



C'EST BON

2023

SINBON
Magazine

since
2016

閱讀指引



編輯室報告

何亞山 Alexandra Khalaeva
永續策略處 / 數位行銷

01

Intro

引言思維

- 003 通往永續的轉型道路
- 009 商務新模式－隨時開啟線上線下模式
- 013 從「微」開始 成就不一樣的大事

02

Start

揭開端源

- 019 在信邦的第一年
- 027 就像家一樣！揭開匈牙利信邦的面紗



隱形冠軍, 最棒的幕後推手 033

03

Growth

成長金言

045 突破業界壁壘，與新創企業的跨界合作之旅

053 如何激勵多元團隊

04

Hero

立足英雄

059 持續改變，帶領團隊找到利基市場

065 領導團隊的重要秘訣



心靈不受困 沉澱再出發 071

05

Breakthrough

突破關鍵

079 你認為自己是哪一種 E-bike 呢？

085 踏入電商的第一步

089 如何建立長久的客戶關係



來自

編輯的一封信

致讀者：

就在我們慶祝信邦全體同仁過去一年來的成就時，我們不禁聯想到奧斯卡的炫目與璀璨。奧斯卡表揚的是創造出嘔心瀝血之作的頂尖電影人才，而信邦同仁的成就與奧斯卡鎂光燈下的得獎者才不分軒輊。

回顧2022年，我們學習到許多課題，其中最珍貴的是團隊合作。我們堅信只要團結一致，就會變得更強大，也能攻無不克。成功對於我們來說，不僅僅代表個人目標的實踐，更是為團隊的共同理想而努力。在本期C'est Bon裡我們以團隊為題，個人為輔，展現獨特的信邦人團隊文化。

A Letter from Editor

從先鋒團隊 到支援團隊

為了維持信邦在市場上的韌性並持續立足，每位同仁都盡全力扮演好自己的角色。而每個信邦人就像獨特的拼圖，大家合力拼湊完整的圖畫。

這期雜誌對我來說非常特別，因為我們策劃了一個攝影活動，邀請來自世界各地的信邦人一同拍攝。舉凡英國、美國、匈牙利、中國都有我們的人才，我也終於有機會見到往來多年的信邦網友。透過此次拍攝活動，我們看到信邦成功的幕後推手，並透過故事了解他們的經驗與過往挑戰。

我想藉由這封信感謝所有為本期雜誌共同努力的夥伴，感謝所有受訪者願意分享故事並參與攝影，感謝共同編輯 Afra Chen、Penny Huang、Katherine Yim、Irene Yu、Sharon Hsieh、與集團人力資源處的 Lynn Lin 提供的寶貴建議，最後也感謝主管給予我們信任。

我們希望這期雜誌不只展現公司內部多元的人才故事，也啟發我們繼續追求良好的工作表現。就像奧斯卡的入圍者一樣持續創造電影鉅作，我們也會持續創造佳績。

謹啟 Sincerely,

Alexandra Khalaeva

通往 永續的 轉型道路

Hey SINBONers
on the way to Sustainability
Transformation

受訪者

行政管理處 / 協理

馮貴珍 Jena Feng

永續策略處 / 永續管理師

林映玎 Ding Lin





ESG

Environmental, Social, and Governance

不只創造公司的正向影響，更標幟個人的價值，這次我們邀請到行政管理處（Administration Division, ADM）協理馮貴珍（Jena Feng）與永續策略處（Sustainable Strategy Division）永續管理師林映玳（Ding Lin）來聊聊公司永續轉型的初衷、推動過程中的甘苦談以及未來規劃，Jena也分享永續辦公室（ESG Office）常勉勵彼此的一句引言：「如果你認為自己很渺小，試試與蚊子同寢。（If you think you are too small to make a difference, try sleeping with a mosquito）」相信每位信邦人都能從自身專業賽道上，找到符合EPS（每股盈餘，Earning per Share）與ESG雙贏的獲利模式。

文 林映玳 Ding Lin

ESG永續轉型

「身為電子零組件整合廠商，我們能創造哪些價值？」。信邦電子自1989年創立至今邁入第34年，歷經數次轉型，從追求穩健獲利到思考如何永續經營。因此信邦在2021年重組永續委員會，希望透過ESG三面向指標調整公司體質，為邁向百年企業奠基。

未來我們希望能與員工、客戶、供應商、環境、社會共好，創造多贏、共榮，攜手價值鏈夥伴開創新局從自身專業出發轉換至符合EPS與ESG雙贏的獲利模式。



ESG

ESG是環境Environment、社會Social、治理Governance三個字的縮寫，簡單來說，企業若能在環境、社會、治理三個層面都有好的績效時理論上就視同可以永遠持續發展下去。

積極跨步永續 縱向跨層級推展

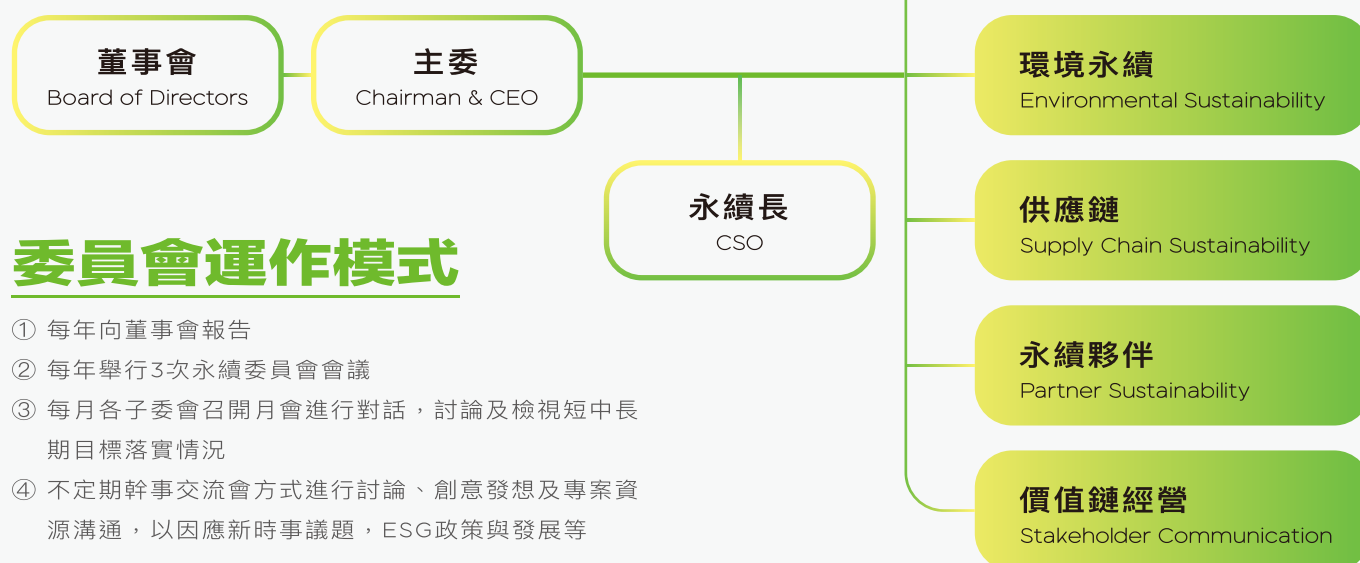
延續2007年Go Green永續策略藍圖，2021年11月將既有的「社會責任委員會」改組為「永續委員會 (ESG Committee)」，由董事長王紹新 (Joseph Wang) 擔任主委，任命一階主管為六個子委會主席，跨部門選擇合適夥伴擔任幹事，更將永續概念結合策略發展，設立永續辦公室促進永續轉型。

2022年是信邦積極跨步邁進永續轉型的一年，由於每項ESG議題均廣泛涉及多個單位及關鍵業務，有賴各子委主席縱向跨層級推展，以及幹事們居中橫向跨部門溝通，才能有初步的成果，包含：調整公司的風險評估架構並優化多項緊急應變計劃、主動計算指標產品碳足跡、進一步完善溫室氣體盤查作業、擴大查證邊界並設定2030減碳目標、提升關鍵供應商衝突礦產調查及原物料碳數據蒐集品質、積極導入RBA*規範要求並藉以審視各據點營運體質與強化內外部利害關係人經營架構與盤點溝通管道等。

RBA, The Responsible Business Alliance (責任商業聯盟)，前身為電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, 簡稱 EICC)，其行為準則確立了一套規範，以確保電子行業或以電子產品為主要組成部份之行業的工作條件及其供應鏈安全無虞、工人得到尊重並富有尊嚴，且商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。



永續委員會組織



委員會運作模式

- ① 每年向董事會報告
- ② 每年舉行3次永續委員會會議
- ③ 每月各子委會召開月會進行對話，討論及檢視短中長期目標落實情況
- ④ 不定期幹事交流會方式進行討論、創意發想及專案資源溝通，以因應新時事議題，ESG政策與發展等

漫長而艱辛 面臨內部不同聲音

① 是否曾面臨內部不同聲音

② 怎麼對應

永續涉及層面廣泛、議題推陳出新，最考驗的是大家對任務排序以及資源分配如何形成共識。因此永續辦公室夥伴花費極大量時間研究梳理、同步與各子委會協作評估、釐清組織狀態以及適合導入時機。內部溝通時，專注在釐清專案目的、預期效益、內部推動的困難，以及資源需求四個面向，例如不清楚推動的目的與效益便回頭確認，不清楚如何執行則尋求資源協助。

回顧2022年，許多專案便是由各子委會從0到1逐步推動。組織減碳方面，從全面展開溫室氣體盤查到設定2030年減碳40%；產品碳足跡專案，從2021年首位客戶詢問產品碳數據的陌生，到2022年由研發團隊領軍啟動指標產品碳足跡專案，橫向連結供應鏈、工程、廠務、倉庫、物流等單位蒐集數據，大家邊做邊學，帶動內部積極深入探討碳議題，2023年更將要進行低碳改善。

許多夥伴在理解推動永續的重要性後，也反饋從中獲得巨大成長，現在更能從容面對客戶、回應減碳議題。

任重而道遠 ESG 未來方針



永續指標樣態多元複雜，端看我們如何檢視並選擇合適的路徑達標進而永續，這是張申論題的考卷，沒有通用的標準答案，惟能選擇適合信邦的解方。

我們相信內部參與是永續轉型能否成功的主要關鍵，未來也會持續與各單位集思廣益，希望每位同仁在日常工作中，主動思考該單位與永續議題的關聯，也期待各部門透過ESG的實踐重新檢視組織的定位與價值。

經過永續評鑑、利害關係人提問的洗禮，我們清楚信邦在永續轉型的路上，仍有許多努力空間，但也切身觀察到公司的成長蛻變，現在所獲得的初步成果，都是信邦人用心付出的豐碩果實。

永續這條路任重而道遠，集眾人之力才是上策。

商務新模式 隨時開啟 線上線下模式

Switch - Online Offline

受訪者

歐洲信邦 / 總經理

Barrie Ryan

歐洲信邦 / 客戶經理

Roxanne Petersen



文 嚴芷茵 Katherine Yim



在新冠肺炎期間，大部分人仍在適應線上辦公模式時，Barrie Ryan和Roxanne Petersen早已習慣遠距工作。Barrie和Roxanne是歐洲信邦的總經理及客戶經理，因信邦據點及客戶遍布於全球各地，因此多年來工作時皆需要使用線上軟體辦公。

虛實切換，打破溝通界限

當信邦電子宣布參加2022年德國慕尼黑電子展，Barrie的團隊所做的第一件事就是處理預計要發送給客戶的參展邀請函，「我們非常興奮，因為已經很久沒有與客戶或同事面對面交談。」除了實體會議，歐洲團隊的日常工作並沒有太大的變化，他們於工作上大部分仍使用線上工具，「只要按下通話鍵，一切都就通了，唯一與實體會議不同的是，你的時間會更緊湊，因為一天或許有10場以上的會議。」Roxanne接著說，**「我們能夠在一場線上會議中加入更多人，快速地拓展人際網絡，並在與實體活動的結合中，更深入擴展人際關係。」**

儘管歐洲團隊早已習慣線上會議，實體碰面時偶爾仍會發生一些「特別的」插曲，像是：「天啊！我認識他嗎？」、「本人看起來和線上會議的照片差好多！」，兩位笑著表示：「大家在網路上都會選更好看的照片，也許是為了看起來更年輕一點，但常常都快看不出來是本人了。」；另一個潛在的挑戰是「時間」，因為行事曆已經被線上會議佔滿，**即便如此，團隊對於活動是線上或線下模式保持開放的態度，一來可以節省差旅時間，二來也更有效率。**

新時代，工具新應用

在這次的電子展上，信邦也採用電子型錄及數位名片等新工具，雖然大家仍然習慣使用原來的實體版本，但以線上與線下結合的方式來推動同仁適應快速變化的環境是未來值得引頸期盼的事。

「雖然這是第一次參加電子展，
但對我來說一切都很完美。」

「參加實體展覽，感覺就像一次
灌了10瓶紅牛一樣興奮。」

然而，在線上與線下的切換對他們來說沒有太大區別，因為他們一直都在為不斷變遷的大環境做準備，但當挑戰或困境來臨時，他們將會勇於接受，並努力應對。

從「微」開始 成就不一樣的大事

Small Things

Make the Biggest Difference



受訪者

智能零組件事業處 / 處長

林秀穗 Cindy Lin

行政管理處 / 經理

張瑞婷 Laby Chang

行政管理處 / 管理師

陳翠娜 Lynn Chen





隨著 ESG (Environmental, Social, and Governance) 世界潮流崛起，自 2022 年初起，公司新設永續策略處及永續長一職，並透過永續委員會的運作，進行環境永續、員工關懷與培育。

那麼，你聽說過「資源平台小組」嗎？你或許沒有聽過，但你可能參加過「信邦減碳圖鑑」或是「917 一起去淨灘」這些跟環境永續息息相關的活動。今天就讓我們一起探訪這些幕後推手，分別是來自智能零組件事業處 (iComponent Solution Business Unit, iCS BU) 處長林秀穗 (Cindy Lin)、行政管理處 (Administration Division, ADM) 經理張瑞婷 (Laby Chang) 與管理師陳翠娜 (Lynn Chen) 吧！

文 陳舒婷 Afra Chen

日常無須 Emphasis



身兼事業處處長與永續委員會環境永續組主委的Cindy，對於環境永續，她總是用一種「日常」的態度去應對，只要自己能舉手之勞的事情都可以去行動，就像六樓辦公室植物只要是Cindy可見的，就會定時澆水，甚至是六樓「記得環保『帶』」推車也是Cindy主導提倡的。

環境永續這件事需要一些熱情，
也不應該用『產值』去評定它是否要執行。

Cindy在受訪時如是說，ESG這個議題被時間、環境、法律這些因素推進逐漸構成一個完善且新穎的趨勢，而Cindy所領銜的「環境永續組」下轄碳盤查、氣候相關財務揭露（TCFD）與資源平台小組，將建構屬於信邦的環境永續行動，對於上下游供應商、鄰里與員工等等皆會受益。

光點 也能聚集成宇宙

Laby除了負責海信邦行政管理外，也身兼資源平台小組的組長，資源平台小組的成立是期許同仁能將綠色日常行為融入工作及生活當中，並逐漸擴散至企業的利害關係人，共同響應永續DNA。

近期所舉辦的零廢棄日活動、信邦減碳圖鑑與淨灘活動就是如此，「零廢棄日」活動透過「隨身垃圾帶」達成低碳減塑的體驗，讓同仁了解自己一天會製造多少的垃圾量。Laby笑著說：「雖然是主辦人之一，但心裡很掙扎，畢竟是要一整個上午都要隨身帶著垃圾工作。」並分享當時的心境，只要手上有垃圾袋，就會節制自己的垃圾量，認知會影響選擇選擇則改變行動。

另外，會發起信邦減碳圖鑑（小綠人22天挑戰）活動，Laby提到是因為2022年是信邦的「減碳元年」，並且倡議要在2030年時減少40%的碳排放量，小組希望同仁能響應公司的永續腳步，養成低碳低塑習慣。活動從持續22天開始，試圖從「第一天到每一天」，養成低碳生活方式。

活動過後，Laby感受到工作與生活中，都會留下減碳圖鑑活動的習慣。在從事一樣的事情時，會想到之前減碳圖鑑的建議。而作為深圳環保小天使的Lynn則表示：「起初因為自己是深圳的環保小天使吧！後來宣導大家參與打卡後，發現不少同仁之間不僅會分享生活中的減碳方式，還會每天互相提醒，會有一種小小成就感，覺得大家認可並支持我。**原來生活中的食衣住行都與減碳息息相關，我們都應該宣導並積極參與低碳生活**，為永續貢獻一份力量。」。

Cindy也向我們分享她在差旅時，有同仁反饋因為有減碳圖鑑這個活動，讓他們了解更多永續的方式與習慣，進而影響到他的日常生活，真正地改變習慣。

改變無止境，聚沙成

永續並非一蹴可及，更非紙上談兵的企業口號

在訪談的最後我們也詢問三位對於未來活動的期許。Cindy提及她希望更多同仁一起參與公司的永續活動，而自己規劃今年參與至少一場淨灘活動；經常主導永續活動的Laby表示要創造奇蹟，以量化、趣味化為目標吸引愈來愈多人參與，相信各地的「綠色種子」能滿山遍野的綻放；Lynn則期待更多同仁能提高環保意識，提高自我修養，共同承擔社會責任。

塔的永續能量



相信不管在信邦內扮演什麼角色，只要持續朝著永續的目標邁進，一點一滴的肥料都能讓名為「永續」的花逐漸綻放。

在 ”

信邦的

—— 第一年



文 林采霓 Lynn Lin

2022年 畢業的大學生

2022年畢業的大學生，大多出生於千禧這個特殊的年份，這群青年帶著他們新世代的想法及熱血踏入職場，準備開創屬於自己的職涯冒險。

2022年，約有近300位新血加入信邦電子，其中也包含不少Z世代的青年；你們一定也很好奇，一家成立34年的公司為何會吸引他們、他們又是為什麼會加入信邦呢？就讓我們來問問他們十萬個為什麼吧！

First Year
in SINBON



I'M 鐘少彤

Tong Chung

集團人力資源處 / 管理師

2022年6月加入

介紹一下自己吧！

嗨！大家好，我是鐘少彤 (Tong Chung)，目前在集團人力資源處負責考勤的業務，來自每天都在下雨的宜蘭，因讀書而跑來風超大的苗栗生活，回家時總是被家人笑稱快要變成半個苗栗人了（但我還不會講客家話）。雖然回家總是要塞車塞很久，可是想到要離開苗栗還是有點不捨，就繼續在苗栗工作了。

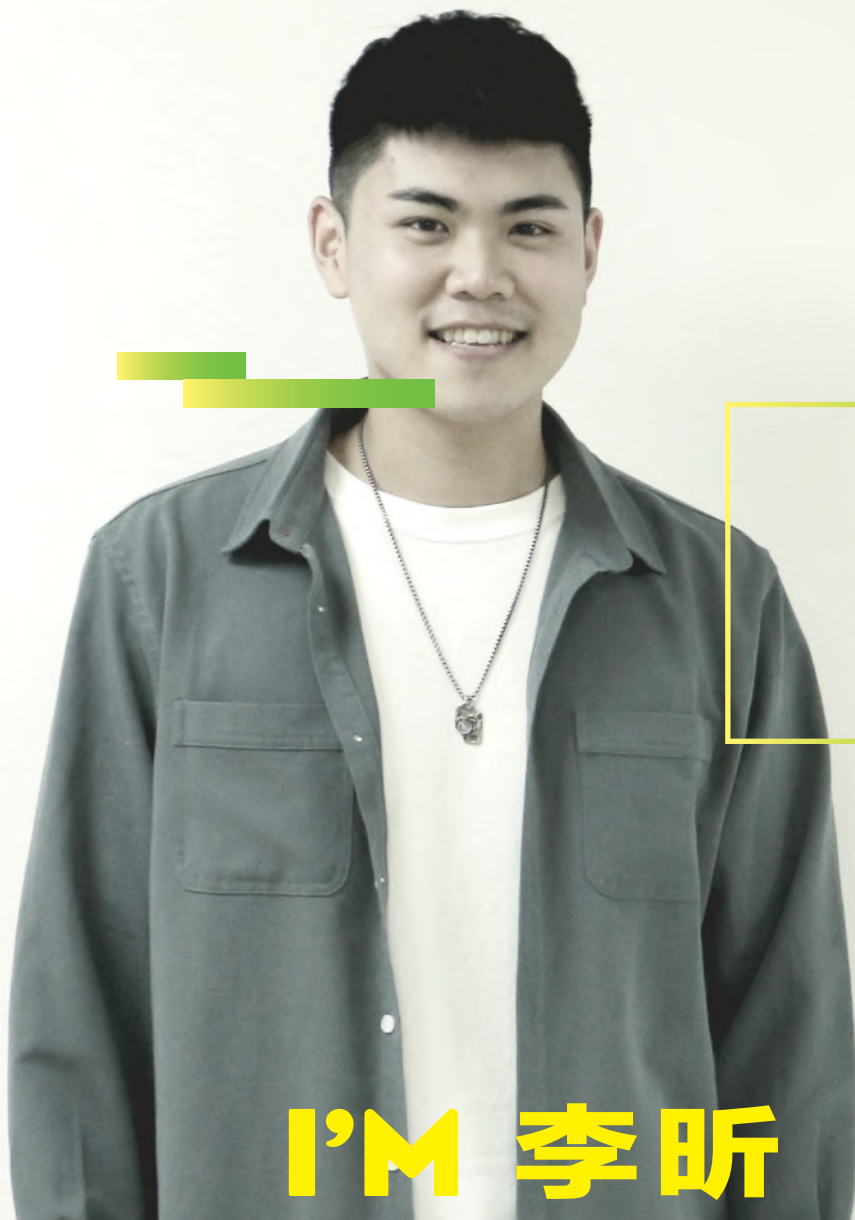
入職至今是否遇過什麼挫折， 有誰曾給過你協助嗎？

剛入職的時候，對公司環境、組織架構不熟悉，負責的業務、系統操作都要重新學習，這段過程特別謝謝前輩Jill與Bonnie，沒有嫌棄我問的問題太蠢、每個問題都耐心地回覆我。剛到職那陣子，也有很焦慮、擔心自己沒表現好的時候，但大主管San總是會很神奇地出現在苗栗廠詢問近況、給予鼓勵，像是冬天的太陽一樣溫暖！

對你來說，信邦最吸引人的點 是什麼？

我的前公司在離市區半小時車程的地方，加班後回到苗栗市幾乎所有店都關了，所以當我決定換工作時，就只鎖定在苗栗市區的職缺；現在待了快一年，覺得當初的決定是對的，下班後有各種店家可以選擇真的超幸福。當然最主要的還是同事間的相處啊！工作時難免會遇到棘手問題或不如意的事，大家總是會一起想辦法解決、互相打氣鼓勵是很有溫度的團隊。





I'M 李昕

Lucifer Lee

研發處 / 機構工程師

2022年9月加入

據了解，Lucifer 一開始在信邦的身分是實習生，完成學業後曾至其他公司任職，請問是什麼原因，讓你想要再一次加入信邦呢？

對新鮮人而言，尋找職涯的過程就像在霧裡行走。能脫離的方法就只有向前，用雙眼和雙腳去親身體會和選擇，才最有可能找到心裡想要的道路。信邦曾讓我感受到「只要願意嘗試和努力，不要怕犯錯，你就有機會。」在我離開的這段時間，我看到的信邦，沒有停下腳步，不停地成長茁壯，我認為這是相當難能可貴的地方，也因此讓我想回到信邦。

2020加入信邦與2022加入信邦，心境上有什麼改變，信邦又有什麼改變呢？

當時身為實習生能接觸的領域和範圍其實有所限制，工作上的應對進退與經驗也不足，只能讀讀主管提供的資料，或是跟著廠端四處參觀、邊看邊學。而現在可以直接接觸專案，在互相合作及深入參與案子的同時獲得更深刻的夥伴關係和踏實的自我精進，跟過去比較，現在的信邦更加活潑，絕對不只是因為辦公室變漂亮！

入職至今是否曾遇過什麼挫折，又有誰曾給過你協助嗎？

剛入職時，憑著滿腔熱血希望能趕快成為有效即戰力，但面對許多全新的學習、繁瑣的細節，無法立即以自己的力量完成主管託付的任務，讓我相當地苦惱；幸好有主管用心安排的新人課程與前輩的無私指導，一點一滴傳授我面對困境的方式，讓我知道自己可以做得好，這對於新人來說，著實是一個非常友善的職場環境！未來也會持續努力，在信邦貢獻一己之力！

ARE
EVERYWHERE



I'M 馬俊

Bernie Ma

機電控制事業處 / 業務工程師

2022年4月加入

當初為什麼選擇信邦？

我覺得公司的發展目標明確，並且切實可行，有很大的市場潛力。公司的領導和同事都是有事業心的人，和大家一起共事，能給自己帶來發展空間，實現自我價值。信邦的文化氣氛與自己相適應，並且有良好的工作環境，與同事之間相處都很融洽。

入職一年了，有沒有心得可以跟我們分享？

在加入信邦快一年的時間裡，我收穫了蠻多也積累了不少能量。隨著公司不斷的發展壯大，也隨著領導、主管不斷的牽引指導和栽培，我從一個不知如何下手去開拓市場、維護客戶且對線束知識知之甚少的非專業人士，逐漸變成可以單獨去瞭解市場、分析競爭對手，並且對於不同客戶採取不同策略的作戰手段的業務。而銷售經歷也讓我體會到不一樣的人生，回首過去一步步的腳印，我學會了聆聽、把握時機、堅持到底就是勝利，以及具備良好的心態迎接每次挑戰。

透過這些日子的磨礪，我在與人溝通方面，有了更深層次的認識和提升。我深知，取得的所有這些進步，都和公司提供的平台、領導的辛苦培養是密不可分的。沒有公司給予的機會也不會有今天，在領導和同事的關心、指導和幫助中提高自己，更加嚴格要求自己，工作落實到位加倍努力。

SINBON New Employee Q&A 圓滿落幕！

閱讀完這幾位同仁的用心分享後，有沒有跟他們一樣也體會到信邦迷人的地方呢？

伴隨信邦的快速成長，我們每年持續投注精力及資源在培育新的人才，我們期許每一位新血都能像這幾位同仁一樣，充滿能量、持續學習，把信邦精神延續下去！

就像家一樣

揭開

匈牙利信邦

SINBON Hungary:
A Family-Like Work Environment

的面

！

信邦

面紗



受訪者

歐洲信邦 / 人力資源暨行政管理部經理

Andrea Lambert

歐洲信邦 / 產品工程師

Ramóna Páli

文 雷政賢 Carter Lei



2018年9月18日， 信邦電子於匈牙利為新成立的工廠舉行盛大開幕儀式

這無疑為信邦在歐洲開啟全新篇章，致力為歐洲各國提供在地化的迅捷服務。

在本次訪談中，很高興邀請匈牙利廠的兩位同仁，人力資源暨行政管理部經理Andrea Lambert和產品工程師Ramóna Páli，來跟我們分享他們的工作及日常生活。



聊到工作項目時，Ramóna和Andrea都認為他們的工作充滿許多「待處理」的挑戰。作為一名產品工程師，Ramóna會針對不同種類的產品提出新的技術解決方案，而她也勇於接受這些挑戰。另一方面，作為人力資源經理的Andrea則表示她喜歡這裡的工作氛圍。她說，**「這裡就像一個大家庭，每個人都非常願意進行交流、互動。」**

漫長而繁忙的工作結束後，Andrea和Ramóna兩人皆非常享受家庭時光，Ramóna透過與家人一起度過悠閒的週末時光讓自己放鬆和轉換心情，例如健行與閱讀；Andrea則喜歡旅行和探索新地點，以上都是讓她們感到快樂的途徑。

和家人一起享受時光

隨著新冠肺炎限制鬆綁，匈牙利信邦旋即把握機會，規劃一系列令人難忘的活動。從熱鬧的春季活動到聖誕節慶典，每個人都能找到自己喜愛的活動。不過，這裡的家庭日格外與眾不同，讓Andrea和Ramóna留下了深刻的印象。在這個特別的場合，同事和家人可以看到生產區和工作環境的真實樣貌。家人有機會看到公司的生產線，也能夠參與有趣的活動，或是享用美味餐點。Andrea說：**「這些活動讓同事的感情更加親密。」**

當天，Ramóna也邀請了家人參加活動。「自從我進入信邦工作以來，家人一直不能理解我的工作內容。但在家庭日這一天，我可以向家人介紹產品和我的工作場所。從這天起，每當我再次提起工作，他們就更容易理解了！」

2022年

的
起伏

問及工作中遇到的最大障礙，Andrea表示作業員的留任非常困難，但她仍對2023年的前景抱持著樂觀態度。Ramóna表示，交貨時間是一個重大的挑戰，她分享道：**「這是整個全球供應鏈的一大問題，我們能做的就是提前做好準備，並積極與同事、作業員和我們的客戶溝通。」**

儘管2022年面臨挑戰，Ramóna依然認為目睹生產線在製造她所開發的產品讓她很有成就感，因為從設計到生產階段都是自己經手。另一方面，她**強調合作和溝通的重要性**，以應對未來專案的挑戰，希望能繼續在這裡學習和成長，並為自己和夥伴創造更多機會。

Andrea則提到，作為匈牙利廠的人力資源經理，她很**享受與亞太地區的人資團隊合作**，並向信邦的不同分公司部門學習招募方式。她說，「展望未來部分，我們期望看到更多的產品在這裡生產。從人力資源的角度來看，我們希望招聘更多夥伴並制定策略激勵他們。」

最後，Ramóna分享：「這是我踏入的第一個職場！我從主管和其他夥伴身上學到了很多知識與能夠借鑒的部分，在我的工作生涯中，信邦讓我學會成為一名優秀的團隊合作者。**若有人遇到困難，同事總是樂於互助並提供建議。我認為這是我在信邦學習到最寶貴的一堂課！**」



“
隱形
冠軍

D G L O R C T
T N P
U E

→



**Best
Supporting
Team**

”

最佳幕後推手

在信邦的不同角落，有一群默默在背後為大家付出的團隊，也許都是大家再熟悉不過的部門，但透過這此的訪問發現其實還有更多的工作內容是我們意想不到的。接下來，就讓我們一探究竟吧！

受訪者



集團法務處 / 資深副理

賀耀德 Tony Ho



集團資訊整合處 / 協理

巫仰裕 Frank Wu



財務管理處 / 經理

鄭蕊璋 Angela Cheng



行政管理處 / 課長

金 娜 Angela Jin

文 林紀甄 Jessica Lin
施羽珊 Yushan Shih
劉佑晞 Yossi Liu



使命必達的行政部門

食、衣、住、行與我們的生活密不可分。員工的餐廳食物、住宿、交通接駁、環境安全衛生與公告設施維護等等，這些看似理所當然但不可或缺的日常所需都是行政部門的管轄範圍。因此對信邦來說，行政團隊就如大家的爸爸媽媽，負責將大家的生活打理完善。

將危機迎刃而解， 度過閉環生產的困境

若要用一句話形容行政部門，那肯定是「使命必達」。在2022年，由於新冠肺炎疫情加劇，江陰政府要求所有工廠必須執行閉環生產。在宣布閉環當天，行政團隊必須在一天內將所有員工召回工廠並安排好所有的住宿，同時還要備妥車輛去採購所有員工的食物與協助醫護人員的接送。

多虧團隊的努力，當時工廠的物資甚至比家裡還充足。對於行政部門來說，不論遇到多緊急、多困難的任務，他們都會優先將員工們安頓好，確保員工所需。雖然在處理這些工作的過程都相當辛苦，難免會有不如意的事，但江陰行政管理課副理金娜（Angela Jin）笑說只要看看有趣的影片，大笑一番，或是收到員工們正向的回饋就會有滿滿的成就感，就能將壞心情一掃而空。



沒有完美的個人， 只有完美的團隊。

若團隊只單靠一個人或只有一個團隊是無法完成任務的，因此感謝在遇到難關時，有團隊的大家一起前行，才能突破重圍，每一個夥伴都是不可或缺的。

受訪者

行政管理處 / 課長

金 娜 Angela Jin

不平凡的小人物-財務部門

財務狀況健全對於一間公司是否能永續經營是相當關鍵的因素，因此財務部門常帶給人嚴謹的印象。

財務管理處（下稱財務處）的組織架構大致分為轉投資管理（含子公司）出納與會計。除了審核費用等同仁較為熟悉知曉的工作內容外，舉辦股東會、董事會、法人說明會或與資法人的訪談及論壇等也都屬於財務處的工作範疇。

為公司打造出厚實地基

財務處指出扮演著守門員與公關的角色。守門員的任務是要幫助公司在合法、防範未知風險的狀況下能永續穩健的經營；而公關的任務則是要對外參加法人論壇及相關訪談來介紹公司的潛力及前景，讓更多投資人願意投資企業、信任企業。

面對處處充滿隱患的工作，財務處經理鄭苾瑋 (Angela Cheng) 分享了她在信邦工作不下十年，潛水與慢跑是讓她調適自己步調的方式，尤其潛水最讓Angela舒壓，在水下靜靜欣賞海底生態的同時也能與自己內心對話及放鬆自己，將壓力排解。



感謝財務部門有個良好的互助氛圍

她很感謝整個團隊的合作氣氛都很好，很樂意為彼此相互幫助，才能讓整體工作效率更佳。最後她想對信邦的大家說，有時候同仁在申請相關費用及審查時，財務單位並非故意刁難大家，而是因為要擔任守門員的角色，確保公司的財務金流動向是合法合理的，每個人的角色立場不同，這些都需要彼此相互理解及體諒。

受訪者

財務管理處 / 經理

鄭蕊瑋 Angela Cheng

抵抗威脅的 法務部門

由於不是所有同仁都有跟法務密切合作的機會，在大部分同仁眼中，集團法務處（下稱法務處）是個神祕的部門，其實並非如此。法務處負責提供信邦所有同仁法律資訊和協助，包含檢閱合約、撰寫合約或發生合約與智慧財產權的爭議事件時，都由他們來處理。大家可以將法務處想像成人體中的「白血球」，在企業結構中，他們能夠為信邦預防或抵抗潛在的內外威脅，若不幸有威脅發生，也能及時提供法律資訊抵禦危機。

各個獨當一面，卻又共同抵抗？因為負責信邦集團所有據點的法律援助，集團法務處資深副理賀耀德 (Tony Ho) 說法務處成員都必須是對這個行業有所了解，並且是獨當一面的人才。同時，除了既有的能力外，法務部門的成員也會透過自我學習和公司培訓，讓能力更進一步。

各個法務處成員都各有專業，即使收案的成員不是負責窗口，也會立即轉由合適的成員提供協助。除此之外，Tony也提到永續經營裡面的公司治理和綠色信邦智慧財產權項目法務部門都有參與其中，或是公司的法令遵循訓練與協助研發單位進行專利權的申請等，處處可見他們單打獨鬥和共同合作的痕跡。



三思而後行

法務處主管給了團隊充分的授權，提供的法務建議也要涵蓋可能發生的法律風險，得讓決策者在下決定前納入考量，所以「三思而後行」是很重要的。另外，也很感謝信邦同仁給予法務成員的信任與支持，才能透過溝通與協力完成各種法務需求！

受訪者

集團法務處 / 資深副理

賀耀德 Tony Ho

包山包海的 MIS部門

「物流、金流、資訊流的系統都是我們需要開發或維護的」集團資訊整合處 (MIS) 協理巫仰裕 (Frank Wu) 說道，MIS就像整台機器中的一個齒輪，卻因為有了他們，資訊才會在適當的時間被傳送給需要這些資訊的人，以便快速作業、管理或決策，讓信邦運轉得更順暢。

數位轉型「拚」向未來

公司快速發展的同時，將會對資訊的需求愈來愈五花八門，MIS總是儘早準備，在需要的時候即時提供協助，例如去年MIS幫江陰工控廠正式導入了製造執行系統 (Manufacturing Execution System, MES)，將產品全部的製造流程整合在一起，從派工單、製程管控、品質管理到出貨狀態都有一一羅列，讓管理更有效率。

光是導入系統還不夠，MIS也積極規劃，未來除了讓工廠的自動化產線能直接把資料傳送到MES之外，經過即時的分析處理，還可以下達指令控制生產線的設備，更進一步與機台、ERP、PLM系統整合，來提高產能、品質與降低成本，讓生產線更智能化，創造更大的效益。



分享與合作

Frank覺得讓工作或生活變簡單的小妙招，就是「分享與合作」，資安風險需要大家的協力合作，才能把風險降到最低。Frank語重心長說資安風險就是「Zero Trust（零信任）」，任何資料存取皆永不信任且必須驗證，請各位同仁務必小心。若同仁有資訊方面的需求皆可以求助MIS，成員們都是很樂意提供幫助的。

受訪者

集團資訊整合處 / 協理

巫仰裕 Frank Wu

突破業界壁壘 與新創企業的

Working with Startup Clients :
Pros & Cons

跨界合作 之旅





受訪者

醫療事業處 / 副主任工程師

周書廷 Samuel Chou

文 林芮竹 Renee Lin

信邦電子在2022年開始和電脈衝衣新創公司合作，首次攜手紡織業挑戰電子零組件結合服飾的產品，產品設計包含成衣、電路系統及控制系統開發，合作過程中也面臨各種溝通挑戰，究竟三方跨界合作創造出什麼樣的火花，透過此次專訪醫療事業處（Medical BU, ME BU）副主任產品工程師周書廷（Samuel Chou）的分享，了解異業結盟的收穫與學習。

原來電子業 × 紡織業的產品設計

ME BU在因緣際會下開啟了和電脈衝衣新創公司合作的契機，信邦起初僅負責控制盒的設計，後來客戶希望成衣的部分也找信邦處理，但由於身為電子業的我們不熟悉紡織業，於是找了一個和信邦規模相近且在紡織業市占前列的代工廠合作。說到跨界合作，Samuel提到紡織產業特性和電子業非常的不同，初期溝通過程中不小心就會擦出「火花」，但打從合作開始，彼此以最終成果為目標，一直保持高頻率的討論、一邊進行調整。

計一點都不簡單



拉近彼此的認知距離 讓溝通差異最小化

在產品分工上，由信邦江陰廠先提供電路模組給紡織廠，再由紡織廠進行加工製作出成衣，為了讓雙方能更快了解彼此以及促進專案順利進行，ME BU每週分別和客戶及紡織廠開兩次會議，Samuel提到當雙方產業開發習慣與認知不同，頻繁的溝通就顯得格外重要。身為專案負責人的Samuel居中扮演整個專案的「翻譯」，負責任務排查、溝通協調及查漏補缺的任務，盡量減少推動專案進行的認知屏障讓溝通差異最小化，增進彼此合作默契。

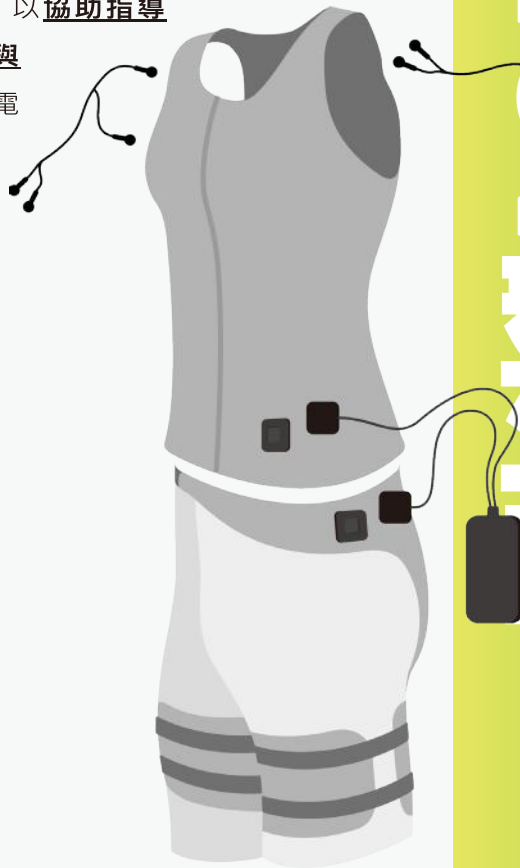
客戶講求的不只是Spec， 更多的是穿起來的Feeling？

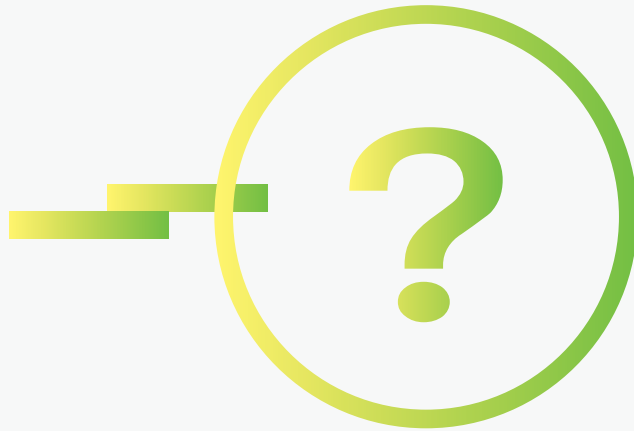
一開始信邦和紡織廠很難順利達成共識，主因是成衣的開發過程中使用的工具，甚至於購買材料的習慣，都與我們熟悉的電子業有很大的差異，例如產品開發會需要經過哪些階段、設計調整的確認方式、開發過程中使用的術語、每個階段該留意細節或在每個過程所需要的決定性因素是什麼，當時Samuel花了不少時間了解成衣的開發邏輯、過程以及語言，消化之後再另組會議向內部同仁說明。舉例來說，Samuel觀察到，有別於電子業追求規格的準確度與性能，紡織業更重視感受和舒適度，即使尺寸、規格做對了，但穿起來不舒服，就需要修改或調整，即便遇到莫大的公差值，也都見怪不怪。

歡迎來到

電測機101課程

三方的合作模式中，信邦擔任客戶和紡織廠商的溝通橋樑，**協助客戶和供應商對談，並從旁協助設立產品製程的管控。**合作過程中會出現一個問題——如何確保品質與安全？Samuel建議紡織廠商添購電測機來為產品品質把關，然而紡織廠商以往在製作成衣的過程中並不會使用到電測機，因此紡織廠對電測機的操作、功能、特性等，基本上是完全陌生的狀態，透過信邦安排了多場說明會，以**協助指導電測機的操作使用、安裝與測試**，並提供紡織廠有關電測機的規格型號以及相關治具，**目的是協助紡織廠可以快速上手並確保產品品質。**





與新創合作有利也有弊？

Samuel觀察到和新創客戶合作的優點是，他們的提案有別於市場上已經大量流通的產品，我們可以藉由與客戶溝通的過程，了解到未來的產業趨勢、創新的應用或啟發；若有甚者，更能透過早期參與，順著風口成為產業的領頭羊；但潛在的風險會是：

- 一、創新產品通常被市場看好，但終端市場仍取決於公司銷售門路與經營能力；
- 二、技術、智財權以及法規等外在環境限制將會決定產品在市場上的持續力，也會直接決定新創公司的存亡。

老實說，與新創公司合作的不確定性很高，不論是產品規格或是經營狀況，這些都是需要去評估與考量的風險條件。

做好準備、保持開放心態與正面思考面對各種挑戰

問起之後若有跨領域新創的案子會給予什麼樣的建議？Samuel說，首先要帶著開放心態學習不同領域的專業、與思維不同的夥伴合作，要有即使過程艱辛也要堅持下去的決心，接下來就是以細心及耐心維護目標與完成任務。如果遇到困難，也要守好心中正念的種子，堅持並擁抱信念持續下去，相信之後會能看到期待的美景。



”

如何激勵

How to Empower and
Motivate Diverse Teams

多元團隊





受訪者

汽車事業處 / 產品專案管理部資深副理

朱曉波 Allen Zhu

文 劉佑晞 Yossi Liu

信邦電子汽車事業處 (Automotive Business Unit, AUTO BU) 匯聚各領域菁英，目前有業務、製造、品保、工程、客服、績效、項目管理和市場，共八個職能部門，是一支多元、年輕、有活力的團隊。產品專案管理部資深副理朱曉波 (Allen Zhu) 分享，在他們的事業處，來自不同背景、具備多樣專長的夥伴都能夠找到適合自己的舞台，也因此，團隊夥伴們能充分發揮自己的專業與創造力，為信邦拿下一個又一個「別人不敢做」的挑戰。

不分彼此共同協作， 攻克電動摩托車線束難題

2022年 AUTO BU 接下了一個國外電動摩托車充電座線束的專案，客戶對插座和連接器防水的要求很高，因此許多國際知名的連接器廠商都望而卻步。客戶最終找到信邦合作時，留給團隊的專案時間已經不多了。如何在短時間內攻克防水的技術難題，達到客戶的需求，成為最大的挑戰。

當時，團隊頻繁地和客戶、供應商進行技術溝通，也向其他事業處的研發團隊請教產品方面的經驗與見解。來自不同領域的經驗和想法相互碰撞，結合工廠製程的技術條件，最終制定出了最合適的解決方案。這項專案不僅獲得了跨部門團隊的幫助，在集團內也得到高階主管的支持，大家都朝著共同的目標一起前進。在凝聚共識的前提下，跨事業處、跨階層的共同協作最終讓信邦提出的解決方案獲得了客戶的讚許。

信任與授權 為自己的客戶負責

如何讓團隊保持熱情與積極，共同完成挑戰？面對這個問題，Allen表示，公司與部門主管希望團隊能對自己職位和工作負責，因此鼓勵同仁勇於發揮潛力並予以授權，期間也信任團隊夥伴，讓團隊能夠充分發揮能力。當自我管理成為一種常態，就能在面對客戶時展現更多的活力與能動性。

此外，「讓大家做自己擅長的事」也是 AUTO BU 管理多元團隊的另一個秘密武器。根據工程師的專長，依照產品進行分組，確保工程師都能夠在自己最熟悉的領域中應用其專業知能。以電動摩托車充電插座的案例來說，當時客戶提出的需求和以往接觸過的電動車充電插座有很大的不同。由於產品涉及不同種類的子零件，在挑選專案團隊成員時，也特別安排了熟悉各子零件的工程師加入。





平衡工作與生活 擁有目標才能 勇往直前

由於汽車行業工作強度較高，為了讓同仁們保持健康的身體和豐富的心靈，Allen所屬的產品專案管理部為大家規畫了各種豐富的活動。像是去年就特別安排了螢光夜跑，**讓同仁在強身健體的同時，再一次凝聚團隊精神**，在夜色逐漸降臨的江陰街頭，六、七十名的部門同仁戴著螢光手環一起跑步，那一片姹紫嫣紅、靈動活潑的身影形成了夏日一道獨特的風景。

談起工作與生活的平衡，對心理學很有興趣的Allen別有一番見解：「**平衡並不是一個靜止的狀態，而是一個動態的往復。**」，他認為人生的每個階段都有自己的重點，可能來源於生活，可能來源於工作，所以**在階段都需要樹立明確的目標，才能不斷調整自己的狀態，達到動態平衡。**

「我相信即便走得慢，只要不喪失目標，也比漫無目的地徘徊的人走的快。」

“

持續改變

帶領團隊

Identifying a Niche Market

Through Continuous Adaptation

利基市場

家找到

易



受訪者

太陽能系統整合事業處 / 副理

張維仁 Roger Chang

文 雷政賢 Carter Lei

“

即使工作到現在20多年的時間，仍然會遇到新的挑戰甚至是過往沒有接觸過的內容，雖然時有挫折，但我還是保持樂觀正向的態度面對！

”

太陽能整合事業部 (Solar SI Business Unit, SSI BU) 專案
管理部副理Roger Chang分享。

早在2004年，Roger就加入信邦電子擔任苗栗廠區的品管工程師，從工程師到課長，一晃眼就是8年的時間，Roger對於品管的工作可說是諳熟於心；雖然因為職涯的規劃一度離開信邦，但在2017年的時候重回信邦並加入 SSI BU，**創立運行維護團隊**，進行太陽能電站發電效益管理、現場除錯與優化方案；而在2022年因事業處策略的轉變，擔任專案管理部副理，開始負責案場投資風險控管與大型地面案場廠商招標規劃等工作。



策略轉變 團隊迎來全新挑戰

SSI BU 不只侷限於過去工程總承包 (EPC) 的商業模式，藉由成立基金公司以及企業管理顧問（管顧）公司，團隊成功從原先屋頂型的案件進一步接觸大型地面案場，負責電廠從0到1的建置以及後續的運維工作，而在2022年團隊最大的挑戰莫過於籌備以及執行大型地面案件的過程。

「我們對於大型地面案場的材料、設備選購經驗較為不足，尤其這個案子又涉及土地開發，相關的申請流程與法規也比較複雜，團隊除了書面審核供應商，也直接到該廠商施工中的案場進行勘驗，確保其施工品質與管理能力。」Roger回顧除此之外，透過信邦內部橫向單位的分享以及外部顧問的建議，團隊在這一年的時間漸漸步上正軌，**不只有效控管工程成本，也使得專案如期進行。**

遴選廠商聽似簡單，箇中卻有許多細節需要考量，謹慎評比的過程中很可能就需要2到3個月的時間，**團隊內部需要經過無數次的會議討論才能抉擇出最適合這次案件的合作夥伴**，而有了這次的經歷，未來也能夠延伸並應用於其他大型地面案場。

持續 學習

累積團隊
成長動能

在面對不熟悉的工作挑戰時，難免會經歷一些挫折，但是Roger在面對每個挑戰時仍然保持正向不逃避的心態，並且在專案從0到1的過程中找到成就感。

「我本身不是學商的，但因為工作我開始了解一間公司的財報狀況，甚至接觸到公司財務模型的規劃！這些都是我過去從來沒想過會學習到的領域，跟著有經驗的同事、業界前輩們一起學習，最終也成功看著管顧公司從無到有成立並開始運作。」未來Roger也希望能夠將這些經驗累積並傳承，轉換為部門知識庫，讓新進員工能夠有所依循並快速地融入團隊中。

新能源市場以及儲能相關領域不論在政策、市場、供應鏈的變化都十分快速，唯有保有持續學習的心態，才能面對接踵而來的挑戰，在如此高壓的工作下，Roger仍不忘維持運動的好習慣，下班後與同事相約打羽球或是在周末騎自行車，都能夠幫助他轉換心情、重新開始。

「以前我的座右銘是 Work hard, play hard，現在要加上 Exercise hard！」Roger 笑著分享。在工作與生活中找到平衡，並持續學習幫助團隊成長，創造個人與團隊的雙贏。

「唯一不變
的就是變」

從做中學
學中做

“

領導

團隊的

The Importance of **Team Leading**

重要秘訣

人



受訪者

汽車事業處 / 業務協理

宋秉臣 Jeff Sung

文 施羽珊 Yushan Shih

「要怎麼領導團隊，才能成為一個好的領導者？好像沒有一個標準答案。」但一個好的團隊背後，皆會有一位優秀的領導者在促進團隊氣氛與合作。這次我們邀請到汽車事業處業務協理宋秉臣 (Jeff Sung)，來與大家分享他領導團隊的小祕訣。





思考和溝通

是領導團隊的兩大重要元素

過程和結果都是重要的，不過身處營利導向的事業處，Jeff覺得「充分授權」是一大關鍵，也因為這樣的授權和信任，團隊成員更能夠在自己的領域裡面大展身手，將自己的才能跟亮點發揮出來。而提到團隊風氣的培養，思考和討論當然是必不可少的，舉例來說，Jeff認為每個團隊成員的想法都很重要，即便新進員工經驗沒那麼豐富，他也期待新進員工提出想法，有問題都能夠與大家一起討論，倘若意見可行，也會儘量讓新進員工去嘗試。

彈性管理

帶領成員向目標邁進

領導不同個性的人聽起來是件很有挑戰的事情，畢竟每個人都是獨特的，領導者需要對此保有彈性與包容度，Jeff認為除了「不可更改的目標和規劃」，他都會對團隊成員說：**「有問題就要提出來討論，但不要抱著要答案的心態，而是帶著兩、三個想法來進行討論。」**

而為了方方面面帶領好團隊，Jeff提到自己把團隊成員分成兩種類型：「實戰經驗豐富型」和「實戰經驗缺乏型」。**為經驗豐富的成員訂下明確的目標，讓他有機會獨立作業發揮實力**，在職場上綻放光采；反之對於實戰經驗缺乏的成員，他則提供謹慎的時間管理方法，並帶成員熟悉一次流程再放手讓他們去嘗試。雖然Jeff以不同的方式領導兩種類型的成員，但他都會定期追蹤成員進度，確保團隊裡的每個成員都沒有被丟下。

給予機會

讓成員在實戰中不斷成長

身為一個領導者，Jeff也跟很多領導者一樣期望自己的團隊成員有好的發展，成為「獨立」業務。Jeff與我們分享他的領導心法，他會**觀察大家平常的工作日常**在團隊成員成為獨立的業務後，經歷資深並且願意主動在工作上幫助別人的，他就會給這些成員帶人的機會。雖然有「**天生的領導者**」這個說法，但Jeff認為領導是需要訓練的，帶人需要看對方的需求，從而提供幫助。

在訪問中，我們可以看見**一個好的團隊，需要透過討論和實踐不斷累積經驗，走的每一步都不會白費，每個人都有可能成為未來的領導者！**

“

心靈不受
沉澱再出

困

發

”

**Unstoppable
Collect Yourself
& Lean In**



打從疫情來敲門後，大家的生活方式都出現了變化，好比少了一些戶外活動、多了一些思考沉澱的時間。

2022年，江陰及桐城的行政管理部門、人力資源中心及工會也不例外，在這段期間激發出許多新想法、新活動來照顧同仁的身心靈，也把信邦的愛心往外推展，讓我們一起來看看他們做了什麼吧！

受訪者

集團人力資源處 / 資深經理

蔡成昌 Jason Tsai

機電控制事業處 / 經理

馬海濱 Bluce Ma

集團人力資源處 / 經理

張愛華 Emma Zhang

集團人力資源處 / 管理師

沈心涵 Hanna Shen

文 **嚴芷茵** Katherine Yim

江陰篇

2022年的江陰廠歷經兩次的封控，期間需要嚴格控管同仁的進出，原先部分沒有住廠內宿舍的同仁，也因為責任心而主動搬到宿舍內。然而封控期間不方便自由走動，心靈層面上難免產生負面情緒，於是行政管理部跟人資部舉辦了一系列的活動。

其中最有趣的不外乎就是「熱門手遊競賽」了！這出自於集團人力資源處經理蔡成昌 (Jason Tsai) 的團隊，負責人沈心涵 (Hanna Shen) 表示，一開始提出這個想法不覺得會被採納，畢竟很少有企業會舉辦電競比賽，在不少人眼中，玩手遊是「不務正業」、浪費時間；但在現今年輕人群體中，**手遊不僅是消磨時間及釋放壓力**，在這過程中，若想要掌握主控權

並壓制對方，最重要的是團結、協作、互助。這種比賽不是一個人的舞臺，只有積極配合，以集體榮譽為第一目標，才能打出好成績，賽出高水準！

起初讓Hanna在組織這個比賽時笑言「一個頭兩個大」，雖然對這款遊戲已經十分熟悉，但是正兒八經組織並參與還是頭一次；況且以前並沒有組織大型比賽的經驗，舉辦這場比賽需要考慮因素也非常多，像是會有人來參加嗎？獎金如何設置？

賽制如何選擇等；因為是競技類比賽，遊戲賽制就很有講究，隊伍太少比賽不夠精彩，隊伍太多比賽工作量太大。



值得慶幸的是，Hanna表示她擁有優秀的領導和給力的同事，在他們的幫助下，一個個困難迎刃而解，並正式開展了這場活動。公告一經發佈，同仁們聞風而來爭相報名。最終共有110名參賽同仁，22支鐵杆戰隊。比賽過程中，各個部門參賽者就各項賽制展開了激烈討論，大家為了各自部門的榮譽，卯足了勁，下了班一有空就是上線打訓練賽，等著在正式比賽中一展部門風采。

最有趣的是，Hanna為了讓比賽有更多話題，吸引更多人的關注每場比賽都開了直播，讓大家充分參與到其

中，體會電競比賽的魅力。每到比賽開始前，總有同仁在群組內催促：「比賽馬上開始了，快開直播吧！」其中最令Hanna印象最深刻的是R&D組隊的隊長謝彬 (Eilision Xie)，他觀摩了幾場比賽後，分析出了每支隊伍的打法風格、強弱點，以此來制定應對之策。在Eilision的領導下，這支隊伍也毫無懸念獲得冠軍！比賽過去一段時間了，現在回想起來，Hanna仍覺得非常激動，「很感謝領導給我這次組織活動的機會，以前我都是默默跟隨的一員，這次過了一把主持癮，非常暢快！」

這樣的手游競賽不僅展現了團隊合作精神，也豐富了員工的業餘生活，同時鍛煉了組織策劃的能力，讓同仁在工作之餘，發現信邦真善美。

桐城篇

一直以來走樸實路線的桐城廠，去年開啟一連串的新嘗試，譬如人資部門安排了新進員工的迎新、訓練結業活動，希望新來的同仁能感受到我們的溫暖；而製造部經理，同時也是2022年度工會會長的馬海濱 (Bluce Ma) 在疫情期間花了更多時間與產線同仁相處，得知有些同仁家裡有困難，便立即連同人資部經理張愛華 (Emma Zhang)，舉辦了以「同一個冬天，不一樣的溫暖」為主題的暖冬行動；摸排走訪發現有多名有實際困難員工，在了解其實際情況後，為他們進行專項幫扶；除了增進員工對公司的認同感、歸屬感，也幫助困難家庭走出這個寒冷的冬季，讓他們感受到公司帶來的溫暖。

不止是對內部員工的關懷，桐城也把愛心推向工廠外，關懷山區老人院的孤寡老人，帶著餃皮、餃餡，和食堂阿姨一道為敬老院的五保老人包餃子，陪伴他們，提供這些弱勢社群真正的關懷。





這幾年間，不同廠區選擇了更多元的方式關懷同仁，Jason 與 Emma 都期許在將來可以有更多跨區域的交流及合作，讓信邦變得更溫暖。

你認為自己是 哪一種

Which **E-bike** Are You?



E-bike 呢?





受訪者

電控系統整合事業處 / 資深業務工程師

吳雅玲 Aileen Wu

電控系統整合事業處 / 業務經理

王建森 Kevin Wang

文 **楊家齊** Ina Yang

在永續浪潮下，節能減碳成為大家朗朗上口的目標，而電動輔助自行車 (E-bike) 在這波浪潮下，成為備受矚目的新型態交通運輸方式。

信邦也積極踏入E-bike領域，提供系統整合、雲端物聯網 (IoT) 連接、維修監測系統等產品和服務，今天我們邀請電控系統整合事業處 (E-system Integration Division, E-system BU) 業務經理王建森 (Kevin Wang) 和資深業務工程師吳雅玲 (Aileen Wu) 來跟我們分享他們在工作中的想法吧！



領域轉型， 深耕電控產業

雖然從小就知道台灣是自行車王國，也知道成車大多外銷至世界各地，但Kevin表示自己從來沒有想過會進入到E-bike產業中，更是不清楚這個產業的細節，如今有這個機會踏入E-bike領域，他覺得很神奇。

對電子產業轉行做電動腳踏車的電控系統是很少見的，身為其中的業務，他必須虛心地向產業前輩們學習腳踏車的精隨期許自己在這個領域中越來越專精。

另一位轉行踏入電控領域的Aileen笑稱自己在踏入這個領域之前，只騎過共享單車，對腳踏車可說是一竅不通，直到加入信邦才知道E-bike分成很多種類和級別，是很方便又聰明的發明。Aileen認為自己很幸運可以在這個時機點加入E-bike產業，**不僅貢獻一己之力讓地球環境變更好，也可以學習到很多產業知識**，畢竟要把傳統自行車改造成電動輔助自行車仍有很多學問要去學習探討的。

你認為自己是 哪一種E-bike

當被問到自己像什麼樣的E-bike時，Aileen形容自己是一台時尚的智慧城市單車。信邦的智慧城市單車系統搭配手機應用程式（APP）可以為騎乘者量身設計騎乘體驗，更可以依據每天的喜好變更模式，就像是每天搭配喜歡的亮麗穿搭一樣，時尚又有趣。而聰明的客製化和雲端連線功能也像Aileen本人的形象一樣，靈活慧黠，給人滿滿的活力感。

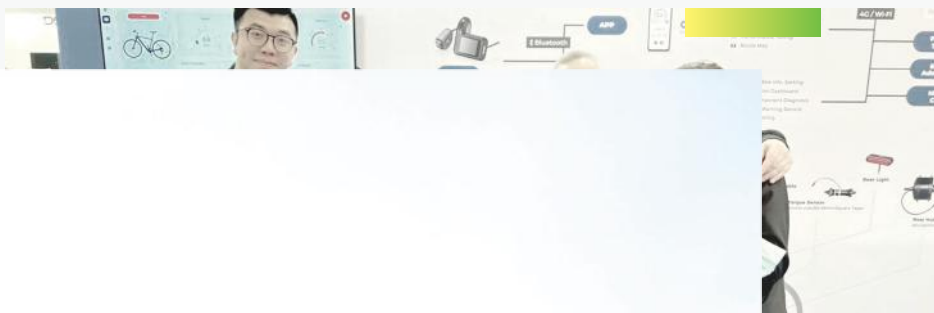
而Kevin則笑說自己像是一台載貨自行車（Cargo E-bike）。因為要載貨的關係，Cargo E-bike 通常比其他類型的E-bike還要長，就像Kevin過人的身高一樣，給人留下深刻印象。不過除了外型，Kevin也提到E-bike可以外送餐點、雜貨配送、日常代步等，多元化的功能就像他現在的身份一樣，是丈夫也是爸爸，更在工作上擔任主管角色，需要具備多工處理和隨時應付緊急狀況的能力。



征服全新領域 邁向「以人為本」的產品體驗

Kevin表示很感謝整個團隊的努力，因為信邦踏入全新的領域，團隊中的每個夥伴都需要花費大量心力去研究、互相討論。雖然充滿挑戰，但很感謝公司支持，不論是站在公司角度或個人角度上，都有全新的事物可以征服，充滿成就感。

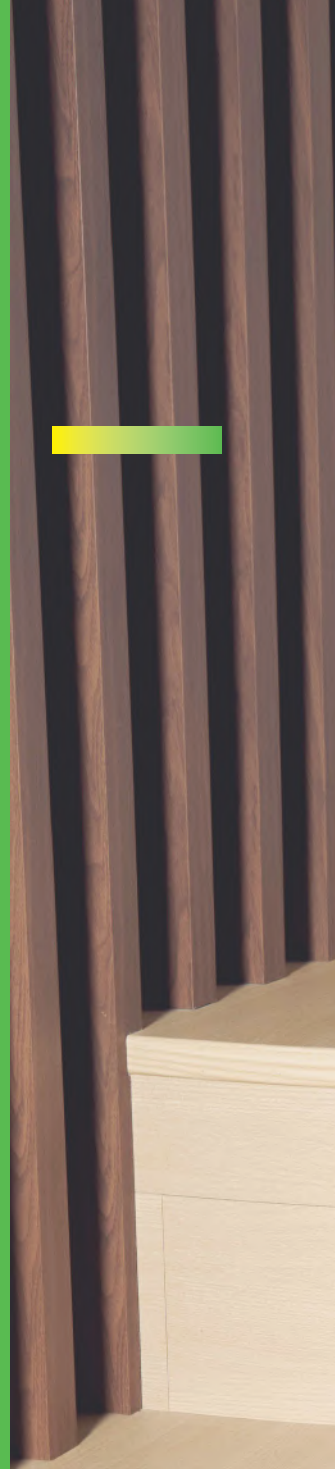
Aileen則分享在工作上的挑戰：「如何追求卓越的品質，又可以保有信邦的特色和差異化，甚至幫客戶思考如何讓產品更人性化，讓客戶一有困難的時候就可以想到我們。」而要達到這樣的目標，就仰賴團隊合作，因此Aileen也非常感謝團隊中的每一位同事。



踏入 電商的

Stepping into **E-commerce**

第一步





受訪者

工業控制事業處 / 業務行銷課長

吳欣儒 Stella Wu

文 何亞山 Alexandra Khalaeva

來自工業控制事業處 (Industrial Business Unit, IN BU) 的課長吳欣儒 (Stella Wu) 在這次的訪談中聊到了信邦的電商平台，是如何在2022年突破12,000美元的銷售額，將超過600條的ix線材銷往全球各地，並分享經營電商的過程與當中的困難、挫折。

信邦原本就有歐洲區電商平台，但隨著市場跟業務發展在2017年出現建立其他地區的想法，在經過長時間與討論後，美國版跟中國版分別於2021年1月及12月上線。

三個地區的客戶都可以在平台下單，他們所訂購的線材也將從距離最近的倉庫快速發貨。與傳統的銷售流程不同，我們可以**為客戶提供迅捷的服務和簡便的銷售流程，也避免繁瑣的電子郵件往來，進而縮短雙方的溝通時間。**

作為電商經營管理的負責人，Stella在專案中扮演多種角色，例如她需要控管商店產品的品質、管理專案團隊並且向全球推廣這個銷售管道。而她的團隊成員也各備長才，由績效管理師黃元薇 (Ashley Huang) 帶領的銷售小組充滿活力，負責處理從線上支付到遠端倉庫管理的事務；業務行銷管理師陳瑞駿 (Jerry Chen) 負責審核價格、提供客製化報價和保持平台產品更新；同時，在江陰工廠的資深工程師邱禕 (Kevin Qiu) 精準地分析成本，管理可製造性設計 (DFM, Design for Manufacturability)，並監督樣品製作；客服管理師徐丹 (Vincy Xu) 專門處理訂單出貨、發票和倉庫管理，確保業務順利運作；最後，由業務協理郭幸修 (Cynthia Kuo) 負責常態性事務並監督團隊運作。

**溝通和協調是維持
團隊內信任關係和
積極能量的關鍵。**

Stella與我們分享，她在這項專案中的**主要挑戰是無經驗的自己從零開始經營電商平台**，Stella必須與她的團隊、財務和倉管溝通並且建構完整的流程。但比起內部溝通，和外部團隊的溝通顯然要更困難一些，作為一名不具備程式設計背景的業務，面對不熟悉的技術專有名詞，有時候會感覺喪氣，但Stella仍盡力去理解這些專有名詞，以便更好地與網站建構商溝通。

對Stella而言，最大的驚喜是第一年在沒有下廣告的情況下，便收到了數十筆來自世界各地的線上訂單，成功地贏得了客戶的信任，能夠吸引到新客戶，並在網路上建立影響力。儘管電商平台還在很初步的階段，Stella和她的團隊在過程中面臨了許多障礙，但透過他們協調溝通和團隊合作努力，最終創造了令人驚艷的成績。

**團隊沒有人經營過
電商，所以我們得
從零開始。對於成
員來說，這都是在
信邦的嶄新體驗。**

如何建立 長久的

How to Build
Customer Relationships for Ages

客戶關係





或許很多人認為業務只需要在工作上與客戶有交集就可以將事情處理妥善，但在智能零組件事業處 (iComponent Solution Business Unit, iCS BU) 的課長宋力 (Erik Song) 與副課長林相蕙 (Becky Lin) 都說要當一個好的業務，絕對不僅是這樣就能夠達成，究竟是怎麼樣建立長久且穩定的客戶關係呢？就讓我們一起來一探究竟吧！



受訪者

智能零組件事業處 / 業務課長

宋力 Erik Song

智能零組件事業處 / 業務副課長

林相蕙 Becky Lin

文 施羽珊 Yushan Shih

用心持續關注客戶，成為最佳夥伴

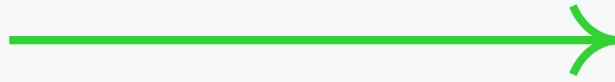
問起Erik與Becky建立客戶良好關係的心法，Becky提到「對待客戶就像對待朋友一樣，當客戶有問題，就要快速回應他們的需求。」，而Erik分享了他的銷售秘訣，那就是「用心持續關注客戶」，與客戶建立關係除了用心留意小細節外，也會在逢年過節時傳遞祝福，細心發掘對方需求，並積極主動參與客戶工作之外的愛好也是相當具有意義的。或許乍聽之下有點像是為了融入客戶生活圈而應酬的感覺，但透過採訪Erik與Becky就會發現，兩位不僅跟客戶在工作中成為最佳的夥伴之外，也會積極參與客戶工作以外的愛好，並且樂在其中。

巧妙化解客戶的問題與挑戰

即便Erik與Becky都跟客戶有著良好的關係，但身為業務免不了會遇到一些客訴問題或是困難，而他們又是怎麼應對呢？Becky表示曾在開車旅途中，因為無法即時回覆客戶的緊急訊息，而有不愉快的經驗發生「這個時候主管和客服助理的後援就非常的重要！」Becky笑著說，因為有這些後勤支援，才能讓客戶獲得良好的體驗，彼此的搭配缺一不可。

而Erik則是告訴我們一個小故事，「過去曾經有一個客戶新換了採購窗口，新的採購窗口比較難以接近。」，Erik便從觀察客戶開始，透過對方的言語訊息中得到線索，當時也推敲得知客戶那陣子的生活遭遇到了一些困難，Erik便嘗試為客戶分擔一些本來是對方需要做的份內工作之後更徵得自己主管的同意後，和同事一起出差到客戶家鄉去關心。

透過這些暖心的舉動，也讓客戶轉變了態度，不再只是工作夥伴的關係更像是朋友一般，也更順利地獲取客戶的信任。



團隊的專業養成 培訓新人心法

透過Erik與Becky的分享，我們可以瞭解到客戶關係是如何建立與培養，但對於自己團隊的專業養成，兩位業務也非常看重新進同事的特質。Becky說自己的團隊會把新人當成一張「白紙」來培訓，其中人格特質更是重中之重，對方是否認真負責、值得信任或專業與態度都相當重要；Erik則更深入地解釋，要懂得為客戶保守營業秘密之外，不管對客戶或主管，都要根據真實情況誠實地傳達信息和做出承諾，並在可實現的範圍內回應承諾。

那麼要如何成為獨當一面的業務呢？Becky認為，如果新人已經能快速地抓到客戶問題的重點，並且給出讓客戶滿意的答案時，就可以放心讓他獨自接手客戶了。而Erik則認為態度最重要，「當業務必須堅守使命必達的精神，同時保持張弛有度的靈活性」，這樣團隊成員就能有彈性的應對客戶需求。

在兩位業務身上，我們可以看到當業務不僅要為客戶提供最佳服務，也需要內部團隊的後勤支援來成就前線的業務夥伴，才有機會建立友好並長久的合作關係。

SINBON

總編輯 Alexandra Khalaeva

協作編輯 Afra Chen

校稿 Afra Chen

Alexandra Khalaeva

Carter Lei

Katherine Yim

Penny Huang

Sharon Hsieh

發行單位 Sustainable Strategy Division

出品 信邦電子股份有限公司

出版日期 112年07月



Leave Feedback

想和我們分享

閱讀C'est Bon的心得感想嗎？

歡迎到信邦社群媒體與我們多多互動

按讚或者留言

就有機會登上下一期C'est Bon雜誌

f



Instagram icon



in



YouTube icon



WhatsApp icon

