

Rapsodi Çorap insan kaynakları politikası, bağlılığı yüksek çalışanlardan oluşan yetkin bir organizasyon yaratarak, Rapsodi Çorap'nin tercih edilen bir firma olmasını sağlamayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen ana stratejik önceliklerde sürekli iyileşme prensibini esas almaktadır:

- Rekabet gücünü artıracak ana organizasyonel yetkinliklerin kurumsal olarak geliştirilmesi
- Lider kadroların devamlılığını sağlamak üzere yeteneklerin şirkete kazandırılması ve geliştirilmesi
- Yüksek çalışan bağlılığının ve performansın teşvik edilmesi
- Farklılıkları bir arada tutabilen ve bu zenginlikten faydalanabilen ortak bir şirket kültürünün inşa edilmesi

Rapsodi Çorap olarak, işgücü ihtiyacının planlanmasından başlayarak işe alım ve yerleştirme, performans yönetimi, yetenek yönetimi, eğitim ve gelişim yönetimi, ücret ve yan haklar yönetimi, ödüllendirme gibi tüm insan kaynakları sistemleri sürekli gelişimi ve üstün performansı sağlama, teşvik etme ve ödüllendirme prensibi çerçevesinde işletilmektedir.

Bu kapsamda, çalışan gelişimi hem tüm yöneticilerimizin hem de tüm çalışanlarımızın yıllık bireysel hedefleri içinde yer almaktadır ve bu doğrultuda performansları ölçülmektedir.

Gelişim ve yüksek performans için sadece bilgi, beceri gelişimi değil, bunun yanı sıra yetkinlik gelişimi de ön plana çıkartılmaktadır.

Rapsodi Çorap olarak, başarı ve sonuç odaklı, yenilikçi, ekip çalışmasına yatkın, çeşitliliği takdir eden ve destekleyen, problem çözebilen, müşteri ve kalite odaklı yetenekleri aramıza katmayı, var olan çalışanlarımızı bu yetkinlikler doğrultusunda geliştirmeyi hedeflemekteyiz.

Sürekli gelişim ve yüksek performans için çalışanlarımızın gözünde açık, adil, duyarlı, geliştiren, çalışanların maddi ve manevi haklarını koruyan ve onların görüş ve önerilerini dinleyen bir şirket olmanın çok önemli olduğuna inanmaktayız.

Bu amaçla, tüm insan kaynakları politika ve prosedürleri tüm çalışanlarımıza açık bir platformda yayımlanmakta, şirket içi açık pozisyonlar çalışanlara duyurulmakta, düzenli olarak gerçekleştirilen iç müşteri memnuniyeti ve çalışan bağlılığı anketleri ile çalışan görüş ve önerilerinin ilişkili aksiyon planları çalışılıp uygulanmakta, tüm çalışanlarımız açık kapı toplantıları ve insan kaynakları bilgilendirme toplantıları gibi uygulamalarla çalışan ve yönetim ekibi arasındaki iletişim sağlanmaktadır.

Çalışanlara, aşağıdaki komitelerde üye olmak suretiyle, temsil edilme olanağı sağlanmaktadır:

- **İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi:** İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili konularda, iş ortamındaki riskleri değerlendirmek, Rapsodi Çorap iş sağlığı ve güvenliği politika ve prosedürlerinin uygulandığını takip etmek, çalışanlara bu konuda yol göstermek ve yönetmeliklerin bu

Hazırlayan	TANER İLİK	Onaylayan	HÜSEYİN ÖZTÜRK
Unvanı	YÖNETİM TEMSİLCİSİ	Unvanı	YÖNETİM KURULU ÜYESİ
İmza		İmza	

konuda öngördüğü diğer çalışmaları gerçekleştirmektedir. Çalışanlar bir sendika temsilcisi (sendikaya üye ise), ustabaşı pozisyonundaki bir temsilci ya da bir İnsan Kaynakları ve İdari İşler Sorumlusu tarafından temsil edilmektedirler. Çalışan temsilcileri, işyerindeki sağlık ve emniyet kontrollerine katılmakta, kontrolleri takip etmekte, önlem talebinde ve önerilerde bulunmakta, işçileri özellikle sağlık ve emniyet olmak üzere benzeri konularda temsil etmektedirler. Çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalara katılımı, bir “İş Güvenliği Kültürü” oluşturmak ve sürdürmek üzere en üst düzeyde teşvik edilmektedir.

Hazırlayan	TANER İLİK	Onaylayan	HÜSEYİN ÖZTÜRK
Unvanı	YÖNETİM TEMSİLCİSİ	Unvanı	YÖNETİM KURULU ÜYESİ
İmza		İmza	