

노을 주식회사

# 2020 노을 사회성과보고서

Beyond Diagnostics

# 목 차

---

|          |                |    |
|----------|----------------|----|
| <b>1</b> | CEO 메시지        | 3  |
| <b>2</b> | 회사 소개          | 5  |
| <b>3</b> | 지속가능성을 위한 지배구조 | 6  |
| <b>4</b> | 지속가능성 추진전략     | 9  |
| <b>5</b> | 2020 주요 성과     | 13 |
|          | 경제적 성과         | 13 |
|          | 사회적 성과         | 15 |
|          | 환경적 성과         | 20 |

---

noul

# CEO 메시지

**2020년은 예기치 않은 신종코로나바이러스 감염증-19(COVID-19)의 확산으로 세계 경제가 크게 위축되었던 한 해였습니다.** 사회적으로도 바이러스 감염의 공포가 교육, 의료, 문화 등 사회시스템 전반에 큰 영향을 주었고 우리의 일상도 급격한 혼란과 변화를 겪었습니다. 그러나 한편으로는 이러한 위기를 계기로 ESG(Environmental, Social, Governance)와 지속가능한 비즈니스를 향한 관심이 최근 어느 때보다 높아지기도 했습니다. 감염병의 위협, 기후와 환경 위기, 인권과 노동 이슈 등 기존 성장방식의 한계에 대한 문제의식이 확산하면서 사회문제를 해결하는 주체로서 기업의 역할을 더욱 분명하게 요구받는 시대가 되었습니다.



**노을에게도 2020년은 거시적인 경영환경의 급격한 변화 속에서 제품 개발과 회사의 성장, 그리고 지속가능한 기업의 모습을 갖추기 위해 고군분투했던 한 해였습니다.** 특히 코로나 위기의 지속으로 개발과 사업, 운영 전반에 적지 않은 차질이 있었지만, 동시에 바이오 스타트업으로서 회사의 미래 방향성을 보다 선명하게 보여줄 기회의 영역도 더욱 커졌습니다. 코로나 위기 속에서 사람들이 바라보는 의료시스템의 미래가 현장 및 원격진단의 디지털 혁신을 꿈꾸는 노을의 목표와 매우 닮아 있다는 점에서 우려보다는 가능성에 대한 기대가 높습니다.

**노을은 이러한 가능성을 현실의 경쟁력으로 실현하고자 지난 한 해 연구개발과 제품 생산을 위한 조직역량 강화에 더욱 적극적으로 투자했습니다.** 가장 큰 변화는 본사 이전입니다. 4년간 기술 발전과 조직 성장의 터전이 되었던 기존 사무실을 뒤로하고 2020년 6월에 기존 대비 약 4배 규모의 사무공간으로 본사를 이전하였습니다. 새로운 사무공간은 일과 생활의 조화를 고려한 스마트오피스, 자동화 공정의 GMP 생산시설, 다양한 분야의 바이오 연구 및 실험이 가능한 실험실을 갖추었습니다. 이로써 연 300억 이상의 생산 규모를 확보하고 향후 제품의 완성과 함께 글로벌 시장에 빠르게 진입할 수 있는 인프라를 보유하게 되었습니다.

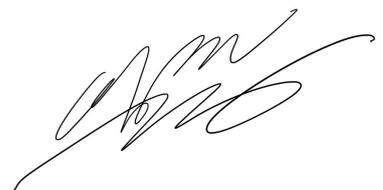
조직 면에서도, 2020년 한 해 동안 바이오, HW, SW, AI, 구매자재, 제조, 재무회계 등 조직 전반에 걸쳐 약 30명의 인재가 합류하여 글로벌 기업으로 성장할 수 있는 핵심적인 인적 역량을 더욱 강화하였습니다. 이를 토대로, 2021년부터는 말라리아 진단플랫폼의 완성과 함께 새로운 사업 포트폴리오를 구체화하고 실행해나갈 예정입니다.

**노을은 창업 초기부터 지속가능성을 회사의 경영철학으로 삼아왔습니다.** 이제 성장기에 접어든 스타트업으로서 아직은 지속가능성 성과라 할만한 요소들이 많지 않지만, 작년 한 해 지속가능성 철학을 회사의 경영시스템으로 체계화하는 방향에서는 많은 진전이 있었습니다.

먼저, 회사의 미션과 사회적 가치 추구에 대한 의지를 회사의 정관에 반영하였습니다. 사회적 목적과 지속가능성 철학을 각 조항에 명시함으로써 경영의사결정이 특정 상황이나 이해관계에 좌우되지 않고 항상 회사가 추구하는 미션과 지속가능성 관점을 기반으로 이루어지도록 하는 기반을 마련하였습니다. Noul Sustainability Circle이라는 노을만의 지속가능성 실행체계와 접근법도 수립하였습니다. 이를 통해, 컴플라이언스, 책임있는 비즈니스 관행, 사회적 가치 창출이라는 세 단계를 중심으로 지속가능성 전략을 체계화해 나갈 예정입니다. 또한, 투명하고 안정적인 조직 운영을 위해 내부통제 시스템 수립을 완료하였으며, 노사협의회 운영을 강화하는 등 구성원의 권익을 위한 여건도 지속적으로 개선해오고 있습니다. 이 외에도 환경보호를 위한 인식 제고를 위해 사내 캠페인을 진행하고 모든 구성원을 대상으로 지속가능성 내부 교육을 진행하였습니다. 본 보고서 또한 유엔글로벌콤팩트(UNGlobalCompact) 가입 이후 자체적으로 작성한 노을의 첫 번째 사회성과보고서이며, 앞으로 매년 정관 규정에 따라 사회성과를 이사회에 보고하고 이해관계자에게 공유할 예정입니다.

되돌아보면 2020년은 지속가능성을 회사의 사업과 운영 전반에 내재하기 위해 기초적인 토대를 마련한 해였습니다. 2021년은 이러한 토대 위에서 회사의 중장기적인 경영성과로 이어질 수 있는 지속가능성 전략과 정책, 그리고 시스템과 문화를 세워나가는 해가 될 것입니다. **노을은 사회적 목적을 추구하는 기업으로서 회사의 성장과 함께 그에 걸맞는 사회적 책임을 다하고, 고객, 구성원, 주주를 비롯한 여러 이해관계자와 조화롭게 성장해나갈 것입니다.** 또한 그 과정에서 사회적 성과 창출을 위한 전사 차원의 노력과 지속가능성 활동을 이해관계자 여러분께 투명하게 보고하고 개선해나가도록 하겠습니다.

노을 주식회사 CEO 임찬양



# 회사 소개



노을은 인류의 건강과 생명을 위협하는 도전적인 문제를 해결하고자 하는 미션을 토대로 2015년 12월에 설립되었습니다. 설립 이후 5년 남짓 동안 체외진단의 의료접근성을 획기적으로 높일 수 있는 AI 기반 디지털 진단 플랫폼을 개발했습니다. 현재는 말라리아를 비롯해 열 질환, 유방암 및 자궁경부암 진단 등 다양한 혈액 및 조직 진단 분야로 포트폴리오를 확장하고 있으며, 의료접근성 분야뿐 아니라 자사의 혁신기술 적용이 가능한 암 정밀진단 분야로도 사업 영역을 확장할 예정입니다.

1. **회사명:** 노을 주식회사 (Noul Co., Ltd)

2. **주요 제품:** AI 기반 디지털 진단 플랫폼 마이랩 (miLab™ Diagnostics Platform)

3. **본사:** 경기도 용인시 수지구 광교중앙로 338, B동 10층

#### 4. 글로벌 네트워크

- Noul GmbH (바젤, 스위스): 국제기구, 글로벌 제약사 등과의 협력 및 마케팅을 위한 현지 거점
- 노을 열대감염병연구소 (무주주, 말라위): 말라리아 및 항생제 내성 등 열대 감염 질병의 연구 거점

5. **사업영역:** 헬스케어 | 바이오 및 진단 (국내/외 체외진단 및 원격 진단)

6. **직원:** 74명

#### 7. 연구비 및 투자금

- 연구비: 5,116백만원 (2020년), 14,346백만원 (누적)
- 투자금: 16,812백만원 (2020년), 25,412백만원 (누적)

8. **멤버십 활동:** 노을은 지속가능성을 내재화하고 실천해 나가기 위한 글로벌/로컬 이니셔티브에 동참하고 있습니다.

- 유엔글로벌콤팩트 (UN Global Compact): 기업 내 지속가능성과 기업시민의식 향상을 위한 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브
- 임팩트얼라이언스 (Impact Alliance): 한국 임팩트 지향 조직들 간의 협의체
- 말라리아 퇴치를 위한 한국 연대 (Korea End Malaria Alliance): 효과적이고 혁신적인 말라리아 퇴치 활동을 위한 국제 보건 분야의 이해관계자 네트워크

# 지속가능성을 위한 지배구조

노올은 지속가능성 철학이 회사와 경영진의 포부로만 머무르지 않고 실제 경영 의사결정에 중요한 원칙과 기준으로 작동할 수 있는 지배구조를 만들어나가고 있습니다. 2020년은 이러한 방향성에서 적지 않은 진전을 이루었던 해였습니다. 정관 변경, 이사회 내 지속가능성 책임 구조 강화, 내외부 통제시스템의 구축 등 건전하고 투명한 지배구조를 위한 법적 보호 장치와 근간이 되는 시스템을 마련하여 상황에 좌우되지 않고 회사의 지속가능성 관점에서 항상 최선의 의사결정을 내리기 위한 가장 기본이 되는 토대를 갖추었습니다.

## 1) 정관에 미션과 사회적 가치 추구를 명시

노올은 2020년 3월 개정된 정관 전문에 경영의 목적이 되는 미션과 함께 비즈니스적 가치와 사회적 가치를 동시에 창출하고자 하는 회사의 접근법과 의지를 명시했습니다. 환경, 사회, 경제적 가치를 탁월하고 균형 있는 수준으로 창출하고자 하는 노올의 지속가능성 원칙을 담았고, 성장에 관한 장기주의 관점과 이해관계자 자본주의의 관점을 포함했습니다. 사회적 가치 측면에서 주요한 정관의 변화는 아래와 같습니다.

- 지속가능성에 기반한 경영 철학을 명시한 전문을 추가
- 본문 경영 목적에 회사의 미션을 명시
- 사회적 성과 측정 결과의 이사회 보고 의무 추가

이번 정관 변경은 사회적 가치와 지속가능성을 경영 의사결정에 통합할 수 있는 기틀이 마련되었다는 점에서 의미가 크며, 향후 노올의 성장 과정에서 다양한 경영 사안에 대해 미션과 지속가능성 원칙을 기반으로 투명하고 일관된 의사결정을 내릴 수 있을 것으로 기대합니다.

## 2) 최고지속가능성책임자를 포함한 이사회 구성

노올은 창업 초기부터 이사회에 최고지속가능성책임자 (CSO, Chief Sustainability Officer) 를 포함한 이사회 구성을 유지해오고 있습니다. 이를 통해, 지속가능성 사안이 이사회에서 직접 중요 안건으로 다루어지고 결정사항은 전사적으로 추진력 있게 실행될 수 있도록 하고 있습니다.

최고지속가능성책임자는 회사의 장단기 경영 전략 및 운영에 지속가능성 요소를 통합하고 내재화하는 역할을 수행하고 있습니다. 노올의 사업 추진과 조직 운영 전반에 걸쳐 내리는 의사결정과 추진하는 활동이 국내외 지속가능성 또는 사회적 책임 관련 기준에 부합하는 방향으로 나아가는지를 살피고, 경제적, 사회적, 환경적 임팩트를 균형적으로 고려하면서 성장하도록 전략적 방향성을 이끌고 있습니다.

## 3) 윤리적이고 투명한 조직 운영을 위한 컴플라이언스 관리 체계 구축

2020년 노올은 윤리적이고 책임 있는 조직 운영을 위한 내외부 시스템을 확립하여 조직 운영의 건전성과 투명성을 강화하였습니다. 구체적으로, 내부회계관리제도 구축, 체계적인 회계관리를 위한 ERP 도입, 투명하고 책임 있는 이사회 운영을 위한 이사회 운영규정 제정, 준법감시 활동 등 내부 컴플라이언스 관리를 체계화하고 강화하는 활동을 수행했습니다. 또한, 외부통제를 강화하기 위해 K-IFRS에 기반한 결산체제 도입, 전문성과 독립성이 보장된 전문 감사 선임, 회계와 경영의 투명성 확보를 위한 외부 감사 수행 등을 진행했습니다.

### ○ 내부통제 시스템 구축

**내부회계관리제도 및 ERP 시스템 도입:** 신뢰할 수 있는 회계 정보의 작성을 위하여 회계관련 부서를 회계팀과 자금팀으로 기능에 따라 분리했으며, 회계처리의 오류 발생 시 관련 사항이 경영진에게 바로 보고될 수 있는 조직과 시스템을 구축하였습니다. 회계관련 데이터를 체계적으로 관리하기 위한 ERP 전산시스템도 구축했습니다. 이를 통해 자금 지출 명세, 자금 현황 보고 및 승인 등이 체계적이고 투명하게 이루어지도록 하였습니다.

**이사회 운영규정 제정:** 대표이사의 전횡을 방지하고 회사의 중요한 안건들이 이사회에서 견제와 균형을 원칙 하에 올바르게 이루어질 수 있도록 상장회사 수준에 부합하는 이사회 운영 규정을 제정하였습니다. 상기 규정에 따라, 경영, 재무, 조직, 이해관계자 보호 등에 관한 중요 안건들이 이사회에서 논의를 통해 결의됩니다.

**준법감시 활동:** 생명윤리, 개인정보보호, 연구자연구윤리 등 관련 법규의 준수 여부가 컴플라이언스 부서를 통해 자체적으로 통제되고 있으며, 휘슬블로어 제도를 운영하고 있습니다. 모든 인체 유래물 연구는 공용기관 생명윤리위원회의 승인을 거쳐 이루어지며, 연구윤리 위반에 해당할 수 있는 행위들은 사전에 자체 점검을 통해 방지되고 있습니다.

○ 외부통제 시스템 구축

**K-IFRS 기반 결산체제 도입:** 기업의 회계 처리와 재무제표에 대한 국제적 통일성을 높이기 위해 회계처리 기준을 K-IFRS 기준으로 변경하였습니다. 이를 통해 재무제표의 국제적 비교가 가능하게 되었으며, 자사 재무제표의 신뢰성 및 신인도가 제고되었습니다.

**전문 감사 선임:** 이사회의 독단적인 의사결정을 방지하고 이사들을 견제하며 이해관계자를 보호하는 등 경영의 투명성을 높이기 위해 전문성과 독립성을 갖춘 외부인사를 주주총회 의결을 거쳐 감사로 선임하였습니다. 한국공인회계사인 고원장 감사는 스마일게이트 그룹 CFO 출신으로 회사 운영, 회계, 재무 전문가로 이사들의 업무 집행을 객관적으로 감시할 수 있을 것으로 기대하며, 회사의 회계, 재무적 역량도 보완해 줄 것으로 기대하고 있습니다.

**지정감사인을 통한 외부 감사 수행:** 회계처리의 투명성과 재무제표 작성의 신뢰성을 담보하기 위해 안전 회계법인을 지정감사인으로 선임하여 직전 사업연도에 대한 회계기록의 감사를 수행하였습니다.

노을은 사회적으로 기업 경영의 정당성을 인정받는 최우선 요건을 컴플라이언스라고 여기고 있습니다. 나아가 중장기적으로는 컴플라이언스 관리 역량이 다양한 경영리스크에 대한 효과적인 대응력과 함께 글로벌 시장에서 차별화된 경쟁력을 가져올 것으로 믿고 있습니다. 이러한 관점에서 2021년에는 모든 구성원의 준법경영에 대한 인식을 제고하기 위해 준법 및 기업윤리에 관한 체계적인 교육을 시행하고 시의성 있는 주제들을 선정해 전달함으로써 자발적 준법경영 문화를 정착해 나갈 예정입니다.



# 지속가능성 추진전략



노엘이 추구하는 지속가능성은 기업시민으로서 윤리와 법을 준수하고, 이해관계자와의 책임 있는 관계 위에서 경제적 (Profit), 사회적(People), 환경적(Planet) 가치를 균형 있게 고려하는 것입니다. 아직 스타트업으로서 글로벌 표준 및 이해관계자 기대에 부합하는 수준의 내재화까지는 가야 할 길이 멀지만, 회사의 성장 단계마다 그에 걸맞은 노력을 지속해서 확대해 나가고자 노력하고 있습니다. 특히, 2020년에는 지속가능성을 실행 지향적인 프레임워크로 체계화하고 비즈니스 가치와 사회적 가치를 동시에 고려한 하이브리드 비즈니스 접근법을 구체화하여 향후 지속가능성을 효과적으로 실행하기 위한 체계적인 틀을 마련하였습니다.

## 지속가능성 실행 방향을 구체화한 노엘지속가능성서클(Noul Sustainable Circle)

노엘은 창업 초기부터 지속가능성을 경영의 중심이 되는 철학으로 삼아왔습니다. 그러나 현실적으로는 회사의 철학을 실행가능한 전사 전략이나 활동으로 체계화할 자원과 역량이 부족하다는 어려움도 존재합니다. 이에, 2020년에는 최고경영진이 직접 주도하여 전사 차원의 지속가능성 실행 프레임워크인 노엘 지속가능성 서클(Noul Sustainability Circle)을 완성하였습니다.

노엘 지속가능성 서클은 세 가지 실행 영역과 세 가지 실행 접근법을 제시하고 있습니다. 세 가지 실행 영역은 회사의 지속가능성 실행 단계와 확산 방향을 보여주며, 컴플라이언스, 책임경영 관행, 사회적 가치 창출 영역으로 구성됩니다. 세 가지 접근법은 지속가능성의 실행에 있어 노엘이 핵심으로 여기는 가치 또는 방법론적인 지향점을 보여주고 있습니다.

노엘 지속가능성 서클은 실행 가능한 추진체계라는 점에서 회사와 경영진의 지속가능성 실천 의지를 더 구체적이고 분명하게 보여주고 있습니다. 또한, 향후 다양한 지속가능성 노력을 이행해나가는 데 있어 전략적이면서도 일관성 있는 실천 방향을 제시해줄 것으로 기대합니다.

## 노을지속가능성서클 Noul Sustainable Circle



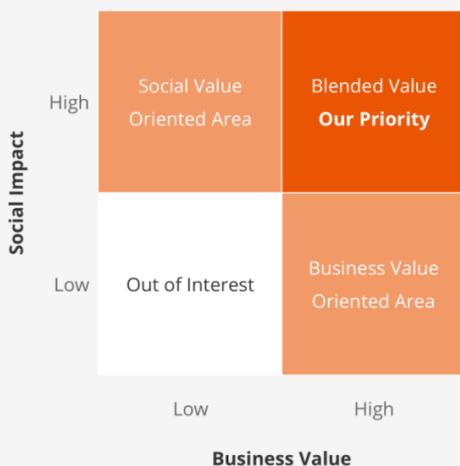
### 지속가능성 실행의 3가지 영역

- 법과 규범을 준수합니다.
- 책임있는 경영 관행을 고려합니다.
- 경영 활동을 통해 사회적 가치를 창출합니다.

### 지속가능성 실행의 3가지 접근법

- 기업시민의 정체성에 기반합니다.
- 이해관계자와의 소통과 참여를 지향합니다.
- 협력과 집합적 임팩트를 추구합니다.

## 경제적 가치와 사회적 임팩트를 고려한 비즈니스 로드맵



노을은 회사의 설립 이유이기도 한 '인류의 건강과 생명을 위한 문제해결'을 고민하며 수년간 비즈니스 모델과 임팩트 모델을 통합하는 노력을 기울여 왔습니다. 아직 임팩트 창출을 위한 전략 체계나 임팩트의 측정 및 관리 역량을 제대로 갖추기에는 발전해야 할 점들이 많지만, 2020년부터는 비즈니스와 사회적 가치를 동시에 고려하는 하이브리드 비즈니스 모델을 구체화하고 전사 차원의 사업 로드맵 구상에 반영해나가고 있습니다.

노엘이 창업 이후 줄곧 최우선으로 여겨왔던 임팩트 지점은 의료접근성의 획기적인 향상입니다. 실험실 시스템을 대체할 수 있는 노엘의 혁신적인 진단플랫폼이 기존 의료 체계에서 소외되었던 많은 사람에게 빠르고 정확한 진단에의 접근성을 크게 높일 수 있을 것이라고 기대하기 때문입니다. 이에 더하여, 성장기를 맞은 현재 시점에서는 전 세계적으로 큰 화두가 되는 정밀의료 영역에도 선제적으로 관심을 가지고 사업화 가능성에 집중하고 있습니다. 노엘이 보유한 바이오, AI, 디지털 이미징 등의 혁신기술을 정밀의학 분야에 적용한다면, 암과 같이 심각한 질병의 진단 및 치료 방향을 크게 개선하는 데 기여할 수 있을 것입니다.

노엘은 앞서 언급한 의료접근성과 정밀의료를 미래 성장 방향의 두 가지 핵심키워드로 정하고, 해당 분야 내에서 비즈니스 가치와 사회적 가치를 통합적으로 창출해낼 수 있는 사업 포트폴리오와 비즈니스 로드맵을 그려나가고 있습니다. 그 과정에서 모든 사업 기회를 미션 달성과 사회적 가치 창출이라는 렌즈로 들여다보고 전사 차원의 비즈니스 로드맵에 반영해나갈 예정입니다.

#### 유엔 지속가능발전목표(UN SDGs)와 연계된 비즈니스 목표와 활동

노엘의 비즈니스는 유엔 지속가능발전목표의 세 번째 목표인 건강하고 질 좋은 삶(Good Health and Well-being)의 달성에 직간접적으로 기여합니다. 회사의 비즈니스 전략과 소셜임팩트 전략 구체화 시 먼저 UN SDGs를 연계하며 발전시켜나가고 있습니다.



노엘이 관심을 두고 있는 SDGs

노올이 집중하고 있는 말라리아 및 소외열대질환 퇴치는 UN SDGs 세부 목표 3.3과 직접 연계되어 있고, 미래에 집중하고자 하는 정밀의학 분야는 비전염성 질병의 예방 및 치료를 통한 조기 사망 예방이라는 SDGs 세부 목표 3.4와 일치합니다. 이와 같은 SDGs와의 목표 연계를 통해 장기적으로 노올의 비즈니스를 통해 많은 미해결 질환으로 고통 받고 있거나 의료 서비스에서 소외된 전 세계 사람들에게 의미있는 임팩트를 줄 것으로 기대합니다.

비즈니스와 직접 연계된 SDG 3번 목표 뿐만 아니라 지속가능한 기업으로 나아가는 과정에서 SDG 5. 성평등 달성 과 모든 여성 및 여아의 권익신장, SDG 7. 적절한 가격에 신뢰할 수 있고 지속가능한 현대적인 에너지에 대한 접근 보장, SDG 12. 지속가능한 소비와 생산 양식의 보장, SDG 17. 이행수단 강화와 지속가능발전을 위한 글로벌 파트너 십의 활성화에도 직간접적으로 기여할 수 있는 기회를 찾고 있습니다.

이러한 방향성 하에서 2021년에는 UN SDGs와 연관된 회사 차원의 실행 목표와 우선순위를 도출하여 가치사슬의 주요 영역에서 가시적인 진전을 이룰 수 있는 활동을 수행할 계획입니다.

#### **유엔 지속가능개발목표 (UN SDGs)**

전세계의 빈곤 퇴치, 건강하고 질 좋은 삶, 포용적 성장, 기후변화 대응 등 지속가능한 발전을 실현하기 위해 2030년까지 국제사회가 달성해야 할 17개의 목표들

#### **SDG 3.3**

2030년까지 감염병인 AIDS, 결핵, 말라리아 및 소외열대질환 (NTD) 유행을 종식 시키고 간염, 수인성 질병 및 기타 감염성 질병을 퇴치한다.

#### **SDG 3.4**

2030년까지 예방 및 치료를 통하여 비전염성 질병으로 인한 조기 사망을 3분의 1로 감축하고 정신건강 및 복리를 증진한다.

# 2020 주요 성과



## 경제적 성과

2020년 노을은 투자 유치와 시설 투자 측면에서 큰 성과가 있었습니다. 바이오 진단 스타트업으로서 시리즈 B 투자를 성공적으로 마무리하고 650평 규모의 사무실과 생산 시설을 마련하여 더 큰 성장을 위한 기반을 다졌습니다. 고유의 기술력과 성장잠재력을 인정받아 정부투자와 국제보건기금을 유치함으로써 연구개발에 보다 박차를 가할 수 있는 환경이 마련됐습니다. 더불어, 창업 이후 첫 제품인 마이랩 진단 플랫폼과 말라리아 카트리지가 상용화되는 결실도 있었습니다.

- **시리즈 B 약 180억 규모의 투자 유치 완료**

창업 만 5년 차를 맞은 노을은 2020년 **180억 규모의 시리즈 B 투자**를 마무리했습니다. 전 세계적인 코로나 팬데믹의 영향으로 투자 시장이 위축된 가운데서도 계획했던 투자를 성공적으로 유치하였으며, 특히 이번 라운드에서는 국내 대규모 기관투자자들이 적극적으로 참여하여 노을 비즈니스의 잠재력을 대외적으로 인정받는 기회도 되었습니다.

노을은 시리즈 B 투자를 마무리한 이후부터 진단 분야의 혁신적인 솔루션 마이랩 플랫폼과 말라리아 카트리지, 향후 개발될 BCMA 카트리지 연구와 개발, 그리고 역량 있는 인재 유치와 조직 운영, 상용화 및 마케팅 등에 더욱 적극적으로 투자를 이어오고 있습니다.

- **창업 후 5년 연구 개발의 첫 결실인 마이랩 플랫폼 상용화**

2020년 마이랩 플랫폼(miLab™ Platform)과 말라리아 진단 카트리지(miLab™ Cartridge MAL)가 노을의 첫 제품으로 상용화되었습니다. 말라리아 진단 카트리지는 2020년부터 **질병관리청과 글로벌 제약사에서 연구용 제품으로 사용을 시작**했으며, 국내외에서 발생하는 말라리아의 연구와 모니터링에 활용되고 있습니다. 제품 출시와 맞물려 **대한민국 조달청 혁신조달 종합포털의 '혁신제품 전용물'에 혁신시제품으로 등록**되어 국내외 고객들에게 마이랩을 효과적으로 소개하고 판매할 수 있는 판로를 여는 성과도 있었습니다.

- **정부 투자 및 연구 지원 프로그램 선정**

노엘의 마이랩 플랫폼은 AI, Bio, HW, SW 등 다양한 기술이 융합된 제품으로 마이랩에 적용된 노엘의 독창적인 염색기술 NGS/ Next Generation Staining and Immunostaining는 다양한 질병 진단 영역으로의 확장성이 매우 높습니다.

2020년에는 이러한 기술의 확장성 및 솔루션의 높은 잠재력을 인정받아 정부의 다양한 투자 지원과 여러 연구 과제로 이어지는 유익한 성과들이 있었습니다. 정보통신과학기술부의 ICT 미래유니콘 선정(2020년 5월), 글로벌 보건 문제 해결을 위한 기술 개발을 돕는 글로벌 연구기금인 라이트펀드(Right Fund)의 연구 과제 선정(2020년 6월), 연구재단 산하 범부처 연구단의 암진단 연구 프로젝트 선정 (2020년 9월), 중소벤처기업부의 신진 연구인력 지원사업 선정(2020년 11월) 등을 통해 대외적으로 기술력, 사업성, 확장성 등을 고르게 인정받았으며 노엘로서도 연구개발에 더욱 집중하고 유망한 연구 분야에 도전할 수 있는 발판을 마련할 수 있었습니다.

**정보통신과학기술부의 ICT 미래유니콘 선정:** ICT 기술을 보유한 기술 기반 스타트업 중 성장 잠재력이 큰 기업들을 발굴해 선정하는 ICT 미래유니콘 10개 기업 중 하나로 선정되어 정부 보증으로 50억 원 지원 및 해외 시장 진출을 위한 엑셀러레이팅과 컨설팅을 지원받았습니다.

**글로벌보건기술연구기금 라이트펀드의 연구 과제 선정:** 글로벌 공공의료 분야의 가장 큰 기부 단체인 빌앤멜린다게이츠재단, 보건복지부, SK 등 국내 대기업이 공동 출자한 기술연구기금인 라이트펀드에서 공공의료 문제 해결을 위한 기술 개발 가속 지원 자금(Technical Accelerator Award)으로 약 4억 원을 지원받았습니다. 연구 기금을 바탕으로 마라리아 진단을 위한 AI 분석의 성능 향상 및 검증을 진행하고 있습니다. 성공적인 과제 수행시 최종 제품 임상 및 출시를 위한 자금을 추가로 지원받을 수 있는 기회가 주어집니다.

**범부처 연구단 암진단 연구 프로젝트 선정:** 미국 연구기관 매사추세츠 종합병원과의 협업을 통해서 FNA(미세침 흡인검사) 진단 연구를 시작했습니다. 전체 5년 기간 동안 45억 규모의 연구비를 지원받아 암 관련 연구 가속화에 귀중한 자원으로 쓰고 있습니다.

**중소벤처기업부의 신진 연구인력 지원사업 선정:** 신진 연구인력 지원사업에 6년 연속으로 선정되어 ICT 기술 분야의 핵심 인력을 선점할 수 있는 재원을 확보하고 이를 통한 내부 기술 역량 고도화 기회를 확보했습니다.

2021년 노엘은 우리 포트폴리오의 두 가지 축인 진단 접근성 향상, 정밀 의학 분야에서 혁신적인 기술 및 솔루션의 상용화를 위해 연구 개발 및 인력의 투자를 지속할 것입니다. 2021년은 말라리아 플랫폼 개발이 마무리되고 보다 넓은 범위의 진단이 가능한 후속 제품을 위한 투자에 집중할 예정입니다.



## 사회적 성과

노을은 이해관계자와 함께 성장하는 회사를 지향하며, 고객, 투자자, 협력사, 자문위원 및 전문가 등 여러 이해관계자들과 다양한 관계로 협력하고 있습니다. 특히, 회사의 정책과 시스템을 확립해 나가는 현재 단계에서는 구성원과 관련된 지속가능성 정책을 체계화하는 데 중점적인 노력을 기울이고 있습니다. 2020년에는 적극적인 고용 창출과 함께 구성원의 업무 제반 여건을 개선하면서 평가, 보상, 의사결정 참여 등을 위한 노을만의 정책과 절차를 수립하였습니다.

### • 적극적인 고용 창출을 통해 신규 고용 인원 전년 대비 37% 증가

2020년 노을의 고용 인원은 총 74명 규모로 2019년 대비 37% 증가했습니다. 청년 고용 비율이 높아 2020년 신규 입사자 중 70% 이상이 34세 이하 청년에 해당하며, 전체 구성원 중 청년 비율은 약 46%에 이릅니다. 또한 정년퇴직 연령도 해당 법령에서 요구하는 연령을 상회하는 65세로 정하고 있으며, 조직의 상황과 상호 니즈 등이 부합할 경우 정년 이후에도 커리어를 이어갈 기회를 제공합니다. 노을은 현재 청년부터 중장년기에 이르는 다양한 연령이 분포되어 있으며, 연령에 구애받지 않고 일할 수 있는 안정적인 고용 환경을 만들고자 노력하고 있습니다.

### 노을 조직 구성 및 변화

- 총 74명 (2019년 대비 37% 증가, 남: 45명 여: 29명)
- 청년(34세 이하) 비율: 약 46%
- 여성 리더십 비율: 21% (중간관리자 이상)

### • 구성원 보상을 위한 다양한 제도 마련

노을은 총보상 관점에서 구성원들에게 공정하고 적절한 보상이 돌아갈 수 있도록 2020년 한 해 동안 다양한 제도와 프로그램을 수립하는 데 노력을 기울였습니다. 2020년 2월에는 창립 이후 그간 회사의 성장에 기여한 전 구성원에게 **주식매수선택권(이하 ‘스톡옵션’)**을 부여했습니다. 스톡옵션은 모든 구성원이 각자의 자리에서 회사가 설립 초기부터 지금까지 성장하도록 기여해 준 노고에 대한 보상이기도 하지만, 앞으로 노을이 맞이할 수많은 도전과 새로운 목표에 더 적극적으로 참여할 수 있도록 독려하고 동기부여 하는 미래지향적인 의미에 중점을 두고 진행하였습니다.

임금과 재정적 안정의 보완적 장치로서 노을은 **선택적 복리후생제도**를 시행하고 있습니다. 인턴과 같은 기간에 정함이 있는 구성원에게는 최저임금을 넘어 **생활임금(living wage)**을 상회하는 수준으로 급여를 책정하고 있습니다. 또한 혁신을 지속하며 동료와 함께 성장하는 문화를 만들기 위해 **각종 어워드**를 운영하고 있습니다. 어려운 문제를 해결한 구성원에게 수여 하는 도전상, 구성원이 직접 뽑는 노을리안상, 동료들에게 가장 좋은 피드백을 받은 구성원을 축하하는 최고의 동료상, 지속가능성을 가장 잘 실천한 구성원에게 수여 하는 지속가능성 상 등을 매년 수여 하여 개인에게는 성과에 대해 다양한 방식으로 보상받는 환경으로 동기부여하고 조직적으로는 참여적인 보상 제도를 통해 함께 성장하는 문화를 만들어 가고 있습니다.

이와 같은 다양한 노력으로 고용 성장률 및 고용 안정성, 일하기 좋은 근무 환경, 기업 성장성 면에서 외부에서도 좋은 평가를 받아 경기도 일자리 재단이 주관하는 **‘경기도 일자리 우수 기업’ 인증 사업에 2년 연속 선정**되었습니다.

#### • 구성원과의 정기적 피드백 통해 참여 기반의 조직 운영

노을은 회사의 중요한 결정 사항들에 대해서 구성원들과의 소통 기회를 정기적으로 마련하고, 구성원들이 개인 및 조직의 성장을 위한 환경과 문화를 스스로 만들어 갈 수 있도록 하는 참여 기반의 조직을 만들어가고 있습니다. 매주 전 구성원을 대상으로 진행되는 크리에이티브 미팅에서는 회사 안팎의 다양한 이슈에 대한 구성원들 간의 토론과 제안을, 매월 1회 진행되는 경영진과의 대화 ‘앵커톡’에서는 회사의 방향성과 구성원들의 제안을 쌍방향으로 소통하는 시간을 마련하고 있습니다.

Engagement Survey를 매년 진행하여 조직 운영 전반에 관한 의견도 수렴하고 있습니다. 업무몰입과 행복감 등에 관한 Engagement Survey를 통해 구성원 각자의 일하는 동기가 충분히 유지되고 있는지, 자신의 역량을 잘 발휘할 수 있는 제반 환경이 조성되어 있는지를 파악하고 부족한 점은 개선 활동으로 이어집니다. Engagement Survey의 구체적인 결과가 정리되면 모든 구성원과 공유하고 개선을 위한 아이디어를 함께 주고받으며, 정리된 결과는 경영진이 검토하여 개선 계획을 수립하고 실천해나가고 있습니다.

### 2020 Engagement Survey 주요 결과

#### 만족스러운 점

- 회사의 분명한 미션과 방향성
- 책임감을 느끼고 열심히 일하는 동료
- 인격적으로 서로 존중하는 문화

#### 아쉬운 점

- 자기 계발 및 성장을 위한 환경
- 업무 수행을 위한 장비와 도구
- 회사 운영을 위한 체계와 절차의 부족

그 밖에도 구성원이 주도하고 참여하는 **자발적인 사내 프로젝트의 적극적인 지원**도 아끼지 않고 있습니다.

2020년에는 업무와 관련된 각종 프로젝트팀(이사 TF, 홈페이지 TF)뿐만 아니라 사무환경 개선을 위한 유동석 프로젝트 모임, 독서 모임, 바이오 스터디 등 다양한 프로젝트가 지원을 받고 있습니다.

#### • 조직 내 성평등과 다양성을 위한 노력

노을은 채용 과정에서 업무 경험, 역량과 무관한 학력, 성별 정체성, 성적 지향, 종교, 정치적 성향, 출신 지역 등 세계인권선언 제2조와 국제노동기구(ILO) 제111호 협약에서 언급한 요소들을 이유로 부당하게 차별하거나 배제하지 않는 차별금지원칙(Non-discrimination Policy)을 지키고 있습니다.

조직 운영에 있어서도 조직 내 성평등(Gender Equality)과 다양성을 중요한 주제로 삼아 정확한 현실 인식 하에서 차별이 없고 포용적인 조직으로 나아가기 위한 방향성을 고민하고 있습니다. 2020년 말 기준으로 노을의 전체 구성원 중 남녀 비율은 3:2, 중간 관리자 비율은 4:1 수준으로 전체 구성원 비율 대비 여성 리더의 비율은 다소 낮은 편입니다. 또한, 창업 초기의 이사회 구성이 그대로 유지되고 있어 2020년 말 현재 이사회 내에는 여성 이사가 없는 상황입니다. 이에 노을은 회사의 성장과 함께 여성 리더십 역량을 강화하고 여성 구성원의 리더십 참여 기회를 적극적으로 마련할 계획이며, 세계 여성의 날에는 CEO를 포함한 최고경영진이 직접 제작한 영상으로 이러한 메시지를 모든 구성원에게 공유하기도 하였습니다.

이와 함께 인권과 다양성 관련 주제의 공감대 형성을 위해 구성원 교육도 적극적으로 진행하고 있습니다.

2020년에는 법정 의무교육인 직장내성희롱예방교육, 장애인인식개선교육을 외부 전문가와 함께 진행하여 다양성, 인권과 관련된 직원들의 인식을 확인했으며 개선과 변화를 위한 토의를 진행했습니다. 2021년 부터는 이러한 노력을 보다 체계적으로 수행하기 위해 여성 리더십 강화를 위한 교육과 투자, 여성 사외이사와 여성 임원 선임, 다양성과 포용을 위한 정책과 활동 등의 영역에서 실행가능한 장단기 목표와 계획을 수립하여 추진해나갈 계획입니다.

#### • 미션과 가치에 기반한 360도 피드백 방식의 역량 평가 진행

아직 조직이 복잡하거나 크지 않은 노을은 일반적인 역량 평가와 성과 평가를 통합하여 경영진을 제외한 모든 구성원에 대해 360도 다면피드백을 진행하고 있습니다. 다면피드백 제도 하에서 모든 구성원은 소속 부서와 상관없이 리더십을 포함해 본인이 함께 일한 동료들 중심으로 서로 피드백을 주고받습니다. 다면피드백의 항목은 개별 업무 성과에 관한 항목보다 노을에서 지향하는 역량과 마인드셋, 태도에 관한 항목들이 강조되어 있습니다. 이러한 방식의 피드백 제도를 실행하는 이유는 다면피드백의 우선적인 목적을 개인별 성과 평가에 따른 보상이나 승진보다는 동료 간 실제적인 피드백을 통한 개인 역량의 성장과 태도의 성숙에 두고 있기 때문입니다.

노을은 앞으로도 개인의 성과보다는 조직 차원의 성과에 무게중심을 두고자 하며, 그 과정에서 탁월한 역량과 태도로 동료들로부터 높은 평가를 받는 구성원이 더 잘 인정받을 수 있는 여건을 만들어나가고자 합니다. 이를 통해, 불필요한 눈치 보거나 조직 내 정치보다는 맡은 업무의 탁월한 수행과 그 과정에서 동료와의 협업에 가장 높은 우선순위를 두고 업무에 임하는 조직문화가 정착될 것으로 기대하고 있습니다.

#### • 구성원의 배움과 성장을 위한 교육 프로그램 지원

노을은 혁신스타트업으로서 조직적으로 빠른 성장을 이루어왔지만, 그 과정에서 구성원이 함께 성장하고 커리어를 개발할 여건의 조성에는 아쉬움이 있다는 내부의 목소리도 있었습니다. 이러한 의견을 반영해 회사의 성장과 구성원 개인의 성장이 선순환을 이루는 구조를 보다 적극적으로 고민하고 구성원 개개인이 맡은 업무의 경험과 대내외 교육의 기회를 통해 성장할 수 있는 기회를 만들어가고자 노력하고 있습니다.

노을은 창업 초기부터 모든 구성원의 자기 계발을 위한 외부 교육이나 세미나를 인당 교육비에 구애받지 않고 적극적으로 지원해왔습니다. 이에 더해, 2020년부터는 구성원의 니즈를 보다 구체적으로 파악하여 적절한 교육 프로그램을 보다 적극적으로 개발, 제공해나가고 있습니다. 대표적으로, 2020년 8월부터 약 2개월간 노을 **일잘러아카데미 프로그램**을 개발하여 운영했습니다. 신입 구성원과 주니어 구성원 위주로 참여하여 문서 작성, 소통, 협업, 기획, 비즈니스 매너 등 업무의 기본기를 다지고 직접 스스로 프로젝트를 기획하고 완성하는 과정을 진행했습니다.



2020 노을 일잘러 아카데미

신입 구성원을 대상으로 하는 인덕션 프로그램도 내용을 강화하여 운영하고 있습니다. **인덕션 교육**은 회사의 미션과 가치, 비즈니스 모델과 로드맵, 기술과 기술철학, 제품 등 회사와 업무에 관한 내용 전반에 대해 CEO를 포함한 각 분야의 담당 경영진이 직접 제공하여 신입 구성원이 회사의 기술과 사업, 미션과 가치를 빠르게 익히고 업무에 적응할 수 있도록 지원하고 있습니다. 이 외에도 회사의 비즈니스와 연관된 시의적절한 주제가 있는 경우, 외부의 전문가를 섭외하여 다양한 분야의 강의와 세미나 등을 진행하고 있습니다.

2021년에는 회사의 성장이 가속화됨에 따라 중간리더의 역할이 더욱 중요해질 것으로 예상하며 리더십 역량 강화를 위한 교육 프로그램을 개발하고 관심 있는 구성원에게 제공할 계획입니다. 그 외에도 OKR 세미나, 소통 역량 강의 및 워크숍, 커리어 면담 기회 등을 통해 구성원이 배움과 성장을 경험할 수 있는 회사의 모습을 갖추어나가도록 할 예정입니다.

- **코로나 팬데믹 대응 및 구성원의 건강과 안전을 위한 장치 마련**

노을은 2020년 코로나 팬데믹 상황에서 구성원의 안전을 확보하고 정부의 방역 정책에 발빠르게 대응하고자 **전사적인 코로나 대응 매뉴얼**을 갖추어 운영했습니다. 더불어 팬데믹 상황에서 회사에서 일어날 수 있는 감염 위험을 최소화하기 위해 전사 차원의 **원격근무를 더욱 적극적으로 시행**하고 사내 거리 두기, 공동 식사 제한 등 방역수칙을 철저히 준수하도록 하여 코로나 극복에 동참하고 있습니다.

특히 2020년에는 효과적인 업무 수행과 성과를 위한 몰입 관점에서 구성원이 책임감을 바탕으로 원격근무를 최대한 활용할 수 있도록 자체적인 **원격근무가이드**를 마련하여 배포했습니다. 원격근무가이드는 원격근무에 대한 회사의 관점과 방향을 이해하고 원격 상황에서 더욱 효과적인 업무 수행, 소통, 협업을 위한 포괄적인 지침으로 활용되고 있습니다. 특히 코로나 상황에서 방역을 지키면서 근무 장소나 여건은 유동적으로 운영해야 하는 특수한 상황에서 중요한 지침이 되었습니다.

구성원의 건강 관리를 위해 국가에서 제공하는 기본 건강검진 이외에 노을 입사 후 2년마다 **종합건강 검진비용**을 지원하고 있으며, 연구·개발과 제조 직군은 매년 특수검진을 하고 있습니다. 노을은 구성원들의 근무에서 신체적, 정신적으로 건강한 상태를 영위하며 일과 삶이 조화롭게 유지되는 것이 중요하다고 보고 있습니다. 이를 위해 구성원들의 건강한 라이프스타일을 위한 활동 지원 및 언플러그드 데이(Unplugged Day)와 같은 단기 프로그램도 운영하고 있습니다.

- **노사협의회 발족 등 구성원 권익을 위한 장치 마련**

노을 노사협의회 ‘노을하모니’는 국제노동기구(ILO) 등 국제사회의 선언과 국내 관련 법령에 따라 노을 구성원의 단체교섭 권리를 보장하기 위한 일환으로 2019년 발족하였습니다. 구성원 대표 3인과 회사 대표 3인으로 구성된 노을 하모니는 2020년 분기별 총 4회 정기회의를 진행했습니다. 노을 하모니에서는 구성원의 복지, 인사제도, 경영 계획, 안전 보건, 구성원 고충에 관한 사항 등을 다루며, 회사의 발전과 구성원의 복지 증진을 위해 회사와 구성원이 상호 협력하고 있습니다.

앞서 사회적 성과로 언급한 여러 활동들은 노을이 핵심 이해관계자로서 구성원의 이익을 증진시키고 구성원 참여에 기반한 조직으로 나아가는 데 중요한 시발점이 될 것으로 기대하고 있습니다. 2021년에는 이러한 토대 위에서 전사 성과관리체계 구축, 구성원들을 위한 고충처리절차 수립, 구성원의 커리어 패스와 성장을 위한 교육 기회 확대, 구성원의 심리적 케어를 위한 프로그램 등 회사의 성장과 구성원의 성장이 선순환을 이룰 수 있는 틀을 마련해나가도록 하겠습니다. 아울러, 고객, 투자자, 협력사, 파트너, 자문위원 및 전문가 등 주요 이해관계자에 대한 책임있는 활동도 보다 적극적으로 실천해나가도록 하겠습니다.



## 환경적 성과

노을은 2020년 대규모 양산을 위한 생산 시설과 연구소 시설을 갖추면서 시설 내 구성원의 안전을 꾀하고 환경 영향을 최소화하기 위한 장치를 마련하고 관련 규제를 준수하도록 조치하였습니다. 내부적으로는 전 세계적인 환경 이슈였던 플라스틱 쓰레기에 대한 기업의 책임에 대해서 알아보고, 실제 사무 환경에서 실천해 보는 플라스틱 제로 캠페인을 진행했습니다.

### • 제조 공정의 환경 영향 최소화 시설 구축

2020년 노을은 사무실 이전과 함께 마이랩 디바이스와 카트리지 생산시설을 구축했으며, 생산 공정에서 환경 영향을 최소화하는 시스템을 구축해 운영하고 있습니다. 대기와 수질 오염 방지를 위한 설비를 갖추었으며 관련 설비의 적합성은 외부 기관에 의뢰해 평가를 받아 대기와 수질 오염 측면에서 부정적인 영향이 없음을 확인받았습니다.

시약 제조 시 생기는 유해화학가스 배출을 차단하고 대기 중 방출되는 공기의 인체 유해성 및 대기오염 방지를 위해 생산시설에 흡착탑을 설치했습니다. 동 시설의 적합성은 정부 기관인 한국산업안전보건공단에서 유해화학물질 취급시설 설치의 적합 평가를 받았습니다.

생산 공정상의 폐수를 별도로 모아서 처리와 관리가 가능한 시스템도 구축했습니다. 염색 패치를 생산하는 과정에서 사용하는 물은 인체에 유해할 수 있어 이는 바로 하수도로 흘려보내지 않고 별도로 모으는 수거 장치를 설치했으며 정기적으로 전문 폐기물 수거업체를 통해 폐기 처리하고 있습니다. 시설은 환경부 화학물질 안전원의 장외 영향평가에서 적합 평가를 받았습니다.

- **연구실 안전 및 환경 관리 시스템 구축**

노올은 2019년부터 현재까지 연구실 안전관리규정을 제정하고 안전조직도를 구성하여 안전관리 시스템을 구축 및 시행하고 있습니다. 특히 2020년에는 기존의 안전관리규정을 이전된 연구실에 맞게 개정하고 안전관리 시스템을 강화했습니다. 연구실에서 진행되는 연구 활동에 있어서 연구책임자는 사전유해인자위험분석보고서를 작성하여 유해인자를 사전에 파악하고 필요한 안전환경을 구축하려 노력하고 있습니다.

연구실 폐기물의 인체 및 환경 영향을 최소화하기 위해 **의료폐기물 전문 수거업체를 통해 폐기 처리**하고 있습니다. 또, **연구원의 안전을 위한 사전 예방 조치와 절차도 수립**했습니다. 모든 연구실의 입구에는 연구 활동 종사자가 잘 볼 수 있도록 안전수칙, 피난안내도, 비상연락망을 게시하여 사고 발생에 대비할 수 있도록 조치하고 있습니다. 연구실의 작업환경측정 및 안전점검을 주기적으로 시행하고 있으며 지난 3년간 유해물질은 노출 기준 미만으로 검출되었습니다.

인체에 유해할 수 있는 물질에 지속해서 노출되는 연구원은 주기적으로 특별건강검진을 받고 노올은 그 비용을 지원하며 연구자의 건강을 모니터링합니다. 또, 신입 연구원을 대상으로 안전교육을 진행하고 있으며 모든 연구자는 주기적으로 안전교육을 이수하고 연구에 임합니다.

- **플라스틱 없는 사무실을 위한 다양한 노력**

2020년 노올은 사무실 이전과 함께 전 구성원을 대상으로 제로 플라스틱 킷을 배포하고 사무실에서 플라스틱을 줄이는 다양한 활동을 전개했습니다. 또 노올의 구성원은 입사하면서 텀블러, 대나무 칫솔 등 사무실에서 일회용 플라스틱 대신 사용할 수 있는 제품을 받습니다. 이를 바탕으로 구성원들 간에 플라스틱 절감 문화를 만들어 가는 노력을 계속하고, 플라스틱 관련 교육, 무비 나잇 등 실천과 인식 전환에 도움이 되는 다양한 캠페인도 진행했습니다. 지속가능성 측면의 중요한 환경 문제에 대해 이해를 같이하고 관점을 바꿔나가는 계기가 되었습니다.

노올은 2020년 상반기까지 연구개발 중심으로 조직을 운영해 왔으며 환경적 책임 측면에서는 법규 준수 중심으로 노력을 기울여 왔습니다. 2020년 6월 본사 이전과 함께 제조를 위한 설비와 공장 인프라를 갖춘 만큼 이제는 보다 적극적으로 환경적 책임을 이행하고 법규 준수는 물론, 노올의 성장 단계에 따라 글로벌 표준과 이해관계자들이 기대하는 수준의 환경적 성과를 위해 노력을 기울이고자 합니다. 2021년에는 원활한 시설 운영을 위한 오염 방지 설비의 유지보수, 상시 점검 등을 진행하고 관련 책임자의 교육을 정기적으로 진행할 예정입니다. 나아가 장기적인 관점에서 환경영향평가, 제품 및 공정의 친환경적인 개선 등 제조 과정에서의 직접적인 노력과 함께 기후변화, 플라스틱 문제와 같은 글로벌 환경 이슈에도 더욱 관심을 가지고 내부의 인식 제고와 제도 개선을 계획하고 실행해 나갈 것입니다.

# 2020 노을 사회성과보고서



## 보고서 정보

---

### 보고 목적

노을 주식회사는 2020년 회사 창립 이후 처음으로 경제적, 사회적, 환경적 측면에서 사업 활동을 점검하고 그 가치와 영향을 측정하는 사회성과보고서를 발행합니다. 앞으로 매년 사회성과보고서 발행을 통해 지속가능성을 경영 철학으로 삼고 실천해 나가고 있는 회사로서 성과와 부족한 부분을 돌아보고 이해관계자들과의 소통을 통해 장기적인 성장의 토대를 마련하고자 합니다.

### 작성 기준

노을 사회성과 보고서는 지속가능경영 국제 보고 가이드라인인 GRI(Global Reporting Initiative)의 표준작성원칙, 기업이 창출하는 긍정적인 사회적, 환경적 성과를 전반적으로 측정하는 인증 절차인 비콕의 BIA (B Impact Assessment) 평가 항목을 참조하였습니다.

**발행월 및 주관** 2021년 3월 | 노을 지속가능성 셀

**보고서 작성팀** 조희연(지속가능성), 신경희(피플 매니지먼트), 정기연(연구관리), 장우섭(제조기술), 오화경 (RA)

**웹사이트** [www.noul.kr](http://www.noul.kr)

**문의** 조희연 [joan@noul.kr](mailto:joan@noul.kr)

**noul**