

## 績效改善計劃(PIP)應注意之處



渣打工會伴您渡過PIP績效改善期間

親愛的會員們日安：

績效改善計劃(PIP)誰都不想沾上邊，但若被通知需執行此計劃，我們就認真、勇敢地面對，以下提醒會員們應注意之處。

### ■ 面談沒?

單位主管應詳細告知 P3 考核成績、執行績效改善計劃(PIP)流程並與員工本人共同設訂計劃目標，此目標需具備明確、可衡量、有共識、實際可行、有時效性等五大條件。

### ■ 留底沒?

為期三個月的績效改善計劃(PIP)應一個月做一張/次，不可一次寫多張或交空白計劃表給主管，記得索取副本留存。

針對業務人員方面應有漸進式之目標設定，例如 60%、80%、100%，以符合績效改善計劃(PIP)輔導員工回到正常績效之目的。

### ■ 寫意見沒?

針對此次 PIP，若有目標設定不公平或異議之處(例如：平常每月要做 40 萬手續費收入，但 PIP 仍每月要做 40 萬，甚至 41 萬，無業績階梯式輔導；PIP 表格上沒註明的項目，事後主管卻告知一併列入考核項目，導致影響 PIP 結果由通過變不通過)，記得註明在表格空白處，避免日後有爭議，只看到會員簽名同意，這樣當事人就很難有其他主張。PIP 是雙向的，表格內，應請主管明確寫下「此時，其針對已被 PIP 的您，能給什麼具體且是有別於現行的協助」並請其簽名。

### ■ PIP 若不通過?

若工會會員經公司輔導三個月後未見改善者，依團體協約規定，公司應先考量延長績效改善計劃及轉調，最終才能考量認定不適任予以資遣，這點請會員特別留意。

渣打銀行企業工會 敬啟