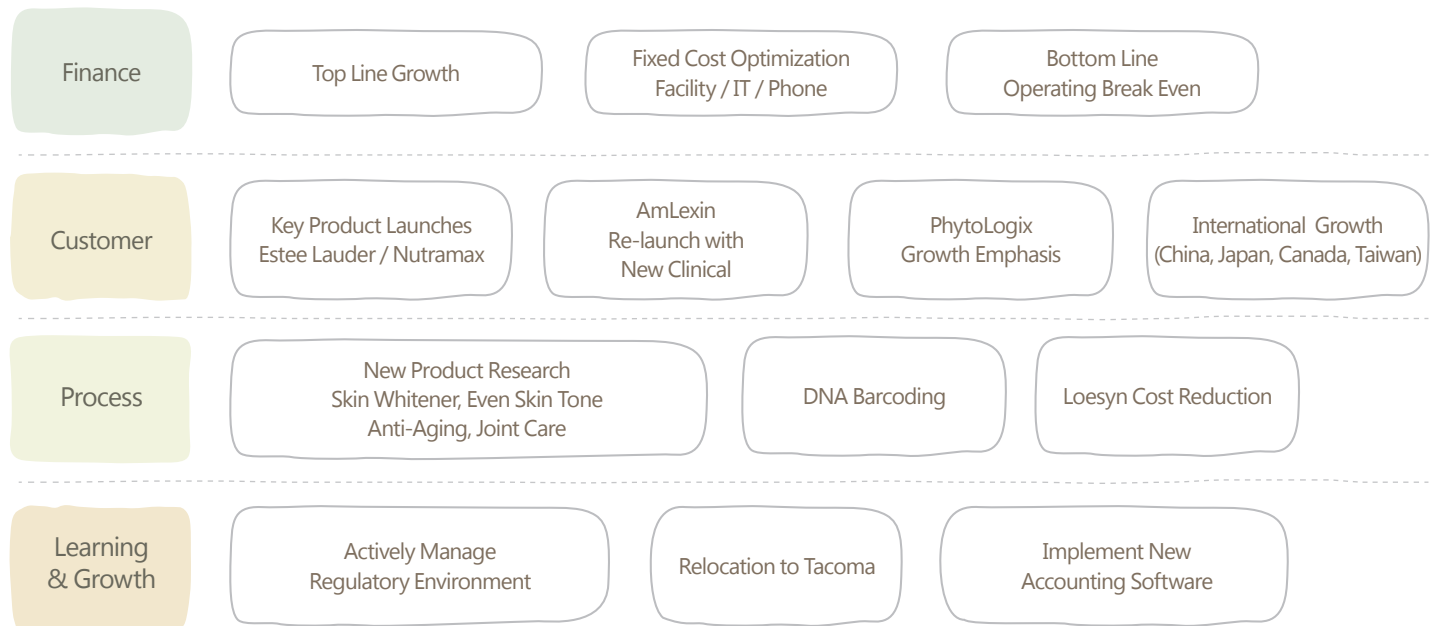
On the research and development side, we are focusing on new proprietary ingredients in the areas of even skin tone, anti aging skin care, skin whitening and our third generation of joint health. We also

세계 시장 확장

지난 3년간 세계 시장으로 사업을 확장하기 위해 꾸준히 노력한 결과, 2018년에는 비로소 결실을 맺으리라 예상한다. 알로콕과 제휴하여 독점판매 당뇨병 소재인 로에신(Loesyn)을 중국 시장에 선보일 수 있었다. 중국에 성공적으로 진출한 로에신을 발판으로 전세계로 사업을 확장할 계획이다. 일본에서는 이미 유니베스틴이 큰 성공을 거두었다. 2018년에는 3배 이상 성장할 것이다. 또한, 올해에는 대만과 말레이시아, 필리핀에도 우리 제품을 선보일 예정이다.

R&D 부서는 균일한 피부 톤 유지, 피부 노화 방지, 피부 미백, 3세대 관절 건강 제품과 관련하여 다양한 신소재 개발에 집중하고 있다. 또한, <포춘> 선정 500대 기업과 협력하여 파이토토로지스(Phytologix) 연구도 지속하고 있다.

2018 Unigen Strategy Map



Univera Korea: Regain Competitiveness and Open a Market with a New Product

유니베라: 방문판매의 경쟁력 회복, 신규 사업 준비

Turning around in 2017

One of our biggest accomplishments in 2017 was that we “turned around” our finances. For the past 10 years, Univera Korea had a continuous slump and decrease in sales, but we were able to change this trend in 2017. Even though it was small, it was still a meaningful change as we finally recovered from the financial crisis. Through this, all members of Univera Korea could now regain confidence and power to focus on the projects in 2018.

2017년, 반전을 만든다

2017년, 유니베라의 가장 큰 성과는, 이른 바 ‘반전’을 이룩한 것이다. 지난 10년간 유니베라는 정체와 하락을 계속했다. 2017년 유니베라는 오랜 어려움 끝에 이런 추세를 뒤집었다. 미미한 반전이었지만 오랜 정체를 뒤집었다는 점에서 대단히 중요한 의미가 있다. 이를 통해 유니베라 구성원 모두는 자신감을 회복하고 2018년 사업을 더욱 주력할 수 있는 힘을 얻었다.

방관사업 경쟁력을 강화한다.
신사업 시장을 준비한다.
제품 경쟁력을 강화한다.
꿈을 함께하는 행복한 일터를 만드는 기업문화를 구축한다.





The World's Best Product for 15 Consecutive Years

All our accomplishments in 2017 can also be attributed to the members of the non-sales divisions who spared no effort in supporting our sales division. In 2017, Univera Korea was honored to have aloe selected as the "World's Best Product" for 15 consecutive years. Univera Korea's aloe has been maintaining its status, having been selected as the World's Best Product since the first edition in 2003 up to the latest one in 2017.

In addition, 2017 was a meaningful year for us because we obtained a CCM (Consumer Centered Management) certification for 6 consecutive times and the Family-Friendly Management accreditation for two consecutive times. After adopting the CCM system in 2006, Univera Korea became the first established company to receive the certification in 2008 and has never failed to obtain the certification since then. In particular, the CCM certifiers seemed impressed by the fact that we were running Univera Korea in partnership with ECONET family of companies.

15년 연속 세계일류상품

2017년 성과는 영업을 뒷받침하는 비영업부문의 노력도 큰 힘이 됐다. 2017년 유니베라는 알로에가 '세계일류상품'으로 15년 연속 해 선정되는 영광을 얻었다. 유니베라 알로에는 2003년 세계일류상품 제도가 시행된 이래 처음 선정된 후 2017년까지 15년 연속으로 선정돼 세계 최고의 알로에임을 다시금 인정받았다.

아울러 2017년은 CCM(소비자중심경영)을 6회 연속 인증 받고 가족친화경영도 2회 연속 인증 받은 뜻 깊은 해였다. 유니베라는 2006년 CCM제도를 도입하고 2008년 중견기업으로서 가장 먼저 인증을 받았고 이후 단 한 번도 거르지 않았다. CCM 인증은 특히 유니베라뿐 아니라 가족 기업들과 연계해 운영하고 있다는 점을 높게 평가 받았다.

Pursuing a Realistic Growth Goal

Univera Korea's goal in 2018 is to increase sales by 2%, which is a modest one compared to the previous year. There are mainly two reasons for setting such a realistic sales goal. Above all, we carefully set our goal so we could continue with our financial turnaround from 2017 and sustain our business growth. In addition, we wanted to prepare for the future. We plan to focus on the second Base Camp from 2019, in which we will aim for sustainable growth. At the same time, we will attempt to grow our company to match the growth of health functional food and cosmetic markets.

To do so, we have set four strategies: a) regaining competitiveness of door-to-door sales; b) preparing for the entry into a new market; c) reinforcing the competitiveness of our products; and d) building a community where all can share purpose, dreams and happiness together based on our successful performances.

MDP and CDP

To reach our 2018 goal, the Wellness Business Division of Univera Korea will continue to focus on the MDP (Master Development Plan) and CDP (CEO Development Plan) as they did in 2017. The MDP is a training program to improve the ability of UPs (sales staffs) at the Univera Korea distributors. Unlike in the past, we offer a meaningful opportunity to participate in systematic training and field practice led by the Univera Korea headquarters. Meanwhile, the CDP is a special program to improve the ability of the president of distributor. With the learning we had from the 2017 pilot program that took place in Seoul, we will increase access to other areas of this program as well. Without relying only on our short-term goals, we will continue to expand these programs so that we could improve the abilities of distributors and UPs and upgrade the quality of our door-to-door business sales. By doing so, we would be able to get visible results in three to five years.

견실한 성장 목표

유니베라의 목표매출은 성장률 2%로 전년 대비 상대적으로 높지 않게 잡았다. 이렇게 견실하게 목표를 설정한 까닭은 크게 두 가지 이유 때문이다. 우선, 2017년의 반전 분위기, 성장세를 확고하게 다지자는 차원에서 신중하게 성장목표를 잡았다. 다른 하나는 미래를 위한 준비 때문이다. 2019년부터 2차 베이스캠프를 시작한다. 이때부터는 지속적인 성장을 목표로 한다. 동시에 건강기능식품과 화장품 시장의 성장률을 따라잡자는 계획을 갖고 있다.

이를 위한 전략은 4가지다. 방판사업 경쟁력을 강화하고, 신규 사업 시장을 준비하고, 제품 경쟁력을 강화하고, 성과를 기반으로 꿈을 함께하는 행복한 일터를 만드는 기업문화를 구축할 것이다.

MDP와 CDP

2018년 목표를 달성하기 위해 유니베라 웰니스사업본부는 2017년에 이어 2018년에 MDP(Master Development Plan)와 CDP(CEO Development Plan)에 집중할 것이다. MDP는 대리점 판매사원(UP)들의 역량을 높이기 위한 교육 프로그램이다. 과거와 달리 본사 주도로 체계적인 교육과 현장 실습을 진행한다. CDP는 대리점 사장들의 역량을 높이기 위한 프로그램이다. 2017년에는 파일럿 프로그램으로 서울에서만 진행했지만, 2018년부터는 다른 지역으로 확대해 운영한다. 단기적인 성과에 매이지 않고 지속적으로 확대하면서 대리점 사장들과 유피들의 역량을 높이고 방판사업을 질적으로 한 단계 끌어 올려 3~5년 후 가시적인 성과를 성취할 것이다.





2018 Univera Korea Strategy Map



Univera North Amrica: Rebuilding a Sustainable and Profitable Business

유니베라 미국: 지속가능성 확보, 수익성 재건

2017, Year of Turning Around

During 2017, the fundamental objective of reestablishing a sustainable North America business has been achieved. Month to month sales trend has been stabilized since January throughout 2017. Also cost savings and expense reductions across many areas have resulted in EBIDTA profitability.

Core strategies which were developed in late 2015 and launched in 2016, have become adopted and consistently maintained, and also they became the base for new positive programs in 2017. New customer based gift card marketing strategies have been implemented and are showing promising results.

The field organization has been more stable with some new leaders and there is a new level of involvement and energy from customer model providing the better balance and contribution.

반전의 2017년

2017년에 유니베라 미국은 복미 사업을 지속 가능하게 재건하겠다는 기본 목표를 달성했다. 월별 판매 추세는 2017년 1월 이후 줄곧 안정됐다. 다방면에서 원가와 비용을 절감하여 'EBIDTA(상각전 영업이익)'도 증가했다.

2015년 말에 수립하여 2016년부터 지속적으로 시행한 핵심 전략이 2017년 프로그램을 원활히 운영하는 데 기반이 됐다. 새로운 고객을 중심으로 기프트 카드를 제공하는 마케팅 전략의 경우, 매우 좋은 효과를 보이고 있다.

새로 들어온 현장 리더들의 주도로 현장 조직 역시 좀 더 안정화됐다. 균형과 공헌을 중시하는 고객 만족 모델을 통해 전혀 다른 수준의 고객 참여를 유도하고 활기를 되찾을 수 있었다.

After years of revenue and profit decline,
the 2018 out looks is optimistic
for a cautious and careful rebuilding.





2018, Year of Rebound

After years of revenue and profit decline, the 2018 outlook is optimistic for a cautious and careful rebuilding.

New strategies introduced in 2017 show promise for expansion sufficient to project modest sales growth 10% in 2018 and profitability both from sales growth and additional expense reductions.

Univera is now fully equipped with the simplified business building pathway which is a very powerful method of operation. This is a whole package of programs which are fully integrated and well aligned (Gift Card Marketing > Four and Free > Great 8! > Leadership Bonus).

Along with this pathway, sales growth potential is positive. Also expense and infrastructure optimization from 2016 and 2017 should ensure the profitability.

도약의 2018년

지난 몇 년간 침체를 겪었음에도 2018년 유니베라 미국의 전망은 대단히 밝다고 하겠다. 작년 한 해 동안 신중하고도 조심스럽게 사업을 재건했기 때문이다.

2017년에 도입한 새로운 전략을 바탕으로 사업을 확장하여 2018년에는 적정 수준인 매출 성장률 10%를 달성하고, 매출액 증가와 추가비용 감소를 통해 수익성을 높일 계획이다.

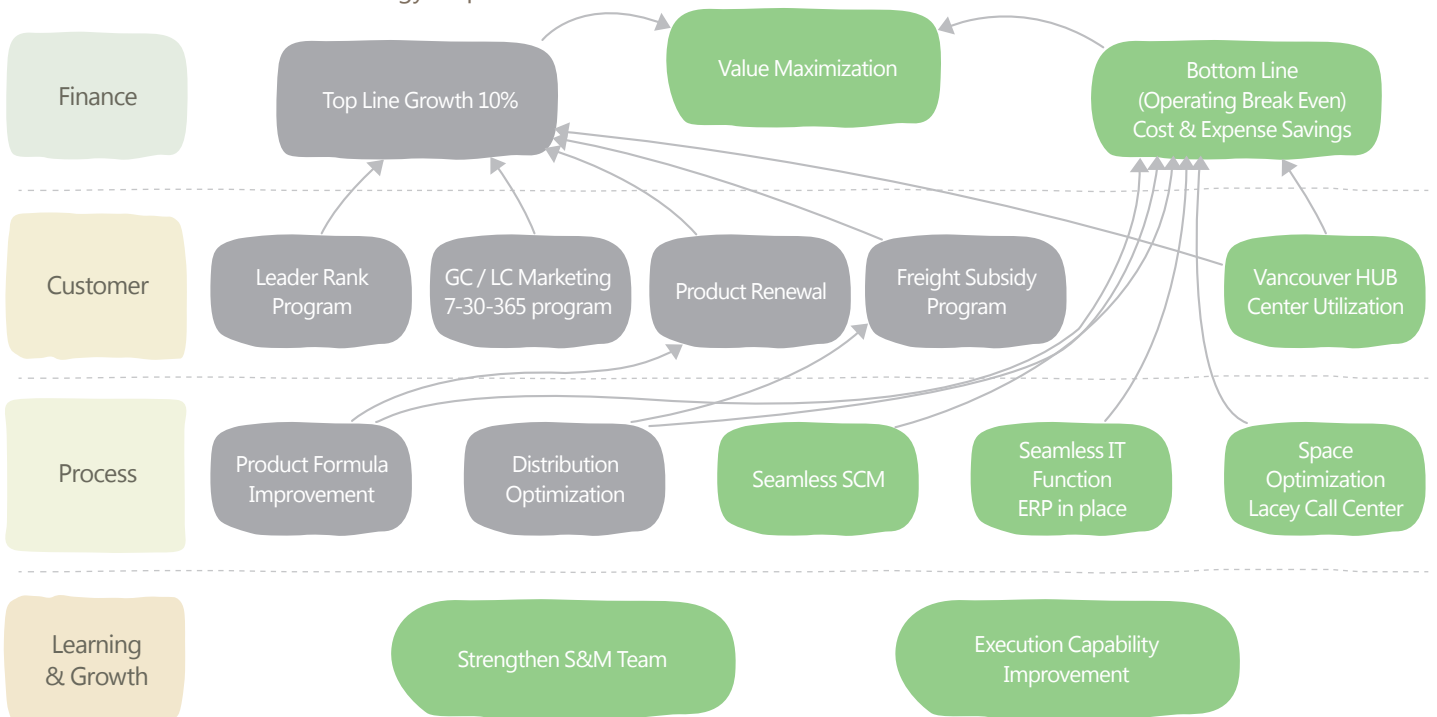
유니베라 미국은 간소화된 사업 운영 방식을 통해 매우 효율적으로 회사를 운영하고 있다. '기프트 카드 마케팅, 4개 구입 시 1개 무료, 8개들이 패키지, 리더십 보너스'로 이어지는 짜임새 있는 통합 패키지 프로그램을 제공한다.

이런 수단을 통해 확실히 매출은 성장할 것이다. 또한, 2016년부터 2017년까지 비용을 줄이고 제반 시설을 최적화했으므로 수익성 역시 높아질 것이다.





2018 Univera North America Strategy Map



Hilltop Gardens: The Aloe Paradise

힐탑가든: 새로운 알로에 파라다이스



Launching E-Commerce Business

In May 2017, Hilltop Gardens launched its e-commerce business with unveiling eight new products, which were mainly skincare and personal care products. We started to provide our aloe products based on our status as the first commercial Aloe vera farm and the site of the beginning of the modern aloe industry in the United States. It was a new challenge that we took on after running our farm and guesthouse. Without relevant experience and brand awareness, we have renewed our website and promoted our products through social media, such as Facebook and Instagram, by making the most out of the experiences and abilities of our passionate employees.

Developing the Aloe New Generation

Hilltop Gardens is the home and origin of the ECONET Aloe. In August 2017, our farm began the trial planting for the development of a new raw material from an aloe that is unique to Hilltop Gardens. Based on our ac-

cumulated farming practices and knowledge, we aim to upgrade them by applying a method that minimizes and overcomes the risk caused by various changes in the environment. At the same time, through academic-industrial cooperation, we started a program called "Subtropical Soil Health Initiative," which is sponsored by the Natural Resources Conservation Service (NRCS) under the United States Department of Agriculture (USDA). The "Subtropical Soil Health Initiative" conducts research to develop a method for improving soil quality. To facilitate the farming process, professors from the departments of biology and chemistry of local Universities, representatives from the Wellness Research Institute and Marketing Communication Division of Univera Korea, and the Central Research Center of Naturetech held the first Aloe Summit to develop the Aloe New Generation with frank and fruitful discussions.

The year 2018 will be a year that calls for an experimental spirit. Through such experiments, we will be a step closer to our ultimate goal, the Aloe Paradise, and prove why Hilltop Gardens is the home of aloe.





전자 상거래(e-commerce) 사업

2017년 5월 힐탑가든은 스킨 케어(Skin Care)와 퍼스널 케어(Personal Care)를 중심으로 힐탑가든 브랜드 제품 8종을 출시하며 전자 상거래(e-commerce)사업을 시작했다. 미국 최초의 알로에 상업적 재배지라는 힐탑가든의 위상을 발판으로 알로에 제품을 판매하기 시작한 것이다. 농장 운영과 숙박 경영에 이은 새로운 도전이다. 경험도 일천하고 브랜드 인지도도 전혀 없는 상황에서 사람들의 경험과 열정을 모아 웹사이트를 새롭게 단장하고, 페이스북과 인스타그램 등 SNS를 통해 힐탑가든 제품을 알려나가고 있다.

새로운 알로에 개발

힐탑가든은 에코넷 알로에의 고향이자 기원이다. 2017년 8월 힐탑가든 농장은 힐탑가든 고유의 알로에 원료를 개발하기 위해 실험재배를 시작했

다. 지금까지 축적한 영농법을 정리하고, 이에 더하여 지구환경의 변화로 생길 수 있는 다양한 위험들을 극복하고 최소화하는 농법으로 한 단계 업그레이드하는 작업을 병행할 것이다. 동시에 미국 농무부 산하 NRCS(Natural Resources Conservation Service)가 주관하는 정부지원금으로 지력을 개선하는 방법을 연구하는 프로그램(Subtropical Soil Health Initiative program)을 산학협동으로 시작했다. 이 모든 영농 작업을 원활히 수행하기 위해 2018년 1월 지역 대학교의 생물학(Biology) 화학(Chemistry) 교수들과 유니베라 한국의 웰니스연구소와 마케팅본부, 그리고 네이처텍의 중앙연구소가 1차 알로에 서밋(Aloe Summit)을 열고 새로운 알로에(Aloe new generation) 개발을 위해 가감 없는 토론을 진행했다.

2018년은 여전히 실험정신을 요구하는 한 해가 될 것이다. 이러한 실험을 통해 힐탑가든은 힐탑가든의 꿈, 알로에 파라다이스에 한 걸음 더 다가갈 것이다. 왜 힐탑가든이 알로에의 고향인지 증명할 것이다.

Univera-Rus: Toward a Stable Development of Dairy Farming

유니베라-루스: 낙농사업의 안정화

An Entry into the Dairy Market

In 2017, Univera-Rus completed the production lines of its milk factory and stabilized its quality control system. By focusing on fodder production instead of crop cultivation, we have successfully cut down our expenses. We have made an entry into a local dairy product market, attracted interest from the Khasansky District, which has ever invested very little in agriculture, and received positive attentions from its residents by founding two directly run dairy stores and opening a direct transaction market in each village. All our accomplishments have been attributed to our passionate and hardworking employees in Univera-Rus, who have decided to offer dairy products that are most preferred by Russians, conducted research to develop the manufacturing process, and performed extra work to meet demand even late at night.

Achieving Independence in the Med- to Long-Term

In 2018, Univera-Rus will focus on laying a foundation for the achievement of a med- to long-term independence based on the stabilization of

the milk production lines. We are planning to develop and stabilize our dairy farming business, which encompasses breeding, milking, processing, and sales. To do this, we will continue to increase our competence by improving the utilization and stabilization of our rented land through fodder production, expansion of the number of local stores, and provision of dairy products to the local market at prices that exclude handling fees, which are about 20–25% cheaper than the regular prices.

Exploring the Potential of Eco-Farm Tourism

We have a higher chance of becoming financially independent as we expand our business in the local market by focusing on advertising and opening more directly run stores along with the growing number of tourists in Primorsky Krai as well as becoming self-sufficient in fodder by establishing a farming system that considers climate and cost changes. Our dairy farming business will open the door to eco-farm tourism as it offers an exemplary dairy farm with a clean and hygienic breeding environment that is in perfect harmony with residents and nature.





유제품 시장 개척

2017년 유니베라-루스는 우유 공장의 생산라인을 완비하고 품질관리의 안정화했다. 작물 재배는 사료 재배를 중심으로 재편하여 비용을 절감했다. 직영매장을 2개 개설하고 마을별로 직거래 장터를 여는 등 지역 내 유제품시장을 개척하면서 농업 투자가 미미한 핫산군의 투자 관심을 유도하고 지역 주민의 호응을 얻어냈다. 이는 러시아인이 선호하는 유제품을 선정하고 생산공정을 연구하고 늦은 밤까지 출근하여 추가작업을 수행한 유니베라-루스 직원들의 열성과 노력 덕분이다.

중장기적 자립 달성

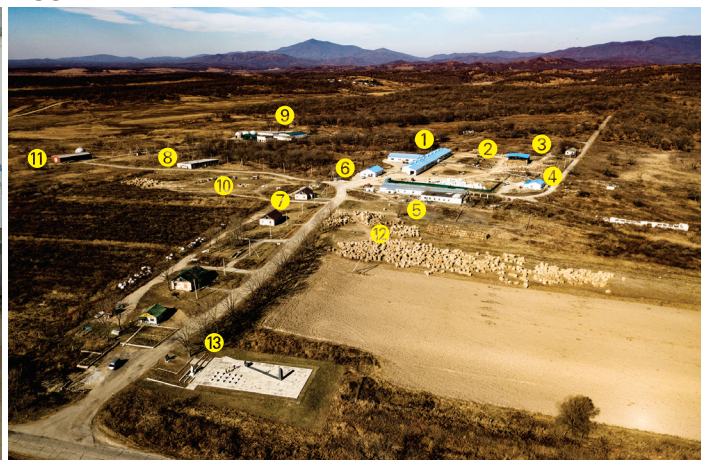
2018년 유니베라-루스는 우유 공장 생산라인의 안정화를 바탕으로 중장기적으로 자립을 달성하기 위한 기반 조성에 주력할 것이다. 사육에서 착유, 유가공, 판매에 이르는 낙농사업을 안정적으로 발전시킬 것이다. 이를 위해 사료 생산 중심으로 임차토지의 활용도와 안정성을 높이고 지역매장을 확대하고 20~25%에 달하는 일반매장 수수료만큼 낮은 가격으로 지역 시장에 유제품을 공급하여 경쟁력을 확보할 것이다.

생태농업관광 가능성 타진

가격 변동과 기후를 고려한 영농체계를 수립하여 사료를 자급하는 한편, 늘어나는 연해주 지방의 관광객, 홍보 강화와 직영 매장 확대를 바탕으로 지역시장을 확대하면서 재정적 자립 가능성은 매우 높아졌다. 쾌적한 사육 환경, 자연환경과 지역주민과 조화를 이루는 모범 목장을 중심으로 한 낙농사업은 생태농업관광의 가능성도 열어줄 것이다.

Dairy Complex Major Facilities Map 낙농단지 주요시설 배치도

① Cow barn, milking parlor, and milk cow pasture 우사, 착유장, 젖소운동장 ② Milk pipelines 우유운송관 ③ Hay barn that is protected from the rain 건조 비가림창고 ④ Milk factory 우유공장 ⑤ Heifer barn, pasture, and auxiliary warehouse 암송아지사, 운동장, 보조창고 ⑥ Administrative offices 사무동 ⑦ Workers' residence 근무자 숙소 ⑧ Calf barn and pasture 송아지사, 운동장 ⑨ Granary 곡물창고 ⑩ Auxiliary pasture 예비 운동장 ⑪ Farm machinery warehouse 농기계창고 ⑫ Outdoor hay yard (before cutting or baling) 건조 야외적치장(정리 전) ⑬ Memorial Stone in memory of the 12 Independence Activists including patriotic Martyr Ahn Jung-geun 안중근의사 단지동맹비



2017
01
January

- 0105 The 2017 LDW (Leadership Development Workshop) in Scottsdale, AZ. (5~7)
현장 리더 연례 워크숍 유니베라 미국 Univera North America
- 0110 Seminar for Distributor Presidents (10~11)
전국 대리점 사장 세미나 유니베라 Univera Korea

02
February
03
March

- 0206 MDP (Master Development Plan) Wellness Education Center opened
웰니스 MDP 교육센터 개설 유니베라 Univera Korea
- 0307 Natural Products EXPO West tradeshow, Anaheim, CA (7~13)
천연물 엑스포 참가 유니젠 미국 Unigen
- 0323 The first directly managed dairy product store opened
크라스키노 마을에 유제품 직영매장 1호 개장 유니베라 - 루스 Univera - Rus
- 0324 Participated in FIC (Food Ingredients Shanghai tradeshow, China) 2017
제21회 중국 국제 식품첨가제 및 식품원료 전람회 참가 (24~26) 알로콧 중국 Aloecorp China
- 0324 The introduction of Smart Whistle for Ethical Management
에코넷 윤리경영 '스마트휘슬' 도입 에코넷 한국 ECONET Korea

04
April

- 0403 Sprit week April (3~7)
Passion Day (3), Trust Day (4), Founder's Day (5), Sharing Day (6), Health & Wellness Day (7)
창립 기념 주간 행사 에코넷 미국 ECONET USA
- 0405 Celebrate ECONET's 41th Anniversary
에코넷 창립 41주년 에코넷 ECONET
- Publication of 'ECONET BASIC'
미션집 『ECONET BASIC』 발간 에코넷 ECONET Korea

05
May
06
June

- 0529 'Namyang Aloe MAX-P' won Health Supplements Awards 2017 Korea
'남양알로에 맥스피', 제3회 건강기능식품 대상에서 면역력 증진 부문 수상 유니베라 Univera Korea
- 0601 Took over the division of materials of Unigen Korea
유니젠 소재사업부 양수 네이처텍 Naturetech
- 0620 Participated in FIA 2017
제19회 아시아식품원료 중국전시회 (20~22) 알로콧 중국 Aloecorp China 유니젠 미국 Unigen

07
July

- 0720 Convention 2017: Seattle (20~22)
연례 컨벤션 유니베라 미국 Univera North America
- 0727 Bound a purchase contract of a 333 ha farm in Campeche, Mexico
캄페체 지역 농장(333 ha) 구매계약 완료 알로콧 멕시코 Aloecorp Mexico

08
August

- 0802 Namyang Aloe MAX-P and Hilltop Gardens Personal Care won Red Dot Design Award 2017
남양알로에 맥스피, 힐탑가든 퍼스널케어 라인 '2017 레드닷 디자인 어워드' 수상 유니베라 Univera Korea
- Release 'Probiotics Plus'
신제품 <유산균 플러스> 출시 유니베라 Univera Korea

09

September

0908 The first directly managed dairy product store opened

햇산군 군청 소재지, 슬라비얀카에 유제품 직영매장 2호 개장

유니베라 - 루스 Univera - Rus

0922 Health Canada Approves Fast Acting Health Claims for Unigestin®

캐나다 보건청, 유니젠의 유니베스틴의 효능 승인

유니젠 미국 Unigen

0924 Participated in SupplySide West tradeshow 2017, Las Vegas, NV

SSW에 참가 (24~30)

유니젠 미국 Unigen

10

October

1002 Univera Malaysia Office Relocation

유니베라 말레이시아 사무실 이전

유니베라 말레이시아 Univera Malaysia

Release 'Albright Plus'

신제품 <알브라이트 플러스> 출시

유니베라 Univera Korea

11

November

1121 Sharing Kimchi with Love

사랑의 김장 나누기

네이처텍 Naturetech

1123 ECONET Aloe selected as the World Class Product for the 15 consecutive years

'유니베라 알로에', 세계일류상품 15년 연속선정

유니베라 Univera Korea

12

December

1215 CCM(Consumer Centered Management) Certification for the 6 consecutive times and won an Appreciation Plaque

6회 연속 소비자중심경영(CCM) 인증 획득 및 공로패 수상

유니베라 Univera Korea

1219 Reacquired Certificate as a Best Family Friendly Management

2017년 가족친화인증기업 재선정

유니베라 Univera Korea

2018

01

January

0109 Seminar for Distributor Presidents

2018년 전국 대리점사장 세미나 (9~10)

유니베라 Univera Korea

0112 LDW(Leadership Development Workshop) (12~13)

현장 리더 연례 워크숍

유니베라 미국 Univera North America

0114 The Young Board of Univera Korea visited Aloecorp China for training

유니베라 영보드 알로콧 중국 연수 (14~17)

유니베라 Univera Korea

0123 Aloe Summit in Hilltop Gardens

힐탑가든 알로에 써밋 (23~25)

힐탑가든 Hilltop Gardens

Unigen relocates to Tacoma, Washington USA

유니젠 미국, 워싱턴 주 타코마로 이전

유니젠 미국 Unigen

02

February

0222 R&D Strategy Seminar of Univera Korea & CAP (22~26)

CAP 유니베라 R&D 전략세미나, 중국 하이난

유니베라 Univera Korea

03

March

0307 Participated in EXPO 2018, Anaheim, CA

천연물 EXPO 참가(7~11)

유니젠 미국 Unigen

0322 Participated in FIC (Food Ingredients Tradeshow, China) 2018

제22회 중국 국제 식품첨가제 및 식품원료 전람회 참가 (22~24)

알로콧 중국 Aloecorp China

04

April

0405 Celebrate ECONET's 42nd Anniversary

에코넷 창립 42주년

에코넷 ECONET

발행인 **이병훈**

Publisher **Bill Lee**

발행처 **남양**

Published by **Namyang company**

편집기획 **(주)남양 에코넷홀딩스**

Editing and planning by **ECONET Holdings, Namyang Company**

편집 **김민선**

Editor **Minsun Kim**

디자인 **디자인모루**

Design by **deMORU**

인쇄 **정광인쇄(주)**

Printed by **Jeonggwang Printing**



ECONET WAY