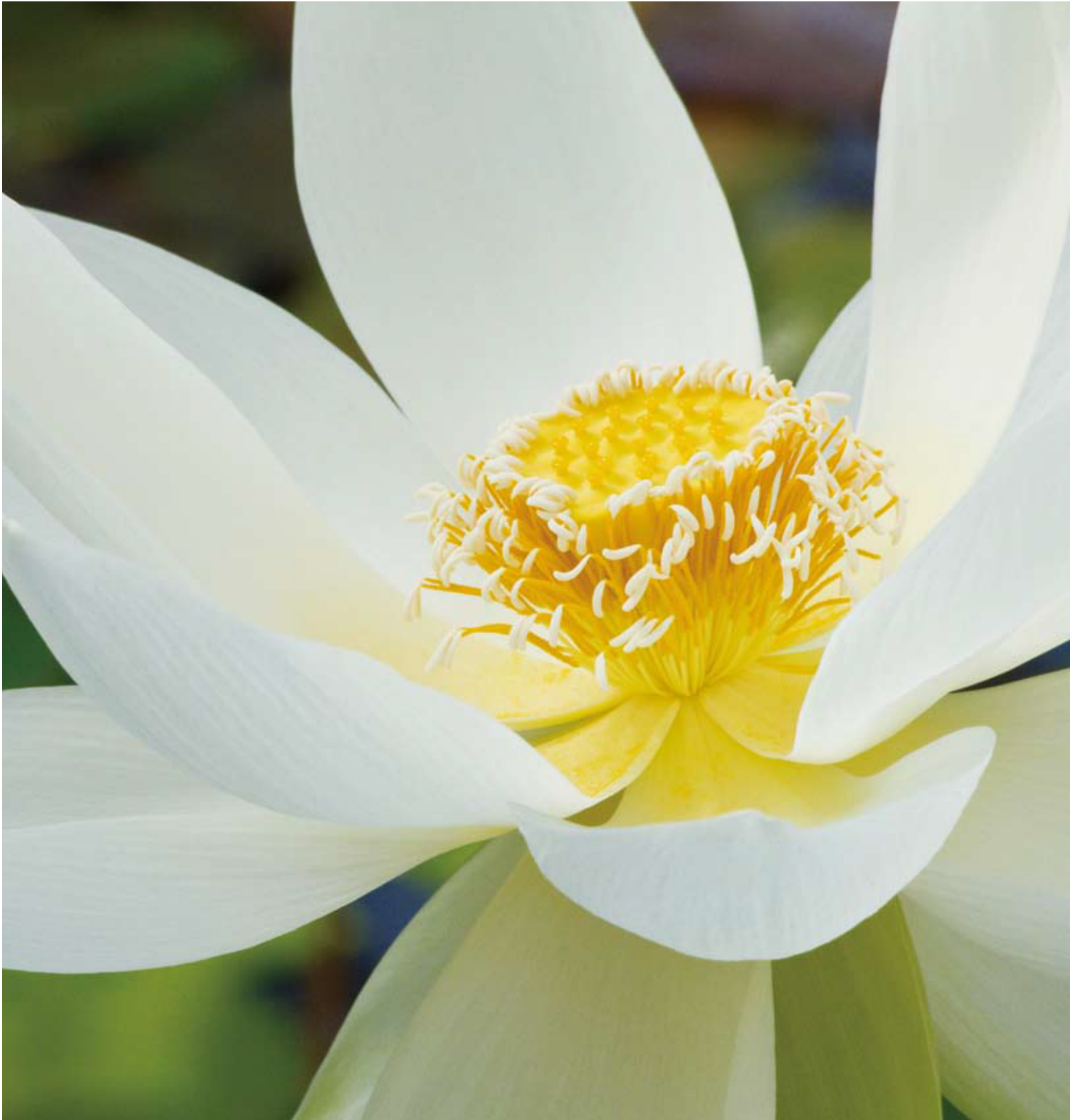


# ECONET WAY

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

Vol.038 APRIL 2012





### Cover Story

연,  
너는 탁한 세상에서 피어나는  
순수의 절정  
Lotus,  
you are the highness of purity  
emerging from a murky world.

## ECONET WAY

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

Vol. 038 APRIL 2012

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 Design MORU

인쇄 정광인쇄(주)  
Printed by Jeonggwang Printing



## ECO

- 04 CEO 비전레터 CEO Vision Letter  
변화의 기세를 몰아 앞으로  
A Powerful Start to 2012
- 08 전략 과제 실행 Initiatives for the Strategy  
제2의 도약을 위한 독립경영 시동  
Independent management for the second take off
- 10 자연오감 The Sense of Nature  
피파의 노래  
Pippa's Song
- 12 지속가능경영 Sustainability management  
지역사회와 상생하는 유니젠  
Unigen in Harmony with Local Community
- 16 에코넷, 한 순간을 담다 ECONET, Now and Here  
봄을 시작하는 알로콧 멕시코 농장  
Aloe in Mexico Starting New Spring



## NET

- 18 **현장스케치** ● On the Scene  
유니베라, 3회 연속 CCM인증 획득기  
Univera Korea Obtains CCM Certification  
three times consecutively
- 22 **현장스케치** ● On the Scene  
2012 유니베라 다이아몬드 세미나  
Blue Diamonds AI and Jan Keranen  
Power Up their team for 2012!
- 24 **현장스케치** ● On the Scene  
2차 에코넷 한국 구성원 의견조사  
The second ECONETian Opinion Survey  
for Korean employees
- 30 **유니베라 도전기** My Univera Story  
유피들이 일러준 삶의 지혜  
Wisdom Earned from UPs

## WAY

- 34 **에코넷 사람들의 이야기** Lives of fellow ECONETians  
에코넷 사람들에게  
A letter to ECONETians
- 36 **에코넷 북클럽** ECONET Book Club  
협력을 통한 창의, 혁신, 기업정신  
Creativity, Innovation and Entrepreneurship  
through Collaboration  
『공감의 시대』를 읽고  
Book Report on "The Empathic Civilization"
- 40 **에코넷 글마당** Literary Space  
낙(樂)  
My Enjoyment
- 42 **에코넷 역사** ECONET Archives  
꿈꾸는 정원  
Dreaming Garden
- 44 **에코넷 명소 사진전** My favorite place of ECONET
- 46 **에코넷 뉴스** ECONET News
- 62 **에코넷웨이 리뷰** ECONETWAY Review  
퀴즈  
Quiz

# 변화의 기세를 몰아 앞으로

## A Powerful Start to 2012

직접판매기업을 운영하는 데는 다양한 기술이 필요하다. 보통 기업이 마주치는 문제 외에도 일선 어소시에이트들로부터 끊임없이 피드백을 받게 되는데, 그 중에는 현재의 전략, 실행계획과 상충하는 것도 있다. 새로운 정보와 번뜩이는 아이디어는 열린 마음으로 수용해야 하지만, 목표를 달성하기 위해서는 명확한 전략과 규율, 그리고 유니베라의 의사결정을 제어하는 처리 원칙을 일관성 있게 유지해야 한다. 다음은 유니베라가 지키는 처리 원칙이다. 우리는 어소시에이트 자문위원회와 이 원칙을 공유하여 우리가 내리는 의사결정과 조연의 틀을 그들이 항상 이해하도록 하고 있다.

### 1. 경쟁의 공정성을 유지

유니베라는 모든 어소시에이트가 성공의 기회를 공평하게 가질 수 있도록 한다. 따라서 '유리한 위치에 있는 어소시에이트라고 해서 특별한 대우(이익이나 불이익)를 받지 않는다. 오히려 동일한 직급의 다른 모든 어소시에이트와 같은 대우를 받는다. 여기서 '유리한 위치'란 유니베라 어소시에이트 정책과 절차를 위반한 까닭에 정당하게 부과된 징계 아래 현재 있지 않다는 것을 의미한다.

### 2. 투명성

유니베라는 모든 어소시에이트들을 공정하고 정직하게 대할 것이다. '막후 협상'은 존재하지 않으며 적절한 모든 정보는 진실한 동반자 정신에 기반하여 현장과 공유한다.

### 3. 기업-현장 동반자 관계

유니베라는 회사가 성공하기 위해서는 현장과 정보를 공유하고 신뢰와 상호 존중에 기반한 동반자 관계를 유지해야 한다고 믿는다. 동반자 관계는 현장에 직접적인 영향을 주는 전략과 전

Managing a direct selling company requires a diverse skill set. In addition to normal business input and issues, we receive constant feedback from our field leaders that is often contradictory or outside our current strategies and initiatives. While we need to always be open to great ideas and new information, in order to execute we must stay focused which requires a clear strategy, discipline, and a set of guiding principles that the team can use to guide their daily decision making. Below are a set of guiding principles used by the Univera management team. We have shared these principles with our Associate Field Advisory Board so that they are always aware of framework we use to assess input and make decisions.

### 1. Maintain a "level playing field"

The corporate team insures that every Univera Associate has an equal opportunity to succeed, and that no Associate "in good standing" receives special treatment (good or bad) but rather the same treatment as any other Associate at a commensurate rank. "In good standing" is defined as not currently under any duly levied Univera sanctions resulting from breaking of Univera's Associate Policies and Procedures.

### 2. Transparency

The corporate team will deal openly and honestly with all Associates. There will be no "back room deals" and all appropriate information will be shared with field leaders in a spirit of true partnership.

### 3. Corporate-Field Partnership

The Univera corporate team believes that we can only succeed as an organization if we share information and partner with field leaders in an environment of trust and mutual respect. This partnership is especially important when we build strategies and tactics that have a direct impact on the field, such as events, incentives, promotions, sales tools, etc.





술, 즉 이벤트, 성과급, 승진, 판매 도구 등을 사용할 때 더욱 중요하다.

#### 4. 명확한 역할과 책임

유니베라는 직원의 다양한 역할과 책임을 항상 명확히 제시하기 위해 노력할 것이며, 특히 본사와 어소시에이트간의 역할을 분명히 할 것이다. 현장 교육과 같이 명확한 구분이 어려울 경우에 유니베라는 계획과 전략에 대해 어소시에이트들과 논의할 것이다.

#### 5. 신규 어소시에이트 증원(핵심활동)

유니베라는 회사의 장기적 성장과 안정은 신규 어소시에이트들이 들어온 후 90일간의 경험에 달려 있다고 믿는다. 이는 판매와 충원의 50퍼센트 이상이 90일 이내의 신규 어소시에이트들에 의해 이루어졌다는 통계수치에 따른 것이다.

#### 6. 주요 수치

유니베라는 사업 케도를 결정짓는 네 가지 수치에 주목할 것이다.

- 1) 증원: 유니베라와 새로 관계 맺는 어소시에이트와 고객
- 2) 활성화: 주문과 판매를 시작하는 어소시에이트와 고객의 비율
- 3) 생산성: 어소시에이트와 고객의 평균판매/주문량
- 4) 유지: 어소시에이트와 고객이 적극적으로 활동하는 평균기간

이 네 가지 척도가 모두 중요하다. 신규 어소시에이트의 증원이 모든 것의 출발점이다. 우리의 비전을 현실로 옮기기 위해 더 많은 사람들의 동참을 유도해야 한다는 것을 유념할 것이다.

#### 7. 사업에 대한 균형 잡힌 접근

유니베라는 회사의 장기적인 성장과 안정이 활동형 어소시에이트(상근 및 비상근)와 고객형 어소시에이트를 포함한 고객 포트폴리오에 달려 있다고 믿는다. 유니베라는 각각의 고객 집단과 차별화되고 의미 있는 소통을 하도록 힘쓸 것이다.

#### 8. 보상 정책

유니베라는 후원제 라인은 신성하며 합의된 보상 정책에 따라 어소시에이트들에게 커미션을 제공하기로 한 약속은 중요하다고 믿는다. 후원제 라인의 어떠한 변화도 철저한 검토를 거칠 것이며, 다른 어소시에이트에게 불이익이 없을 경우에, 또 공정하고 논리적인 사유가 있을 경우에만 회사가 승인할 것이다. 보

#### 4. Clear Roles and Responsibilities

The corporate team will strive to always be clear about the various roles and responsibilities of corporate employees and more importantly the role of the field leadership versus the corporate team. In areas that may be "grey" such as field training, the corporate team will discuss with the field leadership its plans and strategies.

#### 5. Focus on New Associates ("Hot Spots of Activity")

The corporate team believes that the long term growth and stability of the organization depends on the experience of New Associates in their first 90 days. This is based on data that suggests more than half of the selling and recruiting in the business is done by people who have been with Univera for less than 90 days.

#### 6. Key Metrics

The Univera management team will focus on four key metrics that determine the trajectory of the business:

- 1) Recruiting : New Associates and Customers joining Univera
- 2) Activation : Percentage of new Associates and Customers who begin ordering or sponsoring
- 3) Productivity : Average sales per Associate and per Customer
- 4) Retention : Average times that Associates and Customers continue to be active

We will focus on all four of the key metrics, but also acknowledge that it all starts with recruiting. In order to deliver on our vision we will keep in mind that we need to attract many more people to our cause.

#### 7. Balanced Approach to the Business

The Univera management team believes the long-term growth and stability of the business depends on a customer portfolio that includes Business Building Associates (full-time and part-time,) Product Consuming Associates, and Customers. We will strive to communicate to each of these distinct audiences in a unique and meaningful way.

#### 8. Compensation Plan

The Univera management team believes in the sanctity of the line of sponsorship and the importance of the commitment of paying Associate commissions per the agreed upon compensation plan. Any proposed changes to the line of sponsorship will be thoroughly reviewed and only be approved by the company if there

상 정책의 수정을 검토하는 경우는 매우 드물며 철저한 토의와 조사가 필요하다. (미국의 헌법 수정은 대단히 엄격하다는 점을 생각하라.)

### 9. 유기적 성장과 현명한 MLM 리더 영입

유니베라는 유기적 성장이 사업의 초석이라고 믿는다. 기업 전략과 실행계획은 대부분 유기적 성장을 촉진하는 방향으로 집중할 것이다. 알다시피 탄탄하게 유기적으로 성장하는 기업만이 MLM 리더를 영입할 수 있다. 비유하자면, 유기적 성장은 '케이크'이고 다른 MLM 리더를 영입하는 일은 '케이크 위의 생크림'과 같다.

### 10. 기본에 충실하라

유니베라는 근본적인 프로그램과 과정, 절차를 수립하는 데 집중하여 어소시에이트와 고객에게 안정적이고 신뢰할 수 있으며 예측 가능한 경험을 제공할 것이다. 여기에는 브랜드 및 네트워크 마케팅의 기본이 되는 이벤트와 성과급, 제품 신발매, 판매 도구, 교육, 승진 등이 포함된다. 또한 IT를 비롯한 인프라 개선에도 힘쓸 것이다. 기본이 갖추어지기 전에는 여타 프로젝트에 자원을 투입하지 않을 것이다.

이러한 기본 원칙은 일상적인 의사결정의 '기반'이 된다. 한편으로 2012년에는 세 가지 고차원 개념에 초점을 맞춘 비교적 간단한 전략을 실행하고 있다.

- (1) 재건: 성공적인 글로벌 직접판매기업을 운영하기 위해 필요한 인프라
- (2) 재활성화: 영업, 마케팅, 자산
- (3) 재획득: 현장 조직을 더욱 활성화시켜 더 나은 성과를 내기 위한 신뢰와 확신

이렇게 단순한 원칙을 지키고 재건/재활성화/재획득 전략을 수행함으로써 우리는 2012년을 힘있게 출발하여 판매와 증원에서 의미 있는 성과를 거두었다. 아직도 많은 과제가 남아있지만, 변화의 기세를 몰아 앞으로는 전략을 확실히 실행하고 현장 지도자들과 성공적인 동반자 관계를 구축할 것이다.

글 | 랜디 반시노 사장 | 유니베라 미국, 캐나다

are no detrimental impacts on other Associates and there is a fair and logical reason. Changes to the compensation plan itself will be considered very infrequently and require thorough discussion and vetting (think the rigor that goes into amending the US Constitution.)

### 9. Organic Growth vs. Attracting MLM Savvy Leaders

The Univera management team believes that organic growth is the bedrock of the business. The vast majority of corporate strategies and initiatives will be directed to driving organic growth. We know that only a business that has strong organic growth will have any ability to attract other MLM leaders any way. To use a metaphor, we see organic growth as "the cake," and attracting other MLM leaders as "the frosting on the cake."

### 10. Focus on the Fundamentals

The corporate team is totally focused on putting in place fundamental programs, processes, and procedures that create a stable, reliable, and predictable experience for Associates and Customers. This includes overall branding and network marketing basics like events, incentives, product launches, tools, training, and promotions. We are also focused on infrastructure improvements in IT and other areas. Until such time as we have the fundamentals in place, we will not deploy resources on exception projects.

While these are basic principles that we use as a "touchstone" for daily decision making, we are executing a relatively straight forward strategy in 2012 that focuses on three high level concepts:

- (1) Rebuild: the infrastructure required to run a successful global multi-level marketing company,
- (2) Revitalize: our Sales and Marketing approach and assets, and
- (3) Regain: trust and confidence in the field organization which will translate into higher activity levels and improved results.

Following these simple principles and executing our Rebuild/Revitalize/Regain strategy, we have seen a powerful start to 2012 with significant increases in both sales and recruiting. We have much yet to do, but we will continue to build on this momentum by executing on our strategies and partnering with our field leadership.

By Randy Bancino President | Univera USA & Canada



## 제2의 도약을 위한 독립경영 시동

## Independent management for the second take off

(주)네이처텍은 2012년 1월 2일부로 (주)남양으로부터 독립했다. Phase IV 첫해인 2012년, 네이처텍의 법인 독립은 그 의미가 자못 크다 할 것이다. 지금까지 관계사의 든든한 울타리 안에서 온실경영을 해 왔다면, 지금부터는 홀로서기로 에코넷 내에서 중추적인 역할을 담당하는 회사로 거듭날 계획이다.

홀로서기를 위해서는 기존과는 다른 많은 혁신과 변화가 있어야 한다. 네이처텍은 법인 독립을 기점으로 국내시장은 물론 해외시장에서까지 건강기능식품 및 화장품 영역에서 글로벌 경쟁력을 갖춘 글로벌 OEM, ODM전문기업으로 탈바꿈할 것이다.

이를 달성하기 위한 네이처텍의 핵심전략은 '마스터벤더(Master Vendor)'와 '특화OEM'이다. OEM, ODM시장에서 고객의 Needs는 다 변화하고 있다. 이러한 국내외 고객의 요구를 충족시키기 위해 모든 제품을 네이처텍 안에서 생산한다는 것은 생산설비 측면에서 보나, 가격 경쟁력 등에서 보나 합리적이지 않은 것이 사실이다. 각 제형별로 경쟁력을 보유한 벤더(Vendor)를 확보하고 이들과 유기적인 협력체계를 구축하여 다양한 고객의 요구에 발 빠르게 대응하는 마스터벤더 전략이 완성되면, 네이처텍은 어떤 종류의 고객에게도 최고수준의 QCD(Quality, Cost, Delivery)를 제공할 수 있을 것이다. 지난 수년간 네이처텍은 이러한 전략을 뒷받침하기 위해 핵심기술인 '처방경쟁력'과 '품질경쟁력'을 강화해 왔다.

지난 30여 년간 국내 건강기능식품업계를 선도하면서 차별화된 경쟁

Naturetech became a separate entity as of January 2<sup>nd</sup> in 2012. Separation of Naturetech is quite significant in the year 2012, which is also the first year of Phase IV. Naturetech has been kept safe under the wings of ECONET family of companies, but it will stand on its own from now to play a central role in ECONET.

To stand on its own, much innovation and changes are required. Naturetech will seize the opportunity to become an OEM, ODM specialized company with global competence in health functional food and cosmetics.

The core strategy of Naturetech to this end are two; "Master vendor" and "specialized OEM." Customers' needs in OEM and ODM market have been diversified. To rise to the occasion, it is not reasonable to manufacture all kinds of products within Naturetech from both the standpoint of production facility and price competence. Master vendor strategy is to retain competent vendor for each product line and build close and cooperative relations with them to meet various needs of customers in quick manner. By implementing this strategy, Naturetech will be able to deliver the best QCD (quality, cost, delivery) to any kind of customer. For the last few years Naturetech focused on prescription and quality competence to support this strategy.

Naturetech has been leading healthy functional food industry in Korea for the last 30 years and has built differentiated competence. Technological basis and master vendor strategy will enable Naturetech to



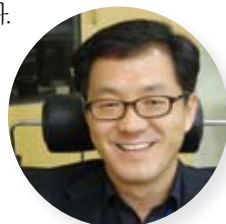
**홀로서기를 위해서는 기존과는 다른 많은 혁신과 변화가 있어야 한다.**  
**네이처텍은 법인 독립을 기점으로 국내시장은 물론 해외시장에서까지**  
**건강기능식품 및 화장품 영역에서 글로벌 경쟁력을 갖춘 글로벌 OEM, ODM전문기업으로 탈바꿈할 것이다.**

**To stand on its own, much innovation and changes are required.**  
**Naturetech will seize the opportunity to become an OEM, ODM specialized company**  
**with global competence in health functional food and cosmetics.**

력을 키워온 네이처텍은 그간에 축적한 자체기술력과 마스터벤처 전략을 적절히 결합함으로써 과거보다 훨씬 더 다양한 고품질의 제품을 공급할 수 있는 토대를 마련했다. 그리하여 국내외 고객사에게 그들이 원하는 다양한 제품을 공급함으로써 명실상부한 글로벌 OEM, ODM전문회사로 도약할 것이다. 이를 위해서 네이처텍은 올해 중앙연구소를 확대 개편하여 개발경쟁력을 높여가고 있으며, 품질경쟁력을 높이기 위해서 안전성센터를 신설하여 QA, QC업무를 강화해 나가고 있다.

또한 (주)네이처텍은 2012년을 재창업의 원년으로 삼고 제2의 도약을 준비하고 있다. 기존의 사업영역인 OEM, ODM을 넘어 안정적이고 지속적인 성장을 가져다 줄 수 있는 신성장동력, 즉 신사업을 모색하고 있다. 신사업은 에코넷의 사업영역인 웰니스산업 카테고리 안에서 다각도로 후보 사업군을 검토하고, 네이처텍에 적합한 사업모델을 선정하여 2013년에는 가시적인 성과를 낼 예정이다. 이 신사업은 네이처텍의 지속성장을 이끌 중요한 신성장동력이 될 것이다.

이를 통하여 PhaseⅣ 마지막 해인 2014년에는 현재 600억 원대의 매출을 1,000억 원으로 끌어올려 명실상부한 중견기업으로 성장 발전할 계획이다. 네이처텍 전임직원은 매출뿐 아니라 명품회사, 즉 다니고 싶은 회사, 투자하고 싶은 회사, 거래하고 싶은 회사를 만들어 지속성장하는 회사를 만들겠다는 굳은 의지로 가득 차 있다.



글 | 안기억 상무 | 경영지원본부장 | 네이처텍

supply high quality and a variety of products to customers at home and abroad. To become a globally competent OEM and ODM manufacturer, Naturetech is strengthening its R&D competence by extending and renovating its R&D Center. Also, it put in place safety center and is strengthening QA and QC function to ensure high quality.

Naturtech is also preparing the second takeoff in 2012. It will push the current envelope of OEM and ODM business to tap into a new growth engine, or a new business, to ensure stable and continuous future growth. Naturetech is reviewing new business areas within the wellness businesses according to ECONET business model. It plans to choose a suitable business model for Naturetech to produce visible result by 2013. The new business will serve as a new growth engine to ensure continuous growth of Naturetech.

Naturetech plans to grow into an enterprise of middle standing in name and substance by increasing sales from 60 billion KRW to 100 billion KRW by the end of 2014, which is the last year of Phase IV. All employees of Naturetech is determined to grow not only sales, but to make a first-rate company which attracts new employees, investors, and business partners to grow steadily in the future.

By Kieok Ahn Vice President | Strategy & Planning Division | Naturetech



## 피파의 노래

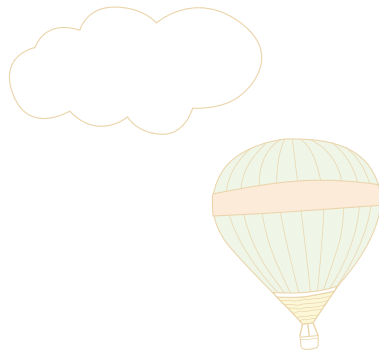
때는 봄  
날은 아침  
아침 일곱 시  
산 허리는 이슬 맺히고  
종달새는 날고  
달팽이는 아가위나무에서 기고  
하느님 하늘에 계시옵나니  
세상은 무사하여라

로버트 브라우닝

## Pippa's Song

The year's at the spring,  
And day's at the morn;  
Morning's at seven;  
The hill-side's dew-pearl'd;  
The lark's on the wing;  
The snail's on the thorn;  
God's in His heaven--  
All's right with the world.

Robert Browning



# 지역사회와 상생하는 유니젠

경영지원본부 관리팀 임상득 부장을 만나다.

# Unigen in Harmony with Local Community

Interview with Sangdeuk Rim  
(Facility Management team / Management Support Division)

**편집자 주** 에코넷은 세상에서 가장 아름다운 기업이 세상에서 가장 성공적인 기업이 될 수 있음을 보여 주고자 합니다. 단순한 재무적 성과만을 추구하는 것이 아닌 윤리, 환경, 사회문제 등 비재무성과에 대해서도 함께 고려하는 지속가능경영은 에코넷이 그리는 모습과도 일치합니다. 에코넷웨이에서는 조화와 상생의 원칙에 따라 기업이 속한 사회, 국가와 함께 성장, 발전하고자 하는 에코넷의 노력, 특히 그 동안 실천해 온 에코넷의 CSR(Corporate Social Responsibility) 활동을 정리하고, 우리의 역할을 다시 되새기려고 합니다.

1. 네이처텍 - 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)을 위한 작은 실천(vol.37)

2. 유니젠 - 지역사회와 상생하는 유니젠 - 경영지원본부 관리팀 임상득 부장을 만나다.(vol.38)

**Editor's note** ECONET wants to show that the most beautiful company in the world can become the most successful company in the world. Instead of simply pursuing financial achievements, sustainable business management considering also non-financial achievements such as ethics, environment, and social responsibility, falls in line with ECONET's mission. ECONETWAY puts together the efforts made by ECONET to grow and develop together with the society and country which the company belongs to based on the principles of harmony and symbiosis and in particular ECONET's Corporate Social Responsibility (CSR) activities carried out so far, to redefine our roles.

1. Naturetech - Putting into action the company's Corporate Social Responsibility(vol.37)

2. Unigen in Harmony with Local Community - Interview with Sangdeuk Rim(Facility Management team / Management Support Division)

유니젠 경영지원본부는 2009년 8월 19일 송정리 인근지역으로 봉사활동을 나갔다. 집집마다 방문하여 변기, 욕실은 물론 방 구석구석까지 깨끗하게 청소했다. 그뿐만 아니라 유니젠은 송정리에서 노인정을 건립할 때 보일러는 어떤 것이 좋은지 설비 자재로 어떤 것이 품질이 좋은지 선택할 수 있도록 전문적인 정보를 제공하고 조언을 해주었다. 송정리 노인정은 2009년 9월 완공되었고 유니젠은 주민에게서 감사패를 받았다. 유니젠은 현재까지 매년 노인정에 보일러 유류비의 일정부분을 지원하고 있다. 이 활동을 시발로 유니젠은 일 년에 두 번씩 인근지역 주민들을 돕고 있다. 이러한 도움의 관계가 주민들에게 어떤 의미일까, 그리고 유니젠에게 어떤 의미일까. 사회봉사활동의 주축인 관리팀의 임상득 부장을 만났다.

**황지혜 기자(이하 황):** 안녕하세요? 임상득부장님. 시간을 내주셔서 감사 드려요. 유니젠이 지역사회와 상생하기 위해 꾸준히 인근지역 지원활동을 하고 있는데, 그와 관련하여 질문을 드리려고 합니다.

**임상득 부장(이하 임):** 그래요. 허허.

**황:** 언제부터 지역사회에 봉사하기 시작했나요?

**임:** 3년쯤 되었지요.

On August 19, 2009, members of Management Support Division of Unigen participated in volunteer activities in the area nearby Songjeong-ri. By visiting each house, members cleaned every inch of toilets and rooms. Also, they provided tips and advices so that the villagers of Songjeong-ri could choose materials or boilers suitable for establishment of a senior welfare center. This center was completed in September 2009 and Unigen received an appreciation plaque from them. Every year, Unigen has supported a part of subsidy for oil expense of boilers of the center. With this as the beginning, Unigen has conducted voluntary activities to help villagers in this area for two times a year. What does this mean to villagers and Unigen? I met Sangdeuk Rim, the senior manager of the facility management team which has taken a leading role in these activities.

**Reporter Jihye Hwang (Hereinafter, "Hwang"):** Thank you for taking your time for this interview. As Unigen has kept voluntary activities to support this area, in an effort to build reciprocal relationship with local community, I would like to ask a question about this.

**Sangdeuk Rim (Hereinafter, "Rim"):** No problem.

**Hwang:** Since when has Unigen conducted these voluntary activities?

**Rim:** It's been 3 years.

**Hwang:** What was the beginning?





황: 어떻게 시작하게 되었나요?

임: 유니젠이 병천 시내에서 멀리 떨어진 농촌에 깊숙이 들어와 주변과 교류도 없었기 때문에 주민들은 유니젠이 무엇을 하는 기업인지 알지 못하던 때였습니다. 기업의 사회적 공헌 활동이 기업과 지역사회 사이의 유대관계를 좋게 만들 것이라 생각하고 경영지원본부장인 표창민 상무와 상의했습니다. 자재 값 정도는 지원할 수 있다는 확답을 받고 봉사활동을 시작하게 되었습니다. 우리가 그들에게 도움을 주면 언젠가는 회사에 도움이 될 거라고 생각했습니다. 물론 꼭 무엇을 바라고 시작한 건 아니었습니다만.

황: 어느 지역까지 지원활동을 나갔나요?

임: 두릉리를 시작으로 성재리, 송정리, 사정리 등 인근지역으로 넓혔어요.

황: 어떤 활동으로 도움을 주고 있나요?

임: 기본적으로 형광등과 같은 오래된 전등을 새로운 전자식 램프로 교체했는데, 전보다 밝을 뿐만 아니라 절전도 되고 교체도 편하지요. 또한 수도, 변기, 보일러 등 우리가 할 수 있는 모든 것을 내 부모를 모시는 마음으로 하나하나 꼼꼼히 챙기려고 노력을 했습니다. 간혹 기계, 펌프, 모터 등과 같이 농기계에 대해 문의하시는 분도 있었는데, 간단한 것은 우리가 고쳐 드리고 전문적인 것은 업체에 견적을 대신 요청해서 검토해 주기도 하고 부품을 구해다 주기도 했지요.

황: 처음부터 어떤 도움이 필요한지 알고 도와주었나요?

임: 처음에는 마을 주민들이 어떤 도움이 필요한지 몰랐어요. 그래서 일단 마을 이장을 찾아가 유니젠에서 왔다, 이러저러한 도움을 드리고 싶다고 취지를 설명했습니다. 그래서 고령자들이 열악한 환경에서 전구도 갈지 못하고 수도꼭지도 고치지 못하고 있다는 걸 알게 되었지요.

황: 유니젠에서 왔다고 했을 때 주민들의 반응은 어땠나요?

임: 유니젠이라는 회사 이름은 잘 모른다고 했어요. 남양알로에 계열사라고 했더니 알아들으시더군요. 처음에는 노인들이 긴가민가하셨는데, 한 집 한 집 오래되고 낡은 것을 교체하고 수리



수도시설을 정비하고 있는 임상득부장 Sangdeuk Rim checking water facilities

**Rim:** It was the time when villagers had no idea about Unigen, as we were located in rural area far distant from downtown of Byeongcheon and had no relationship with neighbors. We thought that Unigen's social contribution would result in peaceful and amicable relationship between Unigen and local community, and had consultation with CFO Changmin Pyo who was the head of Management Support Division. Pyo agreed to support some money such as cost of materials and we began volunteer activities. We thought that our assistance could be rewarded sometime. Of course, we didn't begin these activities to seek a reward.

**Hwang:** What area did your members cover?

**Rim:** At first time, we began the activities at Dureung-ri, and then are also serving for nearby area including Seongjae-ri, Songjeong-ri, and Sajeong-ri.

**Hwang:** What kind of activity did you do?

**Rim:** First of all, we replaced old fluorescent light bulbs to new electronic lamps, which are brighter, save electricity, and are easy to be replaced. We also took care of household supplies such as waterworks, toilet, boiler, as if we were doing this for our parents. Some villagers asked about agricultural machinery including pumps and motors. For simple malfunction, we fixed them and for complicated malfunction, we asked for an estimated budget to an agency for repair. Sometimes we got them components of machinery.



노후등을 교체하고 있는 임상득 부장과 차경섭과장 Sangdeuk Rim and Kyoungsub Cha replacing an old light bulb with new one



를 끝마치고 난 후 다음 집으로 가니까 점점 물려오시더군요. 자기 집도 서로 봐달라고 하셨습니다.

황: 뿌듯하셨어요.

임: 그렇지요. 허허. 입소문이 나면서 노인 한 분이 화목보일러를 고쳐달라고 한 적이 있었어요. 그 보일러는 기름과 병용해서 사용하지만 나무를 때서 가동하는 방식인데 A/S가 되지 않아 무용지물이었습니다. 당장 부품이 없고 구하기도 쉽지 않았어요. 업체 사람들은 멀고 친숙한 우리에게 부탁을 하신 거지요. 우리가 부품을 직접 주문하고 구입해서 보일러를 가동시키고 전기시설도 모두 교체했습니다. 김영선 씨가 고생이 많았지요.

황: 주민들에게 도움을 받은 적도 있나요?

임: 있었지요. 약초원을 조성할 때 두둑을 쌓을 일이 있었습니까. 트랙터가 필요했는데 마을주민에게 말했더니 흔쾌히 내주었습니다. 그 때, 사람은 함께 사는 거구나, 라고 느꼈습니다.

황: 그동안 특히 기억에 남는 게 있다면 이야기해 주세요.

임: 두릉리로 처음 봉사활동을 나갔을 때인데, 혼자 사는 할머니가 있었어요. 집은 다 쓰러질 것 같았고 다른 시설도 너무나 열악했지요. 더군다나 한국전력에서 전기를 끊어 놓았던군요. 금방이라도 무너질 것 같은 집에 전기시설이 있으면 위험하다는 이유 때문이었습니다. 근데 할머니가 세탁기를 쓰게 해달라고 사정하시는 것이었어요. 내가 보기에다 무척 위험해 보였지요.

그래서 전기시설을 비롯해 수도, 보일러 등 모두 시설을 싹 뜯어고쳐 전기가 들어오게 만들었습니다. 그렇게 세탁기가 정상 작동하게 해드렸지요. 시운전까지 하고 나니 할머니께서 눈물을 흘리시더군요. 할머니는 고맙다고 하시면서 줄 게 없어 미안하다고 하셨습니다. 그리고는 부엌에 가서서, 뭘 하시나 했더니 큰 스테인리스 냄비에 커피를 가득 끓여서 가지고 오시는 겁니다. 그 커피를 막걸리 주듯이 사발에 가득 주셨어요.

황: 할머니께서 고마움에 보답을 하고 싶으셨나 봐요.

임: 그렇지요. 또 성재리에 혼자 사는 할머니가 계셨는데, 집안 구석구석 둘러보니 뭐 하나 온전한 것이 없더군요. 오래된 냄비

Hwang: Did you know from the beginning about what was needed?

Rim: At first time, we didn't know about which assistance the villagers required. So, we visited the head of a village and explained our intention to help villagers. Through the meeting with the head, we came to know that senior people faced with difficulties to change light bulbs or repair faucets.

Hwang: When you said that your members were from Unigen, what was the response from villagers?

Rim: They said that they had no idea about Unigen. We replied that Unigen is a subsidiary of Namyang Aloe, and some of them understood. At first time, the aged didn't show active response, but after we replaced and repaired old things, more senior people gathered to ask for assistance.

Hwang: You might be so much contented.

Rim: You're right. As our activities went viral, an old person requested to fix his firewood boiler, which used oil and firewood. As the boiler couldn't get A/S, it was useless. We could not get components right away. As he felt familiar with us, he asked it to us. We ordered components for ourselves, operated the boiler, and replaced all the electricity. Our staff Youngsun Kim did a good job and hard work.

Hwang: Have you received assistance form villagers?

Rim: Yes, we have. When we built a herbary, we had to make a ridge, which required a tractor. A villager rent the tractor without hesitation. At that time, I felt that we are living in the community where people are helping each other.

Hwang: Please let me know if you have an unforgettable episode.

Rim: When we visited Dureung-ri for the first time, there was an old woman living alone at a tumbledown house. All the household facilities in the house were deteriorated, and even electricity has been cut off due to the reason that electricity in the house would be so much risky. The old woman, however, begged for help to use a washing machine. It seemed very dangerous. So, we repaired all the facilities including electricity, waterworks, and boiler and made the washing machine run normally. After testing was over, the old woman shed tears. She kept saying, "Thank you! Sorry for that I have nothing to give you." She went to a kitchen and brought coffee in a big pot. She poured the coffee to a big bowl as rice wine and



청소준비하는 경영지원팀 직원들 (2009년 8월)  
Employees of the Business Support Division  
preparing for clean-up (August in 2009)





며 상이며, 눈물이 다 나더군요. 하나하나 고치고 닦고 해서, 침  
침하던 주방이 깨끗해지고, 거실에 환한 전등이 켜지니 할머니  
가 탄성을 지르더라고요. 이제 도마에서 손 베지 않겠다고 하시  
면서, 떨리는 손으로 과일을 열기살기 깎아주시더라고요. 그리  
고 배운을 하시면서 집에서 기르는 감나무에서 난 감을 검은  
봉지에 담아 주셨어요. 우리가 안 보일 때까지 손을 흔들며 연  
신 눈물을 흘리던 할머니 모습이 영 잊혀지질 않습니다. 모두  
부모 같고 정이 많으신 분들이지요. 내가 도와줄 수 있다는 게  
보람이지요. 때론 명절 때 찾아가 뵙고 알로엑스골드큐도 가져  
다 드렸는데 고맙다고 통곡을 하시더라고요. 이분은 속이 안 좋  
다고 오로지 노루모산, 그것만 먹었다고 해서 드리기 시작했는  
데, 그렇게 재작년부터 1년 정도 보살펴 드렸지요.

**황:** 앞으로 계획은 어떠신지요?

**임:** 지금처럼 1년에 두 번은 봉사활동을 할 계획입니다. 그런데  
물질이 필요할 뿐만 아니라 말벗, 사람이 그리운 노인들이 많습  
니다. 이런 분들 집을 방문하면 훈수처럼 이야기를 많이 합니  
다. 그리고 그분들이 말씀을 많이 하도록 유도하지요. 그래야  
필요로 하는 것이 무엇인지 알고 도와줄 수 있지요. 오면가면  
들러 어르신들과 10분이라도 말벗 하는 것이 필요합니다. 가끔  
이라도. 앞으로 계속 그렇게 하려고 합니다.

**황:** 정말 아름다운 일들을 많이 해오셨고 또 계획하고 계시네  
요. 유니젠, 그리고 에코넷 파이팅입니다. 인터뷰에 응해주셔서  
감사 드립니다.

인터뷰를 하며 내 눈에는 눈물이 그렇그렇했다. 물론 이야기에 감동한 때문이었지만 상생의 아름다움을 깨달았기 때문이었다. 유니젠이 인근 지역에 제공하는 지원활동, 고령자들에 대한 관심과 보살핌은 지역사회와 상생하고자 하는 노력이 일회적인 것이 아니라 지속적인 것임을 보여준다.

gave it to us.

**Hwang:** It seems that she wanted to express her gratitude.

**Rim:** That's right. There was another old woman living at an old house in Seongjae-ri. All the stuffs in the house were old and deteriorated and they brought me tears. We repaired and cleaned each stuff, and kitchen became clean. Seeing bright light at living room, the old woman shripped with joy. She peeled fruit with shaking hands, saying that she will not cut her finger any more. When we left her home, she gave us persimmon in a black plastic bag and shook hands until we disappeared from her eyes. I couldn't forget this old woman who kept wiping her eyes while seeing us off. All of these old people looked like our parents. It was very rewarding to help them. Sometimes, we visited them during holidays and gave Aloe-gold. Some of them wept loudly out of joy and gratitude. An old woman said that she has taken only Norumo Oral Powder for gastritis, and we have given her Aloe-gold for about one year.

**Hwang:** What's your future plan?

**Rim:** We will do volunteer activities for two times a year. There are old people who need not only money or things but also people to talk with. When we visit these old people, they are overjoyed. We let them talk a lot to find out what they really need and what we can do. To talk with them, even though the time is not long, is necessary for them. We will keep doing this in the future as well.

**Hwang:** All the Unigen members have done and planned very beautiful jobs. Unigen and ECONET, go for it! Thank you so much for taking the time for the interview.

While having an interview, my eyes were filled with tears, as I was touched with the story described during the interview and realized the beauty of reciprocal living. Unigen's voluntary activities for the local community and cares for old people showed that this effort to live in harmony with local community was not one-off but continuous one.

글 | 황지혜 대리 | 천연물연구팀 | 유니젠

By Jihye Hwang Associate Researcher | Natural Product Development Team | Unigen

관리팀 임상득 부장과 김영선 사원  
Sangdeuk Rim and Youngsun Kim  
of Facility Management team



송정리 주민들에게서 받은 감사패  
Appreciation plaque received  
from villagers of Songjeong-ri





봄을 시작하는 알로콧 멕시코 농장  
천원지방의  
하늘과 대지에 펼쳐진  
초록과 노랑의 향연





Aloe in Mexico Starting New Spring  
A feast of sky blue,  
earth brown,  
aloe green and bud yellow



사진 | 정동현 관리부장 | 알로콕 멕시코

Photograph by Dongheon Jung Administrative Director | Aloecorp Mexico





# 유니베라, 3회 연속 CCM인증 획득기

Univera Korea Obtains  
CCM Certification  
three times consecutively





①② 2011년 하반기 CCM 인증서 수여식에서 인증서를 받는 김교만 상무  
 VP Mana Kim receives a certification at the CCM certification awarding ceremony  
 ③ 2012년 시무식에서 소비자중심경영(Consumer Centered Management, CCM)을 선포하는 이병훈 총괄사장  
 Chairman & CEO Bill Lee declares CCM (Customer Centered Management) at 2012 new-year kick-off meeting  
 ④ CCM 인증서 CCM certificate

지금 이 순간에도 많은 UP들이 유니베라의 제품을 판매하며 그 우수성을 널리 알리고 있다. 이는 '유니베라'가 제품을 판매하는 UP와 대리점 사장, 제품을 구입하는 고객들에게 건강과 아름다움을 전하는 기업이라는 신뢰가 있기에 가능한 것이다. 고객에게 신뢰를 주는 기업은 실제로 경영이 그러해야 하며 나아가 객관적인 기관이 이를 인증해야 한다.

오래 전부터 유니베라는 소비자중심경영(Consumer Centered Management, CCM)을 하는 기업으로 인증 받기 위해 노력했다. 소비자중심경영은 기업의 모든 경영활동을 소비자 중심으로 구성하고 이를 지속적으로 개선하는 것을 말한다. CCM인증은 기업이 소비자중심경영을 잘 운영하고 있는지 한국 소비자원이 평가하고 공정거래위원회가 인증하는 제도이다. 이는 기업의 소비자 지향적 경영문화 확산과 소비자 관련 시스템 구축 및 정비를 통한 대내외 경쟁력 강화와 소비자 권익 증진 노력을 통한 소비자 후생 증대에 기여하는 것을 목표로 한다.

유니베라는 1996년 '고객만족의 개념'이 생소하던 시기에 이미 '고객중심' 개념을 경영에 도입하고 2008년 1월 건강기능식품 및 화장품업계 최초로, 또 중소기업 최초로 CCM인증을 받았으며, 인증 획득 이후에도 고객불만의 사전예방, 사후처리, 재발방지체계를 지속적으로 운영하여 2010년 1월 재인증을 획득(2차)하고, 이후 2012년 1월 3회 연속 CCM인증을 획득했다.

2008년 첫 번째 인증을 받을 때에는 공정거래위원회도 처음 시행하는 제도라 인증에 대해 구체적으로 조언할 수가 없는 상황이었다. 따라서 회사가 자체적으로 CCM체계에 맞춰 내부조직, 프로세스, 시스템을 점검하고 개선하여 잘 운영하고 있는지를 항목에 따라 근거자료를 준비해야 했다. 어려움이 컸지만 소비자를 위해 어떤 일을 어떻게 해야 하는지에 대해 준비하고 인증에 참여했다.

Right at this moment, many UPs are selling Univera's products and making PR activities about excellence of the products. This is possible in that 'Univera' is trusted by UPs, heads of distributors, and customers as a company that delivers health and beauty to them. A company trusted by customers should operate itself to respond to customers' trust and external organization should prove this.

Since a long time ago, Univera has made efforts to be recognized as a company that fulfills the requirements for CCM (Consumer Centered Management). CCM refers to company's operating activities centering on customers that go through continuous improvement. CCM certification is certified by Korea Fair Trade Commission through assessment of company's CCM by Korea Consumer Agency. This system is purposed to sharpen internal and external competitiveness of a company and protect the rights and interests of consumers by spreading customer-oriented culture and establishing customer-centered system in order to contribute to benefits of customers.

In 1996 when the industry and customers were not accustomed to the concept of 'customer satisfaction,' Univera already introduced it to operating activities. In January 2008, Univera became the first company in the functional health food industry and cosmetic industry to obtain CCM certification. After obtaining such certification, Univera has kept preventing customer complaints, taking post actions for the complaints, and operating measures to prevent reoccurrence of the complaints. In January 2010, Univera obtained the second certification and the third in January 2012 for three consecutive times.

When Univera obtained the first certification in 2008, the Korea Fair Trade Commission could not give detailed advices about the certification, as it was first introduced. Therefore, Univera had to evaluate internal organizations, process, and system for itself and prepare for evidence documents. Though there were a lot of difficulties, Univera prepared well and applied for certification.



5 6 2011년 CCM 실사를 위해 준비한 자료들 Materials and data prepared for 2011 CCM due diligence  
 7 CCM 실사를 준비하는 고객만족팀의 회의 Meeting of the Customer Satisfaction Team for CCM due diligence

소비자중심경영을 위해 유니베라는 여러 가지 시스템을 기획하고 실제 업무에 적용했다. 그 중에서 특히 COS(고객의 소리 전달시스템: Customer Oriented Service)를 보완하고 개선했다. COS는 고객의 불만을 접하는 모든 채널에서 정보를 수집·관리하여 빠르고 정확하게 고객 불평사항을 분석·대응하는 시스템이다. 소비자 불만처리, 개선활동, 제품개발, 교육 등 기업경영 전반에 걸쳐 고객만족도를 향상시키기 위한 도구로 적극 활용하고 있다.

또한 UCS(본사와 대리점간의 커뮤니케이션 시스템: Univera Communication System)를 통해 현장의 불만과 고객을 위한 의견을 관련부서에 잘 전달하도록 하는 시스템을 구축했다. 소비자불만의 처리 및 개선 활동을 전사적으로 공유함으로써 고객 서비스의 품질과 만족도를 높이기 위해 꾸준히 노력했다. 아울러 매년 CCM 운영결과를 자료집으로 발간하여 교육자료로 활용하고 있다.

보통 CCM인증의 유효기간은 2년이다. 따라서 2010년 획득한 재인증 기한을 연장하기 위해 2011년 하반기부터 본격적으로 세 번째 재평가를 준비했다. CCM을 얼마나 잘 운영하고 있는지, 또 지속적으로 개선하고 있는지를 재확인하는 자리이기에 인증 횟수가 더할수록 부담은 더 커졌고, 점검자료는 더 방대해졌다. 소비자 요구사항의 경영반영 및 개선 실적, 고객관련 교육, 서비스 등 기업경영 전반에 걸쳐 CCM을 적극적으로 활용하고 있는지를 평가 받기 위해 부서별로 체크리스트를 작성하여 관련 자료를 요청했다. 당연한 사실이지만 CCM 인증 실사에서는 실제 운영하고 있는 모든 활동이 시스템과 데이터, 실적 등 근거자료로 제시되어야 한다. 그래서 CCM 사무국은 몇 개월간 긴장 속에서 야근을 연속하며 활동 사진을 수집하고 부분별로 사전예방활동지침 자료를 분석하고 교육자료를 문서화하는 한편으로 모든 부서

For CCM, Univera planned a host of systems and applied them to actual businesses. As a notable one, Univera supplemented and improved COS(Customer Oriented Service). COS is the system to collect and analyze customer complaints from all the channels and respond to them in a rapid and accurate manner. In order to enhance customers' satisfaction over the company's operation including customer complaint handling, operation improvement, product development, training, etc., COS is actively used.

In addition, through UCS(Communication system between the head office and distributors: Univera Communication System), Univera built the system to deliver opinions on customer complaints and suggestions to relevant divisions. By cooperating in the company-wide manner with the activities to handle and improve customer complaints, Univera has made continuous efforts to enhance quality of customer services and satisfaction of customers. Each year, Univera has published a book of CCM operation result and utilized it as a training material.

Generally, CCM certification holds good for 2 years. Therefore, in order to extend the period of certification obtained in 2010, CCM office has begun preparations since the latter half of 2011 to obtain the third certification. As it aims to reconfirm whether or not CCM is operated well and continuously improved, the more certification is to be obtained, the more Univera comes to have burdens. Accordingly, enormous data has been required. In order to prepare documents about CCM performance, improvement performance, customer training, services, and so on in terms of customers' needs, CCM office made a checklist and requested relevant materials and data from every division. Due diligence of CCM certification requires submission of evidence data regarding system, performance of a company. Therefore, CCM office worked overtime at night for several months, collected relevant photos, analyzed prevention guidelines, documented



에 참여를 독려했다. 그 결과 실사 당일에는 몇 박스나 되는 어마 어마한 자료가 준비되었다. 이는 유니베라뿐만이 아니라 네이처텍, 유니젠, 에코넷홀딩스 등 전 임직원의 CCM 실천의지와 적극적인 동참이 없었다면 어려운 일이었다.

인증을 준비하면서 많은 것을 얻었지만 그 중에서도 가장 큰 수확은 에코네시안으로서 자부심이다. 그만큼 시스템과 제도를 구축하고 기업운영에 활용하고 있는 모습을 보면서 에코넷이 얼마나 고객을 위해 노력하고 있는지 알게 되었다.

실사를 마친 한 달 후 유니베라는 실사 평가결과보고서를 받았다. 평가단은 보고서에서 유니베라의 CCM이 도입단계를 넘어 정착단계에 이르렀다고 판단하면서 기업활동 전반에 걸쳐 거의 모든 분야에서 적극적으로 활용하여 일부 성과도 나타나고 있다고 평가하였다. 아울러 중견기업임에도 자율관리시스템에 대해 CEO의 전폭적인 의지가 엿보인다고 밝혔다.

앞으로 유니베라는 고객을 최우선으로 생각하며 행복을 주는 기업이 되기 위해 최선을 다할 것이다. 실질적인 고객의 만족과 신뢰를 높이기 위해 품격 높은 서비스를 제공할 것이다. 이 자리를 통해 CCM 인증을 받는 데 도움을 주시고 애써주신 모든 분께 진심으로 감사의 마음을 전한다.

글 | 신은미 과장 | 고객만족팀 | 유니베라 한국

training materials, and encouraged every division. As a result, on the day of due diligence, tremendous quantity of materials and data in several boxes have been prepared. This could not have been possible without willingness and active participation of entire staffs of Univera, Naturetech, Unigen, and ECONET Holdings.

While preparing for the certification, we could learn and recognize many things; pride as an ECONETian is the best fruit out of them. While witnessing the system development and utilization of the system into operation, we could realize that how much effort ECONET has made for customers.

One month after the due diligence, Univera received a report on due diligence results. In this report, evaluation team judged that Univera's CCM is in the stabilization stage, surpassing the preparation stage, and Univera is utilizing the CCM for overall activities and gaining some performances. The team described that through Univera is an SME, it exhibited CEO's strong willingness toward the autonomic management system.

In the future, Univera will keep exerting efforts to serve the customers best and make them happy. In a bid to enhance customers' satisfaction and trust, Univera will be providing high quality and dignified services. We would like to deliver our heartfelt gratitude for those who helped and encouraged Univera to obtain CCM certification.

By Eunmi Shin Manager | Customer Satisfaction Team | Univera Korea

### 인증 과정에 참여한 고객만족팀 팀원 인터뷰

#### Interview with a staff of Customer Satisfaction Team for CCM certification

유니베라에 꼭 입사해야겠다고 생각한 이유 중 하나는 바로 유니베라가 CCM인증기업이라는 사실이다. 전공이 소비자학이라 CCM에 대해 배웠고, '만약 내가 일을 하게 된다면 CCM인증기업에서 일하고 싶다'고 생각했다.

유니베라에 입사한 지 몇 개월 지나지 않아 CCM 재인증 준비를 하게 되었다. 처음이라 어떠한 준비와 자료가 필요한지 몰라 막막했다. 내가 도움이 될지도 걱정이었다. 하지만, 4개월 전부터 매일 팀 회의를 하며 CCM 과정에 대해 이해하게 되었다. 또한 선배들의 가르침 덕분에 무사히 실사를 마칠 수 있었다. 실사가 끝나고 다 함께 부둥켜 안고 "수고했습니다"라고 말하며 그동안의 노고를 위로하던 모습이 아직도 잊혀지지 않는다.

비록 힘든 과정이었지만 고객만족팀의 팀워크를 다시 한 번 확인했으며, CCM인증 우수기업으로 거듭나기 위해 '내가 더 노력해야겠다'는 생각을 하게 되었다.

글 | 오지인 | 고객만족팀 | 유니베라 한국

One of the reasons why I wanted to join Univera was that Univera is a CCM-certified company. As I majored in customer science, I learned CCM and hoped to work for a CCM-certified company.

I came to participate in preparation for CCM certification after only several months have passed since I joined Univera. I didn't know what to prepare, as it was the first time to me. I was worried that I might not be of help. However, I could learn and understand CCM certification gradually through team meetings which have been held since 4 months ago. Due diligence ended without failure thanks to guide of my seniors. I still remember the scene on the day when the due diligence was over; all the members hugged each other, saying "thank you for your efforts," and praised hard works during preparation for CCM certification.

Though it was not an easy task, I could witness strong teamwork of the Customer Satisfaction Team and came to make up my mind that 'I' should put more efforts to make Univera a best-performing CCM-certified company.

By Jiin Oh | Customer Satisfaction Team | Univera Korea





① 단체 사진을 찍고 있는 이병훈 총괄사장 Bill Lee taking a group shot  
 ② 조나단 허버드(Jordan Hubbard)와 이병훈 총괄사장 Bill Lee trying to be taller than Jordan Hubbard

# 2012 유니베라 다이아몬드 세미나



새로운 스타터 키트를 선보이는 클레어 반시노  
 Claire Bancino showing off the brand new starter kit

1월은 유니베라 어소시에이트 리더들에게 새해를 계획하고 교육하고 동력을 집약하는 중요한 시기이다. 2012년 1월, 우리들은 모두 한자리에 모여 유니베라의 경영진이 세운 새로운 계획에 함께 했다.

200명이 넘는 어소시에이트 리더들은 3일간의 세미나 일정을 위해 애리조나 피닉스에 모였다. 아울러 북미 전역에서 그 밖의 어소시에이트들이 성공한 리더들로부터 배우기 위해 찾아왔다. 3일간 치러진 행사로는 워크숍 형식으로 진행한 현장경험하기와 주요 리더들의 강의 등이 있었다. 참가자들은 '자연의 혜택을 인류에게 전하는 미션을 성취하기 위해 서로 돕는 팀원이라는 생각을 다시금 되새기며 각자의 액션 플랜을 마련했다.

또한 어소시에이트들은 현장과 유니베라의 끈끈한 파트너 십을 경험했다. 유니베라에서는 랜디 반시노(Randy Bancino) 사장이 2012년의 새로운 사업계획을 설명하고, CSO(Chief Science Officer) 스티븐 체네스키(Stephen Cherniske)가 요가와 제품에 담긴 과학의 힘을 소개했다. 아울러 CMO(Chief Marketing Officer) 클레어 반시노(Claire Bancino)가 유니베라의 새로운 브랜드를 설명했다. 주말에는 이병훈 총괄사장이 유니베라 어소시에이트가 전세계 최고가 될 수 있도록 열정과 신념을 불어넣으며 헌신을 촉구했다.

글 | 알 케러년 블루 다이아몬드 어소시에이트 | 포틀랜드

# Blue Diamonds Al and Jan Keranen Power Up their team for 2012!

Each January, my wife Jan and I like to pull our top leaders together. Together we put on an event where we can set out our goals for the year as a team; as well as teach other business Associates. Coming out of the holiday season can be rough and so we like to have this meeting at a nice resort out of the rain and snow. Going to the resort allows us to refocus and fill out our calendars for the upcoming 6 or 7 months till Convention. We also assist the new Associates with their calendars and the do's and don't(s) for them to be able to go Diamond in 6 months to a year.

We believe this time that we spend together is invaluable. We know that before you can lead a large team you must get the leaders all focused on what they need to do. They need to know how they can incorporate their cross line and up team in helping them and their team. We also like to involve the corporate leadership. Having Corporate be hand-in-hand together working with us to accomplish Bill Lee's vision is critical. The Executives have come in for different parts of the leadership event and will speak on updates, new programs, and plans for the future. The feeling the Associates get is so very important. This allows them to feel as though they are part of the team and shows everyone we are not working in a vacuum or silo! We are working together to accomplish something great... Bringing the best of nature to humankind and also to be the best for the world! The people who attend these events each year can learn a great deal. We like to use a workshop hands-on strategy. We teach/model/workshop at each table, then discuss the takeaways from each subject covered. Most importantly we put down on paper an action step that each individual will need to do. Jan and I feel like it's very important to have this time together with the team.

This past January was no different. A large leadership group of diamonds and blue diamonds (19), put on an event at the Arizona Grand Resort in Phoenix Arizona, to launch the 2012 Univera business. This



다이아몬드 회원을 위한 세션을 진행한 알 케러넨 Al Keranen leading a session for the Diamonds team was joined by over 200+ Associates for the three-day leadership movement training that occurred on January 5, 6 and 7.

The program consisted of the top 10 training subjects needed to become great at networking, each subject was presented by different diamonds and blue diamonds. Each subject was presented from the front of the room, then each subject was expanded on in a workshop with a diamond leader as a moderator. During the workshop everyone worked on skill development and a practical application to the subject matter. There were also action steps that the associates wrote down in their training manual. The whole event was based upon practical, applicable skills that would help them achieve their goals.

Stephen Cherniske CSO was a great contributor. He did a Question & Answer on Thursday night and then yoga classes on Friday and Saturday morning. He also taught on Saturday afternoon. He talked about the future of our science and the practical application of how our products make a difference in the world today. We also had Matt Rumpsa (Executive Vice President of Business Development) and Claire Bancino (Chief Marketing Officer) talk to us about the new branding and the new incentives for 2012.

Saturday evening was topped off by a great banquet that featured former Associates of the Year and this year's current Associate of the Year both for Canada and US. Our guest speakers were Stephen Cherniske CSO, Randy Bancino President and the keynote presentation was given by Bill Lee our CEO and Owner..... Bill's enthusiasm, belief and his commitment to help us become the best for the world was one of the best speeches from Univera. Afterwards all the speakers were available to talk and to take pictures. Overall January 2012 Phoenix event was awesome and I believe it created inspiration for all to push 2012 to new limits!

By Al Keranen Blue Diamond Associate | Portland OR



# 2차 에코넷 한국 구성원 의견조사

## The second ECONETian Opinion Survey for Korean employees

### 시작하며

‘성공한 사람이 행복하다?! 행복한 사람이 성공한다?!’에서 행복한 사람이 성공한다는 것에 더 공감이 간다. 구성원 의견조사는 구성원들이 인식하고 있는 조직의 불만족 요인을 줄이고 긍정적인 것을 향상시키면 구성원이 행복해지고, 그러면 일의 성과가 향상될 것이라는 가정에 기반을 두고 있다.

2011년 1월의 1차 조사에 이어 11월에 2차로 에코넷 구성원 의견조사(ECONETian Opinion Survey: 이하 EOS)를 실시했다. 1차와 비교하여 설문항목을 축소하는 등 몇 가지 사항을 개선했는데, 무엇보다 결과의 올바른 해석에 주안점을 두었다. 두 차례에 걸쳐 조사를 진행하면서 EOS가 일하고 싶은 조직을 함께 만들어가는 데 필요한 구성원과의 소중한 소통채널로서 자리잡아가고 있음을 확인했다. 앞으로도 운영 상 개선은 있겠지만 EOS를 지속적으로 실시하여 조직운영, 특히 인사정책실행과 소통을 통한 신뢰구축에 활용할 것이다.

\* 해외 법인의 경우 아직 통계값의 패턴이 불명확하여 전체분석에서는 제외하고, 에코넷 한국에 한정하여 아래의 결과분석을 진행하였으니 양해 바랍니다.

### EOS 참여사와 응답자

이번 설문조사에는 에코넷 이스트 총335명(한국187명(유니베라 75명/네이처텍74명/유니젠28명/홀딩스10명), 중국121명, 러시아27명)과 에코넷 웨스트 총88명으로 총423명이 참여했다.

### EOS 결과 이해 시 유의사항

설문조사 결과를 해석하고 이해할 때 흔히 있는 실수는 통계값인 숫자에 지나치게 얽매이는 경향이다. 절대값의 수치보다는 ‘전체적인 패턴을 이해하고 질문간의 관계를 해석’해야 의미를 제대로 읽어 실제 개선사항을 도출하는 데 활용될 수 있을 것이다.

### Beginning

Does happiness invite success? Or, do happy people tend to succeed? I think the latter is the case. The opinion survey is based on a hypothesis that if factors less favored by employees are eliminated, employees will be happier and therefore will perform better.

Following the first survey conducted on January 2011, ECONET did the second round of EOS(ECONETian Opinion Survey). Compared to the first round, a few things are rectified, including reducing the number of questions. What we put before anything else is to get clear understanding of the results. The two rounds of surveys confirmed that EOS has become a valuable channel of communication which is necessary to make a better organization to work for. Some corrections will be made in the future, to be sure, but we will definitely maintain EOS to use in trust building in the management of organization, especially in terms of HR policy and communication.

\* In case of overseas corporations, the results had to be excluded due to statistical discrepancy. Thus, the survey is limited to ECONET Korea.

### EOS participants and respondents

This second round of EOS is participated by 335 employees at ECONET East (187 from Korea-75 at Univera/ 74 at Naturetech/ 28 at Unigen / 10 at ECONET Holdings, and 121 from China, 27 from Russia) and 88 employees at ECONET West, making 423 participants in total.

### In understanding of EOS results

The common mistake in analyzing survey results is to excessively concentrate on numbers in statistics. Rather than reading only the numbers, seeing the overall pattern and analyzing the connection between questions is a better approach to understand the meaning of the results and therefore make improvements.

‘전체적인 패턴을 이해하고 질문간의 관계를 해석’해야  
의미를 제대로 읽어 실제 개선사항을 도출하는 데 활용될 수 있을 것이다.

Seeing the overall pattern and analyzing the connection between questions is a better approach  
to understand the meaning of the results and therefore make improvements.

### EOS 주요내용 이해

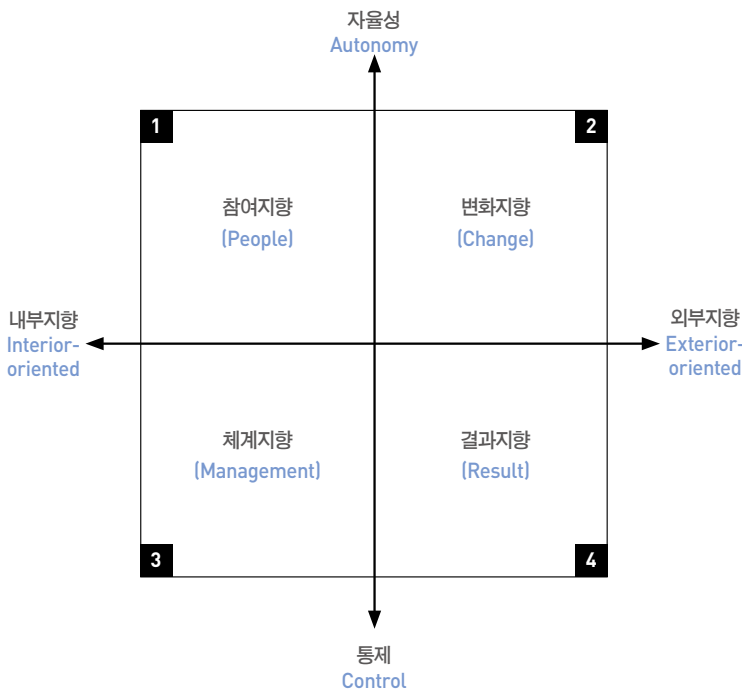
#### 1. 조직문화에 대하여

조직문화에 관한 설문문항은 소위 ‘경쟁가치모형(competing values model)’에 기반하여 설계되었다. 경쟁가치모형이란 간략히 말해서 조직문화는 다양한 차원들이 통합된 것으로 자율성과 통제의 수직축, 내부지향과 외부지향의 수평축, 이 두 개의 축을 중심으로 참여지향문화, 체계(위계)지향문화, 변화지향문화 및 결과(시장)문화로 구성된다는 것이다.

### Understanding main subjects in EOS

#### 1. On organizational culture

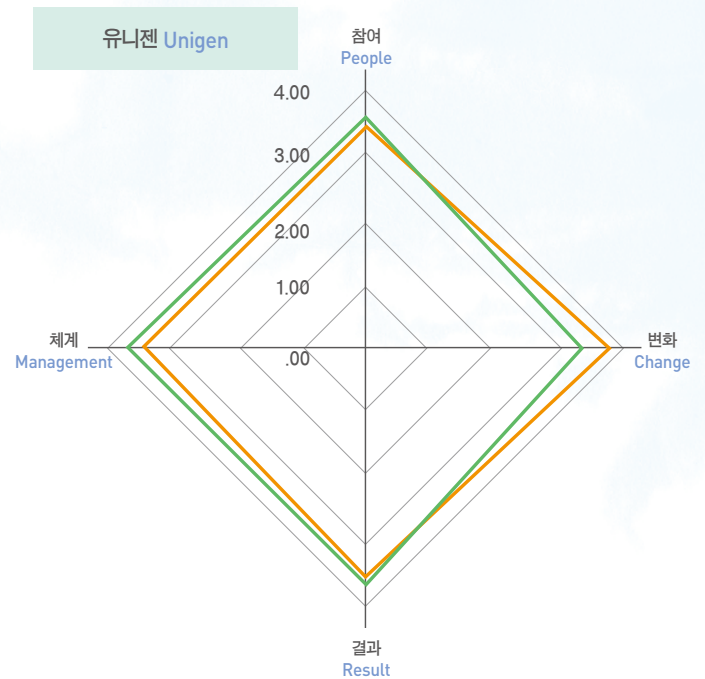
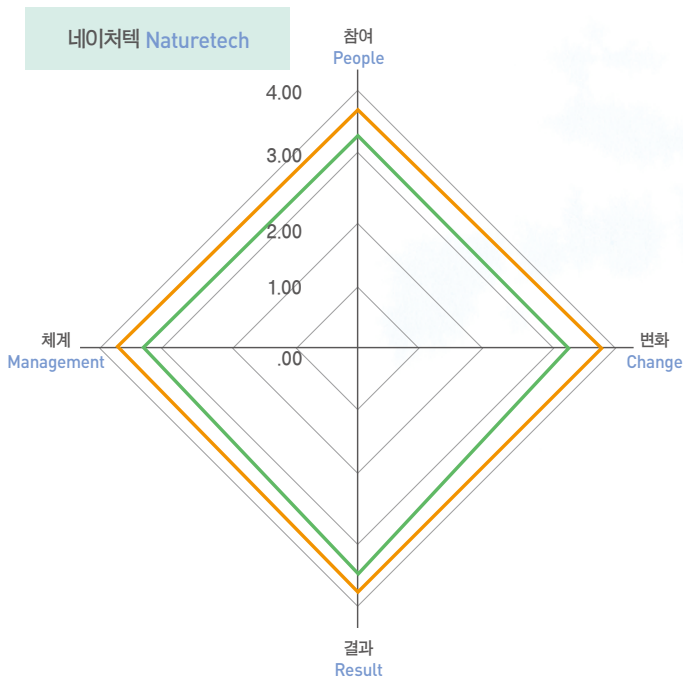
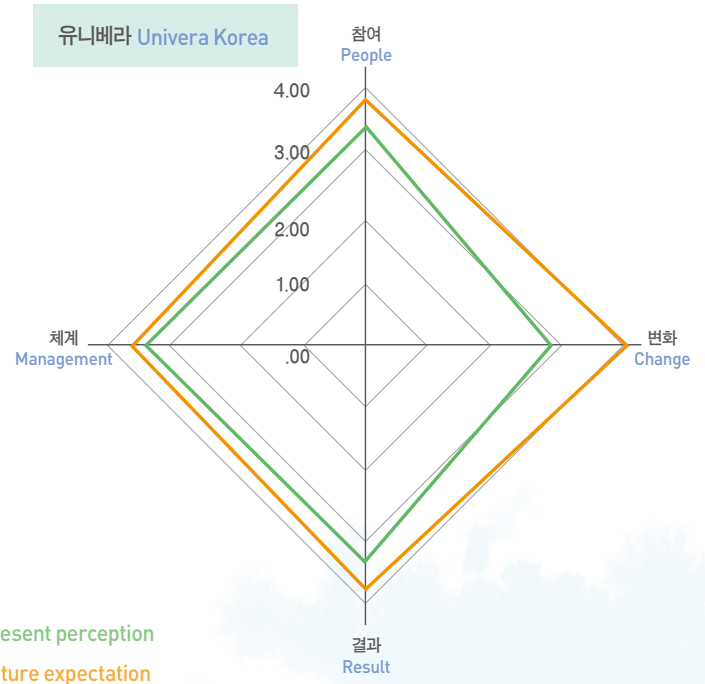
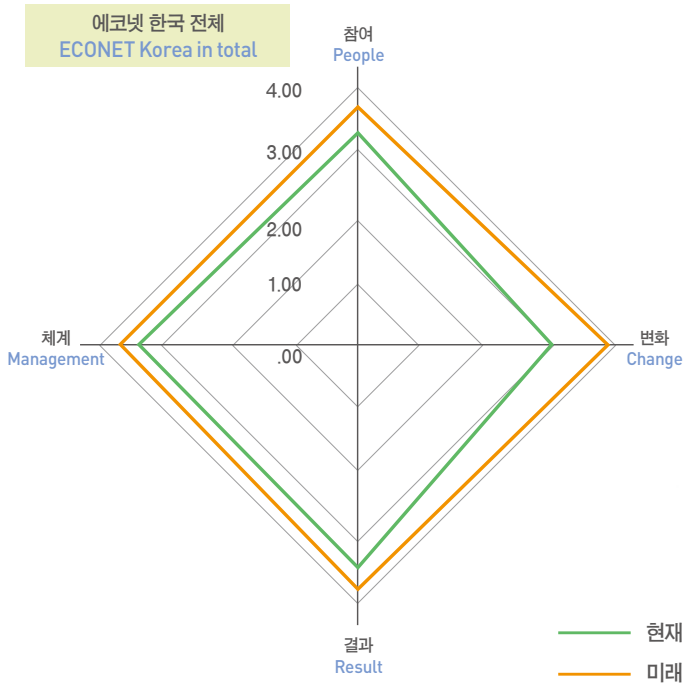
Questions on organizational culture are designed based on competing values model. In short, competing value model says organizational culture is combination of a variety of levels. The vertical axis is on autonomy versus control whereas horizontal axis about interior-oriented versus exterior-oriented. Around the two axis, the organizational culture is divided into four; people-oriented, management-oriented, change-oriented and result (market)-oriented.



1	참여지향 People-oriented	구성원 참여를 통한 강한 응집력과 사기, 원만한 인간관계 형성이 중요시되는 문화 Strong cohesiveness and morale, relationship between people are valued
2	변화지향 Change-oriented	변화에 대한 적응을 위해 창의적 아이디어의 개발 및 도전이 중시되는 문화 Creative ideas, challenge in order to adapt to change is valued
3	결과지향 Result-oriented	높은 생산성 또는 이윤을 확보하기 위해 명확한 방향설정 및 결단력있는 추진이 중시되는 문화 Clear direction and decisive execution is valued to retain high productivity or profit
4	체계지향 Management-oriented	일관성 및 안정성의 확보를 위해 합의된 기준의 준수, 객관적 정보 분석/관리 등이 중시되는 문화 Agreed-upon standard, objective information management are valued to maintain stability and consistency

1차와 2차 결과의 공통적인 패턴은 현재 에코넷은 ‘결과지향문화’가 강하게 나타나고 있다고 생각하는 반면 미래에는 ‘변화지향문화’로 바뀌어야 한다는 기대를 공통으로 가지고 있다는 것이다. 많은 구성원들이 생각하는 앞으로의 에코넷 조직문화는 변화지향적인 것으로 과감하게 혁신하며 환경의 변화에 유연하게 대응해야 한다는 것이다.

The same pattern appearing in the first and second results is that many feels that currently ECONET is more of “result-oriented” culture and expect it to be changed into “change-oriented” culture in the future. Many employees of ECONET think ECONET culture in the future should be changed to be change-oriented, to boldly innovate to adapt to changes in environment.



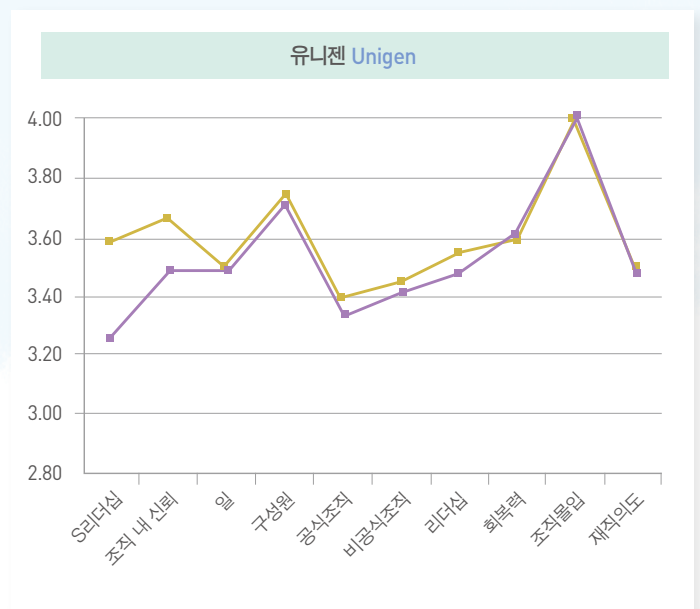
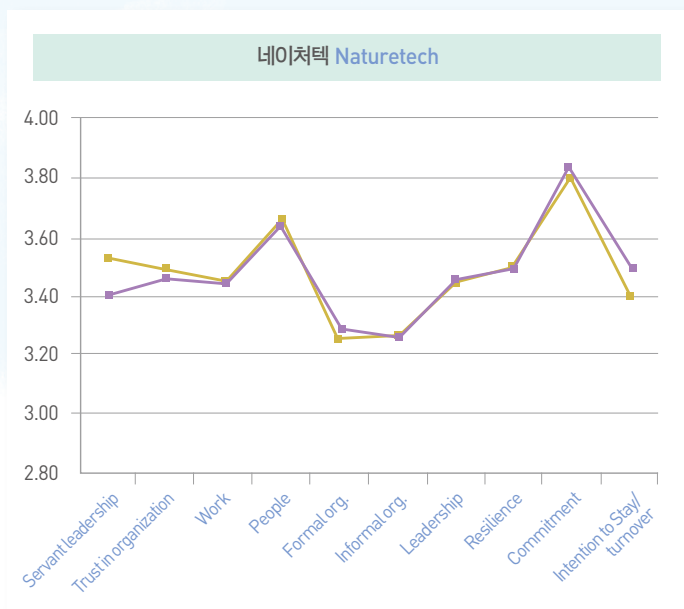
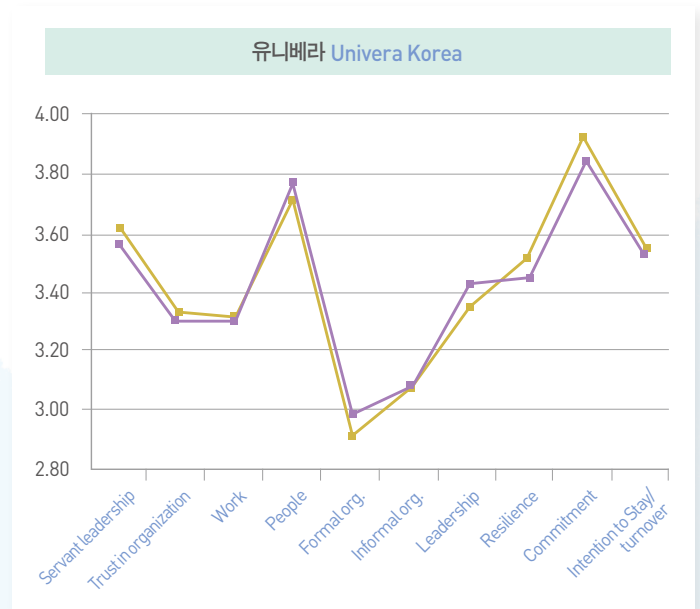
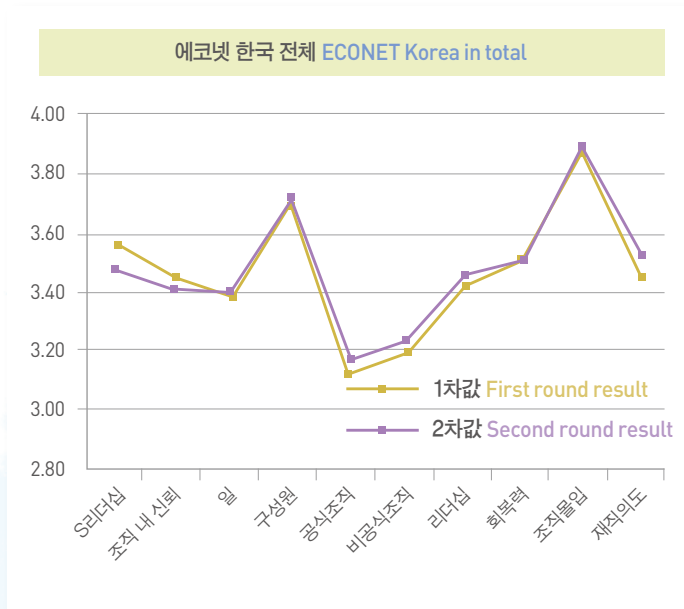


## 2. 가족사별 분야별 만족도 결과 - 에코넷 한국

1차값과 2차값의 차이를 분석한 결과, 급격한 하락이나 상승 등 통계적으로 유의미한 수치는 보이지 않으나 패턴을 본다면 아래 그래프와 같이 만족항목별로 경향이 나타나고 있다. 즉, 5가지 만족요인 중 '구성원만족'이 제일 높으며 조직효과성 중에는 '조직몰입'인 회사와 제품에 대한 자부심, 소속감이 높다고 나타난다. 반면 '공식조직'인 인사제도와 운영에 관한 분야가 제일 낮은 항목으로 나타나고 있다.

## 2. Results on areas according to each company of family - ECONET Korea

The differences between first and second results shows no distinctive rise or fall such as something significant in terms of statistics, but the overall pattern shows certain tendency in people satisfaction. Among the five satisfaction factors, people satisfaction is the highest. In organization effectiveness, "commitment" shows high level of pride and sense of belonging. On the other hand, the lowest satisfaction shows in "Formal organization" such as HR and management.



### 3. 세부질문별 결과 - 에코넷 한국 전체

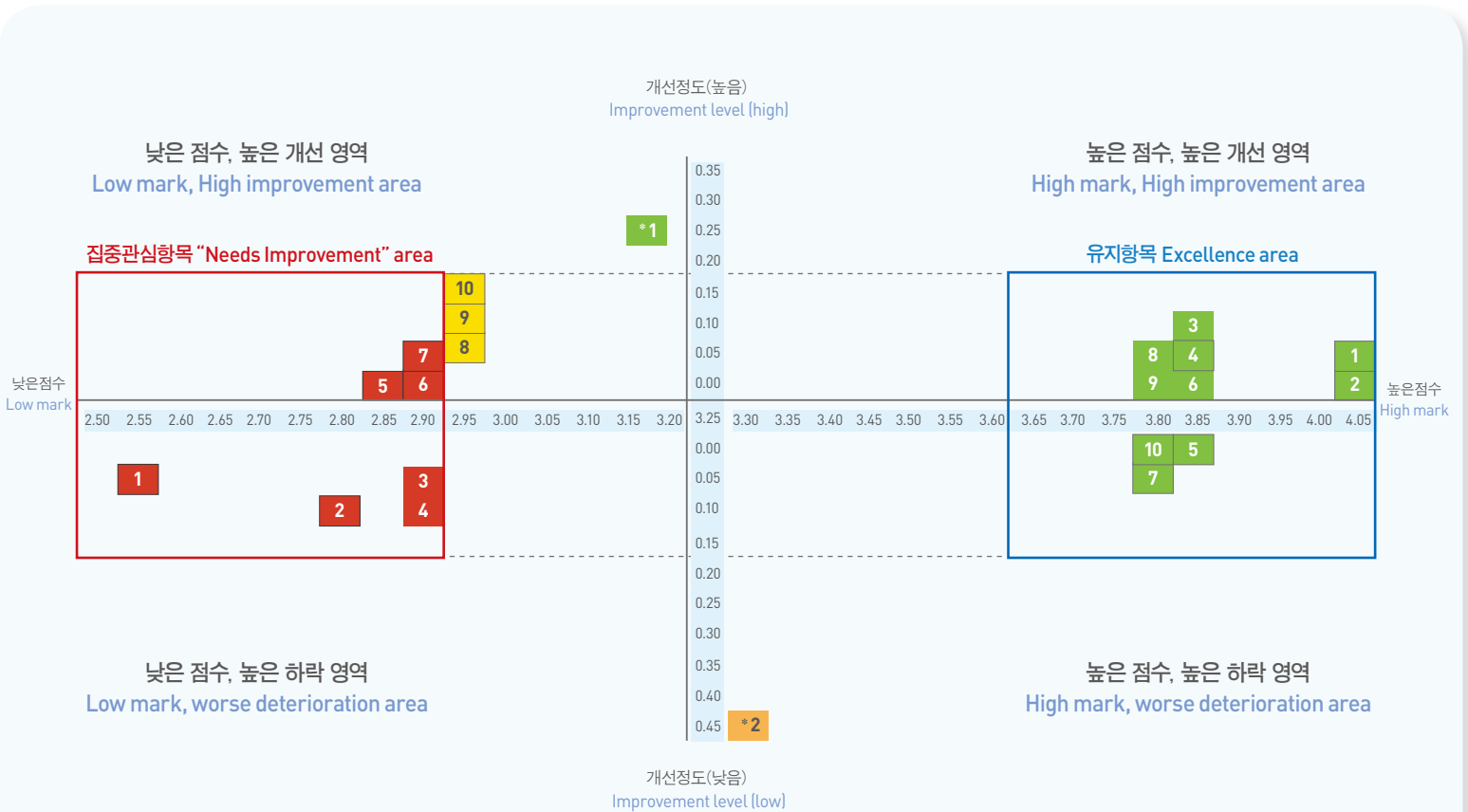
아래 그림의 가로축은 2차 결과의 만족도 점수이고 세로축은 1차와 비교하여 개선 또는 하락한 정도에 따라 값을 표현한 것이다.

- 빨간색** : 낮은 만족도 점수이며 개선도가 적은 것으로 '집중관심항목'
- 노란색** : 비교적 낮은 만족도 점수로서 '지속관찰항목'
- 녹색** : 높은 만족도 점수와 개선 정도가 큰 항목들로 '유지항목'
- 주황색** : 낮은 점수는 아니나 하락폭이 큰 것으로 원인을 찾아야 할 항목

### 3. Results of individual questions – ECONET Korea as a whole

The horizontal axis in the picture below means the satisfaction mark in second EOS, and the vertical axis means improvement or deterioration compared to the first round of EOS.

- Red** : Low satisfaction, improvement fall short of expectation - "Needs Improvement" area
- Yellow** : Satisfaction relatively low - 'observation area'
- Green** : High satisfaction, good improvement - Excellence area
- Orange** : Satisfaction is not low, but fell down compared to primary survey - Needs to find reason why



□ : 1차와 2차에서 동일하게 반복적으로 나온 항목

\*1 : 최고상승항목 '공식조직\_필요인력채용'  
2011년 공채진행의 긍정적 효과로 보여짐

\*2 : 최고하락항목 '서번트리더십\_지역사회기여'  
(질문의 '주어' 변경의 영향으로 추측됨,  
에코넷사람들은 -> 나의 상사는)

□ : Same in first and second round of EOS

\*1 : Highest rise- 'Formal org.-Recruitment'  
- result of 2011 hiring of new employees

\*2 : Biggest fall- 'Servant leadership- Support local community'  
(The reason of highly decrease is estimated 'the change of question's subject from 'ECONETian' to 'My boss')

■ 2차 조사 만족도 순위 Satisfaction rate in the second round of EOS

집중관심항목 우선순위 Priority in "Needs Improvement" area		유지항목 우선순위 Excellence area	
1	공식조직_우수인재유지* Formal Org. - Employee Retention*	1	조직몰입_제품자부심* Commitment - Pride in company product*
2	공식조직_복리후생_타사대비* Formal Org. - Benefits (compared to competitors)*	2	조직몰입_최선의 노력자세* Commitment - Willing to do best for the success*
3	일_가족시간 협력* Work - cooperation between subsidiaries*	3	구성원_부하관계 전반만족 People - satisfaction in subordinates
4	공식조직_급여_타사대비* Formal Org. - Salary level (compared to competitors)*	4	구성원_동료관계 전반만족* People - satisfaction in colleagues*
5	공식조직_배치_개인의사반영 Formal Org. - Placement (Consideration of opinion)	5	조직몰입_회사소속감/참여의식* Commitment - strong sense of belonging at ECONET*
6	일_협력에 대한 보상 Work - Cooperation acknowledgement	6	일_성취감 Work - a sense of accomplishment
7	공식조직_평가 후 충분한 설명* Formal Org. - clear explanation of the performance standards*	7	일_직무흥미/도전감* Work - interesting & challenging*
8	일_적정인력규모* Work - Appropriately staffed*	8	일_업무에 역량 활용 Work - utilization skills & abilities to the fullest
9	비공식조직_직언/소신 분위기* Informal Org. - speak frankly & openly with their supervisor*	9	조직몰입_회사에 대한 전반적 만족 Commitment - Satisfied working
10	공식조직_배치 시 개발/성장 고려* Formal Org. - Placement (Consideration of career development)*	10	회복력_개인의 역경 극복 자신감* Resilience - individual confidence in overcoming difficulty*

(주) \* : 1차, 2차 결과 하/상위 10개 중 반복된 문항임 (Comment) \* : These results appeared in both first and second round of EOS as they acquired highest and lowest marks

**후속사항**

1차, 2차에 걸쳐 분석된 결과를 기반으로 하여 가족사별로 개선과 유지를 위한 실행계획을 수립하여 진행할 것이며 임원급의 BSC에 그 목표값을 반영하였다.

실행계획을 수립할 때에는 사별로 본부별로 부족한 항목과 높은 항목에 개별적으로 접근하여 특성을 반영하여 실질적이며 구체적인 방안이 나와야 할 것이다. 즉, 망원경으로 전체패턴을 보되 실제 액션 플랜은 현미경으로 자세히 들여다보아야 한다.

또 다른 숙제는 해외법인에 관한 것으로 1차, 2차를 진행하면서 한국과는 달리 번역과정에서 그 의미가 달라지거나 사회주의국가의 경우, 질문의 개념이 문화적 차이로 제대로 전달되지 않는 경향이 있었다. 그러므로 해외법인의 경우, 그 특성을 고려하여 질문을 축소하고 항목을 재구성하는 등의 보완이 필요하다.

“바쁜 업무 중에 설문에 참여하시어 의견을 주신 에코네시안께 다시 한 번 감사의 말씀 드립니다. 올해는 11월에 진행할 예정입니다”

**Following actions**

Based on first and second rounds of EOS, action plans will be made to improve and maintain for each company of family. The goal will be included in BSC of executives.

In building action plans, each company should reflect on its shortcomings and merits to produce practical and detailed plans. The pattern on the whole should be looked through telescope whereas the action plans should be seen through microscope.

Another thing to consider about overseas corporations is that meaning of some questions is lost in translation due to cultural differences, especially in socialist country. Therefore, some questions need to be amended or excluded in cases of overseas corporations in consideration of cultural differences.

“Thanks again to all ECONETians who contributed their opinions to the survey among busy schedule. In this year, EOS is planned to be conducted in November.”



# 유피들이 일러준 삶의 지혜

**편집자 주** 『ECONETWAY』 기자가 직접 유니베라 대리점을 찾아가 일선 현장의 생생한 이야기를 들었다. 유니베라 신제천 영업국을 찾은 유니베라 한국 민지희 기자는 아래와 같이 방문 소감을 밝혔다.

신제천 영업국은 지금까지 방문한 영업국과는 분위기가 조금 달랐다. 유피님들도 조용조용하시고 전반적으로 분위기가 점잖았다. 그러나 막상 이야기를 나누고 보니 겉으로는 유해 보이지만, 속은 단단하다는 것을 느낄 수 있었다. 더욱 놀라운 점은 제품을 전시하고 보관하는 장소가 따로 있지 않고 열려 있었는데, 서로를 믿고 그대로 둔다고 한다. 이렇게 사장님과 실장을 포함하여 모든 유피들이 대리점 살림을 내 사무실, 내 직장이라는 같은 생각 아래, 완벽하게 공동으로 꾸려가고 있었다. 이러한 모습에서 신제천에 속한 모든 구성원들의 대리점에 대한 애착심이 대단하다는 것을 느꼈다.

유니베라와 인연을 맺은 시간이 어언 20년이 넘었다. 1992년에 청주노동지청을 통해 남양알로에의 진천공장에서 기계관리 업무로 직장 생활을 시작한 것이 긴 인연의 첫 매듭이었다. 첫 출근하던 날 통근버스 기사 아저씨가 날 알아보지 못하고 그냥 지나쳐 청주에서 진천까지 직행버스를, 진천에서 공장까지 택시를 타고 도착했지만 결국 지각을 해서 무안했던 기억이 난다. 힘들게 첫 출근했던 진천공장에서 기숙사 생활을 하면서 만 8년을 성실히 근무했다. 그리고 조금씩 미래를 그리는 시간을 가졌다.



# Wisdom Earned from UPs

**Editor's note** A reporter of 『ECONETWAY』 visited a Univera distributor to listen to vivid stories. The reporter named Jihee Min from Univera Korea visited New-LakeHill distributor and gave her impressions as shown below.

New-LakeHill Distributor had somewhat different atmosphere from other Distributors I have visited. UPs of this Distributor were very gentle and quiet. When I was talking to them, I realized that they were gentle in appearance but sturdy in spirit. The one thing that surprised me a lot was that all the products were stored at an open place, as they trusted each other. All the UPs including the head and manager have managed all the stuff and work of the Distributor together and shared responsibilities. I felt that all the members of New-LakeHill had a strong affection to the Distributor.

It has been more than 20 years since I first made connection with Univera. In 1992, I began my first work to manage machinery at Jincheon Plant of Namyang Aloe through the Cheongju office of Ministry of Labor; it was the very beginning of my long tie with Univera. On the first day of my work, a driver of a commuting bus didn't recognize me and I couldn't get the bus. I had to take a cross-country bus from Cheongju to Jincheon and a taxi from Jincheon to the plant, but eventually I was late and felt ashamed. At the Jincheon Plant, I have lived at a dormitory and worked for 8 years sincerely. There, I had time to design my future.

본디 나와 아내는 줄곧 시골에서 자랐다. 당시 시골의 삶은 지금도 크게 다를 것은 없지만, 육체적으로 힘든 노동의 연속이었고 금전적으로 힘든 상황이었다. 철학을 가지고 사업을 시작하는 다른 사장님들과 달리 나는 돈을 많이 벌어서 부자가 되고 싶었다. 부자가 되는 길은 곧 사업이라고 생각했고 남양알로에 대리점을 시작하는 것으로 꿈을 실현하고 싶었다. 먼저 대리점을 시작한 선배들이 희망적이고 비전 있는 업종으로 대리점 사업을 추천했다. 그러나 기숙사를 함께 쓰는 연구소 부장님은 대리점 사업을 시작하겠다고 했을 때, 어려 보이는 외모와 개인 사업 운영의 어려운 점을 이유로 계속 만류했다. 1년 가까이 부장님을 설득하고, 다소 의외였지만 아내의 전폭적인 지원이 있어 2000년에 제천에 대리점을 열었다.

‘무식이 용기’라는 말이 딱 맞는 상황이었다. 당시에는 지역별로 대리점 수를 제한했기 때문에 연고가 없는 제천에 대리점을 열게 되었다. 대리점 개설 시 수중에 돈은 2천 5백만 원이 전부였다. 평생 처음 어렵게 대출을 받아 시내의 중심이 아닌 변두리에 첫 등지를 틀었다. 처음에는 내 사업을 꾸려간다는 생각에 마냥 행복하고 좋기만 했다. 그러나 인구 11만 명의 작은 도시 제천이라는 공간에 우연찮게도 비슷한 시기에 남양알로에 대리점이 동시에 2개가 개설되어 유포를 모집하기조차 힘들었다. 제천에서 1시간 30분 떨어진 곳에서 처형이 이틀에 한 번 꼴로 친구와 함께 출근했고, 아침교실을 2명이 진행한 적도 있었다. 이대로는 도저히 안되겠다는 생각이 들어 차근차근 사업을 다져가기로 마음먹었다. 고객과 유포 인원을 늘리기 위하여 새벽 5시에 배드민턴 클럽 활동을 시작했고 아침에는 자전거를 타고 진단지를 돌렸으며, 저녁에는 세명대학 평생교육원에 등록을 하여 발마사지를 배우며 사람들과 접촉을 늘려갔다.

계속적인 노력 끝에 새벽에 나가는 배드민턴 클럽의 회원에게 처

I and my wife have lived at a rural village. The lives at the village were very hard physically and there also was a financial problem. Different from other heads who start business based on their philosophy, I wanted to earn much money and become wealthy. I thought that to do a business will make me rich, and I wanted to open a Namyang Aloe Distributor to make my dream come true. Some heads who already opened Distributor recommended me to open a distributor, saying that this would have a vision. However, a researcher of the R&D institute who lived with me at the dormitory kept dissuading me, citing the reasons that I looked younger compared to my age and learning business would have a lot of difficulties. For about 1 year, I persuaded the researcher and received wholehearted support from my wife, and eventually I opened the Distributor in 2000.

The expression, ‘The more ignorant you are, the more daring you are,’ exactly described my situation. At that time, there was a limitation in the number of distributors by regions, and thereby I had to open the Distributor in Jecheon where I had no connections. When opening the Distributor, KRW 25 million was the sum total of my possessions. After receiving loan for the first time in my life, I built my first nest on the outskirts not downtown. At first time, I felt happy all the time, because it was the first business I started for myself. However, in this small city Jecheon with 110,000 populations, two Namyang Aloe Distributors were opened in the similar period, and thereby to recruit a UP was difficult. My wife’s elder sister, who lived at the area which required one and half hours to come to Jecheon, and came to our Distributor with her friend for work every other day. Even sometimes, only two people participated in the morning class. Seeing these circumstances I faced with, I came to make up my mind to make my business grow gradually. In order to increase the number of customers and UPs, I started badminton club activities at 5



- ① 이병훈 총괄사장, 김영환 부회장과 함께 2003년 대리점 초창기 진천공장 건물 앞에서  
In front of the Jincheon Plant in 2003 along with the Chairman & CEO Bill Lee and Vice-chairman Youngwhan Kim
- ② 초창기 야외판촉 Outdoor sales at the earlier stage
- ③ 2000년 초창기 대리점 Earlier office in 2000
- ④ 2009년 1월 일본 세미나에서 At the seminar in Japan, Jan. 2009
- ⑤ 2008년 10월 진천공장 방문 단체 사진 Group photo in Oct. 2008 for visit to Jincheon Plant



음으로 판매를 하게 되었다. 너무나도 인상이 깊어 아직도 첫 판매를 한 제품과 회원님을 정확하게 기억하고 있다. 방앗간을 운영하시는 회원이셨는데 변비로 매우 고생을 하고 계셨다. 그분에게 아보민플러스 1개와 골드더럭스 1개를 판매하였는데, 이것이 나의 첫 매출이며 그 달 매출의 전부였다. 그 이후에는 평생교육원에서 인연을 맺은 광산업을 하시는 회원님께, 1년 동안 1억 넘게 꾸준히 판매를 하는 등 조금씩 차근차근 매출의 물꼬를 트게 되었다.

대리점을 경영하면서 제일 힘들었던 시기는 2003년 즈음이다. 대리점을 열고 3년 동안은 가게 세를 내기에 빠듯할 정도로 매출이 아주 적었다. 대리점 사업을 그만둘까, 대리점을 시장이 큰 천안으로 옮겨볼까 별의별 생각을 다했다. 그러나 3년 동안 신제천 대리점에서 나를 믿고 따라온 사람들이 눈에 밟혔고, 사업을 시작할 때 1년 동안 부장님을 설득했던 기간이 생각나면서 도저히 그만 둘 수가 없었다. 다시 마음을 다잡고 처음의 마음으로 사업에 임하였다. 그러자 거짓말같이 짧은 기간 내에 유포가 많이 늘어나기 시작했다. 신입정착 교육 시 어찌나 사람들이 많이 왔는지, 교육장에 자리가 없어 주방에 서서 교육을 들을 정도였다. 지금 출근하고 계시는 유포의 50% 이상이 그때 오신 분들이다. 한 달에 매출이 500~1,000만 원으로 쑥쑥 올랐고 영업국으로 승격도 했다. 돌이켜 생각해보면, 매출을 떠나서 그 시기에 가장 재미있고 신나게 사업을 꾸려나간 것 같다.

호사다마라는 말이 있듯이 모든 일이 잘 되면 사람이 기고만장해 질까 그런지 큰 시련이 닥쳐왔다. 2004년의 어느 날, 간부 유포 3명 중 2명이 동시에 퇴사하게 되었다. 매출은 반으로 꺾였고 분위기가 흐트러지면서 다잡는 데 1년이 걸렸다. 그러나 나는 간부 유포 몇 명

a.m., distributed flyers, and registered Semyung University's Life-long Education Center to learn foot massage.

After constant efforts, I could sell my product to a member of badminton club for the first time. It was really impressive that I could still remember the product and the member's face. He was running a mill and was suffering from constipation. I sold him one Arbomin Plus and one Gold Delux, that's my first and only sales of the month. Afterwards, I could increase sales gradually e.g., I could sell my products in total of KRW 100 million to a mine operator who I came to know from the Life-long Education Center.

While operating the Distributor, I had most difficult times in 2003. For three years since opening of the Distributor, I have not earned a lot of money, and even to pay for rent was difficult. Various kinds of thinking popped up in my mind, 'How about quitting this business?', 'What if I move the Distributor to Cheonan with bigger market?' However, I couldn't let down the people of New-LakeHill Distributor who had trusted and followed me for three years. Also, I came to reflect the period when I persuaded the researcher, so I couldn't give up this business. I settled myself down and tried to remember my original resolution. As if by magic, the number of UPs was highly increasing within short time. During the training for new employees, there was no room left and some people stood at the kitchen room. More than 50% of current UPs were the people who attended the training at that time. Sales skyrocketed to KRW 5~10 million a month and our Distributor was promoted to the first level. Looking back into my past, that period was the time when I spent the happiest and most enthusiastic moment.

As the expression, "The good comes with the bad," I came to face with seri-





으로 인하여 사무실이 성공한 것이 아니라, 우리들의 노력이 모여서 영업국을 만들었다는 것을 보여주기 위해 또 다시 초심으로 돌아갔다. 평생교육원에 등록하여 미술을 배우고, 아파트에 전단지를 돌리고, 자전거로 단독주택을 방문하며, 강원도에도 관측을 나갔다. 모든 방법을 동원하여 부지런히 뛰기 시작했다. 1년 후 예전의 신제천 대리점의 모습을 되찾을 수 있었다.

나의 삶에서 도(道)를 일깨워준 곳은 교회도, 사찰도 아닌 유니베라 대리점이었다. 또한 유니베라 대리점을 운영하면서 얻은 것은 자녀, 돈, 사람 등 많은 것들이 있지만, 그 중에 제일은 인생 선배인 유포들이 일러준 직접적인 삶의 지혜였다. 아직도 신제천 대리점에는 작은 주방과 함께 교육을 할 수 있는 분리된 공간인 식당이 있다. 신입 유포나 간부 유포나 모두 아침교실이 끝나면 다 함께 그 곳에서 점심식사를 한다. 점심식사는 간부 유포들이 한 달에 1번씩 돌아가면서 준비한다. 유니베라의 서번트 정신을 느낄 수 있는 우리 대리점의 자랑거리 중 하나이다. 또한 식사를 마친 후, 모든 유포들과 나, 그리고 실장까지 다 함께 청소를 한다. 아침에 대리점을 열면 나와 실장, 팀장님 한 분이 청소를 하지만, 교육과 식사를 마치면 유포 모두와 함께 다시 청소를 하니 우리 대리점은 24시간 반짝반짝 깔끔하고 깨끗한 상태를 유지할 수 있는 것이다. 이렇듯 나를 포함하여 신제천 대리점의 모든 구성원들은 우리 대리점이 비록 절대 매출로는 전국에서 손꼽히는 순위는 아니지만 앞으로 계속 함께할 수 있도록 언제나 최선을 다한다. 그렇기 때문에 신제천 영업국의 미래는 너무나 밝다고 생각한다. 신제천 대리점 파이팅!

글 | 김민희 사장 | 유니베라 신제천 영업국

ous hardship. One day of 2004, 2 out of 3 executive UPs retired at the same time. Our sales fell to the half and it took one year to turn all the things right. In order to prove that success of the first level distributor didn't come from several executive UPs but from efforts of all the members, I started work with a renewed mind. I enrolled the Arts class of the Life-long Education Center, distributed flyers at apartments, visited single houses, and made PR activities even in Gangwondo. Using all the method I could do, I made heated efforts. After 1 year, I could restore the past glory of New-LakeHill Distributor.

I could find enlightenment of life not from church or temple, but from Univera Distributor. While running the Univera Distributor, I could earn my children, money, and people, out of which the most important thing was the wisdom of life taught by senior UPs. Still, in the New-LakeHill Distributor, there are small kitchen and cafeteria that is separated place where training can be conducted. There, all the new UPs or executive UPs eat lunch together after a morning class is over. Each executive UP prepares for lunch once a month. It is our Distributor's strength that can prove Univera's servant leadership. After lunch, all the UPs, I, and manager clean the workplace together. In the morning, I, manager, and a team head clean the workplace, but after training and meal, the members clean the place all together, keeping the place clean all the time. Though New-LakeHill Distributor was not included in the list of Distributors with highest sales, all the families of our Distributor are making utmost efforts always. Therefore, I'm confident that New-LakeHill Distributor will fly higher. Mazel Tov to New-LakeHill Distributor!

By Minhoe Kim Head of Distributor | New-LakeHill distributor



- ⑥ 대리점 내부 Interior of the office
- ⑦ 현재 대리점 외관 Outer appearance of the distributor
- ⑧ 2011년 송년회 장기자랑 2011 year-end party talent show
- ⑨ 2010년 야유회 Picnic in 2010
- ⑩ 김민희 사장과 신은미 실장 Head and manager

# 에코넷 사람들에게

## A letter to ECONETians

이번에는 제 얘기를 하겠습니다. 아시다시피, 저는 2002-3년에 걸쳐 사사와 고 청강 이연호 회장의 평전을 썼습니다. 그 후 회사 밖에서 비전집 발간을 지원하는 등, 회사를 돕다가 2009년부터 회사에 들어와 일하고 있습니다. 에코넷 기업 문화를 정립하고 전파하는 일을 담당하고 있지요.

에코넷 사람들을 인터뷰하는 것도 제가 하는 일 중 하나입니다. 2009년에는 임원과 본부장을 중심으로, 2011년에는 팀장들을 중심으로 인터뷰하여 그 이야기를 정리했습니다. 앞으로도 더 많은 에코넷시안을 만날 것입니다. 얼마나 많은 이야기가 숨어 있을지 기대가 큽니다.

인터뷰를 하다 보면 가슴이 저릴 때가 많습니다. 특히 1996년, 안팎으로 어려울 때 진천으로 내려가 권토중래하던 시절의 이야기는 저의 마음을 아리게 했습니다. 먼 기억 속 추억이고 이제는 승리한 전사의 훈장이라도 되었으려만, 돌이켜보면 가슴이 애잔한 모양입니다. 사람과 물산이 밀집한 서울을 떠나 타지에 기숙사를 마련하여 모여 살게 되니 왜 재미난 일이 없었겠습니까마는, 그것은 간간이 나누는 퇴근 후 술잔 같은 것이었을 겁니다. 영업을 위해 전국을 돌며 1박 2일, 2박 3일로 타지에서 숙식한다는 것이야 어제오늘의 일이 아니지만, 특히 여름과 겨울에 냉난방을 하지 않았다는 이야기는 까마득한 호랑이 담배 먹던 시절의 이야기로 들립니다.

답답할 때도 있습니다. 1990년대 후반, 2000년대 초반 유니베라가 비약적으로 성장하자 겉멋이 들었다고 했던가요? 작은 성취에 안주한 사람들이 그러하듯 낮은 장벽에도 무기력한 모습을 보일 때면 특히 그렇습니다. 난관에 봉착해 해결책을 찾지 못하고 허둥지둥하는 모습을 보면 목표가 무엇인지 좌표가 어디인지 모르는 듯하여 참 안타깝습니다. 그럴 때면 악마의 유혹에 빠진 듯 핑계를 찾고 불평을 내놓더군요. 자신을 돌아보고 상황을 복기하면서 결점을 보강해야 하는데 원인을 밖으로 돌리며 언제나 되풀이되는 문제로 면피를 하는 경우가 생기지요.

그러나 곰곰이 들여다 보면 에코넷이 쌓아온 역량은 결코 만만치 않습니다. 한국의 건강기능식품 시장에서 방문판매를 선두에서 이끌어 온 유니베라, 미국과 캐나다 시장, 나아가 세계 시장을 개척하기 위

I would like to tell my story this time. As you know, I wrote corporate history and biography of late Chairman Chungkang Yunho Lee during 2002 and 2003. Since then, I did more work involving ECONET such as publishing a book on ECONET visions, and finally joined the company in 2009. My work is mainly to put together corporate culture of ECONET and help ECONETians share it. One of my jobs is to interview fellow ECONETians. I interviewed with executives in 2009 and with team leaders in 2011 to write down their stories. I will continue to meet more and more ECONETians and am looking forward to it.

Sometimes I am touched by the stories of ECONET people. Especially I was moved by the story when the company was met by many adversities to move to Jincheon in 1996. It is a story of the past and is somewhat like a boasting of victors, but looking back, people feel emotional about the time. Some fun they had, indeed, living together in a dorm, far away from crowded capital of Seoul, but it was mostly about late night drinks they had after work. They went about the country to visit distributors, and sometimes had to stay in faraway places. It really sounds like an old time that they endured freezing winter and scorching summer without any air conditioning or heating at that times.

Sometimes I get frustrated. In late 90s and early 2000s, as Univera grew by leaps and bounds, they became complacent. People who are satisfied with small accomplishments are easily defeated even by a low hurdle. They are in a fluster, not knowing what to do, not sure where to go or where is the final goal. People usually tend to find excuses and blame each other. What is really needed is to look back on oneself and make up for shortcomings, but at such times people find causes from outside and say the problem is impossible to deal with.

However, thinking carefully, ECONET has accomplished a great deal. Univera is a leading direct sales company in healthy functional food market in Korea, and Univera US harbors a great dream of conquering the US and Canada, and the global market even if it has a long way to go. Unigen has never given up and finally developed new materials through consistent R&D investment. Naturetech knows its merits clearly, boasts its potential as the





해 아직은 미약하지만 큰 꿈을 버리지 않는 유니베라 미국, 오랜 시간 동안 결코 좌절하지 않고 지속적인 연구개발 투자로 신소재를 개발한 유니젠, 자신의 강점을 분명히 인식하고 국내 제일에서 세계 제일을 자임하며 마스터벤처로 시장을 확대하겠다고 나선 네이처텍, 냉해와 홍수를 숲하게 겪고도 미국, 멕시코, 중국으로 뻗어나간 알로콕의 무 용담을 듣노라면 절대로 포기하지 않는 에코넷의 도전 정신에 고개를 숙이지 않을 수 없습니다.

이는 에코넷의 미션과 비전을 믿고 열심히 분투한 에코넷 사람들이 있기에 가능했습니다. 제가 평전 후기, '다시 신화를 생각하며에서 "신 화로 전승될 수 있으려면 뒤를 잇는 사람들이 진실을 계속 실천해야" 한다고 했습니다만, '자연의 혜택을 인류에게' 전하는 '계속되는' 사명 을 충실히 수행한 에코네시안이 있었기에 오늘의 에코넷이 있습니다. 그러니까, 앞으로도 결국 우리의 사명은 우리, 에코네시안의 몫입니 다. 실패도 우리 몫이요, 성공도 우리 몫입니다. 서로 믿고 힘을 합쳐 목표를 향해 나아가야 우리가 바라는 미래는 비로소 우리 곁에 있을 것입니다.

글 | 문선유 기획위원 | 인사기획팀 | 에코넷홀딩스

best in the world, and sets about to expand market as a master vendor. Aloecorp extended into the US, Mexico and China even it went through numerous numbers of freeze and flooding. Whenever I am told about their stories, I cannot but admire the challenging spirit of ECONET.

The accomplishments would not have been possible if it were not for ECONETians who believed in the mission and vision of ECONET and persevered through hardships. I wrote in the afterword of the biography of the late Chairman Chungkang Yunho Lee, titled as "Thinking about a legend again," that a legend can be passed down to the next generation only if the people who follow the footsteps of the legend practice the truth." ECONET we see today would not have been possible without ECONETians who have faithfully practiced their mission of "bringing the best of nature to human-kind." The mission and vision falls on the shoulders of us ECONETians. We should bear the consequences of failure and success we have brought. The future we want to make happen will come to us only if we trust, help each other and proceed toward the goal.

By Sunyu Moon Planning Director | HR & Strategy Planning | ECONET Holdings



# 에코넷 북클럽

사색하지 않고 독서하는 것은  
소화시키지 않고서 먹는 것과 같다.

에드먼드 버크

# ECONET Book Club

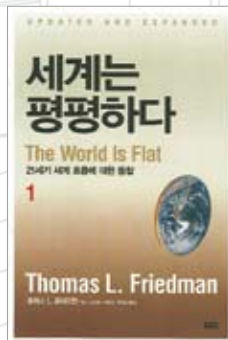
Reading without reflecting is  
like eating without digesting.

Edmund Burke

## 협력을 통한 창의, 혁신, 기업정신

## Creativity, Innovation and Entrepreneurship through Collaboration

제목 세계는 평평하다: 21세기 세계 흐름에 대한 통찰  
저자 토머스 L. 프리드먼 저 | 김상철, 이윤섭, 최정임 공역 출판사 창해



Title The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century  
Author Thomas L. Friedman

내가 주로 관심을 갖고 읽는 책은 비즈니스와 관련한 책이다. 토마스 프리드먼(Thomas Friedman), 잭 웰치(Jack Welch), 존 맥스웰(John Maxwell), 짐 콜린스(Jim Collins), 탐 브로커(Tom Brokaw), 수즈 오만(Suze Orman)가 있는데, 그 중 토마스 프리드먼(Thomas L. Friedman)의 『세계는 평평하다(The World is Flat)』를 읽은 소감을 나누고 싶다.

이 책은 '세계를 평평하게 하는 10가지 동력'으로 논의를 시작한다. 1) 창조주의 신세계: 베를린 장벽 붕괴와 윈도우 출현, 2) 접속성의 신세계: 웹의 일반화와 넷스케이프의 대중화, 3) 워크플로 소프트웨어, 4) 업로딩: 커뮤니티의 영향력 강화, 5) 아웃소싱: Y2K, 6) 오프쇼어링(해외 업무위탁): 가젤과 함께 달리고 사자와 함께 먹기, 7) 공급사슬: 아칸소에서 생선회 먹기, 8) 인소싱: 갈색 바지를 입은 사람들이 하는 일, 9) 인포밍: 구글, 야후, MSN 웹 검색, 10) 스테로이드: 디지털, 모바일, 퍼스널, 버추얼

이 책은 이러한 동력이 세상에 끼치는 영향

Books that catch my interest and what I read are usually Business books such as "The World is Flat" by Thomas Friedman, Jack Welch's books around "Leadership", "The GE Way", John Maxwell's "The 360 Leader" and "Good to Great" by Jim Collins to name a few.

I chose to share my experience of reading "The World Is Flat" by Thomas L. Friedman. I originally read this book approximately six years ago when it was first written. It was a very eye opening, forward thinking book written all around the convergence of the world and what drove this convergence.

In conversation with others who also read the book, I felt their experience was somewhat negative than what I pulled from the reading. The book begins with discussing "The Ten Forces That Flattened the World": #1) 11/9/89 The New Age of Creativity: When the walls came down and the Windows went up #2) 8/9/95 The new age of connectivity: When the web went around and Netscape went public #3) Work flow software #4) Uploading: Harnessing the power of communities #5) Outsourcing: Y2K #6) Offshoring: Running with Gazelles, Eating with Lions #7) Supply-Chaining: Eating Sushi in Arkansas #8) Insourcing: What the guys in funny brown shorts are really doing #9) In-Forming: Google, Yahoo!, MSN Web Search #10) The Steroids: Digital, Mobil, Personal and Virtual. All of these discussion points explained the impact it had on the world, how it changed how we communicate, do work, and interface socially and professionally. The technology revolution was the main driver of flattening the world. Digital drove technology. When countries captured the technology revolution it made the playing field more even.

The way business use to run was from a command and control model. As the world flattened it moved to a collaborative and connected model. This really began to revolutionize the

즉 우리가 의사소통하고 일하고 상호작용하는 방식을 어떻게 변화시키는지 설명한다. 기술 혁명은 세계를 평평하게 만드는 주요 동력이다. 디지털이 기술을 주도한다. 국가가 기술 혁명을 이루면 그것은 세상을 더 평평하게 만든다.

기존의 사업방식은 명령과 통제 모델이었다. 세계가 평평해짐에 따라 이는 협력과 연결 모델로 변화했다. 이것이 세계를 혁신시키기 시작했다. 사람은 더 많은 정보로 결정을 내릴 수 있게 되었다. 진화를 통해 새로운 산업을 동반하는 새로운 세계에서 살아남기 위해 새로운 형태의 일자리와 기술이 생겼다. 신규 산업은 글로벌 리더들을 통해 엄청난 양의 수익을 발생시켰다. 전형적인 예가 바로 페이스북이다. 이는 '문화혁명(Cultural Revolution)'이라 언급된다. 새로운 기술을 발명함으로써 사람과 문화, 커뮤니케이션, 네트워킹이 융합하게 되었는데, 이는 남용과 부패라는 새로운 문제를 낳았다. 새로운 시대에 맞는 경찰이 필요하고 부패와 남용을 억제하는 시스템을 구축하고 관리해야 한다. 이는 다시 새로운 산업을 발전시킨다.

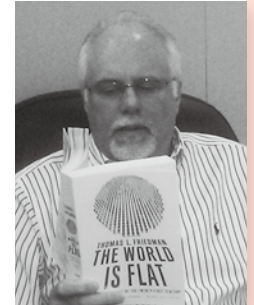
내가 강조하고 싶은 것은 우리가 어디로 가고 있느냐는 것이다. 패러다임은 변화하고 아직 알려지지 않은 부분이 많다. 미지의 분야의 선두에서 일하는 것은 짜릿한 경험이다. 기업가 역할을 수행하는 사람은 혁신적이고 변화의 일부가 되어야 한다. 하지만 변화가 본인의 능력을 압도하게 해서는 안 된다. 여기서 다른 점은 바로 전세계적인 협력만이 창의, 혁신, 기업가 정신에 영향을 줄 것이라는 점이다.

이 책을 읽고 에코넷과 공유하고 싶은 내용이 바로 이것이다. 함께 협력하여 이룩한 창의, 혁신, 기업가 정신이 우리의 글로벌 비즈니스를 성장시킬 것이다. 우리의 사업이 성장하고 확대됨에 따라 우리가 항상 바라는 바는 협력이 되어야 한다.

글 | 크레이그 제이 아디스 이벤트 팀장 | 유니베라 미국

world. People had information at their fingertips, could share and make more informed decisions to move business. Little people were having conversations with big people, who could share information, based on their ability, to connect and pull information from the internet. Little countries were able to do business with big countries. Countries with cheap labor were offering cost cutting services by moving business off shore. A business shift happened which also influenced the flattening phenomena.

What this revolution also drove was the new types of jobs and skill sets needed to survive in the new world along with new industries. It drove a new middle class in some of the developing countries. The new industries quickly by passed some of the more mature global leaders and produced large amounts of revenue. Classic example is Facebook. This is now being referred to as the "Cultural Revolution". This Cultural Revolution showed how creativity and innovation was so important in all aspects of life.



With the invention of all this new technology, the convergence of people, cultures, instant communication and networking came many new opportunities of abuse and corruption. Like most new eras came the need to police, manage and build systems to curb the abuses of corruption which developed even new industries. The one example shared was the great destruction and the lasting impact that 9/11 had not only on the US but the world.

What I really want to emphasize, that was shared in detail was where we go from here? The message in the book was really profound around the global commercial impact when the world became flat. Time was also spent around the global political impact that has changed and became a bigger role in our daily lives. People who I conversed with, who read the book felt negative and worrisome because of the changes happening which will influence the way they live and do business. Their paradigm is changing and there is a great deal of unknown. These types of changes usually do worry people. I found it to be refreshing, exciting and motivating. Working in a new frontier, in the unknown can be exhilarating. One needs to take on an entrepreneurial role, be innovative and be part of the change, not let the change overrun one's ability to function. The thing that the US has always been is a leader in Creativity, Innovation and Entrepreneurship and this is where "We" need to get back to so we can continue our leadership in the world. The thing that is different is all the collaboration that takes place globally that will influence the Creativity, Innovation and Entrepreneurship throughout the world.

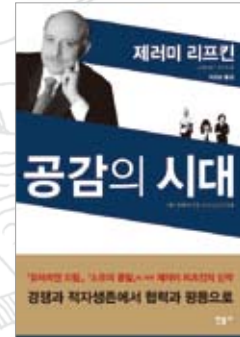
This is where I relate what I learned from the read to our company at Univera and ECONET. Creativity, Innovation and Entrepreneurship collaboratively working together to drive our global business. As we grow and expand, the collaborative need should be our desire, keeping Innovation at the forefront.

By Craig J. Ardis Director | Event Management | Univera USA

# 『공감의 시대』를 읽고

## Book Report on “The Empathic Civilization”

제목 공감의 시대  
 저자 제러미 리프킨 저 | 이경남 역  
 출판사 민음사  
 Title The Empathic Civilization  
 Author Jeremy Rifkin



처음 이 책을 받아 들었을 때, 두께에 압도되어 과연 내가 이 책을 끝까지 읽을 수 있을까, 반신반의했던 기억이 생생하다. 그도 그럴 것이 깨알 같은 글씨에 쪽수가 색인 포함하여 무려 840쪽에 달하니, 충분히 그럴 만했다. 그랬던 내가 한 달여 만에 고군분투(?)하면서 끝까지 완독하는 데 성공했고, 그 결과 엄청난 자부심과 성취감을 만끽할 수 있었다. 처음에는 책을 추천한 분에 대한 예의와 의무감으로 읽기 시작했는데, 그래서 진도가 더디긴 했지만, 책장을 넘기면 넘길수록 저자의 인류 문명의 역사에 대한 심오한 통찰력과 과학 기술의 발전과 경제, 사회, 환경 사이의 영향 관계에 대한 광범위하고 명쾌한 분석, 나아가 인류가 지향해야 할 미래 비전을 제시하는 모습에 폭 빠져들면서 새로운 지식, 미지의 세계에 대한 지적 탐구 열정을 가지고 끝까지 읽게 되었다.

돌이켜 보면, 대학시절에 전공서적 중에 이렇게 폭 빠져 읽은 책이 있었으랴 싶다. 사실 이 책의 저자, 제러미 리프킨은 나에게 ‘엔트로피’란 개념을 처음으로 접하게 해준 장본인이다. 1990년대 초·중반 엔트로피란 개념이 아직 생소하던 시절에 이 개념을 접하고 나서야 과학 기술의 발전과 경제성장, 사회의 변형(발전), 환경과피 간의 거시적 상호 연관관계를 조금이나마 알 수 있었다. 이 책은 한마디로 말해서 제러미 리프킨이 그동안 내놓은 주옥 같은 역작들, 『생명권 정치학 (1991)』, 『노동의 종말

When I first saw this book, I was overwhelmed by the thickness of the book, doubting that I might not read this book from cover to cover. This book was composed of 840 pages and the letters were very small. But, contrary to my doubt at the beginning, I could barely complete to read this book within one month, and then felt a sense of accomplishment and took great pride. At first, it was etiquette toward a person who recommended this book to me that drove me to read this book, so the speed to read was not rapid. But, as time goes by, I have been descended into a book that provides in-depth observation into civilization and history; extensive and clear analysis on the relationship between technology, economy, society, and environment; future vision for mankind to aim at. I could finish reading this book with enthusiasm toward new knowledge and intellectual inquiry.

Looking back my past, it seemed a book of Jeremy Rifkin that I liked most out of the books of my major I read during university. The author of this book, Jeremy Rifkin, is the person who taught me the concept of ‘entropy.’ In early or mid of 1990 when the concept of entropy was not familiar, I could learn the meaning of entropy and then understand the macroscopic mutual relationship among technological development, economic growth, prosperity of the society, environmental destruction. In sum, this book seemed to be the essence that included



(1995)』, 『바이오테크 시대(1998)』, 『소유의 종말(2000)』, 『수소 혁명(2002)』, 『유러피언 드림(2004)』 등에서 그가 새로운 시각으로 정확하게 진단하고 새로운 방향과 통찰력을 제시했던 내용들을 총망라한 완결판이라고 할 수 있다. 해서 앞서 내용은 책들을 따로 읽는 것도 유용하겠지만, 바쁜 직장인들에게 딱 한 권만 꼽으라면 당연히 이 책을 강추할 것이다.

이 책에서 저자는 무분별한 경제성장과 자연개발로 인한 기후변화와 그로 인한 생물권의 붕괴, 서서히 현실화되는 피크 오일과 점점 세계화가 초래하거나, 점점 현실화되고 있는 전지구적 위기를 타개하기 위한 새로운 패러다임을 제시한다. 특히 자의식과 공감충동에 바탕을 둔 공감의 물결을 전세계적으로 확산시켜 엔트로피의 끝없는 축적으로 인한 인류 문명의 쇠퇴 내지는 공멸을 막아야 한다고 강조한다. 그와 함께 인간 및 과학기술에 대한 긍정적 시각을 바탕으로 현재 글로벌 정치권 리더십의 부재로 확실한 방향감각 없이 성장 일변도의 정책을 펴고 있는 현실을 지속가능한 성장과는 거리가 멀다고 비판하면서 인간과 자연이 지구라는 하나의 생물권으로서 진정한 의미의 지속가능한 성장, 복지(번영)으로 나아가야 한다고 새로운 비전을 제시한다. 이러한 부류의 책들이 대부분 비판주의(염세주의)로 흐르곤 하지만, 제러미 리프킨은 절대 비판주의에 빠지지 않는다. 기본적으로 그는 인간과 인류의 무한한 과학기술의 발전에 대한 긍정적 시각을 유지한다. 이 점이 여타 비판주의적 미래학자와 그를 명확히 구분한다.

우리 에코네시안 가족 여러분도 부디 이 책을 통해 메트로폴리탄적인 공감의식과 인간과 자연을 하나의 몸으로 인식하는 생물권 의식을 조금이나마 갖게 되시길 진심으로 바라 마지않는다.

글 | 고용협 차장 | 경영지원팀 | 유니젠 한국

everything of Jeremy Rifkin's masterpieces including "Biosphere Politics(1991)", "The End of Work(1995)", "The Biotech Century(1998)", "The Age of Access(2000)", "The Hydrogen Economy (2002)", "The European Dream(2004)" through which Jeremy Rifkin proposed new perspectives, direction, and insight. It may be useful to read all the books of Jeremy Rifkin, but I want to recommend this book out of others, if you have not enough time.

In this book, the author proposed new paradigm to overcome global-level crisis that has been realizing gradually attributable to climate change and destruction to biosphere due to indiscriminate economic development and exploitation of nature. Especially, he emphasized that we should proliferate the wave of empathy based on impulse of self-consciousness and empathy across the world so that we should prevent decline or co-destruction of human civilization due to the increase of entropy. While he showed positive perspective on human and scientific technology, he criticized present circumstances where global leadership doesn't exist and growth-centered policy is only focused, which goes against sustainable growth. He suggested new vision that human and nature should pursue sustainable growth and prosperity. In general, these kinds of books show pessimistic perspective, but Jeremy Rifkin never fell into pessimism. Basically, he maintains positive perspectives on development of technologies of mankind. This makes Jeremy Rifkin separated from futurologists with pessimistic perspective.

I would like to recommend this book to ECONETians which will make you have metropolitan empathy and biosphere consciousness that perceives nature and man as one body.

By Younghyup Ko Deputy Manager | Management Support Team | Unigen Korea

〈에코넷 북클럽〉은 여러분의 추천을 받아 만듭니다. 긴 글이 아니라 간단하게 제목만을 알려 주셔도 좋습니다.

에코네시안 여러분, 지금 이 순간 여러분이 추천하고 싶은 책은 무엇입니까?

에코넷 가족들과 함께 하고 싶은 책을 편집실로 알려주세요.

이메일 minsun@namyangglobal.com 커뮤니티 <http://eggs.econetway.com/KMS/Portal/Community/Default.aspx?CommunityID=1059>

〈ECONET Book Club〉 is waiting for your recommendation. You do not have to write a long article.

You can just inform us of a title of a book. What would you like to recommend right now?

Please tell us about your interesting reading experience, and what you would like to share with fellow ECONETians.

E-mail minsun@namyangglobal.com

# 樂

## My Enjoyment

Life is short  
Do what you love  
And do it often  
(from "Holstee Manifesto")



지산리조트에서  
At the Jisan Resort



모글 국가대표 에이스 서정화 선수와 함께  
Together with Seo, Jeong-hwa,  
a Korea national athlete in mogul ski

눈부신 태양 아래 하얗게 덮인 설천지를 힘차게 활강하며 내려가는 모습을 상상해 본 적이 있는가. 20년 전 회사 동료 여직원의 꼬임(?)에 넘어가 우연히 접한 이 스포츠가, 그러나 이제는 어느덧 평생의 취미이며 도전해야 하는 운명과도 같은 존재가 되어버렸다. 나는 스키 매니아이다. 체육교사 출신이신 아버님의 피를 받아 비교적 좋은 운동신경을 타고 났다고 자부한다. 여러 가지 스포츠를 취미로 하고 있는 나는 경험을 통해 어떠한 스포츠도 노력 없이 원하는 수준에 도달할 수 없다는 것을 잘 알고 있다. 스키라는 종목도 예외 없이 많은 시간과 노력을 투자해야 하는 종목이며, 그것이 더욱 나를 집착하게 만든 이유이다. 최근 나는 '모글스키'라는 새로운 종목에 고달픈 도전을 시작했다.

무엇인가 몰두할 수 있는 취미를 갖는다는 것은 무척 행복한 일이지만 한편으로 고단한 일상이 되기도 한다. 그렇기 때문에 가족의 이해와 협조가 무엇보다 중요하며, 스키와 같은 계절 스포츠의 경우는 더욱 그러하다. 시즌이 시작되는 겨울이 되면 나의 일상은 매우 단순해진다. 주중 야간스키와 금요일부터 일요일까지 이어지는 동호회 스키로 인한 연이은 숙박으로 일주일에 적어도 3일을 외박하는 남편을 누가 좋아하겠느냐마는, 이 모든 것이 이해하고 배려하는 아내가 있어 가능했다 "조심해서 타세요, 무리하지 말고." 지난 10여 년간 들은 아내의 한결같은 멘트이다.

스키라는 스포츠를 통해 많은 사람들을 알게 되었다. 이들과 교류를 통해 이제는 또 하나의 중요한 인맥이 형성되었다. 직장생활의 스트레스, 자식교육에 대한 이야기, 정치 및 경제 이야기 등 각계각층 사람들과 다양한 대화를 통해 인생을 배우고 또 조금씩 더 성장해간다고 생각한다. 취미, 그것도 같은 스포츠를 취미로 하는 사람들 간의 유대관계는 그 무엇보다 탄탄하다. 현재 나는 오크밸리 써포터즈를 비롯한 여러 동호회 활동을 하고 있다. 동계 올림픽의 개최국이 된 만큼 이제는 동계 스포츠, 그 중에도 동계 스포츠의 꽃이라고 할 수 있는 스키라는 종목에 많은 사람들이 관심을 갖기를 희망한다.

나에게는 꿈과 목표가 있다. 꿈은 90세까지 스키하기. 목표는 캐나다 스키 인스트럭터 레벨 인증을 받는 것. 이 꿈과 목표를 이루기 위해 오늘도 아침에 장비를 챙기고 있다.

"이번 주도 같은 일정이야?"

"..."

"조심해서 타세요, 무리하지 말고."

살면서 유부초밥을 현관 앞에 놓아주는 아내가 오늘따라 더 고맙다. 가장 확실한 노후는 건강이라고 하지 않던가? 오늘은 20년 후 눈 덮인 휘슬리를 달리고 있을 백발의 나를 상상해 본다.

글 | 박용하 생산본부장 | 네이처텍

Have you ever imagined yourself skiing down the white slope under the dazzling sunlight? This sport which I came to know by chance 20 years ago due to my female colleague's recommendation became my life-long hobby and destiny. I am a ski maniac. Receiving genes from my father who was a physical education teacher, I am a good athlete. I, who have done a lot of sports as my hobby, knew well that I cannot reach the level I want without making efforts. Ski, without exception, is the sport which requires a lot of time and efforts, and this fact makes me have an obsession over ski. Recently, I have started to learn the new sport named 'mogul ski.'

To have a hobby in which I can be immersed seems very happy but it also makes me tired. Therefore, having a hobby – especially seasonal sports such as ski - requires understanding and cooperation from family. When winter begins, my life becomes very simple. During weekdays, I enjoy nighttime skiing and during weekend from Friday to Sunday, I participated in ski club skiing. No wife likes her husband who sleeps out at least 3 days a week, but my wife understands and supports me. She has kept saying this for last 10 years, "Be careful and do not push yourself too much." Ski made me to have new relationships with many people. Through personal exchanges with them, I could create another important human network. By sharing conversations on various topics including job stress, education for children, politics, economics, I think that I can learn about life more and grow further. People who have same hobbies, especially people enjoy same sports, have stronger ties with each other. Currently, I am a member of the Oak Valley Supporters and engaged in many sport clubs. As Korea became the country which will host winter Olympic, I wish more people would have an interest in ski, so-called a flower of winter sports.

I have a dream and a goal; my dream is to enjoy skiing until I become 90 years old and my goal is to receive a Canadian ski instructor certification. In order to realize this dream and goal, I am packing ski equipment in this morning.

"Do you have a same schedule this week, again?"

"..."

"Be careful and do not push yourself too much."

Today, I feel more grateful for my wife who furtively left a box of fried tofu sushi at a door. Some say that the best consolation of old age is a healthy life. I am dreaming of my future, a gray-haired old man after 20 years, who will enjoy ski in snow-capped Whistler.

By Yongha Park Vice President | Production Division | Naturetech





# 꿈꾸는 정원



## Dreaming Garden

북 주머니를 떠올리게 하는 여러 색깔의 작은 주머니에는 메모 지처럼 생긴 종이가 두어 장 들어 있다. “To Become A Doctor”라 쓴 것도 있고 “Dream of becoming a millionaire”, “Family right with God to reach the top in Aloe corp.”, “Too many dreams... travel around the world... sky dive from a helicopter... learn scuba diving... Health and happiness throughout my life”도 있다. 다소 엉뚱하지만 “Beautiful, colorful, swimming fish”라 적은 것도 있다.

2005년 4월 에코넷 센터를 세울 때 내·외장공사의 일부를 담당한 미술가 이정복은 2층 데크를 ‘꿈꾸는 정원’으로 만들고, 정원 가운데 분수의 바닥을 에코네시안의 소망을 담은 도자기 타일로 깔기로 하면서 국내외 에코네시안에게 자신의 소망을 적은 쪽지를 보내달라고 요청했다. 이는 에코넷 센터를 하나의 마을로 보고 그 마을에 사는 사람들, 즉 에코넷을 구성하는 사람들이 무슨 꿈을 꾸는지, 또 어떻게 꿈을 공유하는지를 꿈꾸는 정원을 통해 보여주고자 함이었다. 사실 하나의 조직을 구성하는 사람들은 한 방향으로 같이 성장한다고 해도, 갖고 있는 꿈은 다를 수 있다. 다만 여기

Inside colorful small pouches which look like a traditional fortune purse of the New Year’s day, there are some notes that hold unspoken dreams; “To become a doctor”, “Dream of becoming a millionaire”, “Family right with God to reach the top in Aloe corp.”, “Too many dreams... travel around the world... sky dive from a helicopter... learn scuba diving... health and happiness throughout life” and so on. Besides, one note says “beautiful, colorful, swimming fish”, somewhat out of place.

In April 2005, Kyung Bok Lee, an artist & designer who took part in construction of ECONET center, planned to build “Dreaming Garden” in second-floor deck and asked ECONETians over the world to send their wishes. Because the original plan was to make ceramic tiles which dreams of ECONETians are etched on, and cover the bottom of a spring at the center of the garden with those tiles. He viewed ECONET center as a village, and wanted to present the dreams of people living in the village. Members of an organization grow together, but all have different wishes and dreams, so the important thing is how to put those dreams together. Lee wanted to induce people to share dreams and tell wishes to each other by placing various installations in

**편집자 주** 에코넷은 2010년부터 기록물관리사업을 시행했다. 여기저기 먼지를 걷어내고 기록을 들추어내자 까마득히 잊혀졌던 우리의 모습이 되살아났다. 『에코넷웨이』는 이렇게 발굴한 기록물을 통해 에코넷의 역사를 더듬어 가겠다.

**Editor’s note** ECONET has been collecting and preserving its historic records from 2010. After taking out layers of dust, memories lost in time came into life. ECONETWAY means to track down ECONET history as it continues to excavate records.



서 필요한 것은 그 조직이 구성원의 꿈을 어떻게 아우르느냐 하는 것이다. 그래서 이경복은 사람들이 서로에게 꿈을 이야기하는 계기를 꿈꾸는 정원의 여러 장치들이 제공하기를 소망했다. 꿈을 함께 하는 행복한 일터도 아마 그런 곳일 것이다.

주머니에 든 소망 쪽지들은 그렇게 해서 수집한 것들이다. 하지만 이 쪽지들은 분수 바닥의 타일에 전사되지는 못했다. 원래 꿈꾸는 정원을 위한 소망 쪽지와 또 다른 계획이었던 '즐거운 생각'은 따로따로 작성하여 전자는 봉투에 넣어 볼 수 있도록 보내고 후자는 자기만 알 수 있도록 주머니에 넣고 단단히 묶어 열어보지 못하게 하여 보내라고 했는데, 몇몇 사람들이 소망 쪽지마저 주머니에 담아 보냈다. 주머니에 소망 쪽지가 들었으리라 생각하지 못했던 이경복 미술가는 이를 열지 않았다. 그것을 이제 에코넷 기록물관리 TFT가 봉인을 열듯 열어보았다. 뒤늦게나마 꿈을 확인했으니 이제 그들의 꿈도 활짝 꽃필 것이다.

글 | 문선유 기획위원 | 인사기획팀 | 에코넷홀딩스

the garden. It is a community where all can share purpose, dream and happiness together for him.

That is how the wish notes ended up in the pouch. The wishes were not etched on tiles in the bottom of the spring. Originally, the "wish notes" for Dreaming Garden, and "Joyful Thinking"-a different plan altogether- were to be written down separately, and the wish notes should have been put into envelopes to be etched on tiles later whereas "Joyful Thinking" should have been put into a pouch and sealed tight to be kept secret from others. However, some people mistakenly put both of them in the pouch. Lee who could have not known that the pouch contained anything other than "Joyful Thinking" did not open it. The ECONET archives management TFT broke opened the pouch as breaking a seal. The dreams which remained unspoken is now uncovered, though belatedly. The untold dreams will now blossom as flowers, for they found their voices at last.

By Sunyu Moon Planning Director | HR & Strategy Planning | ECONET Holdings





**유니젠 러시아 크라스키노 농장에 있는  
위즈덤플레이스 다이닝룸**

당신을 천국의 식탁으로 초대합니다. 위즈덤플레이스의 식탁(Dinner table)에 앉으면 바깥의 풍경이 액자 같은 창을 통해 한 폭의 그림처럼 눈에 들어옵니다. 그저 식사만 하는 곳이 아닌, 아름다운 자연을 아름다운 사람들과 함께 즐기는 곳, 위즈덤플레이스 다이닝룸이 당신을 기다립니다. 여기서 지혜로운 삶의 맛을 즐겨 보세요.

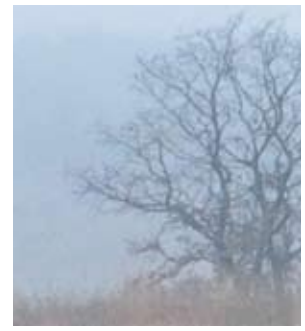
최재영 법인장 | 유니젠 러시아

**Dining Room of the Wisdomplace  
in the Russia Kraskino Farm of Unigen Russia**

We want to invite you to a dinner table in heaven. When sitting at a dinner table in the Wisdomplace, picturesque and beautiful scenery over the window will fascinate your eyes. The place of dining surrounded by gorgeous nature and beautiful people – a dining room of the Wisdomplace is waiting for you. Enjoy the feeling in a place of wisdom.

Jae-Young Choi President | Unigen Russia





[에코넷 명소 사진전]은 단순한 관광 명소의 기념 사진이나 단체 사진이 아니라 에코넷 사람들의 이야기가 담겨 있는 공간의 사진을 게재하는 코너입니다. 관광지로 유명한 곳이라도 그곳에 에코넷 사람들과 관련한 이야기가 담겨 있어야 합니다.

에코네시안에게 의미가 있는 장소, 에코네시안들이 사색에 잠기는 공간, 회사 안과 밖에서 동료들과 소중한 시간을 함께 하는 장소 등 여러 이야기를 담은 장소의 사진을 간단한 설명과 함께 보내 주세요. 『에코넷웨이』에 사진이 게재된 분에게는 소정의 상품을 드립니다.

“My favorite place of ECONET” is not just for group pictures or pictures of tourist attraction, but for places where memories of ECONETian is abound. Picture of tourist location is also accepted only if the place held memories of ECONETians.

We are looking for places that have meanings for ECONETians, places where ECONETians stop and ponder, places where ECONETians gather and spend time together, whether the place is inside or outside of the company.

Send us photos of your favorite place with short explanation. For those whose photo is published in ECONETWAY, a small gift will be given.

## 에코넷홀딩스 ECONET Holdings

### 2012년 에코넷 한국 승진자 교육

#### 2012 Training for the Promoted Employees of ECONET



2012년 에코넷 한국의 승진자 25명(대리, 과·차·부장 승진자)을 대상으로 한 교육이 2월 23, 24일 1박 2일 일정으로 서울 국제청소년센터에서 진행되었다. 이번 교육은 모든 참석자가 개인/조직 내에서 겪게 되는 갈등의 해소 과정을 공유하고, 자신을 성찰하며 개인/회사(일)을 균형 있게 유지하는 건강한 삶을 계획할 수 있도록 구성되었다. 둘째 날 특강에서 이병훈 총괄사장은 에코넷이 가는 방향에 대해 설명하고, 승진자들에게 축하와 격려의 메시지를 전하였다. (김민선 기자)

2012 training targeting 25 promoted employees was held at the Seoul International Youth Center on 23-24 February 2012. This training was purposed to share the process to resolve conflict all the trainees may experience while working within the organization, reflect on themselves, and plan balanced and healthy life between work and family. On the second day, Chairman & CEO Bill Lee explained the direction ECONET is heading to and delivered congratulatory and encouraging messages to them.

### 2012년 에코넷 신입사자 교육

#### 2012 Training for New Employees of ECONET



에코넷 한국의 신입사자 교육이 2012년 3월 13일부터 15일까지 2박 3일의 일정으로 진행되었다. 2011년 10월 이후 네이처텍, 유니베라, 유니젠, 에코넷홀딩스에 입사한 15명을 대상으로 한 이번 교육은 에코넷 전반에 대한 이해를 돕는 강의와 물류센터, 유니젠, 네이처텍 견학 및 실습 등으로 구성되었다. 교육 첫 날 이병훈 총괄사장은 '자연의 혜택을 인류에게' 전하는 에코넷의 미션에 대해 설명하고, 신입사자들이 에코넷 구성원으로서 열정을 가지고 일에 임할 수 있도록 격려했다. 참석자들은 에코넷을 더욱 깊이 이해하고, 자부심을 갖게 된 시간이었다고 소감을 밝혔다. (김민선 기자)

Training for new employees of ECONET was conducted for three days and two nights on 13-15 March 2012. Targeting 15 employees newly employed to Naturetech, Univera, Unigen, and ECONET Holdings since October 2011, this training was composed of contents including overview of ECONET; field trip to logistics center, Unigen, and Naturetech; and practical training at the above-said places. On the first day of the training, Chairman & CEO Bill Lee explained the ECONET's mission, "Bringing the Best of Nature to Humankind" to trainees and encouraged them to work with an enthusiastic attitude as members of ECONET. Trainees stated their impressions of the training, saying that they could understand ECONET further and have higher pride as ECONET members.



## 유니베라 한국 Univera Korea

### 2012년 시무식

#### 2012 Kick-off Meeting

2012년 1월 2일 에코넷 UBA 센터에서 한 해를 시작하는 시무식이 열렸다. 종무식에서 진행되었던 유니베라 10대 뉴스가 인기리에 앙코르 공연을 했다. 아울러 용띠 노민지, 이경화 사원이 '흑룡의 해'에 관한 이야기들을 전해 주었다. 전 직원의 2012년 희망 메시지를 담은 영상을 시청하면서 흑룡의 해를 힘찬 다짐으로 여는 시간을 가졌다. 아울러 2012년 승진자와 보직이동자에게 사령장이 수여되었다. 이어 이병훈 총괄사장의 신년사를 공유

하며 2012년 에코넷의 비전을 확인할 수 있었다. 시무식은 임원과 전 직원간에 올해도 열심히 해보자, 라는 다짐의 약속으로 마무리되었다. (윤미란 기자)

On January 2 2012, the New Year kick-off meeting was held at the ECONET UBA Center. The performance about Univera's 10 key topics, which had been performed at the last year-end ceremony, was performed again as it had received an encore. Employees who were born in the year of dragon - Minji Noh and Gyeonghwa Lee - told a story about the 'year of black dragon.' In addition, all the employees watched a film about visions and wishes for the year 2012 and had time to make a strong resolution for incoming year. Written appointments were delivered to employees who were promoted or assigned to other position. By sharing the Chairman & CEO Bill Lee's New Year speech, all the participants could confirm ECONET's vision for 2012. The kick-off meeting was wrapped up with firm handshakes among executives and employees.

## UBS 개국 기념식 UBS Opening Ceremony

2월 8일 오전 10시, 에코넷 센터 2층에서 UBS(Univera Broadcasting System) 스튜디오의 개국 기념식이 있었다. 에코넷 임원들은 개국을 축하하는 테이프를 커팅하고 고사를 지냈다. 이어 교육기획팀 전익표 팀장의 스튜디오 개선 및 방송 변경사항에 대한 설명과 시연으로 행사는 종료되었다. 이번 UBS 개국을 통해 유니베라 방송은 기존의 셋탑 박스 방식에서 디지털 영상 송출방식으로 방송시스템을 전환하고 새롭게 HD 장비를 도입함으로써 IPTV시스템의 양방향 선택형 콘텐츠와 정규방송 편성이 가능하게 되었다. 채널은 850번과 851번인데, 850번은 유니베라 제품 교육 및 마인드 강의로서 전국 대리점이나 가정에서 시청이 가능하다. 851번에선 매주 화요일 오전 10시부터 11시까지 1시간 동안 유니베라 전국 라이브 방송을 진행한다. (윤미란 기자)

On February 8, 10 a.m., the UBS (Univera Broadcasting System) studio opening ceremony was held at the 2nd floor of the ECONET Center. Executives of ECONET had a tape-cutting ceremony and a ritual to bring good luck. Ikpyo Jeon, a head of Business Education Team, gave a presentation on improvement of the studio and explanation about broadcasting as the last event of the opening ceremony. Opening of the UBS studio will serve as a chance to provide bilateral selective contents based on IPTV system and air regular broadcasting on Univera, by changing broadcasting system from the former set-top box format to digital transmission format and by introducing new HD equipment. There will be two channels, no.850 and no.851, out of which no.850 which is about Univera products and mind education can be watched at distributors or houses. No.851 will air live program for one hour from 10:00 to 11:00 a.m. every Tuesday.

## 웰니스 자문위원회 Wellness Advisory Committee

2012년 2월 28일, 2012년 웰니스 자문위원회가 처음으로 본사에서 열렸다. 전국 주요 대리점 사장 20명 내외로 구성된 웰니스 자문위원회는 대리점과 유니베라가 '소통'을 통해 함께 성공과 발전의 길로 나아가자는 취지로 시작되었다. 웰니스 자문위원회는 유니베라의 주요계획과 이슈, 진행업무를 듣고 토론하고, 아울러 현장에서 도출되는 다양한 이슈에 대해 논의하는 시간을 가진다. 웰니스 자문위원회는 연간 5회(2, 5, 7, 10, 11월) 진행할 예정이며, 연말(11월)에 열리는 자문위원회에서는 자문위원 위촉식을 진행할 것이다. (윤미란 기자)

The Wellness Advisory Committee was held at the head office for the first time on February 28 2012. This Committee composed of about 20 representative distributors was purposed to take a step by dis-





tributors and Univera toward success and development through 'communication.' In this committee, attendees will have time to discuss major plans, issues of key businesses and various on-site issues. This committee will be held for 5 times a year (February, May, July, October, and November), and the advisor-appointment ceremony will be held at the advisory committee to be held in November.

## 2012년 유니베라 데이(Univera day)

### 2012 Univera Day

유니베라는 2011년 6월부터 대리점 증원활동을 체계적으로 지원하기 위해 <유니베라 데이>를 운영했다. <유니베라 데이>는 매월 특정일(보통 첫째 화요일)을 정해 대리점은 증원 대상자를 초청하고, 본사는 UBS를 통해 전국 대리점을 대상으로 경품을 제공하는 생방송을 실시함으로써 대리점의 증원분위기를 고조시키고 정착프로그램을 효율적으로 운영할 수 있도록 도움을 주는 행사이다. 유니베라는 체험수기 공모, 제품 체험단 선정 등 다양한 이벤트와 경품 시상으로 <유니베라 데이>를 축제처럼 재미있게 운영하면서 UP의 비전을 제시하여 대리점의 증원활동을 지원했다. 특히 2012년부터는 대리점의 분위기를 골고루 고조시키기 위해 경품의 수를 확대했다. 2012년 들어 유니베라는 1, 2월에 <유니베라 데이>를 '홈커밍데이'로 성대하게 개최했다. '노란 리본'을 모티브로 2회 연속하여 1월 9일, 2월 14일, 유니베라 데이가 개최되던 날, 노란 리본이 화려하게 장식된 전국의 유니베라 대리점에서는 토니 올란도(Tony Orlando)의 노래 'Tie a Yellow Ribbon Round the Old Oak Tree'의 경쾌한 가락이 울려 퍼졌다. 대리점장들과 UP들은 과거에 근무하던 UP들과 새로운 고객들을 오래 보지 못하던 연인을 만나듯 따뜻한 포용으로 맞았다. 1, 2월의 유니베라 데이는 총 8,500여명의 신규인원이 참석하여 그 중 17%인 1,400여명을 증원하는 성과를 거두었다. 3월 6일 화이트 데이 이벤트로 진행된 <유니베라 데이>는 앞으로 4월 36데이, 5월 가정의 달, 6월 짹짹 이벤트, 7월 바캉스 이벤트, 9월 추석 이벤트, 10월 짹짹 이벤트, 11월 크리스마스 이벤트, 12월 감사의 달 이벤트로 운영할 예정이다. (김남규 사업기획팀장)

In order to support activities to recruit UPs at Univera distributors, Univera has operated <Univera Day> since June 2011. The <Univera Day>, which is held on a specific day (usually the first Tuesday of each month) when distributors invite customers and potential UPs, is the event that live broadcasting is given through UBS to provide gifts to distributors across the nation, in a bid to kindle the atmosphere of distributors and operate a recruit program efficiently. By holding various events such as review contest and recruitment of testers, Univera operates the <Univera Day> as a festival and presents vision to UPs, in order to support activities to recruit UPs at Univera distributors. In 2012, Univera held grand ceremony of <Univera Day> in January and February as 'home coming day.' With 'yellow ribbon' as a symbol, Univera held Univera Days on January 9 and February 14 two times. During these days, Univera distributors across the nation were decorated with yellow ribbons and were resonated with Tony Orlando's song "Tie a Yellow Ribbon Round the Old Oak Tree." In these events, heads of distributors and UPs greeted old UPs and new customers with warm hug. Univera Days in January and February were attended by 8,500 new people out of who 1,400 people (17%) were recruited as UPs. On March 6, the <Univera Day> event was held as a White Day event, and diversified events will be held in the future such as "36 Day" in April, Month of Family in May, surprising event in June, vacation event in July, Chusok event in September, surprising event in October, Christmas event in November, Month of thanks in December.



uni**vera**  
유니베라

## UNIVERA DAY

매월 첫주 화요일 유니베라데이에  
당신을 초대합니다

<p>Mar. 3.6 3월 6일 화이트 데이 이벤트</p>	<p>Apr. 4.3 4월 3일 36데이</p>	<p>May 5.8 5월 8일 가정의 달</p>
<p>Jun. 6.5 6월 5일 짹짹 이벤트</p>	<p>Jul. 7.3 7월 3일 바캉스 이벤트</p>	<p>Aug. 9.4 8월 9일 추석 이벤트</p>
<p>Sep. 10.9 9월 10일 짹짹 이벤트</p>	<p>Nov. 11.6 11월 6일 크리스마스 이벤트</p>	<p>Dec. 12.4 12월 4일 감사의 달</p>

"공리는 고객의 건강하고 행복한 삶을 위하여 그리고 유니베라에 협력과 가치를 고객에게 전하는 유니베라 철학입니다."

UNIVERA(유니베라)는 1997년 12월 15일, 서울-경기 지역(서울, 경기)에 1호점 개업  
\* UNIVERA(유니베라)는 1997년 12월 15일, 서울-경기 지역(서울, 경기)에 1호점 개업

## 네이처텍 Naturetech

### 네이처텍 법인으로 독립

#### Naturetech Became a Separate Entity

네이처텍은 2012년 1월 2일 남양으로부터 제조전문기업으로 계열·분리되어 신생법인으로 독립했다. 3본부 1 연구소 12개팀에서 3본부 1센터 1연구소 11개팀으로 조직을 개편하면서 법인분리를 통해 특화된 OEM 및 ODM 서비스 사업을 크게 강화해 나갈 예정이다. 안전성 센터를 신설하여 제품의 안정성을 높이고 제조 기술력을 향상시킴으로써 국내 시장뿐만 아니라 해외 시장도 개척해 나갈 것이다. 한편 네이처텍은 2012년 1월 2일, 새롭게 출발하는 마음을 다지려 정동진에서 출범식 겸 시무식을 가졌다. (박인정 기자)

Naturetech was split from Namyang Co. as a company specializing in manufacturing on January 2, 2012 and becoming a separate entity. By reshuffling itself from 3 divisions, 1 research institute, and 12 teams into 3 divisions, 1 center, 1 research institute, and 11 teams, Naturetech will intensify OEM and ODM businesses as strong points. Naturetech established the Safety Center in order to improve product stability and technical strength and make inroads into overseas market as well as domestic market. On January 2, 2012, Naturetech held the inauguration ceremony and kick-off meeting in Jungdongjin.

### 이정준 중앙연구소 소장, 오정석 안전성 센터장 취임

#### Inauguration Notice: Jeongjun Lee (Director of the R&D Center) and Jungseok Oh (Director of the Safety Center)

2012년도 조직개편에 따라 네이처텍에서는 신임 중앙연구소 소장(이하 연구소장)과 안전성 센터장이 1월 2일자로 취임하였다. 이정준 상무(보)는 한국 야쿠르트 중앙연구소에서 13년간 근무한 경력을 가지고 있다. 조직개편으로 신설된 안전성 센터의 수장을 맡게 된 오정석 부장은 한국P&G 생산관리에서 다년간 근무하였으며, 제약과 화장품 등 여러분야에서 경험을 쌓았다. (방지영 기자)

In accordance with the organizational reshuffle in 2012, Naturetech appointed new heads of the R&D Center and the safety center as of January 2. Jeongjun Lee, a director, has a 13-year career in the central research institute of Korea Yakult. Jungseok Oh, who will be a head of the Safety Center, has worked for Korea P&G Production Management for several years and had a lot of experiences and careers in pharmaceuticals and cosmetics industries.



## 유니젠 한국 Unigen Korea

### KBI 설정을 위한 워크숍

#### Workshop for KBI

2011년 12월 22~23일 이틀간 유니젠 전 임직원은 양지 파인 리조트에서 워크숍을 가졌다. 이번 워크숍은 '탁월한 성과창출을 위한 핵심행동지표(Key Behavior Indicator; KBI) 설정 역량 강화'를 주제로 (주)더퍼포먼스의 컨설턴트인 류량도 대표의 강의와 KBI 실습으로 진행되었다. 2012년 성과창출을 위한 직무역량 및 공통역량에 대한 KBI를 팀끼리 모여 협의하고 작성하는 시간이었다. 생소한 지표들을 협의하고 작성하는 데 어려움이 있었으나 류량도 대표의 피드백을 받으며 모두들 KBI 작성에 열심이었다. 이튿날은 눈 덮인 산에서 서바이벌 게임을 진행하며 비록 날은 추웠지만 즐거운 시간을 보냈다. (김민정 기자)

For two days from December 22 to 23, 2011, all the members of Unigen had workshop at Yangji Pine



Resort. With the title of "Enhancing capabilities to establish Key Behavior Indicator (KBI) for outstanding performance", the workshop's program was composed of a lecture by the consultant of The Performance Co., Ryu, Rang-do and a KBI-practicing program. It was time for members in several groups to discuss and establish KBI on job capabilities and common abilities to achieve good performance in 2012. Though it was not easy to discuss and establish unfamiliar indicators, Mr. Ryu helped members by giving a feedback and all the members showed enthusiastic attitude to establish KBI. On the following day, all the members had enjoyable time by participating in a survival game in snow-capped mountain.

## KGMP 사후실사 진행

### Post Inspection for KGMP by KFDA

2월 23일 건강기능식품 GMP 적용업소에 대한 사후실사가 진행되었다. 이번 실사는 2년마다 진행되는 실사로 GMP인증 후 처음으로 받는 사후실사였다. KFDA에서 2명의 실사인원이 파견되어 하루 일정으로 유니젠을 방문하였다. 유니젠의 제조시설 현장조사 및 품질관리 절차 전반을 대상으로 팀장들에게 프로세스 및 관련문서들을 직접 확인하고 평가했다. 심사결과는 충청도 내 GMP 적용업소 중 최고점수 획득이었다. (김민정 기자)

On February 23, post inspection by KFDA for companies applying KGMP was conducted. This inspection, which takes place every other year, is the first post inspection after receiving the GMP certification. Two inspectors from KFDA visited Unigen for one-day inspection. They conducted an on-site inspection on Unigen's manufacturing facilities and scrutinized overall quality control procedures. They also checked and evaluated relevant documents and business processes. Unigen obtained the top score out of the companies applying GMP in Chungcheongdo.

## 유니젠 문화행사 진행

### Culture Event

유니젠은 2월 문화행사를 '독서'를 주제로 열었다. 각자 읽고 싶은 책을 신청하고 회사가 일괄 구매하여 나누어 주었다. 약 3주간 책을 읽은 후 3월 5일 전 임직원이 모여 각자가 책을 선택한 이유와 독후감을 발표했다. 책의 좋은 내용을 소개하기도 하고 본인이 선택한 책을 추천하기도 하였다. (김민정 기자)

Unigen held the February culture event with the title of 'Reading books.' Each staff chose a book he/she wants to read and Unigen purchased and distributed it. After 3 weeks, on March 5, all employees gathered to give a presentation on the reason why they chose the book and review of the book. During this event, employees introduced the contents of a book and recommended a good book to read.



## 유니젠 명사 특강 진행

### Special Lecture

3월 5일 '자신감'을 주제로 남불 강사의 특강이 있었다. 남불 강사는 현재 청주불교방송 앵커로 활동하는데, 『성공을 위한 리허설』의 공동저자이자 지혜의 빛 자신감연구소의 소장이다. 이번 특강에서 남불 강사는 삶의 역경을 딛고 일어난 이야기를 바탕으로 동기부여에 대해 강의했다. 항상 긍정적인 사고 즉, "나는 날마다 모든 면에서 좋아지고 있다!"라는 자기최면의 지속적인 실천이 성공의 길로 이끈다는 메시지를 전했다. (김민정 기자)

On March 5, there was a special lecture by the instructor Nambul with the title of 'Self-confidence.' The instructor Nambul is the anchor of Chungju Buddhist Broadcasting System, the co-author of "Rehearsal for Success" and the head of the "The Center of Wisdom and Self-confidence." During this



special lecture, Nambul told a story on overcoming life ordeals to give motivation. He delivered a message on positive thinking that hypnotizing oneself for positive thinking, i.e. "I'm getting better in every respect every day!" will drive you to the path to success.

## 에코넷홀딩스 USA ECONET Holdings USA

### 4분기 직원 미팅 및 오찬

#### Quarter 4 All Employee Meeting and Lunch

2012년 1월 26일 목요일, 에코넷 USA 계열사들은 4분기 직원 미팅을 개최했다. 이는 미국의 다른 지역과 캐나다에 생중계되었다. 계열사 CEO들은 2011년 4분기 실적과 2012년 목표를 발표했다. 알로콧은 알로에 생산과 관련하여 상당한 진보를 보였고 알로에 제품에 대한 시장 수요를 창출하고 있다. 유니젠은 여러 성과를 내며 2011년을 마무리했고 다이어트 보조제 같은 수많은 신물질 개발과 함께 브라질, 러시아, 인도, 중국, 한국에까지 사업을 확장시키고 있다. 유니베라는 고객들의 마음 속에 제품에 대한 이미지를 새로 구축하기 위해 노력하고 있으며 전사적 차원의 비전을 지원하기 위한 노력하고 있다. 그 출발점으로서 회사 홈페이지와 스타트업 키트(startup kits)를 쇄신했다. 에코넷 USA는 2012년 시애틀로 진출할 예정이다. 아울러 에코넷 인사는 여러 정책을 개발하고 더 많은 교육과 커리어 개발 기회를 제공할 것이다. 에코넷 인사팀장인 Jay Bulson은 11월에 실시한 직원 대상의 조사 결과를 발표했다. 이번 미팅에서는 많은 직원들이 근속상을 수상했는데, 특히 Teri Baker는 5년 근속상을 Juan Saldana(알로콧)은 15년 근속상을 수상했다. 미팅 이후에 모든 직원들은 'The Golf Club at Hawks Prairie'가 마련한 오찬을 함께 했다.

On Thursday, January 26, 2012, the Lacey ECONET Family of companies hosted the 4th Quarter All Employee Meeting. This meeting was broadcast live to our other U.S. locations and Canada. Each of the CEO's presented a summary of their company's performance in the 4th quarter and their goals for the upcoming year. Aloecorp is taking major steps with aloe production and creating a need in the market place for aloe products. Unigen finished up the end of 2011 with a list of achievements and is making strides to expand into Brazil, Russia, India, China, and Korea along with developing a number of new substances as dietary supplements. Univera is working on rebuilding their products in the mind of the consumers and rallying support for the vision of the company as whole, starting with revamping their website and startup kits. ECONET is coming into 2012 hopeful that the move to Seattle will be a positive change for the companies. ECONET is also using their HR department to further develop policies and provide more training and career development opportunities. The November employee survey results were presented by Jay Bulson, ECONET HR Manager. They demonstrated improvements in several areas and showed that in other areas, the companies are working beyond acceptable and into excellence.

The meeting recognized a number of employees for their company anniversaries and milestone anniversaries to include: Rodney Storms, Ping Jiao, Amanda Davis, Sandip Nandy, Theresa Johnson, David Forhan, and Teri Baker for 5 year anniversaries. Juan Saldana also celebrated his 15 year anniversary serving with Aloecorp. Following the meeting all employee gathered in the commons for a lunch hosted by "The Golf Club at Hawks Prairie". Employees enjoyed boneless skinless chicken breasts sautéed with fresh ginger, bell peppers, onions, carrots and string beans, fresh spring greens tossed with ginger vinaigrette and yakisoba noodles served with peanut chili dressing, steamed basmati rice, vegetable pot stickers, and fresh fruit. [By Jessica Stone]





## 4분기 직원상

### Quarter 4 Employee of the Quarter

2012년 1월 26일, 2011년 4분기를 정리하는 직원 미팅에서 Bobby Hanna가 Stephen Cherniske 와 유니베라 팀원을 도와 모범적인 업무 성과를 보여주었다는 이유로 동료들이 뽑은 4분기 직원상의 수여자로 선정되었다. 그녀는 제품에 대한 지식이 풍부했고 기꺼이 도움을 주기를 꺼리지 않았다. 또한 힘들거나 좋을 때나 항상 밝은 웃음으로 함께 일하는 동료들을 격려했다.

보통 직원상은 다음의 측면에서 공헌한 직원에게 수여된다. 1) 탁월한 업무 성과를 보이며 에코넷과 계열사의 비전, 미션, 목표를 실천한다. 2) 진정한 서번트 리더십으로 행동하고 결정을 실천한다. 3) 에코넷 계열사와 협력업체간의 파트너십을 강화하기 위해 노력한다. 4) 내외 고객에 대한 서비스를 개선한다. 5) 개인과 회사의 목표를 성취하기 위해 말과 행동, 전반적인 활동을 통해 동료들을 고무하고 지원한다.

During the 4th Quarter All Employee Meeting on January 26, 2012, the nominations for employee of the quarter were presented as follows: Quita Terrell, Irina Stupina, Maria Lopez, Thao Hong, and Bobby Hanna. This award is designed to recognize employees who contributed in the following ways:

- 1) Reflect exceptional performance and furthers the vision, mission and goals of ECONET and its family of companies, and who
- 2) Exhibit actions, decisions and practices that exemplify true Servant Leadership, and
- 3) Serves to strengthen the partnerships between co-workers, the ECONET Family of Companies and/or vendors. 4) Improve our internal and external customer service
- 5) Inspired and assisted their co-workers to achieve personal and professional goals by their presence, actions and words.

Bobby Hanna was voted the Employee of the Quarter by her peers because she demonstrates exemplary performance assisting Stephen Cherniske and the Univera team. She is knowledgeable when asked about the products and willing to assist whenever she can. It was also noted that rain or shine Bobby always displays a smile on her face encouraging those who work with her daily. (By Jessica Stone)

## 2012 에코넷 복리후생 설명회

### ECONET 2012 Benefits Fair



2월 9일 에코넷 USA 계열사들은 '2012 에코넷 연례 복리후생 설명회'를 개최했다. 에코넷 직원들은 참여업체들을 통해 에코넷이 제공하는 복리후생에 대해 설명을 듣고 이야기를 나누었다. 이 행사의 목적은 직원들과 그 가족이 건강한 삶의 방식을 좀 더 쉽게 실천할 수 있도록 하기 위해 그들이 받을 수 있는 혜택을 더 잘 이해할 수 있도록 하기 위함이다. 행사는 직원들이 에코넷 계열사가 제공하는 여러 가지 혜택을 이해하고 유용한 정보를 얻을 수 있는 기회였다. 행사에 참여한 업체로는 AH&T, Costco, Dandrea Chiropractic, Flex Plan Services, Harborstone Credit Union, 무료이용권 및 체육관 시설에 대한 정보를 제공한 L.A. Fitness, Lincoln Financial, Rouse Eye Clinic, Unum, Wells Fargo, Wellspring Family Services, Pierce College이 있다. 또한 St. Martin's University, Puget Sound Blood Center와 새로운 보험회사인 Premera Blue Cross가 참석했다. 인사팀은 경품 추첨 및 질문을 받기 위해 부스를 마련했고 Bobby Hanna와 Amron Bevels-Wilson은 특별 제품의 혜택 및 건강한 삶의 방식에 대한 정보를 제공하고자 부스를 열었다. 직원들은 각 부스를 돌아다니며 1시간 무료 마사지, 승마 수업, 시계, 선글라스, 카메라, 커피 머그잔, 상품권, 체육관 이용권, 골프 이용권, 운동 기구, 선물 가방 등 다양한 업체가 제공하는 사은품 수상의 기회를 얻었다.

The ECONET family of companies in Lacey hosted the 2012 ECONET Annual Benefits Fair on February 9th. Employees were encouraged to stop in and speak the vendors and guests who graciously volunteered to talk with employees about the benefits ECONET provides. Maintaining a healthy lifestyle can be difficult, however the goal of the benefits fair is to provide a better understanding of the benefits

available to employees and their families to help make healthy lifestyles easier. The Benefits Fair provided a great opportunity for employees to ask questions and gain helpful information about the benefits provided by the ECONET family of companies. Participating providers included AH&T, ECONET's insurance broker, Costco, Dandrea Chiropractic, Flex Plan Services, Harborstone Credit Union, L.A. Fitness who provided full gym amenity information as well as free guest passes, Lincoln Financial, Rouse Eye Clinic, Unum, Wells Fargo, and Wellspring Family Services. Pierce College and St. Martin's University representatives made an appearance, as well as the Puget Sound Blood Center and our new insurance company, Premera Blue Cross. The HR team had a booth setup for door prizes and questions and Bobby Hanna & Amron Bevels-Wilson hosted a booth to provide special product benefits and healthy lifestyle information. Employees were encouraged to visit each booth to compete for door prizes including: free 1 hour massage, horseback riding lesson, a watch, sunglasses, camera, coffee mugs, gift cards, gym passes, a round of golf, fitness equipment, and gift bags donated from various vendors. Overall, the benefits fair was a huge success and great opportunity to provide employees with helpful information for living a healthy lifestyle. Over 70 employees attended and visited with the participating providers. (By Jessica Stone)

## 힐탑가든 Hilltop Gardens

### 윈터 텍산에 대한 프레젠테이션

#### A Presentation to Winter Texan

2월 8일, 힐탑가든은 텍사스 할링겐의 트레이드 윈드 RV(Trade winds RV) 공원에 모인 100여 명의 윈터 텍산에게 프레젠테이션을 제공했다. 윈터 텍산은 겨울을 따뜻하게 보내기 위해 겨울마다 추운 북쪽 지방에서 온화한 리오 그란데 벨리로 내려온 사람들이다. 겨울에 내려와 있는 동안 새로운 것을 찾아 즐기려는 그들에게 힐탑가든의 프레젠테이션은 상당한 흥미를 불러일으켰다. 특히 그들은 힐탑가든의 제품에 각별한 관심을 가졌다. '겨울을 나는 동안 한시적으로 텍사스인'이 되는 이 사람들은 힐탑가든 마케팅의 주요 대상이다.

On February 8th Hilltop Garden's visitor services staff made a presentation to a group of 100+ people at the Trade winds RV Park in Harlingen, Texas. This group consisted mostly of people who come to the Rio Grande valley and spend the winter months in the wonderfully mild weather that we have at this time of the year. Always on the lookout for something new to do while down here they were very excited by our presentation of the gardens. They were also interested in the Hilltop Gardens products that we took along to show. The "Winter Texan" population is a prime target group to which Hilltop Gardens will be marketing. (By Paul Thornton)

### SAEA 회원 방문

#### Providing a tour for the members of SAEA

2월 10-11일 텍사스 맥칼렌(McAllen)에서 '지속적 성장: 식품의 미래(Growing Sustainably: The Future of Food)'를 주제로 제11차 연례 컨퍼런스를 연 SAEA(Sustainable Agronomics Education Association)의 연수단 50여 명이 2월 10일 힐탑가든을 방문했다. 힐탑가든 농장장은 이들에게 힐탑가든이 2011년 인증을 획득한 유기농 시스템과 Global GAP(Good Agriculture Practices)에 대해 설명했다. 500에이커에 달하는 농장이 GAP과 유기농 인증을 받았다는 사실에 연수단은 칭찬을 아끼지 않았다. 농장을 견학한 후 연수단은 새로 단장한 정원과 방문자 안내소(Visitor Center)를 둘러보는 동안 2년 전 마스터 플랜을 소개받던 때를 상기하며 감탄







을 금치 못했다.

On February 10th Hilltop Gardens hosted a tour that came out from the Sustainable Agronomics Education Association's (SAEA) 11th Anniversary Conference – Growing Sustainably: The Future of Food held February 10th and 11th in McAllen, Texas. The tour was a group of over 50 people from across the nation that had exactly the same focus and interests as Hilltop Gardens has had for several years now.

The tour of Hilltop Gardens began on the farm where the farm manager explained and showed examples of the organic system and the Good Agriculture Practices (GAP) that our farm achieved certification of last year. The achievement of certification on both GLOBALGAP and organic practices on a 500 acre farm was roundly appreciated by all the attendees.

We then brought the group to the gardens and Visitor's Center for lunch. Some in the group had been out two years earlier with the same conference and had been given a presentation of our master plan. This year they received a guided tour of the finished gardens. Response to the completed gardens was incredibly positive. (By Paul Thornton)

## 텍사스 여행자 정보 센터(Texas Travel Information Center) 행사 참여

### Participation in an event of Texas Travel Information Center



2월 17일 힐탑가든은 할린젠에 위치한 텍사스 여행자 정보 센터가 주관한 전시 행사에 참여했다. 수백 명의 사람들이 힐탑가든이 마련한 부스를 방문하여 정원 사진을 보며 관심을 나타냈다. 또 알로에 베라에 대해서 많은 문의를 했다. 힐탑가든은 잠재 고객인 방문자들에게 소개책자를 나누어주고 연락처를 확보했다.

On February 17th Hilltop Gardens was asked to participate in at an event held at the Texas Travel Information Center in Harlingen where nature related facilities in the Rio Grande Valley were asked to set up booths and meet the public. Throughout the day, hundreds of people filed by the Hilltop Gardens booth to look at pictures of the gardens and to ask about Aloe Vera. The people that came are a part of the target audience that we wish to address. Good personal contacts were made and many brochures were handed out. (By Paul Thornton)

## 알로코프 중국 Aloecorp China

### 알로코프 멕시코 농장장, 알렉스 메나(Alejandro Mena) 방문

#### Farm Manager of Aloecorp Mexico, Alejandro Mena Visited



지난 2011년 11월 13일부터 19일까지 알로코프 멕시코 농장장, 알렉스 메나가 동방농장을 방문했다. 일주일 동안 알렉스 메나는 2차 개발 밭갈이 작업부터 1차 농장 식재 후 관리까지 하나하나 자문하고 영농 방법과 관리 방법을 전수했다. (김홍희 기자)

From November 13 to 19, 2011, Farm Manager of Aloecorp Mexico, Alejandro Mena visited Dongbang Farm. For seven days, he gave detailed advices on plowing, post management of planting and so on, and taught farming method and management know-how to Aloecorp China.

## 제6회 식스시그마(Six-Sigma) 네이처텍 한마당 개최 Naturetech, Holding the 6th Six-Sigma Festival



우수 명소 발표 (이용기 주임 / 생산2팀) Presentation of the best practice activities



명소유지 분임조 시상 Awarding groups of the best practice activities

네이처텍은 2012년 1월 12일 제 6회 식스시그마 한마당을 네이처텍 1층 대강당에서 네이처텍 성한용 사장을 비롯한 에코넷홀딩스, 유니베라, 유니젠 등 내·외 임직원들의 축하 속에 개최했다. 한마당 행사는 정형철 과장의 2011년 식스시그마 활동 실적 및 2012년 향후 활동 계획 발표를 시작으로 (최)우수 분임조, (최)우수 과제 시상 및 발표, 벨트 인증 수여 순으로 진행했다. 아울러 '네이처텍 쌀기의 달인' 등 이벤트도 열려 임직원이 하나가 되는 자리가 되었다. 특히 2011년에는 네이처텍 내부 강사들의 교육과 멘토링 제도로 벨트 획득률이 50%에 달하는 등 기쁨이 더했다. 끝으로 성한용 사장의 격려사로 행사를 마무리하였다. (박인정 기자)

On January 12, 2012, Naturetech held the 6th Six-Sigma Festival at the auditorium of Naturetech, attended by HY Sung (CEO of Naturetech) and employees/officers of ECONET Holdings, Univera Korea, and Unigen Korea. As the first order of this festival, manager Hyoungchul Jeoung presented Six-Sigma performance in 2011 and plan for 2012, followed by awarding the best/excellent group and the best/excellent task. And then, Six-sigma belt certificate was awarded. There also was an event such as 'Find a master of Naturetech' to enhance unity among employees and officers. Especially, in 2011, Naturetech's in-house instructors provided training and the mentoring system was implemented, and consequently the ratio to obtain the Six-sigma belt reached 50%, which is a meaningful outcome. With the wrap-up speech by the CEO HY Sung, the festival ended successfully.

우수 분임조 시상 Awarding groups of the best practice activities





## 유니베라 전직원 워크숍



2012년 1월 2일부터 3일까지 1박 2일로 유니베라 전직원은 가평 뷔티프랑스에서 워크숍을 진행했다. 2일 오전에 본사에서 시무식을 가진 후 평상복으로 갈아입고, 정해진 조별로 차량에 나누어 탑승하여 가평으로 이동했다. 먼저 조별모임을 갖고 조 이름과 구호를 정하여 발표하는 시간을 가졌으며, 조별로 석식을 함께 했다. 이후 유니베라의 2012년 비전과 전략, 각 본부별 한 해의 사업계획을 공유하는 시간을 가지고, 간단한 간식과 음료를 먹으며 단합하는 즐거운 시간을 가졌다. 3일 새벽에는 일출을 보기 위하여 호명산을 올랐으나 날씨가 흐린 탓에 해맞이는 못하였다. 그러나 모두가 함께 도착한 정상에서 미리 적어둔 한 해의 소망쪽지를 풍선에 매달아 하늘로 날리는 의식을 진행하자, 전 직원의 얼굴에는 뿌듯함이 가득했다. 그 후 2011년 신입사자들의 귀엽고 깜찍한 공연을 시작으로 본부 별로 모여 개인의 한 해 소망을 적은 소원나무를 만들었고, 전직원이 함께 단합하는 레크리에이션을 진행하였다. 정찬수 사장의 신년사 및 2012년의 다짐을 경청하며 2012년 유니베라 전 직원 워크숍을 마무리하였다. (민지희 기자)

- ① ② 한 해의 사업계획을 공유하는 시간 Time to share business plan
- ③ 전직원이 단합하는 레크리에이션 시간 Recreation time for all the members
- ④ 2011년 신입사자들의 장기자랑 무대 Talent show by new employees





## Univera Korea Held Workshop

For 2 days and 1 night from January 2 to 3, 2012, all the members of Univera went to the Petite France in Gapyeong to participate in the workshop. After holding the New Year's kick-off meeting in the morning on Jan. 2, they changed their clothes and moved to Gapyeong in groups by cars. They had group meeting first and had time to present each group's name and slogan. They ate dinner by groups. All the members had time to share Univera's 2012 visions, strategies, and each division's business plan and then enjoyed time to bring more unity and harmony to Univera. At dawn of Jan. 3, all the members climbed Homyeongsan Mt. to see sunrise but failed due to foggy weather. At the top of the mountain, they wrote memos about their New Year wishes and hung them to balloons. Sending up the balloons to sky, they smiled out of pride. Then, new employees who entered the company in 2011 performed a cute performance and each group made a wish tree where individual member's wish was hung. There also was a recreation time where all the members could enjoy together. President Chansoo Chung gave the New Year's speech and told 2012 resolution, and entire Univera's workshop was wrapped up.



- ⑤ 조모임 사진 Photo of group meeting
- ⑥ 조별 발표 시간 Group presentation
- ⑦ 호명산 정상에서 날리는 소망 풍선 Wish balloons at the top of Homyeongsan Mt.
- ⑧ 호명산 등반 단체사진 Group photo about mountain climbing
- ⑨ 호명산 정상에서 기념 사진 Photo at the top of Homyeongsan Mt.



## 유니베라 전국대리점사장세미나



- ① 무대에서 연설하는 이병훈 총괄사장  
Chairman & CEO Bill Lee giving speech on the stage
- ② 행사장 전경 Scenery of the event hall
- ③ 사기 입장 Entrance of the company's flag
- ④ 유니베라 임원진 인사 Greetings by executives of Univera
- ⑤ 행사를 진행하는 사회자 유니베라 사업기획팀 서정범 과장  
MC of the event - Manager of Univera Business Planning Team Jungbum Seo
- ⑥ 2011년 최우수 영업국 상을 받은 대구 북구 대리점의 최영희 사장  
Head of Daegubukgu Univera Distributor Choi, Yeong-hui was named the winner of the 2011 Best Distributor Award
- ⑦ ⑧ 시상식 Awards ceremony

2012년 새해를 맞이하여 유니베라는 1월 10일~11일 이틀간 전국 대리점 사장 약 340명과 본사 임직원 약 100 명이 참여하여 서울 웨라톤 워커히 호텔 비스타홀에서 '2012 전국대리점사장세미나'를 개최했다. 참여자들은 포토월에서 사진을 찍고 중식을 먹으며 식전행사를 즐겼다. 웅장하게 시작한 오프닝 영상 시청과 사기 입장으로 공식행사가 시작되고 총괄사장의 인사 말씀이 이어졌다. 이후 열린 시상식에서는 모범 대리점 및 조직 육성 등에 대한 시상이 진행되었는데 대구 북구 최영희 국장이 2011년 최우수영업국 상을 받았다. 수상자를 축하하는 공연으로 색소폰 공연과 한국무용, 마살 아츠가 적절히 조화된 난타 뮤지컬이 진행되었다. 이틀날에는 2012년 영업정책 발표와 함께 유니베라 건식MM팀의 석미경 과장이 영업활동을 돕는 갤럭시 탭 어플리케이션 프레젠테이션이 있었고, 팀 빌딩 과정으로 모든 대리점 사장님들이 함께 '2012 유니베라는 웰니스다'라는 포어의 퍼즐을 맞추는 활동을 진행했다. (민지희 기자)



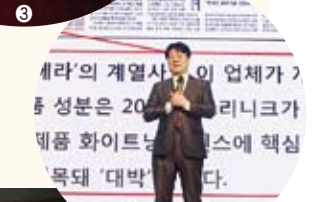


## Univera Held Seminar for Heads of Univera Distributors



- ① ② 축하 공연 Congratulatory performances
- ③ 유니베라 IT 체험관 Univera IT Experience Center
- ④ 정찬수 사장의 연설 Speech by President Chansoo Chung
- ⑤ 퍼즐 맞추기 Putting the puzzle
- ⑥ 힘을 모아 완성한 퍼즐 "도약 2012! 유니베라는 웰니스다!"  
Puzzle completed "Let's Fly High in 2012! Univera is Wellness!"

Greeting the New Year 2012, Univera held '2012 seminar for heads of Univera distributors' at the Vista Hall of Seoul Sheraton Walkerhill Hotel for two days from January 10 to 11, participated by about 340 heads of Univera distributors and 100 employees of the head office. Participants enjoyed the prior event by taking photos and eating lunch. The main event began along with airing of opening film and entrance of the company's flag. Chairman & CEO Bill Lee gave a speech. Then, awards ceremony was held to award best distributors; head of Daegubukgu Univera Distributor Choi, Yeong-hui was named the winner of the 2011 Best Distributor Award. As to congratulatory performances, saxophone play, Korean traditional dance, Nanta musical with martial arts were performed. On the next day, 2012 business strategy was presented, and Univera MM Team's Manager Mikyung Suck introduced Galaxy Tab application that will be of help for marketing activities. All the heads of Univera distributors put the puzzle with the slogan, "2011 Univera is Wellness" as the team building program.





## 네이처텍 2012년 시무식 - 정동진 선크루즈 호텔에서 개최



네이처텍은 2012년 1월 2일~3일 양일에 걸쳐 네이처텍 출범식을 겸한 시무식을 정동진 선크루즈 호텔에서 개최했다. 1박2일의 일정으로 다채로운 행사가 펼쳐진 시무식으로 직원들은 한 해를 보람차게 시작할 수 있었다. 첫째 날에는 전사 및 부서별 전략을 공유함으로써 2012년의 경영방향을 인지하는 시간을 가지고 비전 풍등(風燈)을 만들어 날리면서 개인과 회사의 발전을 기원했다. 둘째 날에는 이른 아침 해돋이를 보며 소원을 빌고 포춘쿠키를 나누어 먹으며 화합을 다졌다. '변화관리 및 소통'이라는 주제로 열린 명사특강(강사 김진혁)을 끝으로 시무식을 성공적으로 마쳤다. 이번 시무식은 직원 모두가 새해 소망과 목표를 세우고 하나된 마음으로 화합을 다진 자리였다. (방지영 기자)

- ① 네이처텍 사기 전달식  
Company flag delivery ceremony of Naturetech
- ② 비전풍등 만들기 전 레크리에이션 시간  
Recreation session before making Vision balloon lights
- ③ 풍등 내용을 발표하는 경영지원팀  
Presentation on Vision balloon lights
- ④ 열심히 비전풍등을 만들고 있는 식품연구소 직원들  
Team members of Food Research Institute making Vision balloon lights enthusiastically
- ⑤ 정동진 해변에서 날리는 비전풍등  
Flying Vision balloon lights (At seaside of Jeongdongjin)





Naturetech, Holding 2012 New Year Kick-off Meeting



From January 2 to 3, 2012, Naturetech held New Year kick-off meeting and inauguration ceremony at the Jungdongjin Sun Cruise Hotel. During 2 days and 1 night, employees of Naturetech could participate in a variety of events, making a good start for the New Year. On the first day, employees shared the company-wide and division-specific strategies to recognize the direction to take for 2012 and flew balloon lights containing the company's vision, praying for personal and company-wide development and growth. On the following

day, employees made a wish when seeing the sunrise, shared fortune cookies, and enjoyed time to enhance harmony and unity among them. With the special lecture titled, 'Change management and communication,' by a lecturer Kim, Jin-hyeok as the last event, the kick-off meeting was wrapped up successfully. This meeting served as a chance for all the employees to set the New Year's wish and goal, and develop harmonious relationship with each other.



에코넷웨이 퀴즈 ECONETWAY Quiz

(주)네이처텍은 2012년 1월 2일부로 (주)남양으로부터 독립했다. Phase IV 첫해인 2012년, 네이처텍의 법인 독립은 그 의미가 자못 크다 할 것이다. 네이처텍은 법인 독립을 기점으로 국내시장은 물론 해외시장에서 까지 건강기능식품 및 화장품 영역에서 글로벌 경쟁력을 갖춘 글로벌 OEM, ODM 전문기업으로 탈바꿈할 것이다. 이를 달성하기 위한 네이처텍의 핵심전략은 ‘○○○○○’와 ‘특화 OEM’이다. 여기서 ○○○○○에 들어갈 것은 무엇일까요?

각사의 에코넷웨이 기자단 또는 에코넷웨이 편집실 (minsun@namyangglobal.com)로 정답을 보내 주세요. 정답을 보내주시신 분들 중 추첨하여 선물로 베라스파 핸드크림을 드립니다.

Naturetech became a separate entity as of January 2<sup>nd</sup> in 2012. Separation of Naturetech is quite significant in the year 2012, which is also the first year of Phase IV. To stand on its own, much innovation and changes are required. Naturetech will seize the opportunity to become an OEM, ODM specialized company with global competence in health functional food and cosmetics. The core strategy of Naturetech to this end are two; “○○○○○ ○○○○○○” and “specialized OEM.” What should be ○○○○○○ ○○○○ in?

Please send the answer to the editing room of ECONET Way (E mail minsun@namyangglobal.com) or to ECONET Way reporters in each company. We will cast lots to see who can be given Vera Spa Hand Cream as a gift among those who answer correctly.

Last Issue's Winners

Q : 2011년 12월 10일 미국 텍사스 라이포드에서 ○○○○ 개장식이 열렸다. 이와 함께 이월드 하우스 비저터 센터 개관식, 베이비 알로에 수확 페스티벌이 동시에 열렸다. 에코넷 웰니스 사업의 모태가 되는 ○○○○은 앞으로 '치유의 정원'이라는 구상으로 에코넷 내외의 손님을 모시는 서비스 사업을 진행할 것이다.

A: 힐탑가든

Q: The opening ceremony of ○○○○○○○○ ○○○○○○○○ located in Lyford, Texas, was held together with the opening ceremony of Ewald House Visitor Center and the harvesting festival of baby aloe on 10 December 2011. The ○○○○○○○○ ○○○○○○○○, the matrix of the ECONET wellness business, plans to conduct the service business of inviting guests from ECO-NET and related companies under the concept of a Healing Garden.

A: Hilltop Gardens

박정선 | 네이처텍    손정주 | 에코넷홀딩스    임태규 | 에코넷홀딩스    Julieta Espinoza | Aloecorp de Mexico    Rosalinda Rosalez | Aloecorp

● 에코넷웨이 38호를 보고

『에코넷웨이』는 에코넷의 역사적 순간을 충실히 담아내는 역사적 기록이자 에코네시안의 소통의 채널로서 '꿈을 함께 하는 행복한 일터'라는 가치를 공유하고 만들어가는 길이 되고자 합니다.

『에코넷웨이』를 보고 느낌 소감이나 비평, 혹은 에코넷과 『에코넷웨이』의 바람직한 방향에 대해 의견을 보내주시신 분께는 소정의 선물을 마련하겠습니다.

의견을 보내주실 곳은 다음과 같습니다.

이메일 minsun@namyangglobal.com

커뮤니티 <http://eggs.econetway.com/KMS/Portal/Community/Default.aspx?CommunityID=1059>

Readers' opinions about the vol. 38 of ECONETWAY

ECONETWAY is a record of historical moment of ECONET, and also a communication channel of ECONETians.

We want to make the way for upholding the value of "A community where all can share purpose, dream & happiness together."

For those who send their thoughts after reading ECONETWAY, and those who advise on the rightful course of ECONETWAY, we always welcome the opinion of readers, and will send small gifts for them.

Please send your opinion to the reporters of ECONETWAY or to ECONETWAY Editorial Office.

E-mail minsun@namyangglobal.com



# 에코넷 가족 ECONET Family

모든 어른을 부모같이, 모든 아이를 자식같이  
The Elderly as our Parents, All Children as our Own

## 에코넷홀딩스 ECONET Holdings

서울시 성동구 성수동 2가 302-4 에코넷센터 우:133-120  
ECONET CENTER 302-4, Sungsu-dong 2-ga,  
Sungdong-gu, Seoul 133-120, Korea  
Tel: +82-2-460-8865, Fax: +82-2-467-9988  
www.econetholdings.com

## 에코넷홀딩스 USA ECONET Holdings USA

2660 Willamette Drive  
Lacey, Washington 98516, USA  
Tel: +1-360-486-8300, Fax: +1-360-413-9185  
www.econetholdings.com

## 힐탑가든 Hilltop Gardens

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

## 네이처텍 Naturetech

충북 진천군 초평면 용정리 370-92 우: 365-850  
370-92, Yongjeong-Ri, Chopyeong-Myeon,  
Jincheon-Gun, Chungbuk, 365-850, Korea  
Tel: +82-43-532-5144, Fax: +82-43-532-5328  
www.naturetech.co.kr

## 유니베라 미국 Univera USA

2660 Willamette Drive NE  
Lacey, Washington 98516, USA  
Tel: +1-360-486-7500, Fax: +1-360-413-9150  
us.univera.com

## 알로콥 미국 Aloecorp USA (Headquarter)

2660 Willamette Drive NE  
Lacey, Washington 98516, USA  
Tel: +1-360-486-7400, Fax: +1-360-413-9185  
www.aloecorp.com

## 유니베라 한국 Univera Korea

서울시 성동구 성수동 2가 302-4 에코넷센터 우:133-120  
ECONET CENTER 302-4, Sungsu-dong 2-ga,  
Sungdong-gu, Seoul, 133-120, Korea  
Tel: +82-2-460-3100, Fax: +82-2-463-9162  
www.univera.com

## 유니베라 캐나다 Univera Canada

290 Labrosse Ave.  
Point-Claire/Montreal  
Quebec, Canada H9R 6R6  
Tel: +1-514-426-2865, Fax: +1-514-693-3425  
www.univera.com

## 알로콥 멕시코 (생산) Aloecorp Mexico (Farm & Operations)

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

## 유니젠 한국 Unigen Korea

충남 천안시 병천면 송정리 200-1번지 우: 330-863  
#200-1, Songjung-Ri, Byeongcheon-Myeon,  
Cheonan-Si, Chungnam 330-863, Korea  
Tel: +82-41-529-1510, Fax: +82-41-529-1599  
www.unigen.net

## 유니젠 미국 Unigen Inc.

2660 Willamette Drive  
Lacey, Washington 98516, USA  
Tel: +1-360-486-8200, Fax: +1-360 413-9135  
www.unigen.net

## 알로콥 중국 & 남양 중국 Aloecorp China & Namyang 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, China, 571529  
Tel: +86-898-6258-5078 FAX: +86-898-6258-5018  
www.aloecorp.com.cn

## 이음 EUM F&B, Wellness Italian Restaurant

서울시 성동구 성수동 2가 302-4 에코넷센터 우:133-120  
ECONET CENTER 302-4, Sungsu-dong 2-ga,  
Sungdong-gu, Seoul 133-120, Korea  
Tel: +82-2-460-8875  
www.eumfnb.com

## 유니젠 러시아 Unigen-Russia Co., Ltd.

Office 707, Prospect Kranogo Znameni 59,  
Vladivostok, Primorsky territory, Russia.  
Tel: +7-4232-30-2886, Fax: +7-4232-43-17-78

**ECONET WAY**  
꿈을 함께 하는 행복한 일터 A community where all can share purpose, dream & happiness together