

HEP DAHA İYİYE.
HEP DAHA İYİ YE.

FAALİYET RAPORU

2024

BIG
CHEFS



YÖNETİM KURULU'NUN YILLIK FAALİYET RAPORUNA İLİŞKİN BAĞIMSIZ DENETÇİ RAPORU

Büyük Şefler Gıda Turizm Tekstil Danışmanlık Organizasyon Eğitim Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Kurulu'na

1. Görüş

Büyük Şefler Gıda Turizm Tekstil Danışmanlık Organizasyon Eğitim Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ("Şirket") ve bağlı ortaklıklarının (hep birlikte "Grup" olarak anılacaktır) 1 Ocak - 31 Aralık 2024 tarihli hesap dönemine ilişkin yıllık faaliyet raporunu denetlemiş bulunuyoruz.

Görüşümüze göre, Yönetim Kurulu'nun yıllık faaliyet raporu içinde yer alan finansal bilgiler ile Yönetim Kurulu'nun Grup'un durumu hakkında denetlenmiş olan konsolide finansal tablolarda yer alan bilgileri kullanarak yaptığı irdelemeler, tüm önemli yönleriyle, denetlenen tam set konsolide finansal tablolarla ve bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bilgilerle tutarlıdır ve gerçeği yansıtmaktadır.

2. Görüşün Dayanağı

Yaptığımız bağımsız denetim, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde kabul edilen ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu ("KGK") tarafından yayımlanan Türkiye Denetim Standartlarının bir parçası olan Bağımsız Denetim Standartları'na ("BDS") uygun olarak yürütülmüştür. Bu standartlar kapsamındaki sorumluluklarımız, raporumuzun Bağımsız Denetçinin Yıllık Faaliyet Raporunun Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumlulukları bölümünde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. KGK tarafından yayımlanan Bağımsız Denetçiler için Etik Kurallar (Bağımsızlık Standartları Dâhil) ("Etik Kurallar") ve Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatında ve ilgili diğer mevzuatta bağımsız denetimle ilgili olarak yer alan etik ilkelere uygun olarak Grup'tan bağımsız olduğumuzu beyan ederiz. Etik Kurallar ve mevzuat kapsamındaki etiğe ilişkin diğer sorumluluklar da tarafımızca yerine getirilmiştir. Bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bağımsız denetim kanıtlarının, görüşümüzün oluşturulması için yeterli ve uygun bir dayanak oluşturduğuna inanıyoruz.

3. Tam Set Konsolide Finansal Tablolara İlişkin Denetçi Görüşümüz

Grup'un 1 Ocak - 31 Aralık 2024 hesap dönemine ilişkin tam set konsolide finansal tabloları hakkında 26 Şubat 2025 tarihli denetçi raporumuzda olumlu görüş bildirmiş bulunuyoruz.

4. Yönetim Kurulu'nun Yıllık Faaliyet Raporuna İlişkin Sorumluluğu

Grup yönetimi, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") 514. ve 516. Maddelerine ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK") II-14.1 No'lu "Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği" ("Tebliğ") hükümlerine göre yıllık faaliyet raporuyla ilgili olarak aşağıdakilerden sorumludur:

- Yıllık faaliyet raporunu bilanço gününü izleyen ilk üç ay içinde hazırlar ve Genel Kurul'a sunar.
- Yıllık faaliyet raporunu; Grup'un o yıla ait faaliyetlerinin akışı ile her yönüyle finansal durumunu doğru, eksiksiz, dolambaçsız, gerçeğe uygun ve dürüst bir şekilde yansıtabilecek şekilde hazırlar. Bu raporda finansal durum, finansal tablolara göre değerlendirilir. Raporda ayrıca, Grup'un gelişmesine ve karşılaşması muhtemel risklere de açıkça işaret olunur. Bu konulara ilişkin yönetim Kurulu'nun değerlendirmesi de raporda yer alır.



c) Faaliyet raporu ayrıca aşağıdaki hususları da içerir:

- Faaliyet yılının sona ermesinden sonra Şirket'te meydana gelen ve özel önem taşıyan olaylar,
- Şirket'in araştırma ve geliştirme çalışmaları,
- Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, aynı ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatlar.

Yönetim Kurulu, faaliyet raporunu hazırlarken Ticaret Bakanlığı'nın ve ilgili kurumların yaptığı ikincil mevzuat düzenlemelerini de dikkate alır.

5. Bağımsız Denetçinin Yıllık Faaliyet Raporunun Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumluluğu

Amacımız, TTK ve Tebliğ hükümleri çerçevesinde yıllık faaliyet raporu içinde yer alan finansal bilgiler ile Yönetim Kurulu'nun denetlenmiş olan finansal tablolarda yer alan bilgileri kullanarak yaptığı irdelemelerin, Grup'un denetlenen konsolide finansal tablolarıyla ve bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bilgilerle tutarlı olup olmadığı ve gerçeği yansıtır yansıtmadığı hakkında görüş vermek ve bu görüşümüzü içeren bir rapor düzenlemektir.

Yaptığımız bağımsız denetim, BDS'lere uygun olarak yürütülmüştür. Bu standartlar, etik hükümlere uygunluk sağlanması ile bağımsız denetimin, faaliyet raporunda yer alan finansal bilgiler ve Yönetim Kurulu'nun denetlenmiş olan finansal tablolarda yer alan bilgileri kullanarak yaptığı irdelemelerin konsolide finansal tablolarla ve denetim sırasında elde edilen bilgilerle tutarlı olup olmadığına ve gerçeği yansıtır yansıtmadığına dair makul güvence elde etmek üzere planlanarak yürütülmesini gerektirir.

PwC Bağımsız Denetim ve
Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.

Sertu Talı, SMMM
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 26 Şubat 2025

BIG CHEFS



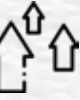
BÜYÜME, KARLILIK VE
BORÇSUZ MALİ YAPI



TAM DENETİMLE
SAĞLANAN YÜKSEK
STANDARDİZASYON



DOĞRU LOKASYON
TERCİHLERİNE DAYANAN
BAŞARISI KANITLANMIŞ
BÜYÜME MODELİ



SÜRDÜRÜLEBİLİR
BÜYÜME

ÜLEBİLİR



ULAŞILABİLİR LÜKS
KONSEPTİ



YÜKSEK ERİŞİM SAĞLAYAN
5 MARKA



BÜYÜYEN SEKTÖR

İÇİNDEKİLER

• YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI	6
• CEO'NUN MESAJI	8
• İLK BAKIŞTA	10
• BIGCHEFS HAKKINDA	10
• RAKAMLARLA BIGCHEFS	11
• YURTDIŞI BÜYÜME	12
• KİLOMETRE TAŞLARI	14
• ORTAKLIK YAPISI	16
• STRATEJİMİZ	18
• VİZYON, MİSYON VE DEĞERLERİMİZ	20
• MARKALARIMIZ	24
• 2024 YILI ÖNE ÇIKAN GELİŞMELER	26
• ÖDÜLLERİMİZ	32
• BAŞLICA FİNANSAL VE OPERASYONEL GÖSTERGELER	34

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

• SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI	36
• GES YATIRIMI	40
• KURUMSAL SORUMLULUK PROJELERİ	41

2024 FAALİYETLERİ

• 2024 YILI SEKTÖR DEĞERLENDİRMESİ	42
• PAZARLAMA VE İLETİŞİM	44
• TEDARİK ZİNCİRİ	46
• BİLGİ TEKNOLOJİLERİ	49
• İNSAN KAYNAKLARI	50
• STRATEJİ VE YENİ YATIRIMLAR	58

KURUMSAL YÖNETİM

• YÖNETİM KURULU	62
• BAĞIMSIZLIK BEYANLARI	67
• ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER	68
• ŞİRKET'İN ORGANİZASYON, SERMAYE VE ORTAKLIK YAPILARI İLE BUNLARA İLİŞKİN HESAP DÖNEMİ İÇERİSİNDEKİ DEĞİŞİKLİKLER	74
• İMTİYAZLI PAYLARA İLİŞKİN BİLGİ	75
• YÖNETİM KURULUYLA İLGİLİ EK BİLGİLER	77
• YÖNETİM KURULU'NDA OLUŞTURULAN KOMİTELER	78
• YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR	78
• İÇ DENETİM VE İÇ KONTROL FAALİYETLERİ	78
• RİSK YÖNETİMİ UYGULAMALARINA İLİŞKİN BİLGİLER	78
• YATIRIMCI İLİŞKİLERİ	79
• KAR DAĞITIM POLİTİKASI	80
• KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM BEYANI	81
• KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	82
• KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU	93
• SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK UYUM RAPORU	100

DİĞER HUSUSLAR

- ŞİRKET'İN İKTİSAP ETTİĞİ KENDİ PAYLARINA İLİŞKİN BİLGİLER 108
- SERMAYEYE DOĞRUDAN KATILIM ORANININ %5'İ AŞTIĞI KARŞILIKLI İŞTİRAKLERE İLİŞKİN BİLGİ 108
- ŞİRKET ALEYHİNE AÇILAN VE ŞİRKET'İN MALİ DURUMUNU VE FAALİYETLERİNİ ETKİLEYEBİLECEK NİTELİKTEKİ DAVALAR VE OLASI SONUÇLARI HAKKINDA BİLGİLER 108
- MEVZUAT HÜKÜMLERİNE AYKIRI UYGULAMALAR NEDENİYLE ŞİRKET VE YÖNETİM ORGANI ÜYELERİ HAKKINDA UYGULANAN İDARİ VEYA ADLİ YAPTIRIMLARA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR 108
- HESAP DÖNEMİ İÇERİSİNDE YAPILAN ÖZEL DENETİME VE KAMU DENETİMİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR 108
- ŞİRKET FAALİYETLERİNİ ÖNEMLİ ÖLÇÜDE ETKİLEYEBİLECEK MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ 109
- İŞLETMENİN FİNANSMAN KAYNAKLARI VE VARSA ÇIKARILMIŞ BULUNAN SERMAYE PİYASASI ARAÇLARININ NİTELİĞİ VE TUTARI 109
- ŞİRKET'İN YATIRIM DANIŞMANLIĞI VE DERECELENDİRME GİBİ KONULARDA HİZMET ALDIĞI KURUMLARLA ARASINDAKİ ÇIKAR ÇATIŞMALARI VE BU ÇIKAR ÇATIŞMALARINI ÖNLEMEK İÇİN ŞİRKETÇE ALINAN TEDBİRLER 109
- MEVZUAT UYARINCA İLİŞKİLİ TARAF İŞLEMLERİ VE BAKİYELERİNE İLİŞKİN BİLGİLER 109
- ŞİRKET'İN İLGİLİ HESAP DÖNEMİNDE YAPMIŞ OLDUĞU YATIRIM VE TEŞVİKLERE İLİŞKİN BİLGİLER 110
- PERSONEL SAYISI, TOPLU SÖZLEŞME UYGULAMALARI VE PERSONEL VE İŞÇİLERE SAĞLANAN HAK VE MENFAATLER 110
- DÖNEM SONU İLE RAPORUN HAZIRLANMASI ARASINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLER 111

FİNANSAL BİLGİLER

- FİNANSAL SONUÇLAR 112
- SORUMLULUK BEYANI 115
- 31 ARALIK 2024 TARİHİ İTİBARIYLA KONSOLİDE FİNANSAL TABLOLAR VE BAĞIMSIZ DENETÇİ RAPORU 116

İLETİŞİM

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI

Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

Değerli Hissedarlarımız, İş Ortaklarımız ve Değerli Misafirlerimiz,

İçimdeki gastronomi tutkusu ve girişimcilik ruhu ile çıktığım bu uzun soluklu yolculuk, artık 17. yaşını geride bıraktı. Ankara'da öz sermayesiz kurduğum BigChefs, bugün kendi şubelerine ek olarak NumNum, NumNum by Streetfood ve Buselik markalarıyla birlikte Türkiye ve dünyada toplamda 134 şubeye ulaştı. Her sene büyüyerek, daha iyiye ulaşmaktan vazgeçmediğimiz bu yolculuk, 2025'te de yeni projeler ve yeniliklerle sürmeye devam ediyor.

2023 yılında cumhuriyetimizin 100. yılıyla halka arz olduk, bireysel ve kurumsal yatırımcılardan büyük ilgi ve talep gördük. Bu güvenin verdiği güçle bu yıl sektörümüzde yine bir ilke imza atarak, üst düzey yöneticilerimizi şirketimizin ortağı olmaya davet ettik. Ortağım Saruhan Tan ile aldığımız bu kararla, Büyük Şefler Grubu'na önemli katkılar sağlayarak bu günlere gelmemiz için emek veren yöneticilerimizle el ele geleceğe yürüyeceğiz.

Yaptığımız çalışmaların en güzel karşılığı olan ödüllerle bu yıl yine inancımızı ve motivasyonumuzu pekiştirdik. Aldığımız onlarca ödülün yanı sıra, Türkiye'nin ilk Gıda Pazarlama Ödülleri olan FOMA'da da Kantar ile belirlenen ölçümlemeyle "Müşteri Memnuniyeti Dijital Ayak İzine Göre En İyi Restoranlar - Casual Dine" kategorisinde gümüş ve Toprağın Kadınlarından Sofralara projemizle "Gıdada Öğretmek Geliştir/Yerellik" kategorisinde bronz ödülün sahibi olduk.

Kadın bir girişimci olarak, hayallerimin peşini bırakmadan kurduğum BigChefs'in hikayesi; 2024 yılında, pazarlama alanında dünya çapında bir önder kabul edilen Philip Kotler'in kitabında yer alan 25 markadan biri oldu. Benim için oldukça gurur verici olan bu yayınlı, BigChefs'in kuruluş hikayesini tüm dünyaya anlatma ve bir Türk markasının başarısını gösterme fırsatı bulduk.

Bizim için en önemli konuların başında gelen ve artık bir şirket kültürü haline getirdiğimiz sürdürülebilirlik konusunda, israfa karşı gösterdiğimiz sıfır toleransla, merkez ofislerimiz ve merkez mutfağımızda "Sıfır Atık Belgesi" almaya hak kazandık. "BigChefs ile Hep Daha İyiye. Hep Daha İyi Ye" mottosuyla, 2024 yılında ETÜDER ile bir iş birliğine imza atarak "Güvenli Gıda Sertifikasyonu" projesine dahil olduk ve satın alımlarımızın %80'ini Güvenli Gıda Sertifikalı tedarikçilerden sağlıyoruz. Aynı zamanda

tedarik zincirimizde karbon salınımını da izlemeye başladık. 2025 yılında ise satın alımlarımızın %95'ini Güvenli Gıda Sertifikalı tedarikçilerden sağlamayı hedefliyor ve izlenebilir tarım politikalarını uygulamaya almayı planlıyoruz. 2026 yılında ise tüm restoranlarında %100 gezen tavuk yumurtası kullanma sözü veriyoruz. 2028 yılında Coğrafi İşareti ve organik ürün kullanımını yaygınlaştırarak, küresel sürdürülebilir deniz ürünleri girişimine uyum sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Bu yıl bizleri çok heyecanlandıran iki güzel girişime de imza attık. Ülkemizin kültüründe önemli yer tutan Levanten mutfağını, deneyim tasarımı ve modern dokunuşlarla bir araya getiren Kaıcy, Tarabya'da kapılarını açtı. Uzun zamandır hayalini kurduğum bu projenin şehir hayatına ve ülke gastronomisine yeni bir soluk getireceğine inanıyorum.

Heyecan verici ikinci girişimimiz ise, dünyada gün geçtikçe yükselen ve artık günlük yaşamın bir parçası haline gelen kahve üzerine olacak. Yeme içme alanında uzun yıllardır kazandığımız güçlü deneyimi yansıtacağımız, özgün bir iş modeli ve BigChefs tarzında sunacağımız kahve projemizle, önümüzdeki yıllarda sürececek olan büyümenin ilk adımlarını da atmış olacağız.

Sektörümüzün en büyük sorunlarından biri olan kaliteli istihdam açığını gidermek amacı ve öncü marka olma bilinciyle bu yıl, Academy BigChefs'i hayata geçirdik. Hem bizim hem de tüm sektörümüz için eğitimli personel istihdamı sağlamaya destek olacak bu proje ile yeme içme sektörüne katma değer yaratmaya devam edeceğiz.

Tüm bu saydığımız projeler, başarılar, hedefler ve hayaller için yöneticilerimize, çalışanlarımıza ve BigChefs kalitesinden vazgeçmeyerek bizleri tercih eden tüm misafirlerimize, değerli iş ortaklarımıza ve bizlere güvenen hissedarlarımıza yürekten teşekkür ederim.

Bütüncül bir iyilik anlayışıyla; insana, doğaya, gezegene, ürüne, emeğe saygı duyan, üreticiyi destekleyen, sürdürülebilir projeler üretmeye devam edeceğiz.

Daha yeni başlıyoruz!

Saygılarımla.

Gamze Cizreli



CEO'nun Mesajı

Değerli Hissedarlarımız, İş Ortaklarımız ve Değerli Misafirlerimiz,

2024 yılı, BigChefs olarak sektördeki güçlü konumumuzu pekiştirdiğimiz ve sürdürülebilir büyüme hedeflerimiz doğrultusunda önemli adımlar attığımız bir yıl oldu. Gıda sektöründeki küresel değişimler ve Türkiye'deki ekonomik dalgalanmalara rağmen, yenilikçi iş modellerimiz, müşteri odaklı yaklaşımımız ve sürdürülebilirlik ilkelerimiz sayesinde başarılarımıza yenilerini eklemeye devam ettik.

Yeni şube açılışlarımız ve franchise modelimizle büyümemizi sürdürerek, yerel ve uluslararası pazarlardaki varlığımızı güçlendirdik. Avrupa'dan Uzakdoğu'ya uzanan bir hat üzerinde misafirlerimizi BigChefs lezzetleriyle buluşturmaya devam ettik. Yenilikçi markalar yaratarak, farklı pazarlarda güçlü oyuncular haline geldik. Full servis restoranlar kategorisinde Türkiye'nin lider zincir markası olarak, dünya genelinde Almanya, Belçika, Kazakistan, Azerbaycan, Irak, Kıbrıs, Libya, Gürcistan, Özbekistan ve Türkiye dahil toplam 10 ülkede 134 restorana ulaştık.

Geride bıraktığımız yıl, operasyonel mükemmeliyet amaçlı yatırımlarımızın meyvelerini topladığımız bir dönem oldu. Merkezi mutfak ve merkezi depo projelerimiz sayesinde gıda enflasyonunu başarılı bir şekilde yönettik. Brüt Kar, enflasyona göre düzeltilmiş rakamlarla 788 milyon Türk Lirasına yükselirken brüt kâr marjımız %22,7 olarak gerçekleşti. FAVÖK, enflasyona göre düzeltilmiş rakamlarla 739 milyon Türk Lirası seviyesine ulaşırken, FAVÖK marjımız ise %21,3 olarak kaydedildi. Operasyonel verimlilik çerçevesinde ve sürdürülebilir büyüme stratejisi doğrultusunda franchise olarak devredilen restoranlarımızın sabit kıymetlerinin enflasyon endeksiyle değerlendirilmesi sonucunda oluşan ve operasyonel giderler dışında kalan tek seferlik sabit kıymet satış zararları nedeniyle net kârımız, bir önceki yıla kıyasla azalma göstermiştir.

Yapay zekâ destekli online sipariş sistemlerimizdeki iyileştirmeler, menülerimizde sağlıklı ve sürdürülebilir gıda seçeneklerine yönelik artan talebi karşılamak üzere yaptığımız güncellemeler, müşteri memnuniyetini bir üst seviyeye taşımamızı sağladı. Restoran sayımız bir önceki yıla göre %12 artarak 134 restorana yükseldi. Ziyaretçi sayımız 13,5 Milyon kişiye ulaştı. Yenilenen menümüz ve "Hep daha iyiye, hep daha iyi ye" manifestomuz ile misafirlerimize sağlıklı ve güvenli gıda sunma taahhüdümüzü ortaya koyduk. Bu kapsamda, güvenli gıda sertifikası anlaşmaları ile sektörde öncü bir hareket başlattık. 2024 sonu itibarıyla proje kapsamındaki gıda ve alkollü-alkolsüz içecek alımlarımızın %80'i ETÜDER onaylı tedarikçilerden yapılmaktadır ve 2025 yılında bu oranın %95'e çıkarılması hedefliyoruz.

Sektörde yeniliklere öncülük eden bir marka olarak, gastronomi sektörüne nitelikli personel kazandırmak ve ülkemizin gençlerine istihdam imkânı sunmak amacıyla hayata geçirdiğimiz Akademi BigChefs için 56,7 milyon Türk Lirası yatırım yaptık. Ürün standardizasyonunu güçlendirmek ve restoranlarımıza maliyet avantajı sağlamak amacıyla merkezi mutfak için 57,8 milyon Türk Lirası yatırım gerçekleştirirken, misafir memnuniyetini en üst seviyede tutmak amacıyla şube renovasyonları ve yeni şube açılışları için 417,6 milyon Türk Lirası yatırım yaptık. Sürdürülebilirlik kapsamında araç filomuzu güncelleyerek 57,6 milyon Türk Lirası ve bilgi teknolojileri lisans güncellemeleri için ise 16,5 milyon Türk Lirası yatırım gerçekleştirdik.

BigChefs olarak yalnızca finansal başarılarımızı değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal sorumluluklarımızı da ön planda tutuyoruz. Çiftlikten sofraya tedarik zinciri anlayışımız, atık yönetimi konusundaki hassasiyetimiz, kadın girişimcilere destek projelerimiz ve kapsayıcı insan kaynakları politikamız, sürdürülebilirlik yolculuğumuzun temel taşlarını oluşturmaktadır.

Bu başarıların ardında, yetenekli ve özverili çalışanlarımız, sadık müşterilerimiz, iş ortaklarımız ve bizlere inanan yatırımcılarımızın desteği bulunmaktadır.

2025 yılında, sektördeki liderliğimizi daha da güçlendirmek, yenilikçi projelerle misafirlerimize en iyi deneyimi sunmak ve BigChefs ailesini daha da büyütmek için çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

Bu yolculukta bizlerle birlikte olduğunuz için teşekkür eder, gelecekte daha büyük başarılarla imza atmayı dilerim.

Birlikte," Hep daha iyiye , hep daha iyi ye!"

Saygılarımla.

Altan Kosova



BIG CHEFS

TÜRKİYE’NİN EN HIZLI BÜYÜYEN FULL SERVİS RESTORAN ZİNCİRİ*

2009 yılında Ankara’da kurulan Büyük Şefler A.Ş; bünyesindeki BigChefs, Numnum, Street Food by Numnum, Buselik ve Kaicy markalarıyla; 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla Türkiye’de 29 şehirde 122 şube; yurt dışında 10 ülkede 12 şube olmak üzere toplam 134 şube ve 1.564 çalışan ile hizmet vermektedir.

Grubun 2007 yılında Ankara’da kurulan ana markası olan ve yerel ürün, yerel lezzet, kadın üretici ve sürdürülebilirlik kavramlarını menüsünde ve hizmet anlayışında yaratıcı şekilde işleyen Türkiye’nin lider full servis restoran zinciri markası BigChefs 2023 yılı mayıs ayında BIGCH sembolüyle Borsa İstanbul da işlem görmeye başlamıştır.

** Deloitte, Türkiye Yemek Hizmeti Pazar Raporu 2023 verilerine göre.*

BIG CHEFS

**num
num**
good food & great mood


buselik
MEY • HANE


KAICY

**STREET
FOOD**

RAKAMLARLA **BIG CHEFS**



**13,5 MİLYON
MİSAFİR**



**1.564
ÇALIŞAN**



10

**ÜLKEDE
FAALİYET**



TÜRKİYE'DE

29

**ŞEHİRDE
ŞUBE**

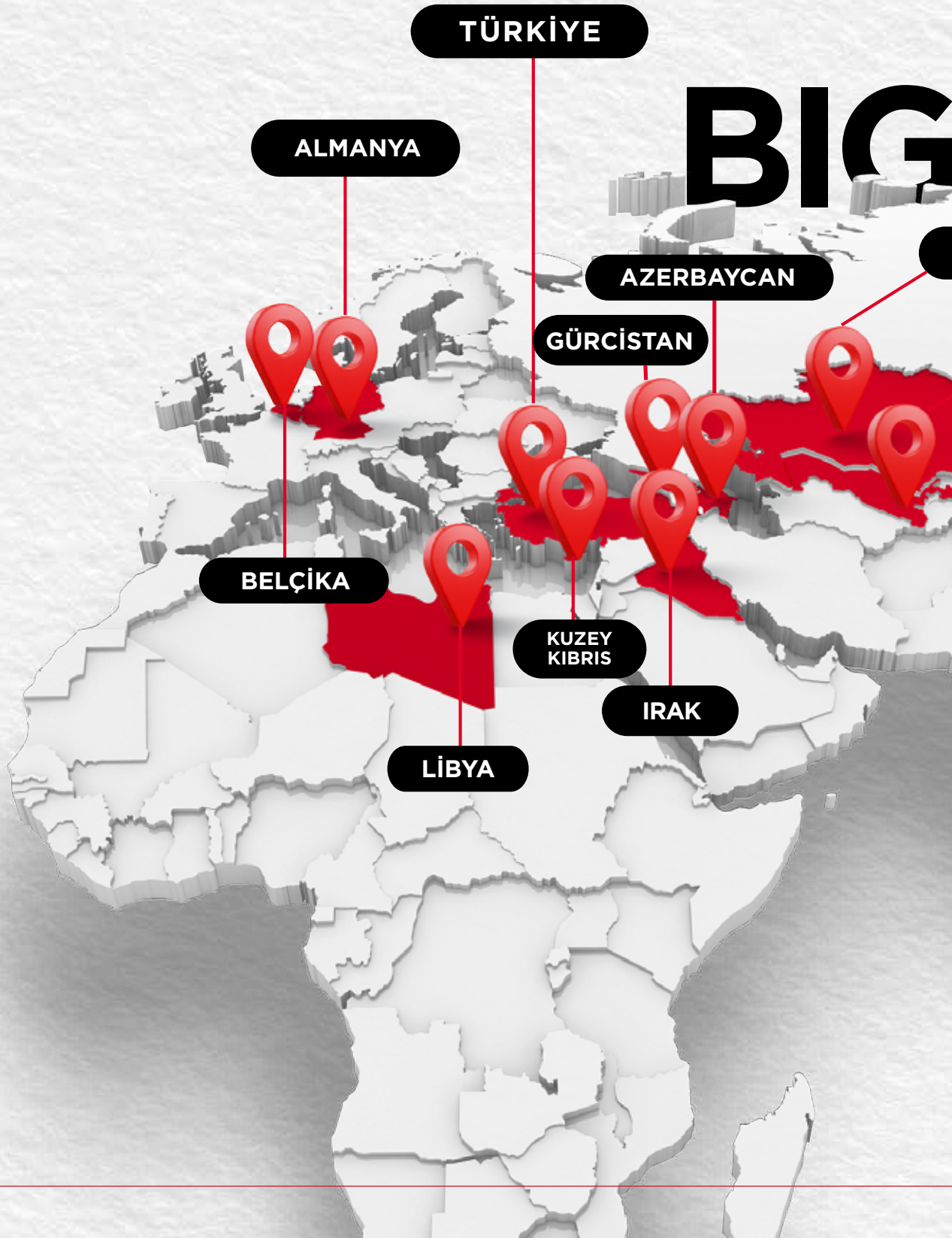


ŞUBE SAYISI

134

BIGCHEFS	111
NUMNUM	9
BUSELİK	11
KAICY	1
STREET FOOD	2

KENDİ İŞLETTİĞİ	44
FRANCHISE	90



CHEFS

KAZAKİSTAN

ÖZBEKİSTAN



KİLOMETRE TAŞLARI



BigChefs, Gamze Cizreli tarafından kuruldu.



İstanbul'daki güçlü büyüme ve operasyon sayesinde Anadolu'ya franchise verilmeye başlandı. Türkiye'nin 4 şehrinde, BigChefs şube sayısı 13'e çıktı.



Uluslararası büyümeye devam ederek Türkiye'nin 7 şehrinde ve Orta Doğu'da iki ülkede toplam 27 şubemiz oldu.



Merkez Ofis, İstanbul'daki yeni yerine taşındı ve Merkez Ofis'e entegre olacak mutfağımızın açılışı gerçekleşti.

2007

2009

2011

2014

2015

2016

2017

2018



Saruhan Tan'ın %50 ortaklığı ile İstanbul Merkez Ofis'i açıldı.



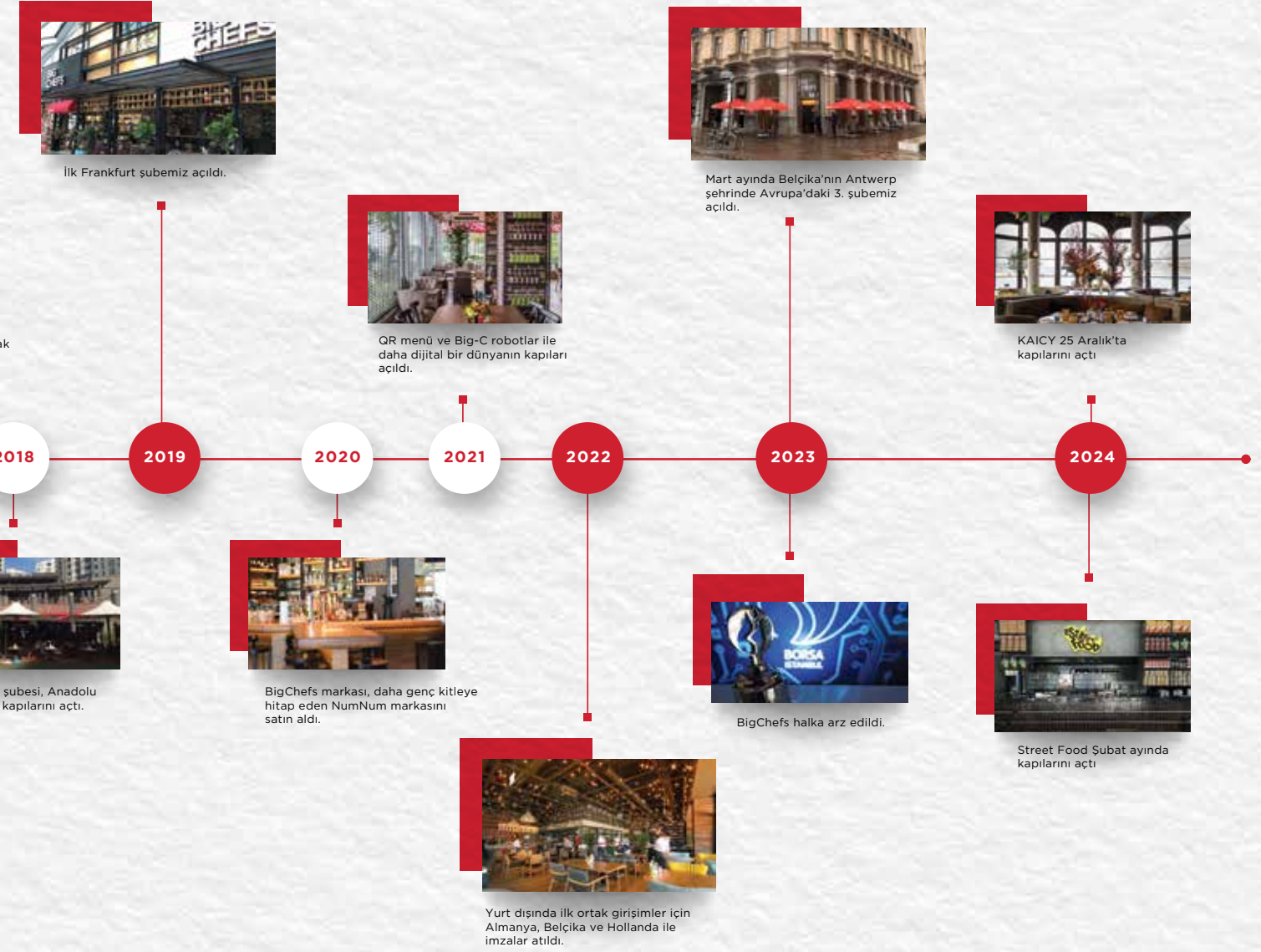
Orta Doğu'daki ilk şubemizin açılmasıyla toplam şube sayısı 23'e çıktı.



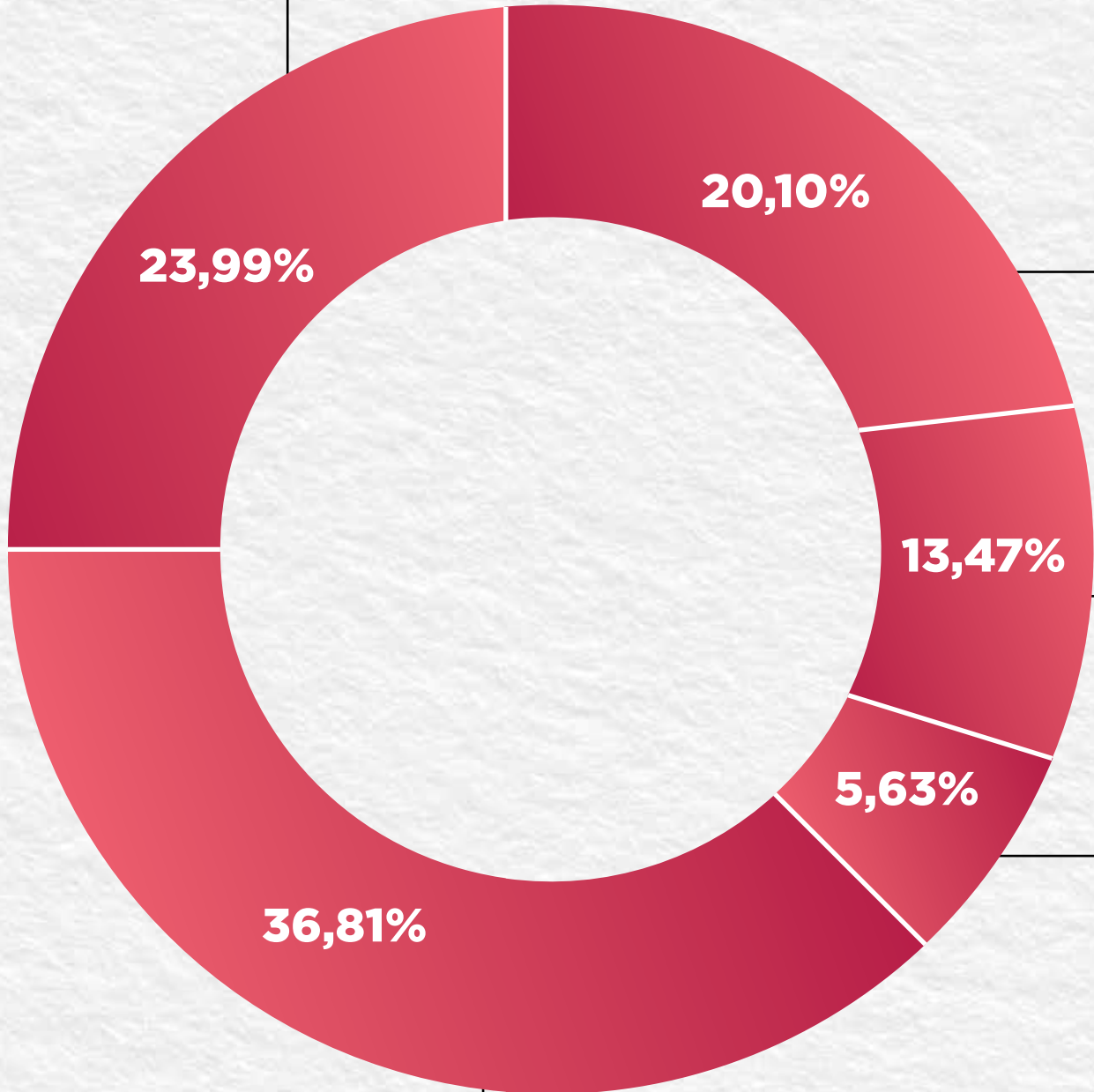
Markamızı keşfeden Taxim Capital %40 hisse ile ortağımız oldu.



İlk Buselik Hisar'nda



ORTAKLIK YAPISI



23,99%

Fethi Saruhan Tan

20,10%

Gamze Hatice Cizreli

13,47%

Luxchefs Sarl

5,63%

Mehmet Can Karabağ

36,81%

Halka Açık

STRATEJİMİZ

Şirket içerisinde bulunduğu sektördeki güçlü konumunu korumak ve daha ileriye taşımak, ayrıca büyüme fırsatlarını değerlendirmek amacıyla çeşitli stratejiler benimsemektedir.

Şirket'in faaliyetlerine yönelik stratejik öncelikleri:

1. Yurt içinde güçlü konum ve sürdürülebilir büyüme

Şirket yeme-içme sektöründe, belirlediği vizyon ve misyonu doğrultusunda misafirlerini evlerinde hissettiren, küresel, tam zamanlı hizmet veren, dünyanın her yerinde keyifli bir ortam sağlamak, iyi servis ve fark yaratan lezzetler sunma amacıyla, mutlu ekip ve meşhur Türk konukseverliği ile misafir memnuniyetini her geçen gün artırabilmek için her biriminde farklı çalışmalar yürütmektedir. Şirket sürdürülebilir bir büyüme ve operasyonel mükemmeliyet için karlılık odaklı yaklaşımı, maliyet kontrolü, etkin net işletme sermayesi, etkin iç kontrol ve risk yönetimi ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

BigChefs dünyadaki ve Türkiye'deki sektör trendlerini yakından takip etmekte, yenilikleri araştırmakta, yeniliklere uyum sağlama anlamında azami özen göstermekte ve misafir ihtiyaçlarını anlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadır.

2. Yurt içinde restoran ağını yeni restoranlar ile büyüme

Şirket'in büyüme stratejisinin en önemli unsurlarından biri yurt içinde operasyonel olarak verimli, finansal olarak da şirketin belirlediği yatırımın geri dönüş süresi içerisinde olan restoranlar açmaktır. Şirket yapmış olduğu planlama ve projeksiyonlarda her markası için gelecek dönemlerde açmayı planladığı restoran yatırımları bulunmaktadır. Yatırım kararlarını vermeden önce geniş kapsamlı fizibilite çalışmaları yapılmakta, Şirket'in operasyonel ve finansal performansına katkı sağlayacak yatırım fırsatları değerlendirilmektedir. Yeni restoran konumları şirketin restoran seçme kriterlerine göre belirlenmekte ve değerlendirilmekte, uygun bulunan alanlar Şirket stratejisine göre ya Şirket bünyesinde değerlendirilmekte ya da bayilere önerilmektedir.

3. Çeşitlendirilmiş segment ve yeni markalar yaratarak büyüme

Şirketimiz BigChefs markası ile ilk defa 2014 yılında yurt dışına açılmıştır. BigChefs markası Kazakistan, Azerbaycan, Özbekistan, Gürcistan, Almanya, Belçika, Kuzey Kıbrıs, Libya ve Irak'ta şubeler açarak biliniliğini artırmıştır. 2024 yıl sonu itibarıyla yurt dışında şube sayımız 12'ye yükselmiştir.





MİSYON, VİZYON ve DEĞERLERİMİZ

MİSYONUMUZ

Dünyanın her yerinde keyifli bir ortam sağlayarak, üstün servis, fark yaratan lezzetler, mutlu ekip ve meşhur Türk konukseverliği ile misafirlerimize hizmet vermek

VİZYONUMUZ

Misafirlerimizi evlerinde hissettiren, küresel bir cafe bistro markası olmak

DEĞERLERİMİZ

Koşulsuz Misafir Mutluluğu

Çalışan Odaklılık

Global Olmak

Toplumsal Sorumluluk

Alçak Gönüllülük

Yenilikçilik

KEYİFLİ ORTAM

**GÜVEN
KONFOR
ERİŞİLEBİLİRLİK**



ÜSTÜN SERVİS

**YÜKSEK STANDARTLAR
ETKİN İLETİŞİM
ÇÖZÜM ODAKLI YAKLAŞIM
ÇABUKLUK VE İSABET**



FARK YARATAN LEZZETLER

SIKLIKLA YENİLENEN MENÜ
KALİTELİ İÇERİKLER
İMZA ÜRÜNLER
YÜKSEK STANDARTLAR

MUTLU EKİP

BIGCHEFS KÜLTÜRÜ
GÜVEN - SAYGI - AİDİYET
ÇALIŞAN ODAKLILIK
SÜREKLİ EĞİTİM VE GELİŞİM



BIG **LOVE**
CHEFS

MESHUR

**TÜRK
KONUKSEVERLİĞİ**

MARKALARIMIZ

BigChefs

BigChefs, grubun lider markasıdır. Marka olarak 2007 yılında Gamze Hatice Cizreli tarafından kurulan BigChefs, bütün gün hizmet veren restoran zincirlerinden biridir. BigChefs son 10 yıllık dönemde Türkiye’de bütün gün hizmet veren restoran pazarında önemli markalardan biri olmuştur. BigChefs ilgi çekici ve lezzetli menüleriyle A ve B grubunda yer alan her yaştan tüketiciye hitap etmektedir.



Kaicy

Bir kültür mozaiği olan ülkemizin mutfak kültüründe önemli bir yere sahip olan Levanten mutfağını, modern dokunuşlar ve deneyim tasarımı ile birleştiren Kaicy, ülke gastronomisine ve şehir hayatına yeni bir boyut kazandırmak üzere 2024 yılı aralık ayında kapılarını misafirlerine açmıştır. BigChefs’in yeni yatırımı Kaicy, Antakya’dan Halep’e, Beyrut’tan Kudüs’e uzanan geniş bir coğrafyanın izlerini taşıyan köklü Levanten mutfağının yeni temsilcisi olarak sektörde yer almaktadır.



Numnum

Şubat 2020 yılında Şirket tarafından Numnum Restoran İşletmeciliği Ticaret A.Ş.'nin satın alınmasıyla grup bünyesine dahil olan Numnum markası, BigChefs'e kıyasla daha genç bir tüketici kitlesine hitap eden, tam zamanlı bir restoran zinciridir. Numnum'ın satın alınmasından sonra ziyaretçilerden alınan geri bildirimlerin ve danışmanlarla birlikte yapılan çalışmanın sonucu olarak gerekli menü, konsept ve dekorasyon değişiklikleri yapılarak markanın büyümesinin hızlandırılması amaçlanmıştır.



Buselik

2018 yılında ilk restoranı açılan Buselik, Türk mezeleri ağırlıklı menüsüyle eski restoran kültürünü yaşatmaya çalışan bir restoran zinciridir. Ziyaretçilerine şehir hayatından keyifli bir kaçış sunmayı amaçlayan Buselik, ferah atmosfer ve meze kültürünün bir parçası olarak arka planda eşlik eden müzikle ziyaretçilerine rahatlatıcı bir gastronomi deneyimi yaşatmaktadır. Buselik markası konsept olarak BigChefs restoranlarının olduğu lokasyonlarda ve BigChefs markasının kullanmadığı âtıl alanların değerlendirilmesi düşüncesi ile ortaya çıkmış bir marka olup bugüne kadar açılan bütün restoranlar, BigChefs restoranlarının yanında yer almaktadır.

Street Food

2003 yılından beri akıllarda kalan lezzetleri ve eğlenceli atmosferiyle dikkat çeken ve 2020 yılında BigChefs bünyesine katılan NumNum, gençler arasında bir tutkuya dönüşen ve dünyada hızla yükselen sokak yemekleri trendini yansıttığı yeni konseptini 2024 yılında hayata geçirmiştir. Cesur ve özgün menüsüyle sokak yemeklerine yeni bir soluk getiren NumNum Street Food, Tex-Mex tarzında hazırlanan menüsüyle hizmet vermeye başlamıştır. BigChefs kalitesi ve özeniyle, sokak yemeklerine daha önce hiç verilmemiş önemi veren ve sokak yemeklerini bir adım öteye taşıyan NumNum Street Food, sektöre yeni bir soluk getirmiştir.



2024 YILI GELİŞMELERİ

2024'te Yeni Şubelerimiz

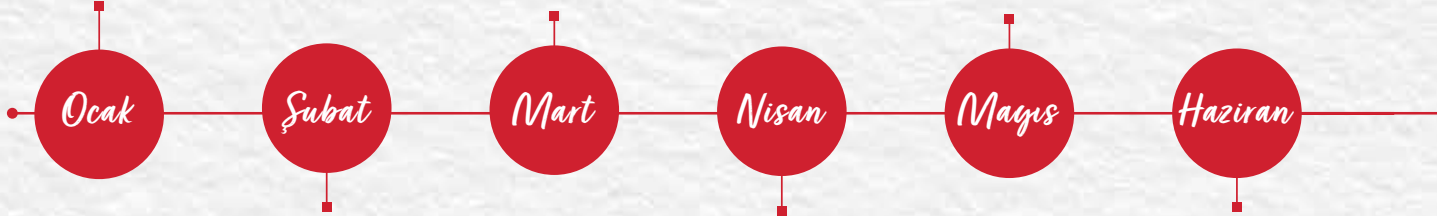
1 Ocak 2024 tarihi itibarıyla 120 şubeye sahip olan şirketimizin, 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 29 şehirde 122 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplam 134'ye ulaştı.



Konya Entepe BigChefs ve Watergarden Buselik açıldı.



Erzurum ve Bodrum Yahşi Bigchefs, yurt dışında Özbekistan Taşkent Bigchefs açıldı.



İstanbul Palladium AVM BigChefs ve Sarıyer Armutlu StreetFood By NumNum açıldı.



Didim Bigchefs açıldı.



İstanbul'da Cevahir AVM Bigchefs, Tepe Nautilus AVM Bigchefs ve Sakarya'da Maşukiye Gate 41 Bigchefs açıldı.





Ankara'da Maidan Bigchefs açıldı



Tema İstanbul Bigchefs, Canpark Bigchefs, Çerkezköy Bigchefs, Gaziantep Kavaklık Bigchefs, Tema İstanbul Buselik ve Kaicy açıldı.

Şirketimizin şube sayısında 1 Eylül - 30 Eylül 2024 tarihleri arasında değişiklik olmadı.

Şirketimizin şube sayısında 1 Ekim - 31 Ekim 2024 tarihleri arasında değişiklik olmadı.

Temmuz

Ağustos

Eylül

Ekim

Kasım

Aralık

Çorum Bigchefs açıldı.



İzmir Göztepe StreetFood açıldı.



2024 YILI GELİŞMELERİ

NumNum Street Food Sektördeki Yerini Aldı

Bünyesinde BigChefs, Numnum ve Buselik markalarının bulunan şirketimiz, Numnum markasının altında, Numnum restoranlarından daha küçük m²'lerde sokak lezzetlerini, daha az kaleminden oluşan menüsü ile sunan Streetfood by Numnum adıyla bir alt konsept oluşturmuş olup bu konseptte sahip ilk şubesini şubat ayında İstanbul'da açmıştır. Bu şubeyi sırasıyla İzmir Göztepe ve Ankara Maida Şubelerinin açılışları takip etmiştir.



İlk Genel Kurul ve Kar Dağıtımı Gerçekleşti

24 Mayıs 2024 tarihinde şirketimizin ilk olağan genel kurulu gerçekleştirilmiştir. Şirketimizin ilk kar dağıtımı genel kurul tarafından onaylanmıştır.

2024 Yılında da BigChefs Tercih Edildi

FutureBright ile gerçekleştirdiğimiz 2024 Marka Sağlığı araştırmasında, BigChefs olarak, 2021 yılında %90 olan toplam bilinirlik oranımız, 2024 yılında %95'e yükselmiştir. Bunun yanı sıra markalar arası tüketici ziyareti sıklığı incelendiğinde; 2021 yılında %76 olan frekansımız 2024 itibarıyla %90 seviyesine yükselmiş olup, BigChefs olarak hedef kitemizde yer alan her 10 kisten 9'u restoranlarımızı tercih etmektedir.



2024 YILI GELİŞMELERİ

Birlikte Daha Erişebilir Bir Dünya Mümkün...

BigChefs olarak, BlindLook iş birliğimizle görme engelli bireylerin tüm şubelerimize rahatça erişimini sağlıyor ve sesli yönlendirmelerle onlara daha özgür bir deneyim sunuyoruz.



Kaicy İstanbul Kapılarını Açtı

Eski Yunanca'da "Benim için ne dilersem sana da aynısını dilerim" anlamına gelen Kaicy; 25 Aralık günü Tarabya'da kapılarını misafirlerine açtı. BigChefs'in yeni yatırımı olan Kaicy, Antakya'dan Halep'e, Beyrut'tan Kudüs'e uzanan geniş bir coğrafyanın izlerini taşıyan köklü Levanten mutfağının yeni temsilcisi olarak sektöre ilham oldu.

2024 YILI GELİŞMELERİ

2024 te Yeni Şubelerimiz ile Şube Ağımız Büyümeğe Devam Etti

31 Aralık 2023 tarihi itibarıyla 120 şubeye sahip olan şirketimizin, 1 Şubat 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 25 şehirde 111 şube, yurt dışında 8 ülkede 11 şube olmak üzere, toplam 122'ye ulaşmıştır. Yurtiçinde Konya Entepe BigChefs ve Watergarden Buselik olmak üzere toplam 2 şube açılmıştır.

1 Şubat 2024 tarihi itibarıyla 122 şubeye sahip olan şirketimizin, 1 Mart 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 25 şehirde 113 şube, yurt dışında 8 ülkede 11 şube olmak üzere, toplam 124'e ulaşmıştır. 1 Şubat - 29 Şubat 2024 tarihleri arasında; yurt içinde İstanbul Palladium AVM BigChefs ve Sarıyer Armutlu StreetFood By NumNum olmak üzere toplam 2 şube açılmıştır.

Türkiye'de 25 şehirde 113 şube, yurt dışında 8 ülkede 11 şube, toplam 124 şubeye sahip olan şirketimizin şube sayısında 1 Mart 2024 - 31 Mart 2024 tarihleri arasında değişiklik olmamıştır.

Türkiye'de 25 şehirde 113 şube, yurt dışında 8 ülkede 11 şube, toplam 124 şubeye sahip olan şirketimizin, 1 Mayıs 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 26 şehirde 114 şube, yurt dışında 8 ülkede 11 şube olmak üzere, toplam 125'e ulaşmıştır. Yurtiçinde Didim Bigchefs olmak üzere 1 şube açılmıştır.

Türkiye'de 26 şehirde 114 şube, yurt dışında 8 ülkede 11 olmak üzere toplam 125 şubeye sahip olan şirketimizin, 3 Haziran 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 27 şehirde 116 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplam 128'e ulaşmıştır. Yurt içinde Erzurum ve Bodrum Yahşi Bigchefs, yurt dışında Özbekistan Taşkent Bigchefs olmak üzere 3 şube açılmıştır.

Türkiye'de 27 şehirde 116 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şubeye sahip olan şirketimizin, 1 Temmuz 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 27 şehirde 119 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplam 131'e ulaşmıştır. Yurtiçinde Cevahir AVM Bigchefs, Tepe Nautilus AVM Bigchefs ve Sakarya'da Maşukiye Gate 41 Bigchefs olmak üzere toplamda 3 şube açılmıştır.

Türkiye'de 27 şehirde 119 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şubeye sahip olan şirketimizin, 1 Ağustos 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 27 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplam 132'ye ulaşmıştır. Yurtiçinde Mайдan Bigchefs olmak üzere toplamda 1 şube açılmıştır.

Türkiye'de 27 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şubeye sahip olan şirketimizin, 2 Eylül 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 28 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplamda 132 olmuştur. Yurtiçinde Çorum Bigchefs olmak üzere toplamda 1 şube açılmıştır.

Türkiye'de 28 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube, toplam 132 şubeye sahip olan şirketimizin şube sayısında 1 Eylül 2024 - 30 Eylül 2024 tarihleri arasında değişiklik olmamıştır.

Türkiye'de 28 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube, toplam 132 şubeye sahip olan şirketimizin şube sayısında 1 Ekim 2024 - 31 Ekim 2024 tarihleri arasında değişiklik olmamıştır.

Türkiye'de 28 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şubeye sahip olan şirketimizin, 2 Aralık 2024 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 28 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplamda 132 olmuştur. Yurtiçinde İzmir Göztepe StreetFood olmak üzere toplamda 1 şube açılmıştır.

Türkiye'de 28 şehirde 120 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube, toplam 132 şubeye sahip olan şirketimizin, 2 Ocak 2025 tarihi itibarıyla şube sayısı, Türkiye'de 29 şehirde 122 şube, yurt dışında 9 ülkede 12 şube olmak üzere, toplamda 134'e ulaşmıştır. Yurtiçinde Tema İstanbul, Canpark, Çerkezköy, Gaziantep Kavaklık Bigchefs, Buselik Tema İstanbul ve Kaicy olmak üzere toplamda 6 şube açılmıştır.

2024 yılı içinde; Armutlu Buselik, Watergarden Buselik, Bodrum Bigchefs, Brandvadi Bigchefs, Tuzla Buselik ve Anthaven Buselik şubeleri operasyonel verimlilik çalışmaları kapsamında kapanmıştır.

2024 YILI GELİŞMELERİ

Yenilenen Menü; "Hep Daha İyiye. Hep Daha İyi Ye"

Hem misafirlerine hem de sektöre daima daha iyisini sunma sorumluluğuyla hareket eden BigChefs, "Hep Daha İyiye. Hep Daha İyi Ye." felsefesiyle oluşturduğu yeni menüsünü eylül ayında misafirlerine sunmaya başladı. Toprağın Kadınları'nın da içinde bulunduğu yerel üreticilerden, mevsimsel ve yerel ürünlerle hazırladığı menüsüyle BigChefs, tüm gıda ekosisteme "iyilikle" dokunarak, geleceğin mutfağını oluşturmaktadır.



BigChefs'in eşsiz tatlar sunan menüsü her yıl Haziran ve Eylül aylarında olmak üzere yılda iki defa mevsime uygun olarak yenilenmektedir. 2024 yılında da Mayıs ve Ekim aylarında yeni menülere geçiş yapılmıştır.

Geniş fiyat aralıkları, markaların farklı motivasyonlara sahip farklı segmentlerden müşterileri çekmesine yardımcı olmakta olup, BigChefs menülerini daha geniş fiyat aralıklarında yapılandırmıştır. Şirket tüketicinin talep ve ihtiyaçlarına yönelik çalışmalarını aralıksız sürdürmektedir ve ürünlerini buna göre geliştirmektedir.

2024 YILI ÖDÜLLERİMİZ

Sürdürülebilirlik Liderleri 2024

Fast Company'nin düzenlediği, Global jüri tarafından gerçekleştirilen değerlendirmede BigChefs Yönetim Kurulu Başkanı Gamze Cizreli ilk 50 Sürdürülebilirlik Liderleri içerisinde yer aldı.



BigChefs CEO'su Altan Kosova, "Türkiye'nin En Beğenilen 50 CEO'su" Arasında

Türkiye'nin en yaygın kafe-restoran zinciri BigChefs'in CEO'su Altan Kosova iş hayatında gösterdiği başarılarıyla 2024 Altın Lider Ödülleri'nde "Türkiye'nin en beğenilen 50 CEO'su" arasında yer aldı.

BigChefs CFO'su Çağlar Sönmeztürk, Başarılarıyla "Türkiye'nin En Beğenilen 50 CFO'su" Arasında

Türkiye'nin en yaygın kafe-restoran zinciri BigChefs'in CFO'su Çağlar Sönmeztürk, iş hayatında gösterdiği başarılarıyla 2024 Altın Lider Ödülleri'nde "Türkiye'nin en beğenilen 50 CFO'su" arasında yer aldı.



2024 YILI ÖDÜLLERİMİZ

BigChefs Marka Ödülleri

BigChefs 2024 yılında önemli ödüllerin sahibi olarak başarısını pekiştirdi. Türkiye'nin ilk Gıda Pazarlama Ödülleri olan FOMA'da (Food Marketing Awards) Kantar ile belirlenen ölçümlemeyle "Müşteri Memnuniyeti Dijital Ayak İzine Göre En İyi Restoranlar - Casual Dine" kategorisinde gümüş ödül kazanan BigChefs, Toprağın Kadınlarından Sofralara projesiyle "Gıdada Öğreterek Geliştir/Yerellik" kategorisinde bronz ödülün sahibi oldu.

İncili Gastronomi Ödülleri'nde bu yıl ilk defa verilen "Geleceğin Menüleri" özel kategorisinde de ödülün sahibi olan Şirketimiz, 2024 yılını da ilkler, başarılar ve ödüllerle kapattı.



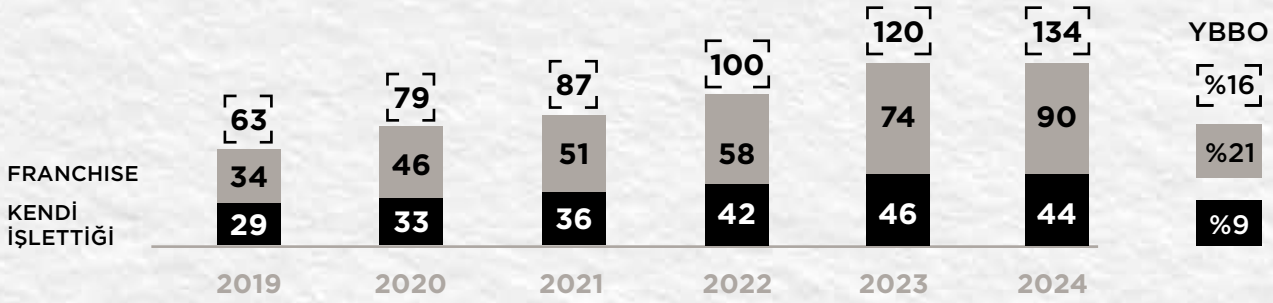
Hayata +1 Değer Katmaya Devam Ediyoruz

BigChefs olarak 2013 senesinden beri Türkiye DownSendromu Derneği ile "Meslek Edindirme Projesi" kapsamında şubelerimizde down sendromlu gençlerimize istihdam sağlıyoruz. Bugüne kadar aldığımız en anlamlı ödüllerden biri olan "En Uzun Süredir Destekli İstihdam Uygulayıcısı Firma Ödülü"nü almaktan gurur duyuyoruz. Dünyamıza kattıkları +1 değer için Down Sendromlu çalışanlarımızla hep daha iyiye ...

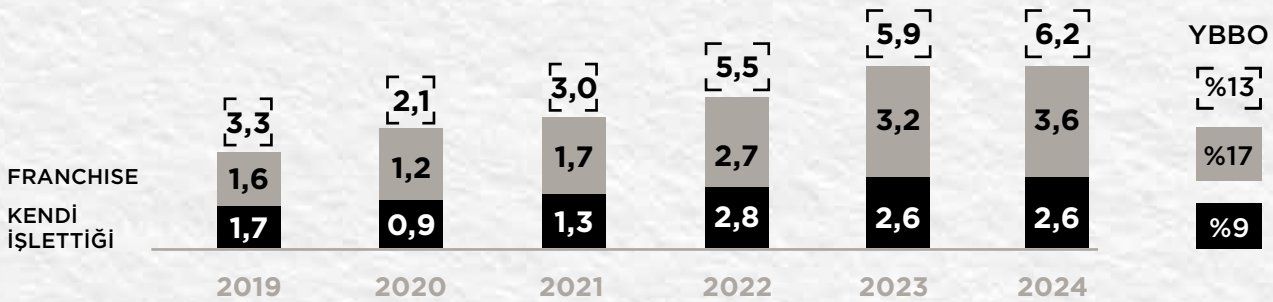


BAŞLICA OPERASYONEL GÖSTERGELER

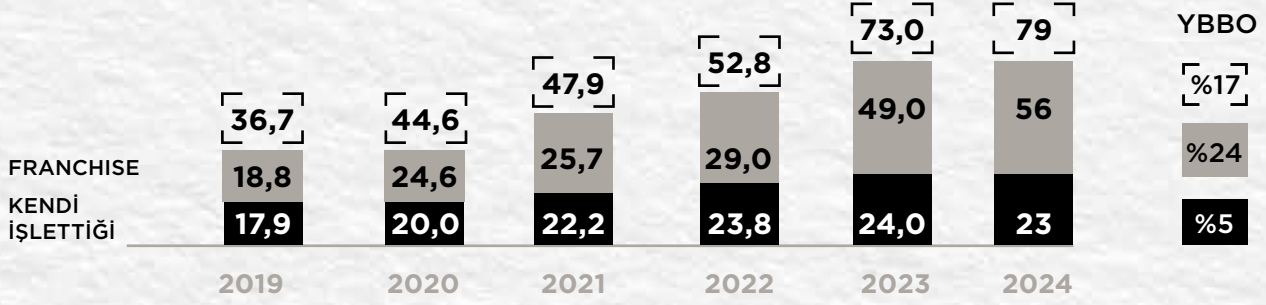
RESTORAN SAYISI GELİŞİMİ



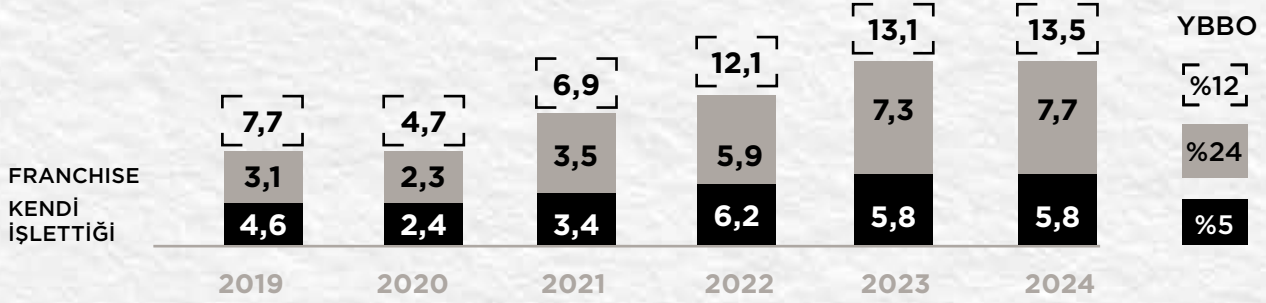
ÇEK SAYILARI (Milyon)



RESTORAN M² GELİŞİMİ (Bin)



MİSAFİR SAYISI GELİŞİMİ (Milyon)



Yönetim Anlayışı;

BigChefs olarak, sürdürülebilirlik hedeflerimizi her seviyede desteklemeye ve liderlik etmeye devam ediyoruz. Değişen çevresel, sosyal ve ekonomik koşullara uyum sağlamak için her yıl performansımızı gözden geçiriyor ve yeni hedefler belirliyoruz.

Her tabakta daha iyi bir geleceğe katkı sağlamak için çalışmayı sürdürüyoruz.

Lezzet, Sorumluluk ve Gelecek İçin Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

BigChefs olarak, lezzet sunmanın ötesine geçerek çevresel, toplumsal ve ekonomik sorumluluklarımızı bütünsel bir yaklaşımla ele alıyoruz. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) doğrultusunda faaliyetlerimizi şekillendiriyor ve sürdürülebilir gastronomi anlayışını her alanda önceliklendiriyoruz.

Toplumsal Fayda İçin Hep Daha İyiye

Sürdürülebilirlik ilkesini benimseyen BigChefs, plastik kullanımını azaltmak, enerji ve su tüketimini optimize etmek ve çevre dostu uygulamalara öncülük etmek için sürekli çalışıyor. Restoranlarında suları pet şişe yerine cam şişelerde servis ediliyor, enerji ve su harcamaları dikkatlice yönetiliyor ve geri dönüşümlü kâğıt havlu ve peçeteler kullanılıyor. Plastik pipetlerin yerine doğada kendiliğinden yok olan pipetler tercih edilerek plastik atık miktarı azaltılıyor ve dökme şeker kullanımıyla ağaçların korunmasına destek olunuyor. Ayrıca, şirket, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sorumlu Üretim ve Tüketim" ilkeleri çerçevesinde kadın çiftçilere destek vererek topluma katkı sağlıyor ve sürdürülebilirlik odaklı projeler üretmek için sivil toplum kuruluşları ve finans kuruluşlarıyla iş birliği yapıyoruz.





Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Doğrultusunda Atılan Adımlar:

SKA 2 (Açlığa Son):

- Yerel üreticilerden tedarik edilen coğrafi işaretli ve organik ürünlerle sürdürülebilir tarımı destekliyoruz.
- 2028'e kadar coğrafi işaretli ve organik ürün kullanım politikalarını yayına almayı hedefliyoruz.
- Gıda atıklarını azaltmak için yenilikçi yöntemler kullanıyor, israfı önlemek adına etkin planlama ve bilinçlendirme programları düzenliyoruz.

SKA 7 (Erişilebilir ve Temiz Enerji):

- 2024 yılı itibarıyla karbon salımını azaltma ve yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapma sürecini başlattık.
- Güneş Enerjisi Santrali (GES) yatırımlarımız sayesinde enerji ihtiyacımızı çevre dostu bir şekilde karşılıyor ve karbon ayak izimizi azaltıyoruz.

SKA 12 (Sorumlu Üretim ve Tüketim):

- Atık yönetimini geliştiriyor, plastik tüketimini azaltıyor ve doğa dostu ambalajlar kullanıyoruz.
- 2025 yılı itibarıyla tarladan sofraya izlenebilir tarım politikalarını hayata geçiriyoruz.
- Tedarik zincirimizde %80 ETÜDER Güvenilir Tedarikçi Sertifikasyonu sağlamayı ve karbon salımını izlemeyi taahhüt ediyoruz.

SKA 13 (İklim Eylemi):

- Karbon salımını azaltmak için tedarik zincirimizde yenilikçi yöntemler uyguluyoruz.
- Karbon ayak izi hesaplama süreçlerini başlattık ve bu doğrultuda iyileştirme hedefleri belirliyoruz.
- 2024 yılı elektrik tüketimlerimize karşılık aldığımız I-REC sertifikası ile enerji tüketimimizi çevre dostu kaynaklarla dengeleyerek, sürdürülebilir enerji kullanımını önceliklendiriyoruz.

SKA 3 (Sağlık ve Kaliteli Yaşam):

- 2026 yılı itibarıyla tüm restoranlarımızda %100 kafessiz yumurta kullanımına geçmeyi hedefliyoruz.
- Menü içeriklerimizde bitkisel bazlı seçenekleri artırarak sağlıklı beslenmeyi teşvik ediyoruz.

SKA 17 (Amaçlar İçin Ortaklıklar):

- Kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarla iş birliği yaparak gastronomi sektöründe kolektif değişim yaratmayı hedefliyoruz.

GES Yatırımı ve I-REC Sertifikası

BigChefs, yenilenebilir enerji alanında attığı adımlarla sektörde fark yaratıyor:

GES Yatırımı: Güneş Enerjisi Santrali (GES) sistemiyle yıllık enerji ihtiyacımızı çevre dostu yöntemlerle karşılıyor ve karbon salımını azaltıyoruz.

I-REC Sertifikası: Elektrik tüketimlerimize karşılık aldığımız I-REC sertifikası ile yenilenebilir enerji kullanımına öncelik veriyoruz.

Sürdürülebilirlik Taahhüdümüzü Yayınladık.

BigChefs olarak, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma yolunda tedarik zincirini de dönüştürmek için somut adımlar atıyoruz.

2024: %80 ETÜDER Güvenilir Tedarikçi Sertifikasyonu sağlama ve karbon salımını izleme çalışmaları başlatıldı.

2025: Sertifikasyon oranını %95'e çıkararak tarladan sofraya izlenebilir tarım politikalarını uygulamaya alacağız. Ayrıca, tedarikçi davranış kuralları politikasını hayata geçireceğiz.

2026: Tüm restoranlarımızda %100 kafessiz yumurta kullanımına geçiş tamamlanacak.

2028: Coğrafi işaretli ve organik ürün kullanım politikalarını yayına alarak küresel sürdürülebilir deniz ürünleri girişimine uyum sağlayacağız.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI



GES YATIRIMI BAŞLADI

Şirket'in önemli gider kalemlerinden bir tanesini işlettiği restoranların enerji giderleri (özellikle mutfaklarda kullanılan makine ve teçhizatın tükettiği enerji) oluşturmaktadır. 2024 yılında artan enerji giderlerini yönetebilmek için alınan önlemler başta yeni GES yatırımının devreye alınması olmak üzere, yüksek enerji tüketen ekipmanların yenilenerek enerji tasarruflu olanlarla değiştirilmesi, şubeler nezdinde enerji tasarrufuna yönelik farkındalık oluşturmaya yönelik çalışmalar yapılması, bu durumun faaliyetlere olan etkisini sınırlı bırakmıştır.

BigChefs 2023 yılında, sürdürülebilirlik alanında önemli bir dönüşüme adım atarak, BigChefs, Arzensis Elektrik Mekanik Mühendislik Müşavirlik San. Tic. Ltd. Şti. ve Admiral Teknik Enerji Danışmanlık AŞ ile ortaklık kurarak güneş enerjisi santrali (GES) kurulum ve bakım sözleşmesini imzalamıştır. Enerji Piyasası Lisanssız Elektrik Üretim Yönetmeliği'nin 5.1.h maddesinde belirtilen limitler çerçevesinde, Sivas Kangal' da 1.300.000 USD yatırım bedeliyle kurulan ve Şubat 2024 te devreye alınan güneş enerjisi santrali 1,749 kWp kapasiteye sahiptir.

BigChefs, çevre ve toplum için sorumluluk bilinciyle, bu yatırımı ile temiz enerji kaynaklarının yaygınlaşmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.



KURUMSAL SORUMLULUK PROJELERİ

BlindLook

BigChefs, görme engelli bireylere yönelik sesli dijital menü hizmeti sunarak “Eşitsizliklerin Azaltılması” amacını destekliyor. Unilever Türkiye’nin geliştirmiş olduğu “BlindLook” projesine dahil olarak BlindLook adlı mobil uygulama ile görme engelli bireylerin akıllı telefon aracılığı ile körcül yol tarifleri ve sesli yönlendirmeler sayesinde tek başlarına restoranlara gelmelerini, her bir restorana ait “engelli haritası” ile restoran içerisinde rahatça hareket etmelerini ve sesli menüler ile kolaylıkla sipariş vermelerini sağlayarak görme engelli bireylere yardımcı olma amacını gerçekleştirmiştir.



Toprağın Kadınlarından Sofralara

Sürdürülebilirlik konusundaki çabaları sadece mutfakla sınırlı kalmayan BigChefs, kadın istihdamını desteklemek ve toplumdaki yerlerini güçlendirmek amacıyla “Toprağın Kadınlarından Sofralara” inisiyatifini hayata geçirdi. Bu proje sayesinde BigChefs, tarımdaki 2,5 milyon kadın istihdamına dikkat çekiyor. “Toprağın Kadınlarından Sofralara” inisiyatifi, kadın üreticilere üretimlerine devam etme motivasyonu kazandırarak hem ekonomik kazanımlarını artırıyor hem de yerel üretimin sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadır.

Şirketimiz Anadolu’daki kadın üreticileri desteklemek ve onları iş hayatının içerisine dahil etmek ve ürünlerini nihai tüketiciler ile buluşturabilmek için Türkiye’nin her yerinden yerel üreticileri destekleyerek ticari alım yapmakta, ambiyansı ve hizmet kalitesini harmanlayarak restoranları aracılığı ile bu ürünlerin satışını gerçekleştirmektedir.

2024 yılında, “Toprağın Kadınlarından Sofralara” projesi çerçevesinde BigChefs, NumNum, Buselik ve Kaicy markalarımız için unlu mamüller, bakliyat, zeytin, reçel meyve sebze ve et şarküteri kategorilerinde 24 adet farklı kadın üreticiyle çalışmamız olmuştur.



2024 YILI SEKTÖR DEĞERLENDİRMESİ*

2024 yılı, Türkiye'nin yeme içme sektörü için hem zorluklarla hem de fırsatlarla dolu bir yıl olmuştur. Global ekonomik koşullar, artan maliyetler ve değişen tüketici alışkanlıkları sektörü doğrudan etkilemiştir. Ancak buna rağmen, Türkiye yeme içme sektörü, yenilikçi girişimler, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik odaklı yaklaşımlarla önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir.

2024 yılı itibarıyla Türkiye'nin yeme içme sektörü, büyümeye devam etmektedir. Covid-19 pandemisinin ardından gelen toparlanma süreci hızla devam etmiş, 2024 yılı itibarıyla sektör, 2023 yılına kıyasla %7-9 arasında bir büyüme göstermiştir. Hem yerli hem de yabancı markaların sektördeki varlıkları artarken, özellikle büyük şehirlerde restoran açılışlarının sayısı hızla yükselmiştir. 2024 yılı ilk dokuz ayında bireyler daha sık hazır yemek tükettikleri için pazar %5 büyüme kaydetmiştir. Büyüme, eve sipariş ve mekânda yapılan tüketimlerin artması sayesinde gerçekleşti. Tüketimlerin %69'u mekânda, %18'i eve-sipariş ve %13'ü gel-al yöntemi ile gerçekleşmiştir. (*)

2024 yılı itibarıyla, dijital platformlar üzerinden yapılan yemek siparişlerinin sektördeki toplam payı %30'a yaklaşmıştır. Sağlıklı ve dengeli beslenme, vegan ve vejetaryen seçenekler, glütensiz ve organik ürünler gibi talepler de giderek artmaktadır. Bu trend, restoranların menülerini çeşitlendirmeleri ve daha sağlıklı seçenekler sunmaları gerektiğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, sürdürülebilirlik ve çevre bilinci yüksek olan tüketiciler, organik ve yerel ürünleri tercih etmektedir.

2024 yılında teknoloji, sektördeki en büyük itici güçlerden biri olmuştur. Restoranlar, dijital platformlar aracılığıyla hizmet sunmaya daha fazla odaklanmıştır. Online sipariş sistemlerinin yanı sıra, restoranlar dijital menüler, yapay zekâ destekli sipariş sistemleri ve robotik hizmet çözümleri gibi teknolojilerden faydalanarak müşteri deneyimini iyileştirmeye çalışmıştır. Sosyal medya ve dijital pazarlama stratejileri de giderek daha fazla önem

kazanmıştır. Instagram, TikTok ve YouTube gibi platformlar üzerinden yapılan tanıtımlar, restoranlar için büyük bir pazarlama aracına dönüşmüştür. Özellikle influencer'lar ve dijital içerik üreticileriyle yapılan iş birlikleri, markaların daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamaktadır.

2024 yılı, çevre bilincinin arttığı ve sürdürülebilirliğin ön planda olduğu bir yıl olmuştur. Gıda israfının önlenmesi, enerji verimliliği ve su tasarrufu gibi alanlar, yeme içme sektöründeki birçok işletme tarafından daha fazla dikkate alınmıştır. Ayrıca, biyolojik çeşitliliği koruma ve organik üretime yönelik artan ilgi, sektörün sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamıştır.

2024 yılında, yerli üreticilerle yapılan iş birliği ve yerel lezzetlerin öne çıkması trendi de güçlenmiştir. Restoranlar, menülerinde daha fazla yerel ve taze malzeme kullanarak, hem çevreye duyarlı hem de daha kaliteli bir deneyim sunmaktadır. Aynı zamanda yerel gastronomi turizminin de artış göstermesi, Türk mutfağını dünyaya tanıtmak açısından büyük bir fırsat yaratmıştır.

Yeme içme sektörü, 2024 yılında bazı zorlukla karşı karşıya kalmıştır. Özellikle yüksek enerji maliyetleri, gıda fiyatlarındaki artış ve iş gücü maliyetleri işletmeler için büyük bir yük oluşturmıştır. Ayrıca, sektördeki rekabetin giderek artması, markaların daha inovatif ve müşteri odaklı olmalarını gerektirmiştir. Bir diğer zorluk ise tedarik zincirindeki belirsizliklerdir. Gıda fiyatlarındaki dalgalanmalar, tedarik zincirindeki aksaklıklar ve ham madde temini sorunları, işletmeler için yönetilmesi gereken diğer konu başlıklarıdır.

2025 ve sonrası için, sektörün daha dijital, sürdürülebilir ve yenilikçi çözümlerle şekilleneceği öngörülmektedir. Restoranlar, teknolojik gelişmelere yatırım yaparak müşteri deneyimini daha da geliştirecek, aynı zamanda çevresel sorumluluklarını yerine getirecek şekilde faaliyet göstereceklerdir.

(*) Ipsos Araştırma



PAZARLAMA VE İLETİŞİM

BigChefs, yeme-içme sektöründe tüketici kitlesine ulaşmak ve marka bilinirliğini artırmak adına pazarlama ve iletişim faaliyetlerini merkezi bir yapıda stratejik olarak yürütmektedir.

Şirketimizin Pazarlama ve Kurumsal İletişim Bölümü, marka stratejilerinin tüm alanlarında kapsamlı bir yönetim anlayışıyla hareket etmektedir. Ürün ve menü yönetimi, görsel düzenlemeler, markanın farklı mecralardaki iletişimi ve planlamaları, sektördeki uzman üçüncü parti ajanslarla birlikte yürütülmektedir. Bu kapsamda açık hava reklamları, dijital platformlar ve sosyal medya kanallarında (özellikle Instagram, LinkedIn ve Facebook gibi) etkin bir şekilde marka varlığımız güçlendirilmektedir. Bu stratejiler doğrultusunda, dijital erişim ve etkileşim oranlarımız her geçen gün artmaktadır.

BigChefs, inovasyonu marka kimliğinin merkezine alarak her 6 ayda bir menüsünü yenileyip geliştirmektedir. Bu sürekli yenilikçi yaklaşım, müşterilerimize her ziyarette farklı ve heyecan verici deneyimler sunmamıza olanak sağlamaktadır.

Ayrıca, müşteri sadakatini artırmak için markaya özel bir application geliştirmiş olup, bu uygulama sayesinde misafirlerimize sürekli olarak tekrar gelmelerine sebep yaratacak kazanımlar sağlamaktadır. Uygulamamız, misafirlerimize çeşitli fırsatlar sunarak markamızla olan bağlarını pekiştirmekte ve sadakatlerini ödüllendirmektedir.

Restoranlarımızın her birinin farklı ihtiyaçlarına yönelik özelleştirilmiş pazarlama çözümleri sunarak, her lokasyonda maksimum verimlilik sağlanmaktadır. Rekabetçi bir pazarda, tüketicilerimizin sesini ve beklentilerini daha iyi anlamak adına sürekli olarak araştırmalar yaparak, bu veriler doğrultusunda hem pazarlama stratejilerimizi hem de menü içeriklerimizi geliştiriyoruz. Piyasanın ihtiyaçlarına yönelik çözümler üreterek, markamızın sektördeki konumunu güçlendirmekte ve misafirlerimize en yüksek değeri sunmaktayız.



PAZARLAMA VE İLETİŞİM

Restoranlarımızda misafirlerimize sunulan menüler ve ürünler, dinamik menü yönetimi süreçleri ile şekillendirilmektedir. Bu süreçler, ürün portföylerinin oluşturulması, marka iletişiminin görsel ve işitsel unsurlar ile güçlendirilmesi, fiyatlama ve satış kanalı stratejilerinin oluşturulması gibi kritik faktörleri kapsamaktadır.

BigChefs, marka bağlılığını artırmak ve misafirlerin ürünlerimize olan ilgisini sürekli kılmak amacıyla restoranların tasarım ve dekorasyonuna büyük önem vermektedir. Ayrıca, müşteri ziyaretçi sayısını artırmak ve satış verimliliğini yükseltmek için bir dizi projeyi etkin bir şekilde yönetmekteyiz. Bu projelerle, markamızın pazardaki gücünü ve etkisini sürekli olarak artırmayı hedefliyoruz.



TEDARİK ZİNCİRİ

Şirketimiz Tedarik Zinciri organizasyonu restoranlarda üretilip misafirlerin beğenisine sunulan ürünlerin hammaddelerinin satın alma ve lojistik operasyonunu yürütmektedir. Tedarik Zinciri organizasyonumuz üst düzey gıda güvenliğini, operasyonel verimliliği ve finansal optimizasyonu esas almaktadır.

Restoranlarımızda kullanılan ürünlerin tamamı merkezi olarak satın alınmaktadır. İleri düzey kalite yönetim sertifikasyonuna sahip 200'ü aşkın anlaşmalı tedarikçiden temin edilen 1000'in üzerindeki hammadde düzenli olarak Türk Gıda Kodeksine uygunluk testlerine tabi tutulmaktadır. Söz konusu bu ürünler satın alma aşamasından sonra izlenebilirlik prensiplerine uygun olarak merkez depodan sevkiyat ve tedarikçilerden doğrudan sevkiyat yoluyla restoranlara sevk edilmektedir.

Şirketimiz tedarikçilerle iş birliğine ve ortak büyümeye önem vermektedir. Bu nedenle et, meyve-sebze, süt ürünleri ve deniz ürünleri gibi çeşitli kritik kategorilerdeki ürünlerde tedarikçilerle ortak iş geliştirme projeleri sürdürmekte, bu yolla kalite ve maliyet avantajı yakalamaktadır. Bunun yanı sıra yerel işletmeler de desteklenmektedir. Şirketimizin geliştirdiği Toprağın Kadınları projesiyle Anadolu'daki kadın üreticilerin el emekleri ve yerel lezzetler şirketimizin kalite kontrol prosedürleri çerçevesinde restoranlarımızda misafirlerimizle buluşturulmaktadır.

Merkezi Depo Projesi

Hammadde satın alımlarının tek bir merkezde toplanması, depolanması ve Türkiye sathına yayılmış restoranlarımıza sevk edilmesi amacıyla 16 Ekim 2023 tarihinde Foodx Logistics Depolama Dağıtım Tedarik A.Ş. (Eski adıyla Ser Lojistik) ile bir lojistik hizmet sözleşmesi imzalanmıştır. Bu yolla tedarikçi anlaşmalarında tasarruf ve gelir artışı sağlanmaktadır. Özellikle aylık gıda enflasyonunun yüksek olduğu dönemlerde merkezi depomuz hammadde maliyetlerinin kontrol altına alınmasında önemli rol oynamaktadır. Lojistik Hizmet Sözleşmesi 3 yıl sürecek olup uzatma opsiyonu bulunmaktadır. Gebze'de bulunan Merkezi Depomuz 4000 metrekare kapalı alana sahip olup kuru gıda, +4 ve -18 derece rejimlerde hizmet vermektedir. 2024 yılında ilk merkezi depo dağıtımımız başta İstanbul, Ankara ve İzmir olmak üzere farklı bölgelerdeki restoranlarımıza ulaşmış olup haftada ortalama iki gün dağıtım yapmaktadır. Merkezi Depo Projesi bayi restoranlarımıza da operasyonel fayda, hammadde standardizasyonu ve maliyet avantajı sağlamaktadır. Bayi restoranlarımız talep etmeleri durumunda Merkezi Depomuzdan hammadde siparişi verip sevkiyat alabilmektedir. 2025 yılı içerisinde tüm Türkiye'nin merkezi depo sevkiyatı dahiline alınması hedeflenmektedir. Merkezi Depo Projemiz tedarik zinciri kalite yönetimine ve finansal verimliliğe katkı sağlamakla birlikte şirketimizin sürdürülebilirlik ve daha az karbon salınım hedeflerine ulaşmasına da hizmet etmektedir.



TEDARİK ZİNCİRİ

Merkez Mutfak

Şirketimiz AR-GE faaliyetlerinin yürütülmesi, restoranlarda kullanılabilecek yarı mamul ve bitmiş ürünlerin geliştirilip restoranlarımıza sevk edilmesi amacıyla 2011 yılından beri Merkez Mutfak faaliyetlerini yürütmektedir.

2024 yılının 2. Yarisından itibaren İstanbul Merkez Mutfağımıza yapılan yeni yatırımlarla kapasite arttırımı sağlanmış olup yaklaşık 1000 m2'ye çıkarılan İstanbul Merkez Mutfağımızın üretimi ve ürün gamı daha da arttırılmıştır. İstanbul Merkez Mutfağımızda üretilen ürünler Merkezi Depo dağıtım ağıyla izlenebilir şekilde tüm Türkiye'deki restoranlarımıza ve bayilerimize ulaştırılmaktadır. Bu yolla ürün geliştirme, operasyonel kolaylık ve iş gücü optimizasyonu ve ürün standardizasyonu sağlanmaktadır.

Merkezi Depo Projemiz tedarik zinciri kalite yönetimine ve finansal verimliliğe katkı sağlamakla birlikte şirketimizin sürdürülebilirlik ve daha az karbon salınım hedeflerine ulaşmasına da hizmet etmektedir.



TEDARİK ZİNCİRİ

GÜVENİLİR VE SÜRDÜRÜLEBİLİR GIDA TEDARİĞİ DÖNGÜSÜ

BigChefs tedarik zincirini tek bir merkezden yöneterek, hammaddenin elde edildiği ilk aşamadan son tüketiciye ulaşana kadar olan tüm süreçleri gıda güvenliği ve sürdürülebilirlik çerçevesinde bütüncül bir yapıda ele almaktadır. Tedarik zinciri süreçlerinde düzenli olarak gerçekleştirilen kalite güvence testleri, lokal ve mevsimsel ürün tedariki, maliyet kontrolü ve operasyonel hız gibi avantajlar, büyüyen marka yönetimimize önemli katkılar sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, sürdürülebilirlik stratejimiz doğrultusunda, tedarikçi seçimlerinde sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşım benimsenmiş olup, tedarikçilerimizden de bu kapsamda süreç iyileştirmeleri gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

Sertifika” sahibi olmasını hedeflemiştir. Bu amaçla Ev Dışı Tüketim Tedarikçileri Derneği (ETÜDER) ile iş birliği yapmaktadır. Tedarik Zincirinde Güven projesiyle Tedarik Zincirinin tüm aşamalarında izlenebilirlik, sürdürülebilirlik ve en üst düzey gıda güvenliği hedeflenmektedir. Bu projeye tedarik zincirimizin tüm aşamalarında izlenebilirlik, sürdürülebilirlik ve gıda güvenliği alanında üst düzey iş akışı sağlanmaktadır. Program çerçevesinde bağımsız denetim firmalarıyla birlikte çalışılmaktadır. 2024 sonu itibarıyla proje kapsamındaki gıda ve alkollü-alkolsüz içecek alımlarımızın %80’i ETÜDER onaylı tedarikçilerden yapılmakta ve 2025 yılında bu oranın %95’e çıkarılması hedeflenmektedir.

2024 yılının ikinci yarısından itibaren BigChefs Tedarik Zincirinde Güven projesini hayata geçirmiş ve bu proje kapsamında tedarikçilerinin “Güvenilir Tedarikçi



BİLGİ TEKNOLOJİLERİ

Şirketimiz, bilgi teknolojileri konusunda üç ana hedef çerçevesinde hareket etmektedir;

- Sistem, ağ ve bilgi güvenliği konularında sıfır risk yaklaşımı ile hareket etmek,
- İş uygulamalarında teknoloji ve dijital dünyadan azami ölçüde faydalanarak verimliliği en üst seviyeye taşıyabilmek,
- Tüm iş süreçlerinde ki akışları dijital hayata taşınmasını gerçekleştirebilmek.

Şirket, sistem ve ağ güvenliği anlamında altyapı yatırımlarını tamamlamıştır ve gerekli olduğu ölçüde çeşitli güncellemeleri ve geliştirmeleri yapmayı sürdürmektedir. Şirket iş uygulamaları konusunda birçok önemli iş ortağı ile birlikte çalışmaktadır. Şirket'in ERP sistemi Logo Tiger'dır. İnsan Kaynakları tarafından yürütülen bordro ve özlük işleri ile master data ve diğer tüm sistemler Logo Tiger ile entegre çalışmaktadır.

Restoran otomasyon sistemi, depo ve stok yönetimi anlık olarak yerli ürün olan Kerzz Pos ile yönetilmekte, restoran stoklarının durumu, restoranların satışları, ürünlerin maliyetleri, brüt kar marjları ve yıllık hazırlanan satış bütçesi ile karşılaştırılması anlık olarak gerek bilgisayar sisteminden gerekse de mobil cihazlara yüklenebilen uygulama üzerinden takip edilebilmekte, bahsi geçen bütün alım, maliyet ve satış raporları Kerzz sisteminden alınarak analizleri yapılabilmektedir.

Şirket sektöre uygun olan bütün teknolojik altyapıyı gerek Türkiye'de gerekse de yurtdışında takip ederek kendi restoranlarına uygulamakta, son olarak Türkiye'de ve yurtdışı restoranlarında uygulamaya koyduğu robotik sistem ile restoranlarda verilen siparişlerin mutfak alanından misafirlerin masasına servis yapan robotlara önemli yatırımlar yapmıştır. Halihazırda Şirket'in Türkiye'de işlettiği 3 restoran ile Frankfurt restoranında robotik sistem kullanılmakta olup, mimari yapısı robotik sistem kullanmaya elverişli olan diğer restoranlarda da robotik sistem kullanımına geçilmesi planlanmaktadır.

Şirket'in operasyonları önemli ölçüde bilgi sistemlerine bağlıdır. Bilgi teknolojilerinin aktif ve etkin kullanımı Şirket'in faaliyet gösterdiği sektörde önemli bir konudur. Şirket'in restoranları; Şirket'in pazardaki güçlü marka algısı, maliyet yapısı, ölçeklenebilir tedarik kapasitesi ve talep gören ürünleri sayesinde etkin bir şekilde çalışmaktadır. Restoranların finansal performansı düzenli olarak takip edilen metriklerle analiz edilmekte olup, performansı olumsuz etkileyebilecek gelişmelere karşı proaktif bir yönetim sergilenmektedir. Restoranların performansı temel olarak günlük ortalama ziyaretçi sayısı, ziyaretçi başına ortalama harcama tutarı, personel başına ortalama günlük ziyaretçi sayısı ve dört-duvar karlılığı marjı metrikleri ile analiz edilmektedir.



2024 yılında bilgi teknolojileri departmanının yürüttüğü başlıca projeler şunlardır:

- BigChefs Akademi
- Tedarik Zinciri Yönetimi Sistemi
- Mobil Uygulama

BigChefs İnsan Kaynakları, hedefleri ve sektör dinamikleriyle uyumlu insan kaynakları politikaları ve stratejileri geliştirerek,

- Sektörde tercih edilen bir şirket olmayı,
- Şirketi geleceğe taşıyacak çalışanları bünyesinde tutmayı,
- Dönüşüm süreçlerinde çalışanlarına kritik beceriler ve yetkinlikler kazandırmayı,
- Çalışanları ile sektörde fark yaratmayı amaçlamaktadır.

Bu hedefler doğrultusunda; insan kaynakları organizasyonu şirketin stratejilerine katkı sağlayan, başarı odaklı, değişimlere hızlı ayak uyduran ve güçlü iletişim temelli bir çalışma kültürünün sürdürülebilir olması için daha stratejik ve sistem odaklı bir yaklaşımla ilerlemek üzere 2024 yılında yeniden yapılandırılmıştır. Yapılanma çerçevesinde, insan kaynakları sistemlerini geliştirme ve çalışan bağlılığını güçlendirme konularına öncelik verilmiştir. Bu öncelikle birlikte İnsan Kaynakları yönetimi, şirket organizasyonunda yer alan tüm fonksiyonların iş süreçlerine ve yönetim sistemlerine odaklanacak bir anlayışın oluşmasına da öncülük etmiştir.

Şirketin önde gelen değeri insandır. BigChefs; kurum kültürüne sahip çıkan, şirketle birlikte büyümek ve sorumluluk almak isteyen, şirketi yarınlara taşımak için potansiyelini ortaya koyan ve başarı gösteren tüm çalışanların kişisel ve kariyer gelişimlerini desteklemeyi hedeflemektedir.

Bu hedef doğrultusunda şirket içindeki yetenekleri tespit etmek ve geliştirmek amacıyla 7 yıldır sürdürülen BigTalent programına 2024 yılında 76 çalışan dahil edilmiştir.

Big Talent:

BigTalent uygulamasında çalışanlarda değerlendirilen yetkinlikler:

- Zihinsel Çeviklik
- İnsani Çeviklik
- Değişim Çevikliği
- Sonuç Çevikliği
- Liderlik Potansiyeli
- Kurumsal Bağlılık
- Profesyonellik

BigTalent programına dahil edilecek kişiler değerlendirme merkezi uygulamasına alınır. Değerleme merkezi uygulaması, çalışanların liderlik potansiyellerini değerlendirmek ve terfi süreçlerini desteklemek amacıyla kullanılmaktadır.

2024 yılında, BigTalent programına “Çok Boyutlu Liderlik Kuramı ve Geri Bildirim Teknikleri” konulu atölye çalışmaları eklenmiştir. Bu atölyeler ile,

- Ekip yönetiminde farklı durumlara, kişiliklere, ekip yapılarına ve zorluklara uyum sağlanması,
- Yapıcı geri bildirim verme ve alma yetkinliklerinin geliştirilmesi,
- İçeriğindeki değerlendirme merkezi niteliğindeki interaktif pratiklerle kişilerin becerilerinin pekiştirilmesi ve geliştirilmesi hedeflenmektedir.

2024 yılında İnsan Kaynakları tarafından hayata geçirilen projelerden bazıları şunlardır.

Özyeğin Üniversitesi iş birliği ile işletme yönetimi eğitimi: Yetenek havuzunda performansı ile öne çıkan 20 kişiye bütünsel bir işletme yöneticisi misyonu kazandırmak amacıyla hazırlanan akademik içeriğe sahip bir eğitim programıdır.

Program içeriğinde operasyonel verimlilik, misafir deneyim süreçleri, insan kaynakları yönetimi, finans yönetimi, restoranlarda yeni teknolojiler ve trendler, pazarlama, iş hukuku, sürdürülebilirlik ve gastronomi, tedarik zinciri yönetimi gibi dersler yer almaktadır. Katılımcılar program sonunda tez çalışmalarını sunarak mezuniyetlerini bir tören eşliğinde tamamlamaktadır.

İnsan Kaynakları Portalı:

2024 yılı sonunda Intime Info Yazılım Çözümleri A.Ş. iş birliğiyle dijital arşiv, izin, zimmet, vardiya, görev, masraf takibi, avans ve puantaj yönetimi gibi süreçlerin tek bir platformda yönetilebilmesini sağlayan yeni bir sisteme geçiş yapılmıştır.

Bu yenilik sayesinde, tüm çalışanlarımız, web veya mobil uygulama aracılığıyla bu süreçlere anlık ve kolay erişim imkanına kavuşmuştur. Kurumsal verimliliği artırmayı ve çalışan deneyimini iyileştirmeyi hedefleyen bu çözüm, şirketimizde dijital dönüşümün önemli bir adımıdır.

SGK Entegrasyon Sistemi:

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) süreçlerinde cezai risklerin önlenmesi ve sürekli değişen mevzuat ile güncellemelerin yakından takip edilmesi amacıyla kapsamlı bir dijital entegrasyon sisteminin entegrasyon çalışmalarına başlanmıştır.

Yeni sistem ile; e- bildirge sistemi, e-işveren sistemi, işe giriş-çıkış sistemi, vize onay sistemi, iş kazası bildirim sistemi, teşvik ve engelli bildirim sistemi ve benzeri süreçlere ait işlemlerin dijital olarak



İNSAN KAYNAKLARI

yürütülmesi ile iş verimliliğinin artırılması, operasyonel işlemlerin hızlandırılması, sistemsal kontrollerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve işgücü tasarrufunun sağlanması hedeflenmektedir.

Çalışanlarına verdiği önemle öne çıkan BigChefs düzenli olarak yürüttüğü kurum kültürü çalışmaları kapsamında, 2024 yılında çalışan memnuniyeti anketi uygulaması için Great Place to Work ile projeye başlamıştır. Anket sonuçlarına göre gelişim alanlarını iyileştirmek amacıyla, şirket içinden her düzeyde yaklaşık 150 çalışanın yer aldığı çalıştay grupları oluşturulmuş ve bir sonraki yıl alınacak aksiyonlar tespit edilmiştir.

2024 yılında, işgücü devir oranını düşürmek ve çalışan bağlılığını artırmaya yönelik yan haklar ve çalışma koşulları ile ilgili ilave uygulamalar getirilmiştir:

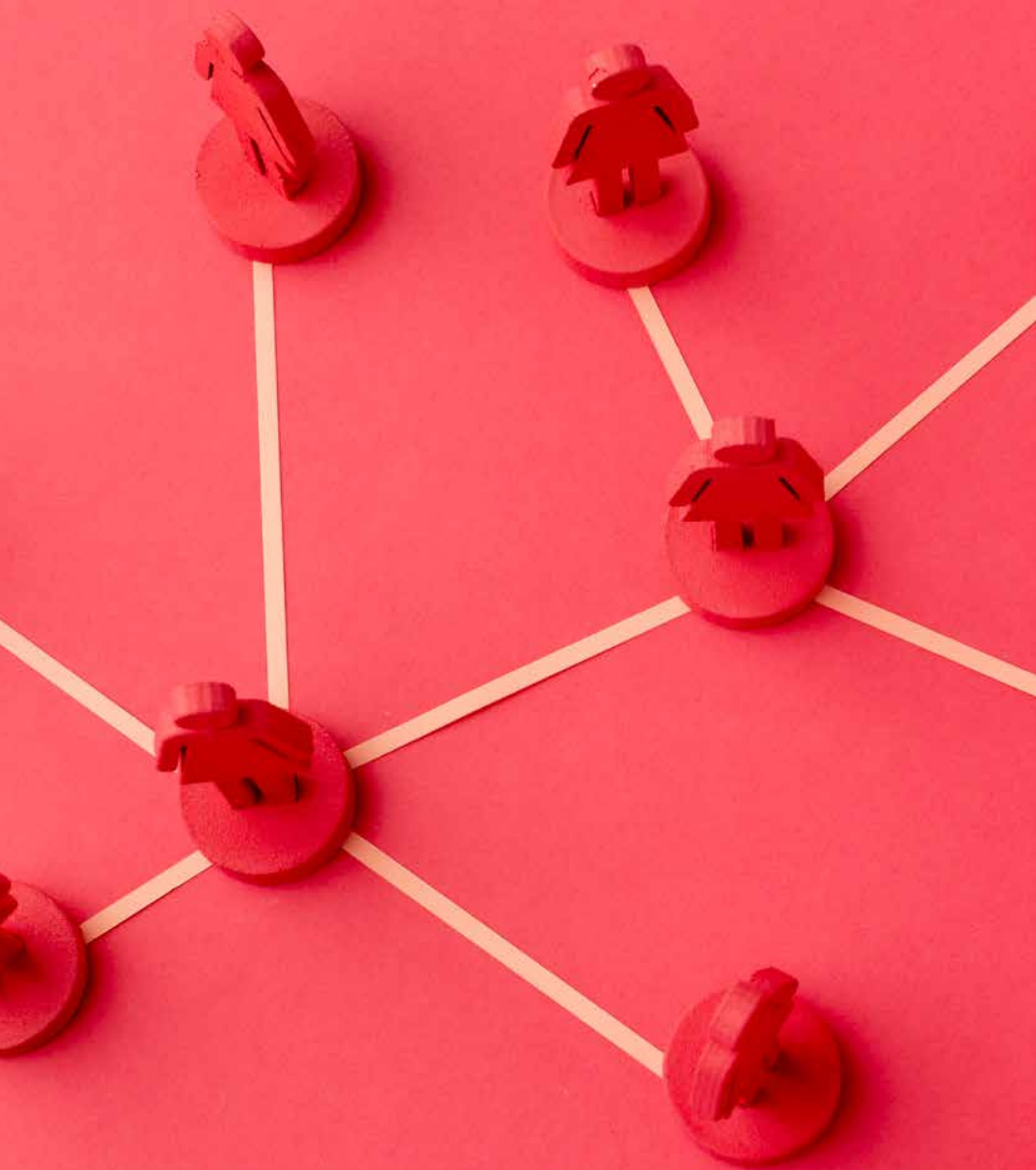
- **Uzaktan Çalışma Uygulaması:** Temmuz 2024 itibarıyla merkez ofis çalışanlarını kapsayan uygulamada hafta içi 1 gün uzaktan çalışma günü olarak belirlenmiştir. Bu uygulama ile hem çalışan memnuniyetini artırma hem de şirketin sürdürülebilirlik hedefine katkı sağlama amaçlanmıştır.

- **Ayın Başarılı Steward Uygulaması:** Şubelerimizde olumlu performansları ile fark yaratan çalışanlarımıza verilen ödül sistemine bu yıl steward (bulaşıkçı) personelimiz de dahil edilmiştir. Belirlenen kriterler çerçevesinde, Türkiye’de belirlenen 4 bölgenin her birinden 1 başarılı steward seçilerek çeyrek altın ile ödüllendirilmektedir.

- **Sağlık Raporu Destek:** Bu yıl İstanbul’da başlatılan ve gelecek yıl tüm Türkiye’deki şubelerimizi kapsayacak olan ve işe giriş esnasında talep sağlık raporlarına maddi olarak destek olmak amacıyla belli bölgelerdeki OSGB kuruluşları ile anlaşma yapılmıştır, çalışanlarımız, ücreti şirket tarafından karşılanan belgeleri temin etmek için bu sağlık kuruluşuna yönlendirilmektedirler.

- **BigFunClub:** Şirket çalışanlarının oluşturduğu BigFunClub, bir etkinlik komitesidir. “Birlikte eğlenme, birlikte öğrenme ve birlikte gelişme” mottosuyla hareket ederek sosyal ve gelişim odaklı etkinlikler düzenlemek suretiyle kurum kültürünü desteklemeyi, iç iletişimi desteklemeyi ve ekip ruhunu pekiştirmeyi amaçlar.





MİSAFİR İLİŞKİLERİ

Misafir Memnuniyeti ve İşbaşı Eğitimleri:

Misafir odaklı hizmet anlayışını güçlendirmek ve misafir deneyimini en üst seviyeye taşımak amacıyla, mevcut süreçler düzenli olarak ölçülmekte ve analiz edilmektedir. Ölçümler sonucu belirlenen gelişim alanları doğrultusunda yapılan iyileştirme çalışmalarıyla, misafir odaklı hizmet anlayışına daha fazla odaklanılmakta ve hizmet kalitesinin artırılması sağlanmaktadır.

Gizli Müşteri Ziyaretleri: Şubelerde hizmet kalitesini artırmak, misafir memnuniyetini en üst seviyeye taşımak ve marka standartlarını korumak için önemli bir araç olan bu çalışma, çalışanlara misafirlerin yaşadığı sorunları ve eksiklikleri fark etme fırsatı sunar. Ziyaret raporlarında tespit edilen sorunlar detaylı olarak incelenir, nedenleri analiz edilir ve çözüm odaklı eğitimler düzenlenir.

Misafir Memnuniyeti Anketi:

Tekrarlı ziyaretleri teşvik etmek, genel hizmet kalitesini sürdürülebilir kılmak ve daha yüksek bir seviyeye taşımak amacıyla düzenli olarak anketler yapılmıştır. Yapılan anketler ile;

- Hizmet kalitesini değerlendirerek işletmemizin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek,
- Misafirlerin beklentilerini ve ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak en uygun hizmeti sunmak,
- Aldığımız geri bildirimler doğrultusunda hizmet süreçlerini ve menüleri geliştirmek,
- Misafir sadakatini artırarak markamıza olan bağlılıklarını güçlendirmek hedeflenmiştir.

Eğitim ve İyileştirme Ziyaretleri:

2024 yılında başlatılan “Eğitim ve İyileştirme Ziyaretleri” kapsamında, şubeler birebir ziyaret edilerek ekiplerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla uçtan uca, kapsamlı eğitim içerikleri aktarılmıştır. Ziyaretler sırasında, şubelerin fiziksel detayları ve gelişim alanları analiz edilerek, belirlenen gelişim noktaları doğrultusunda iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Özellikle servis alanı (front of house) alanındaki düzenlemelerle, şubelerin marka standartlarına tam uyumu sağlanmış ve hizmet kalitesinin sürdürülebilir şekilde artırılması hedeflenmiştir.





Yatırımcı ilişkileri faaliyetleri, Şirket'in finansal durumunu, stratejik hedeflerini, performansını ve geleceğe dönük planlarını yatırımcılara, analistlere, paydaşlara ve kamuya etkili bir şekilde iletme sürecini kapsamaktadır. Bu faaliyetler, şirket ile yatırımcılar arasındaki iletişimi güçlendirir, güven oluşturur ve şirketin değeri hakkında doğru bilgi akışını sağlar.

BigChefs Yatırımcı ilişkileri bölümünün başlıca amaçları şunlardır:

Bilgi Akışı Sağlama: Yatırımcı ilişkileri, yatırımcılara şirketin finansal durumu, performansı, stratejik planları ve pazar koşullarına ilişkin doğru, açık ve zamanında bilgi paylaşımında bulunarak, Şirketin hisse senedi fiyatının ve dolayısıyla piyasa değerini etkileyebilecek önemli faktörlerin doğru biçimde iletilmesini sağlar.

Yatırımcı Güveni Oluşturma: İletişimde şeffaflık ve güvenilirlik sağlaması, uzun vadede yatırımcı güvenini artırır. Yatırımcı ilişkileri, finansal raporlar, basın açıklamaları ve toplantılar gibi araçlarla yatırımcılar ile Şirket arasındaki güven ilişkisini oluşturmayı amaçlamaktadır.

Stratejik İletişim: Şirketin stratejik yönlerini, büyüme fırsatlarını ve sektördeki pozisyonunu açıklamak için etkili bir platform oluşturarak, şirketin hedeflerini ve değer önerilerini yatırımcılara doğru bir şekilde aktarmayı hedeflemektedir.

Piyasa İletişimi: Şirketin hisse senedinin piyasa hareketlerini, analistlerin yorumlarını ve genel ekonomik trendleri izler. Bu sayede şirketin finansal pozisyonu ile ilgili potansiyel riskler ve fırsatlar hakkında bilgi paylaşımında bulunur. Piyasa iletişiminin etkinliğini arttırmak amacıyla kullanılan araçlar şunlardır.

- **Yatırımcı Toplantıları ve Sunumları:** Şirketimiz, yatırımcılarla yüz yüze ya da dijital platformlarda düzenlediği toplantılarla, stratejileri, finansal sonuçları ve hedefleri hakkında bilgi paylaşır. Bu toplantılar, analistlerin ve yatırımcıların şirketi daha iyi tanımlarına ve anlamalarına yardımcı olur.

- **KAP Açıklamaları:** Yatırımcı ilişkileri, şirketin mali tablolarının ve yıllık raporlarının hazırlanmasında, doğru ve etkili bir dil kullanılması konusunda önemli bir rol oynar. Bu raporlar yatırımcıların kararlarını etkileyebilir, bu nedenle doğru ve şeffaf bir dil kullanımı kritik öneme sahiptir.

- **Web Sitesi:** Yatırımcı ilişkileri, tüm finansal raporlar, sunumlar, basın açıklamaları ve düzenlenen toplantıların bilgileri gibi içerikleri Şirketin web sitesinde yer almasını sağlar.

Mevzuata Uyum: Yatırımcı ilişkileri, Şirketin yerel ve uluslararası finansal raporlama standartlarına uygun olarak oluşturulmuş ve denetlenmiş mali sonuçlarını belirli raporlama yükümlülükleri uyarınca kamuoyu ile düzenleyici ve denetleyici kurum ve kuruluşlarla paylaşır.

Şirketimiz yatırımcı ilişkileri 2024 yılında; çeyreklik dönem sonlarında analist toplantıları gerçekleştirmiştir. Temmuz ayında, kurumsal yatırımcılardan oluşan geniş katılımlı bir davetli grubu ile toplantı gerçekleştirilmiştir.

Farklı yatırımcı grupları ile «lezzet tadımı» konseptli, yemekli toplantılar organize edilmiştir.

Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) aracılığı 54 adet Özel Durum Açıklaması yapılmıştır.

Yatırımcı ilişkileri faaliyetlerinde, sadece finansal performans değil, aynı zamanda şirketin toplumsal sorumluluk projeleri ve sürdürülebilirlik hedefleri de vurgulanmaktadır. Yatırımcıların, sadece finansal başarı değil, aynı zamanda sosyal sorumluluklara ve çevresel etkilerle ilgili de detaylı biçimde bilgi sahibi olması sağlanmaktadır.

BigChefs yatırımcı ilişkileri faaliyetleri, şirketin sürdürülebilir büyümesini sağlamak ve yatırımcılar ile güçlü bir ilişki kurmak için kritik öneme sahiptir. Bu faaliyetler, şirketin şeffaf, güvenilir ve etkili bir şekilde iletişim kurmasını sağlayarak, yatırımcıların doğru kararlar almasına ve şirket değerinin artırılmasına katkı sağlamaktadır.





A|BC ACADEMY | BIGCHEFS

Şirket'in faaliyet gösterdiği sektörde özellikle servis personeli olmak üzere değişim oranı yüksek olup, bu alanda stabilite yaratarak çalışanların Şirket'e olan bağlılığını artırmak önem arz etmektedir. Bu çerçevede, Şirket 2022 yılında aldığı stratejik bir karar ile Şirket'in Genel Merkezi'nin bulunduğu binada kiraladığı ilave alanın bir kısmına, yıllarca edindiği tecrübeleri ile ve tamamen kendi iş gücünü kullanarak, özel bir eğitim sistemini içerecek "Akademi" kurmayı, 2025 yılının ilk çeyreğinden itibaren mutfak ve servis operasyonu alanında gerek Şirket'e bağlılığı yüksek çalışanlar gerekse de sektöre fayda sağlayacak istihdam yaratmayı amaçlamaktadır.

Temel mutfak becerilerinin yanı sıra, mutfak yönetimi, menü planlama, gıda güvenliği ve müşteri ilişkileri gibi kritik alanlarda da eğitimlerin sunulacağı akademiyle BigChefs, mesleki eğitimle birlikte iş hayatına adım atma fırsatı da sunmaktadır. Akademi, belediyeler, çocuk esirgeme kurumları, okullar ve işçi bulma kurumları ile sürekli iş birliği yaparak, gençlerin iş hayatına entegrasyonunu kolaylaştıracak projeler geliştirmektedir.







Academy BigChefs'in 8 hafta süren yoğun eğitim programı, sektördeki en güncel mutfak trendleri, teknik mutfak becerileri ve yönetim pratikleri üzerine inşa edilmiş olup, katılımcılara temel mutfak tekniklerinden dünya mutfaklarına kadar geniş bir içerik yelpazesi sunmaktadır. Eğitim programı hem teorik dersler hem de yoğun uygulamalı derslerle desteklenmekte, katılımcılara, bıçak kullanma, yemek sunumu, sos yapımı, malzeme seçimi ve pişirme yöntemleri gibi kritik becerilerde uzmanlaşmak üzere özel eğitimler de verilmektedir.

A|BC
ACADEMY | BIGCHEFS

SÜRDÜRÜLEBİLİR KAHVE ZİNCİRİ YATIRIMI

Dünyada yükselen kahve tüketimi ve kahve dükkanlarında sosyalleşme ilgisinin büyümesini gözlemlediğimiz bu dönemde, pandemi sonrası oluşan büyüme bağlı mobilite ihtiyacı ile kahve tüketiminin günlük yaşamın parçasını haline geldiğini görmekteyiz.

Sağlıklı beslenme konusunda farkındalıkların artması ile granül kahveden gerçek taze çekirdeklere geçen tüketicilerin tercihini değiştirmekle kalmamış, kaliteli kahve çekirdeklerinin de tüketicinin deneyimine sunulmasını da kolaylaştırmıştır. Avrupa'nın 5. büyük markalı kahve pazarı haline gelen Türkiye'de artan rekabet ile gelişecek olan kahve pazarı ile tüketici talep ve dinamiklerindeki hızlı değişimler güçlü bir potansiyel barındırmaktadır.



YÖNETİM KURULU



Gamze Hatice Cizreli

Yönetim Kurulu Başkanı

Gamze Hatice Cizreli, ODTÜ İşletme Fakültesi mezunudur. 3 yıl Ankara'da savunma sanayiinde faaliyet gösteren bir şirkette kurumsal hayatı deneyimledikten sonra, girişimcilik dünyasına adım atmış olup yaklaşık 30 yıllık sektör deneyimine sahiptir. 1993-2005 yılları arasında, henüz Ankara'da örneği yokken, çok farklı konseptlerde birçok gastronomi markasını Ankara'ya kazandırmıştır. 2007 yılında tüm bu markaları geride bırakarak öz kaynaklı, tamamen banka kredisi ve ileriye dönük ödeme planları dahilinde BigChefs markasını kurmuş ve 2018' kadar Şirket'te CEO görevini üstlenmiştir. Gamze Hatice Cizreli, özellikle son yıllarda BigChefs'in büyüme hedeflerinin yanı sıra sosyal sorumluluk projelerine ağırlık vermiştir. Hayata geçirdiği Toprağın Kadınlarından Sofralara Projesi ile Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda konuşma şansına sahip olmuş ve BM bünyesinde 2030 Sürdürülebilirlik Amaçları kapsamında çeşitli projeler geliştirerek bu dünyanın bu hedeflere ulaşması için büyük çaba göstermektedir. Gamze Hatice Cizreli, restoran işletmeciliğinin yanı sıra ODTÜ İşletme Fakültesinde Girişimcilik dersleri vermiştir. Dönemsel olarak çeşitli dergi ve gazetelere gurme ve seyahat yazıları yazmıştır. 2010 KAGIDER (Kadın Girişimciler Derneği) ve Garanti Bankası iş birliği ile düzenlenen "Kadın Girişimcisi" yarışmasında Türkiye 1'inciliğini kazanmıştır. 2011, 2013 ve 2017 yıllarında Ekonomist Dergisinin düzenlediği Yılın İş İnsanları yarışmasında Yılın Kadın Girişimcisi ödüllerini almıştır. En son olarak da Fast Company tarafından Türkiye'nin Sürdürülebilirlik Liderleri arasına seçilmiştir. KAGIDER ve TURYİD (Turizm Restoran Yatırımcıları ve İşletmecileri) başta olmak üzere olarak çeşitli Sivil Toplum Kuruluşlarında aktif olarak görev almaktadır.



Fethi Saruhan Tan

Yönetim Kurulu Başkan Vekili

1971-İstanbul doğumlu Saruhan Tan, 1988'de Şişli Terakki Lisesi'nden mezun olduktan sonra yükseköğrenimini İngiltere'deki Schiller International University'de İşletme ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde tamamladı. 1993'te ailesinin kurucusu olduğu YKM şirketinde mağaza yöneticisi olarak çalışma hayatına başladı. Aynı zaman diliminde, YKM Pazarlama ve Merkezi Satın Alma departmanlarının operasyonel faaliyetlerini de yönetmeye başladı.

1999 yılında, "YKM Atılım 2000" projesi kapsamında YKM'nin öncülük ettiği taksitli satış kartlarının kredi kartına evrildiği dönüşümü yönetti. Garanti Bankası ile yapılan iş birliği sonucunda bu kartlar, bugün piyasada etkin bir şekilde kullanılan Bonus Kart'ın fikir ve isim babası oldu. 1995'te bireysel girişimi olarak YKM Turizm ve Seyahat Acentası'nı kurdu. Bu girişimiyle taksitli satış turizm sektörüne entegre eden Tan, ardından Lidya Yazılım ve Karya Turizm şirketlerini kurdu. Kurduğu şirketlerle, kazanılan millerle bilet alımı ve alışverişin gerçekleştirilebildiği öncü bir turizm platformu oluşturdu. Akbank'la Wings Mill Puan, Turkcell ile Full Trip Sistemi, Halk Bankası ile Para Fly Travel, Vodafone ile Seyahat Yanında, DenizBank ile Denizle Seyahat ve Garanti Bankası ile Shop&Fly programları, kurulan platformun iş birliklerinden bazılarıdır. 2003-2005 yılları arasında Birleşmiş Markalar Derneği (BMD) Yönetim Kurulu Başkanlığı görevinde bulunduğu süre zarfında, ilk perakende meslek lisesinin kurulması, Eskişehir Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi'nde Perakendecilik Bölümü'nün kuruluşu ve Boğaziçi Üniversitesi Perakende Eğitimi'ne öncülük etti. Bu süreç zarfında birçok seminer ve panele konuşmacı olarak katıldı.

2009 yılında restorancılık sektörüne stratejik bir giriş yapıp Gamze Cizreli ile ortak olarak BigChefs Cafe & Brasserie markasıyla sektörde yer almaya başladı. Tan'ın ayrı bir girişim ve başarı hikayesi "DÜRÜMLE" oldu. 2019 yılında, 'DÜRÜMLE' markasının kurucu ortağı oldu. Markanın Türkiye genelinde hızla büyümesinde aktif rol oynadı. Ayrıca GatAnkara Gayrimenkul Yatırımı ve Dış Ticaret A.Ş. şirketinin de hissedarı ve idarecisidir. Türkiye genelinde birçok projede melek yatırımcı olarak aktif rol alan Tan, ilk melek yatırım ağı olan Galata Business Angels üyesidir. BMD (Birleşmiş Markalar Derneği), GYİAD (Genç İş Adamları ve Yöneticileri Derneği), TURYİD (Turizm, Restoran Yatırımcıları ve İşletmecileri Derneği), TGSD (Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği) derneklerinde de üye olup, iş hayatına aktif olarak devam etmektedir.

YÖNETİM KURULU



Serkan Sadık Kızıl

Yönetim Kurulu Üyesi

Serkan Sadık Kızıl, 1973 yılında İzmir’de doğmuş, ilk, orta ve lise eğitimini İzmir’de, lisans eğitimini Orta Doğu Teknik Üniversitesi Ekonomi bölümünde, İşletme Yüksek Lisansını (MBA) ise ABD Florida Üniversitesi Hough Graduate School of Business’da tamamlamıştır. Taxim Capital’in Kurucu ve Yönetici Ortağıdır. 2013 yılında Taxim Capital’i kurmadan önce Abu Dhabi Devleti’nin sahip olduğu yatırım grubu Invest AD’nin (ADIC) özel sermaye yatırımları bölümünün Genel Müdürü olarak Fon’un, Türkiye, Körfez Bölgesi ve Kuzey Afrika’daki yatırımlarını yönetmiştir. 2008 yılında, şirketin Türkiye özel sermaye yatırım ofisini ve takımını kurmuştur. Görevi süresince yaptığı yatırımlarla birlikte çeşitli şirketlerin yönetim kurulu başkanlığı, başkan yardımcılığı ve yönetim kurulu üyeliği görevlerinde bulunmuştur. Invest AD öncesinde ise dünyanın en saygın yatırım bankalarından biri olarak bilinen Goldman Sachs’ın New York ve Londra’daki yatırım bankacılığı bölümlerinde Yönetici Direktör olarak toplam 9 yıl çalışmıştır. Goldman Sachs’taki görevi süresince pek çok birleşme ve satın almada, özel sermaye yatırımlarında, halka arzlarda, finansman ve borç işlemlerinde rol almıştır. İş hayatına 1995 yılında İşletme Yüksek Lisansı öncesinde, denetim ve danışmanlık şirketi Coopers & Lybrand’in İstanbul ofisinde başlamıştır.



Barış Baygün

Yönetim Kurulu Üyesi

Barış Baygün, 1973 yılında Ankara’da doğmuş, ilk, orta ve lise eğitimini Ankara’da, lisans eğitimini ise 1997 yılında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye bölümünde tamamlamıştır. Barış Baygün, 1997-1998 yılları arasında Kanıt YMM bünyesinde denetçi olarak çalışma hayatına başlamıştır. 1999-2002 yılları arasında ise Sodhan Kan ürünleri ve Pharma Mondial ilaç firmasında Finans ve Muhasebe Müdürü olarak görev yapmış, 2002 yılında ise SMMM olmuştur. SMMM olması ile Ankara’da Mali Müşavirlik ve Danışmanlık hizmetleri vermeye başlamıştır. 2007 yılından itibaren SMMM olarak hizmet verdiği firmalardan biri olan BigChefs markasına katılarak, Gamze Cizreli ile birlikte Şirket’in kuruluşundan itibaren görev yapmakta olup Şirket’in kuruluşundan bugüne sektörde önemli bir yer alan BigChefs markası bünyesinde tüm Mali İşler ve Finansman Yöneticiliği ve sonrasında CFO luk sorumluluğunu üstlenmiştir. Halihazırda Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.



Ethem Kutucular

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

1963 yılında İzmir de doğan Ethem Kutucular, orta ve lise eğitimlerini Bornova Anadolu Lisesi (BAL İzmir Koleji) tamamladıktan sonra Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun olmuştur. 1986 yılında iş hayatına Arthur Andersen & Co (AA&Co) İstanbul ofisinde denetim asistanı olarak başlayan Ethem Kutucular, 1987-89 yıllarında da AA&CoAtlanta ofisinde Denetim Bölümü Kıdemli Asistan olarak görev yapmıştır. 1989 yılından sonra AA & Co İstanbul ofisinde görevine devam etmiş, 1997 yılında da Partner (Şirket Ortaklığı) olarak kabul edilmiştir. 2002 yılında Ernst & Young (EY) Türkiye ofisinde Denetim Bölümü Partnerlik görevine başlamış, 2004-2012 yıllarında da EY da Denetim Bölümü Başkanlığı yapmıştır. Daha sonra da EY Türkiye Market Liderliği ve İcra Komitesi üyelik görevlerini Sorumlu Ortak görevleriyle birlikte yerine getirmiştir. Kariyeri boyunca Türkiye'nin birçok büyük ölçekli sanayi kuruluşunun denetim çalışmaları yanında, danışmanlık ve kurumsal finansman projelerinde de yer almıştır. Enerji sektör liderlik görevleri sırasında Romanya'daki enerji ve elektrik piyasasının da denetim çalışmalarında bulunmuştur. SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) olan Ethem Kutucular, YASED (Uluslararası Yatırımcılar Derneği) üyeliği de yapmaktadır.



Avraam Alkaş

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Avraam (Avi) Alkaş, 25 yılı aşkın sektör deneyimi ile ticari emlak piyasasında öncü konumundadır. 1980 li yılların sonunda Türkiye ye AVM konseptinin getirilmesinde önemli rol oynamış, Alışveriş Merkezi ve Perakende Sektöründe; Konsept Geliştirme, Kiralama, İşletme ve operasyonel standartlarının belirlenmesinde büyük katkı sağladı. Kariyerinin ilk yıllarında Akmerkez, Carousel, İzmit Outlet Center gibi projeleri geliştirmiştir. 1997 yılında kendi danışmanlık şirketini kuran Avi Alkaş, ardından Maxi, Karada Marina, Olivium Outlet Center, Tepe Nautilus, Optimum, Armada, Kayseri Park, Korupark, İstinye Park ve Kent Meydanı gibi farklı projelere danışmanlık hizmeti vermiştir. 2008 yılında Alkaş Danışmanlık, Amerikalı, dünyada türünün en büyük ikinci firması olan Jones Lang Lasalle tarafından, satın alınarak, Alkaş, JLL Türkiye Ülke Başkanı ve JLL İsrail Başkanı görevlerini üstlenmiştir. 1975 yılında Robert Kolejden mezun olan Avi Alkaş 1981 yılında Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümünden yüksek lisans derecesi almıştır.

BAĞIMSIZ ÜYELER

BAĞIMSIZLIK BEYANLARI

BÜYÜK ŞEFLER GIDA TURİZM TEKSTİL DANIŞMANLIK ORGANİZASYON EĞİTİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
YÖNETİM KURULU'NA İSTANBUL 29 Nisan 2024

Büyük Şefler Gıda Turizm Tekstil Danışmanlık Organizasyon Eğitim San. ve Tic. A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulunda, mevzuat, esas sözleşme ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından ilan edilen Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirlenen kriterler kapsamında “Bağımsız Üye” olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda, Kurumsal Yönetim İlkeleri’nin 4.3.6 maddesinde yer alan aşağıdaki kriterlerin tamamını taşıdığımı beyan ederim:

a. Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5’inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticarî ilişki kurulmadığını,

b. Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışmadığımı veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı,

c. Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,

d. Mevzuata uygun olarak, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,

e. 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)’na göre Türkiye’de yerleşik sayıldığımı,

f. Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

g. Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olduğumu,

h. Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

i. Aynı kişinin, şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

j. Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

Beyan ederim.

Avi Alkaş

BAĞIMSIZ ÜYELER

BAĞIMSIZLIK BEYANLARI

BÜYÜK ŞEFLER GIDA TURİZM TEKSTİL DANIŞMANLIK ORGANİZASYON EĞİTİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
YÖNETİM KURULU'NA İSTANBUL 29 Nisan 2024

Büyük Şefler Gıda Turizm Tekstil Danışmanlık Organizasyon Eğitim San. ve Tic. A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulunda, mevzuat, esas sözleşme ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından ilan edilen Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirlenen kriterler kapsamında "Bağımsız Üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.3.6 maddesinde yer alan aşağıdaki kriterlerin tamamını taşıdığımı beyan ederim:

a. Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticarî ilişki kurulmadığını,

b. Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışmadığımı veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı,

c. Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek meslekî eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,

d. Mevzuata uygun olarak, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,

e. 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,

f. Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, meslekî itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

g. Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olduğumu,

h. Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

i. Aynı kişinin, şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

j. Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

Beyan ederim.

Ethem Kutucular

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER



Altan Kosova

CEO

Altan Kosova, 1997 yılında hızlı tüketim sektöründe faaliyet gösteren Efes Pilsen bünyesinde Pazarlama Temsilcisi olarak çalışma hayatına başlamıştır. Söz konusu firma bünyesinde sırasıyla, Marmara Bölge Satış Yöneticisi, Ulusal Kanal Müşteri Müdürü, İstanbul Bölge Pazar Geliştirme Şefi, İstanbul Bölge Açık Kanal Satış Şefi görevlerinde çalışmalarını sürdürmüştür. Altan Kosova, daha sonra Heineken'de Türkiye Ülke Müdürü olarak çalışmaya başlamış ve akabinde Doğadan Gıda'da Satış Direktörü olarak görev yapmıştır. 2008-2014 yılları arasında ise Coca Cola İçecek'te sırası ile İş Geliştirme Müdürü, Açık Kanal Satış Müdürü ve Açık Kanal Satış Direktörlüğü görevlerinde bulunmuştur. Daha sonra Yörsan Gıda'da Satıştan Sorumlu Üst Düzey Yönetici görevinde bulunmuş, hemen sonrasında ise aynı şirkette CEO olarak çalışmalarını sürdürmüştür. 2016-2017 yıllarında ise Balparmak bünyesinde Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışmıştır. Ocak 2018 itibari ile Şirket'te COO olarak görev yapmaya başlamış olup Ocak 2020'de ise CEO'luk görevine getirilmiştir.

Altan Kosova, Nisan 1971 yılında İstanbul'da doğmuş, Şişli Terakki Lisesi'nden mezun olduktan sonra lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Ekonomi bölümünde, yüksek lisans eğitimini ise Işık Üniversitesi'nde (Executive MBA) tamamlamıştır.



Çağlar Sönmeztürk

CFO

Çağlar Sönmeztürk BigChefs'e katılmadan önce Pricewaterhousecoopers (PwC) şirketinde Şirket Birleşme ve Satın Alma departmanında Müdür olarak çalışmış ve Enerji, Perakende, Ağır Sanayi Üretim, Bilişim, Teknoloji ve Yeme-İçme projelerinde proje müdürlükleri yapmıştır. Çağlar, iş hayatına PwC şirketi Denetim departmanında başlamış, Kıdemli Ekip Şefi pozisyonunda iken Türkiye'nin önemli iletişim şirketi olan Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş.'ye İştiraklerden sorumlu Finansal Kontrolör olarak geçmiş ve Kıdemli Finansal Kontrolör görevlerinde bulunmuştur. 2016-2023 yılları arasında Şirket'te Mali İşler Direktörü olarak görev almasının ardından Ağustos 2023'te CFO olarak atanmıştır. Çağlar Sönmeztürk'ün Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, SPK Bağımsız Denetçi ve KGK Bağımsız Denetçi ruhsatları bulunmaktadır.

Çağlar Sönmeztürk lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi İşletme bölümünde, yüksek lisans derecesini de Marmara Üniversitesi'nde denetim alanında tamamlamıştır.



Adem Ateş

Türkiye Mutfak Direktörü

30 yılı aşkın bir süredir yiyecek içecek sektöründe deneyim kazanarak ve bu süreçte bir dizi önemli pozisyonda yer almış, hem mutfak yönetimi hem de operasyonel süreçlerde derinlemesine bilgi ve beceri edinmiştir. İtalyan mutfağı ve modern Türk mutfağı üzerine uzmanlık alanları bulunmakla birlikte, zincir restoran yönetimi, şube açılışları ve bölgesel koordinasyon gibi konularda güçlü bir liderlik deneyimine sahiptir. Alanında uzman mutfaklara sahip, Mezzaluna, Doors Restaurant Group gibi zincir restoranlarda edindiği deneyimler sonrası 2016 yılından bugüne BigChefs'te Mutfak Şefi, Executive Chef, Executive Bölge Chef gibi pozisyonlarda görev almıştır. Hali hazırda BigChefs Türkiye Mutfak Direktörü olarak görevini sürdürmektedir.



Aylin Gürlek

Pazarlama ve İletişim Direktörü

Aylin Gürlek, İstanbul Teknik Üniversitesi Kimya Bölümü'nden mezun olduktan sonra, aynı üniversitede Executive MBA programında Finans ve Pazarlama Yöneticiliği üzerine yüksek lisans yaparak eğitim hayatını başarıyla tamamlamıştır. 1996 yılından bu yana pazarlama alanındaki deneyimiyle Türkiye'nin öne çıkan markalarında önemli pozisyonlar üstlenmiştir.

Profesyonel kariyerine, Harley-Davidson, Bang & Olufsen, Vespa gibi global markaların Türkiye distribütörü olan Ferco Group çatısı altında Harley-Davidson markasında Pazarlama İletişimi Yöneticisi olarak başlamış; ardından Bang & Olufsen'de Ürün Müdürü olarak görev almış ve devamında Philips Türk A.Ş.'ye transfer olmuştur.

Aylin Gürlek'in yeme-içme sektöründeki kariyer yolculuğu, 2001 yılında Burger King ile başlamış olup devamında KFC, Pizza Hut ve Carl's Jr. gibi markalarda Pazarlama Direktörü olarak görev almış; Türkiye pazarındaki büyüme stratejilerini yönetmiş, yenilikçi kampanyalar ve tüketici odaklı marka konumlandırmaları geliştirmiştir.

QSR sektöründeki başarılarının ardından, Esas Holding grup şirketlerinden Döner Stop'un start-up sürecinde Yönetici Ortak olarak görev almış; markanın pazarlama stratejilerini oluşturmuş ve tedarik zinciri yönetimini başarıyla yöneterek markanın perakende kimliğinin inşa edilmesine liderlik etmiştir.

2019 yılından itibaren BigChefs'te Pazarlama ve İletişim Direktörü olarak görev alan Aylin Gürlek, markanın sürdürülebilir büyüme hedeflerine yönelik yenilikçi pazarlama stratejileri geliştirmeye devam etmekte ve grubun tüm markalarının yerel ve uluslararası pazarlardaki konumunu güçlendirmektedir.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER



Bahar Tuzla Akın

Yatırımcı İlişkileri Direktörü

Çalışma hayatına 2000 yılında Finans sektöründe başlayan Akın, Türkiye'nin önde gelen finans gruplarından Garanti Bankası ve İş Bankası iştiraklerinde uzun süre yönetici ve üst düzey yönetici olarak görev almıştır. 2016 yılında global varlık yöneticisi Azimut Holding bünyesindeki Azimut Portföy'e katılmıştır.

Bankacılık ve finans sektöründe; Krediler, Ticari & Kurumsal Finansman, Hazine ve Pazarlama, Sermaye Piyasaları sektöründe ise; Araştırma, Yatırım Fonları ve Özel Portföy Yönetimi alanlarında aktif olarak görev yapan Akın, yönetiminde yer aldığı girişim sermayesi fonları aracılığı ile şirket satın alma faaliyetlerinde bulunmuştur. Bahar Tuzla Akın, Lisans eğitimini İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümünde, Yüksek Lisansını ise Marmara Üniversitesi'nde Muhasebe ve Finansman alanında tamamlanmıştır.



Cenk Atalay

Numnum Operasyon Direktörü

Cenk Atalay, Ankara Dedeman Oteli ile başlayan profesyonel iş yaşantısını; Kavaklıdere Şarapları, Home Store Cafe & Restaurant, Esenboğa Havalimanı BTA Catering ve MADO 'da devam ettirmiş ve Leman Kültür ailesine işletme müdürü olarak (Eskişehir) katılmıştır. Sırasıyla işletme müdürlüğü, bölge müdürlüğü ve operasyon müdürlüğü görevlerini takiben, franchise ve operasyonlardan sorumlu genel müdür yardımcısı olarak görev almış 2018 yılından itibaren genel müdür olarak görev almıştır.

Okan Üniversitesi'nde 2016-2017 güz döneminden bugüne Gastronomi Bölümünde öğretim görevlisi olarak "Ev Dışı Tüketim Sektöründe Restaurant Yönetimi ve Franchising" derslerine girmekte, tecrübelerini öğrencilerine aktarmaktadır.

1 Mart 2024 tarihinden itibaren Büyük Şefler AŞ (Bigchefs) restaurant grubunda Numnum markasının operasyon direktörü olarak görev yapmaktadır.

1982 Ankara doğumlu Cenk Atalay; ilk, orta ve lise eğitimini Ankara'da tamamladıktan sonra 2002 yılında üniversite eğitimini Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği bölümünde tamamlamıştır.



Erden Yılmaz

Türkiye Batı Operasyon Direktörü

Erden Yılmaz Big Chefs'e katılmadan önce Murano Gıda Tic. Ltd. Şti.'ye bağlı LİMONATA markasında İşletme Müdür'ü olarak çalışmış öncesinde Efk İnş. Turizm ve A.Ş.'ye bağlı Cookshop markasında Operasyon Müdürlüğü yapmıştır. Erden iş hayatına Eresin Otel zincirlerinde başlamış İstanbul Gıda Turizm San.ve Tic. A.Ş.'ye bağlı TAPS BREWERY restaurantta yönetici olarak devam etmiştir. Erden Big Chefs'e İşletme Müdürü olarak başlamış 9 yıllık görev süresince Bölge Müdürü ve Operasyon Müdürü olarak çalışmış olup şu an BigChefs'teki görevine Türkiye Batı Operasyon Direktörü olarak devam etmektedir.



Erman Marangoz

Türkiye Doğu Operasyon Direktörü

Ön lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği bölümünde, lisans eğitimini ise Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme bölümünde tamamlamıştır. Erman Marangoz çalışma hayatına Q Jazz Club'te başlamış, kariyerine The House Cafe'de İşletme Müdürü ve BTA Havalimanları Yiyecek ve İçecek Hizmetleri A.Ş'de yönetici olarak devam etmiş, sonrasında ise NumNum'ın çeşitli şubelerinde ve Cookshop'ta İşletme Müdürlüğü görevlerini üstlenmiştir.

Şirket'te 2016 yılında İşletme Müdürü olarak göreve başlamış olup, daha sonra Bölge Müdürü ve Operasyon Müdürü olarak görevlerine devam etmiştir. Halihazırda Şirketteki görevine Türkiye Doğu Operasyon Direktörü olarak devam etmektedir.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER



Hasan Yeşilyurt

Strateji ve Yurt Dışı Büyüme Direktörü

Hasan Yeşilyurt, lisans eğitimini İstanbul Bilgi Üniversitesi İletişim Fakültesi Reklamcılık Bölümü'nde tamamladıktan sonra kariyerine metin yazarı olarak çeşitli reklam ajanslarında çalışarak başlamıştır. Dünya Fuarcılık A.Ş. adlı şirkette Reklam ve Halkla İlişkiler Sorumlusu olarak çalıştıktan sonra TAV Havalimanları Holding'te sırasıyla Kurumsal İletişim Uzmanı, Kurumsal İletişim Yetkili Uzmanı ve Kurumsal İletişim Müdürü olarak görev almıştır.

Üniversite eğitimi sırasında farklı pozisyonlarda yarı zamanlı çalıştığı, yiyecek içecek sektöründe faaliyet gösteren TAT Danışmanlık A.Ş.'ye (Köşebaşı Restaurant) 2015 yılında Genel Müdür olarak geri dönen Yeşilyurt; iş ortaklarıyla sektörün farklı mutfaklarında hizmet sunan yeni markalar yaratarak 2019 yılında kurdukları Akkomarka Restoran Topluluğu'nda Yönetim Kurulu Üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

2024 yılının haziran ayında Büyük Şefler Ailesi'ne Strateji Direktörü olarak katılan Hasan Yeşilyurt, 2025 yılı itibarıyla şirketin Strateji ve Yurtdışı Büyüme Direktörü olarak atanmıştır.



Meltem Güngör

İnsan Kaynakları Direktörü

Meltem Güngör, iş hayatına 1996 yılında, havacılık sektöründe faaliyet gösteren yer hizmeti şirketi Çelebi Hava Servisi A.Ş.'de başlamıştır. Çelebi'nin yerel bir şirketten global bir şirketler grubuna dönüşme sürecinde çeşitli görevlerde sorumluluk almış, sırasıyla Çelebi Hava Servisi A.Ş.'de 1996-2004 yılları arasında İnsan Kaynakları Uzmanı, 2004-2011 yılları arasında Çelebi Holding A.Ş.'de İnsan Kaynakları Müdürü, 2011-2013 yılları arasında Çelebi'nin yurt içi ve yurt dışı şirketlerinden sorumlu İnsan Kaynakları Grup Müdürü, 2014 yılında Çelebi Hava Servisi İnsan Kaynakları Direktörü, 2015-2016 yılları arasında Çelebi Havacılık Holding A.Ş.'nin yurt içi ve yurt dışı şirketlerinden sorumlu Eğitim ve Gelişim Direktörü olarak görev yapmıştır. 2017-2024 yılları arasında insan kaynakları yönetimi alanında serbest danışmanlık yapmıştır. 1 Nisan 2024 itibarıyla Şirket'in İnsan Kaynakları Direktörü olarak göreve başlamıştır.

Meltem Güngör, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamış ve Bilgi Üniversitesi'nde MBA yapmıştır.



Murat Aslan

Mutfak Koordinatörü

1977 yılında doğdu. 1995 yılında Bolu Mengen Anadolu Aşçılık Melek Lisesi'nden mezun oldu. Mezuniyetinden sonra Antalya'da 5 yıldızlı otellerde, sonrasında Divan Hotel ve Four Seasons Hotel'de çalıştı. 2001 yılında İstanbul Doors Restaurant Group'ta Executive Chef olarak göreve başladı. Daha sonra Antalya'da bulunan bir otel zincirinde mutfak koordinatörü olarak görev yaptı ve akabinde kariyerini 5 yıldızlı otellere ve restoranlara danışmanlık yaparak sürdürdü. 2006 yılında tekrar İstanbul Doors Restaurant Group'ta Executive Chef olarak göreve başladı ve bu görevinden 2010 yılında ayrılarak İstanbul Gourmet Group'ta Mutfak Direktörü Direktörü olarak göreve başladı. 75 üniversitede toplamda 15 bin öğrenciye konferans verdi ve yine öğrenci ağırlıklı bir organizasyon olan "Culinary Forum" kurucusudur.

2011 yılında Şirkette Mutfak Koordinatörü olarak başlamış olup, halen bu görevi sürdürmektedir. Türkiye adına yurtiçi ve yurtdışı çeşitli yarışmalarda kazandığı ödüller bulunmaktadır. "Bir Aşçının Dünlüğü", "Şef mi Olacaksın Sen?" ve "Kelimelemeler" isimli 3 adet kitabı bulunmaktadır.



Volkan Gönenç

Tedarik Zinciri ve Lojistik Direktörü

Kariyeri boyunca Gıda Üretimi, Fast Food, Perakende ve Catering sektörlerinde üst düzey yönetici olarak çalışmıştır. Pınar Entegre Et ve Un Sanayi A.Ş. Vardiya Mühendisliği, Demko, Demirci Konservecilik A.Ş. Vardiya Mühendisliği, Restas Tadım Pizza Zincirleri A.Ş. Pazarlama Müdürlüğü, DiaSa/Group Carrefour Kategori Müdürlüğü, Tesco/Kipa Kategori Direktörlüğü, Dia Group Ticaret Direktörlüğü, Real/Metro Group Kategori Direktörlüğü, Sofra/Compass Group Satın Alma ve Tedarik Zincirinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Halk Ekmek Fabrikası Yönetim Kurulu Başkanlığı görevlerinden sonra, Haziran 2023'te Şirket bünyesinde Satın alma ve Tedarik Zinciri Direktörü görevine başlamıştır.

Volkan Gönenç, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Gıda Mühendisliği Bölümü'nden 1993 yılında mezun olmuş ve 1998 yılında ABD'de University of North Alabama'da MBA dalında yüksek lisansını tamamlamıştır.

ŞİRKETİN ORGANİZASYON, SERMAYE VE ORTAKLIK YAPILARI İLE

BUNLARA İLİŞKİN HESAP DÖNEMİ İÇERİSİNDEKİ DEĞİŞİKLİKLER

Kayıtlı Sermaye : 175.000.000 TL

Ödenmiş Sermaye : 107.000.000 TL

2024 yılı içerisinde şirketin organizasyon, sermaye ve ortaklık yapısında meydana gelen değişiklikler aşağıda belirtilmiştir;

6 Şubat 2024 tarihinde Büyük Şefler A.Ş paylarından 5.350.000 adet nominal tutarlı alış işlemi sayın Mehmet Can Karabağ tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu işlemle birlikte sayın Mehmet Can Karabağ'ın Büyük Şefler A.Ş sermayesindeki pay oranı %5 olmuştur.

Şirketin ortaklık yapısında 2024 yılında gerçekleşen değişiklikler aşağıda yer almaktadır:

	31 Aralık 2024		31 Aralık 2023	
	TL	Pay %	TL	Pay %
Fethi Saruhan Tan	25.674.223	23,99	27.453.187	25,66
Gamze Hatice Cizreli	21.506.049	20,10	26.096.920	24,39
Luxchefs S.A.R.L.	14.416.771	13,47	17.266.771	16,14
Mehmet Can Karabağ	6.025.000	5,63	-	-
Diğer	39.377.957	36,81	36.183.122	33,81
Nominal Ödenmiş Sermaye	107.000.000	100	107.000.000	100

İmtiyazlı Paylara İlişkin Bilgi

Şirketin sermayesi A Grubu nama yazılı ve B grubu hamiline yazılı olmak üzere iki ayrı pay grubuna bölünmüştür. Esas sözleşmemize göre; A grubu payların yönetim Kurulu'na aday gösterme imtiyazı, A grubu paylar bakımından rüçhan hakkı kullanımında imtiyaz, özellikli genel kurul kararlarına ilişkin imtiyaz ve Genel Kurul toplantılarında oyda imtiyazı bulunmaktadır. B grubu payların bir imtiyazı bulunmamaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

4. YÖNETİM KURULU-II

4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Raporlama döneminde fiziki veya elektronik olarak toplanmak suretiyle yapılan yönetim kurulu toplantılarının sayısı	44
Yönetim kurulu toplantılarına ortalama katılım oranı	80%
Yönetim kurulunun çalışmalarını kolaylaştırmak için elektronik bir portal kullanılıp kullanılmadığı (evet/hayır)	Hayır
Yönetim kurulu çalışma esasları uyarınca, bilgi ve belgelerin toplantıdan kaç gün önce üyelere sunulduğu	Bulunmamaktadır
Kurumsal internet sitesinde yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağına belirlendiği şirket içi düzenlemeler hakkında bilginin yer aldığı bölümün adı	Esas sözleşme dışında yönetim kurulu toplantılarına ilişkin iç düzenleme bulunmamaktadır.
Üyelerin şirket dışında başka görevler almasını sınırlandıran politikada belirlenen üst sınır	Şirketimizde yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler almasını sınırlandıran bir politika bulunmamaktadır. En fazla şirket dışı görevi bulunan üyemizin toplam görev sayısı Şirketimiz hariç 8 olup bütün yönetim kurulu üyelerinin ortalama şirket dışı görev sayısı 4 olarak tespit edilmiştir.

Ticaret Ünvanı	Şirketin Faaliyet Konusu	Ödenmiş/ Çıkarılmış Sermayesi	Şirketin Sermayedeki Payı (%)
Numnum Restoran İşletmeciliği Tic. A.Ş.	Restoran İşletmeciliği	37.500.000	100
Mekassa Yönetim Yatırım ve Tic. A.Ş.	Restoran İşletmeciliği	15.000.000	100
Doromco Gıda Yatırımları A.Ş. (Doromco)	Gıda Üretimi	5.500.000	100
Büyük Şefler Enerji San. ve A.Ş.	Elektrik Enerjisi Üretimi	50.000	100
Büyük Kahvecilik San. ve Tic. A.Ş.	Kahve Mağazası İşletmeciliği	10.000.000	100

Şirketin Doğrudan veya Dolaylı İştirakleri ve Pay Oranlarına İlişkin Bilgiler

Numnum

Şubat 2020 yılında Şirket tarafından Numnum Restoran İşletmeciliği Ticaret A.Ş.'nin satın alınmasıyla Grup bünyesine dâhil olan Numnum markası, Big Chefs'e kıyasla daha genç bir tüketici kitlesine hitap eden, tam zamanlı bir restoran zinciridir.

Mekassa

2009 yılında Kanyon Alışveriş Merkezi'nde "Obika" isimli restoranı işletmek amacıyla kurulan Mekassa 2012 yılında Şirket tarafından satın alınarak Grup şirketlerine dahil edilmiştir. Satın alım işlemi sonrasında "Obika" isimli restoran "BigChefs" olarak değiştirilerek Şirket bünyesine katılmış olup Mekassa Şirket'in yurt dışında açılacak kendi restoran operasyonlarının yürütülmesi için faal halde tutulmaktadır.

Doromco

Doromco 2015 yılında Şirket'in hızlı yemek sektörüne girme kararı sonrasında %65'i Şirket'e %35'i Noktalı Sağlık Hizmetleri A.Ş.'ye ait olmak üzere kurulmuş, Kasım 2017 itibarıyla Noktalı Sağlık Hizmetleri A.Ş.'ye ait olan %35 hissedar satın alınarak Doromco'nun %100'üne sahip olunmuştur. Mayıs 2019 tarihi itibarıyla Şirket hızlı yemek sektöründeki faaliyetlerini sonlandırmaya karar vermiş, açmış olduğu hızlı yemek restoranlarını kapatmış olup, halihazırda Doromco çatısı altında faaliyet gösteren 3 BigChefs restoranı bulunmaktadır.

Büyük Şefler Enerji Sanayi ve A.Ş.

Büyük Şefler Enerji Sanayi ve A.Ş., Grup tarafından 25 Mart 2024 tarihinde kurulmuştur. Grup, Büyük Şefler Enerji Sanayi ve A.Ş.'nin %100'üne sahiptir. Şirketin faaliyet konusu, şubelerin öz tüketimine yönelik enerji ihtiyacını karşılamak amacıyla Elektrik Piyasasında Lisanssız Elektrik Üretim Yönetmeliğinin 5.1.h maddesinde verilen limitler doğrultusunda güneş enerjisi santrallerinden elektrik üretimi sağlamaktır. Güneş enerjisi santrali 1,749 kWp kapasiteye sahiptir.

Büyük Kahvecilik Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Büyük Kahvecilik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Grup tarafından 6 Aralık 2024 tarihinde kurulmuştur. Grup, Büyük Kahvecilik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin %100'üne sahiptir. Şirketin faaliyet konusu perakende sektöründe kahveciliği sürdürülebilir kriterler ile gerçekleştirmek maksadıyla, kahve mağazaları açıp işletmek, kahve kavurmak ya da satın almak yoluyla kahve çekirdeği satmak, yine kahve mağazalarında kahve bazlı ya da kahvesiz soğuk ve sıcak içecekler, tatlı, tuzlu yiyecekler satmaktır.

Yönetim Kuruluyla ilgili Ek Bilgiler

Şirketimiz yönetim kurulunun 24.05.2024 tarihli toplantısında;

- Gamze Cizreli'nin Yönetim Kurulu Başkanı, Fethi Saruhan Tan'ın Yönetim Kurulu Başkan Vekili olarak seçilmelerine
- Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.5 numaralı maddesi gereği Yönetim Kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen "Denetimden Sorumlu Komite", "Riskin Erken Saptanması Komitesi" ve "Kurumsal Yönetim Komitesi'nin oluşturulmasına,

-Denetimden Sorumlu Komite'nin 2 üyeden oluşmasına, Başkanlığı'na Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Emin Ethem Kutucular'ın, üyeliğe Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Avraam Alkaş'ın atanmasına,

- Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin 3 üyeden oluşmasına, Başkanlığı'na Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Emin Ethem Kutucular'ın, üyeliklere Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Avraam Alkaş'ın ve Yönetim Kurulu Üyesi Barış Baygün 'ün atanmasına,

Kurumsal Yönetim Komitesi'nin 3 üyeden oluşmasına, Başkanlığı'na Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Avraam Alkaş'ın, üyeliklere Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Emin Ethem Kutucular'ın ve Yatırımcı İlişkileri Direktörü Bahar Tuzla Akın'ın atanmasına,

- Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesinin mevzuat ile belirlenmiş olan görevlerinin Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmesine,
Karar verilmiştir.

"Yönetim Kurulu", "Denetimden Sorumlu Komite", "Riskin Erken Saptanması Komitesi" ve "Kurumsal Yönetim Komitesi'nin Çalışma Esasları ile Komite Genel Esaslarının kabul edilerek söz konusu çalışma esasları KAP 'ta ilan edilmiştir.

<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1290749>

Yönetim kurulu üyeliklerinin tam listesine KAP 'ta yer verilmiştir.

<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1290848>

<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1290850>

<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1290851>

Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komiteler

Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin Çalışmalarına ve Raporlarına İlişkin Bilgiler Komite, Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi'nin işleyişini gözden geçirmekte ve Şirket aleyhine açılmış önemli davalar, muhtemel risklere karşı ayrılan karşılıklar, kur riski ve olası tehditlere karşı Şirket stratejisinin belirlenmesi gibi hususlarda Şirket yöneticilerinden ve ilgili birimlerden bilgi alarak değerlendirme yapmaktadır. Komite, yürütülen çalışmaların etkin olabilmesi için düzenli olarak, gerekli olması halinde ise ayrıca toplanmaktadır. Toplantıların gündemine göre ilgili yöneticiler Komite tarafından toplantıya davet edilebilmektedir. Komite, 2024 yılı içerisinde 6 toplantı gerçekleştirmiştir. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin yaptığı tüm çalışmalar ve alınan kararlar yazılı toplantı tutanakları ile kayıt altına alınmaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite'nin Çalışmalarına ve Raporlarına İlişkin Bilgiler

Komite, Şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve şirketin iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapar. Bağımsız denetim kuruluşunun seçimi, bağımsız denetim sözleşmelerinin hazırlanarak bağımsız denetim sürecinin başlatılması ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmaları denetim komitesinin gözetiminde gerçekleştirilir. Ayrıca denetim komitesi, her türlü iç ve bağımsız denetimin, yeterli ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli tedbirleri alır.

Komite, 2024 yılı içerisinde 3 toplantı gerçekleştirmiştir. Denetim Komitesi'nin yaptığı tüm çalışmalar ve alınan kararlar yazılı toplantı tutanakları ile kayıt altına alınmaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi'nin Çalışmalarına ve Raporlarına İlişkin Bilgiler

Komite, Şirket'te kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığının, uygulanmıyor ise gerekçesinin ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarının tespit edilmesi, Yönetim Kurulu'na kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunulması ve Yatırımcı İlişkileri Bölümünün çalışmalarının gözetilmesi ile Komite Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi'nin görevlerinin yerine getirilmesi konularında görev yapmaktadır.

Komite, 2024 yılı içerisinde 1 toplantı gerçekleştirmiştir. Kurumsal Yönetim Komitesi'nin yaptığı tüm çalışmalar ve alınan kararlar yazılı toplantı tutanakları ile kayıt altına alınmaktadır.

Yönetim Organı Üyeleri ile Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

1 Ocak 2024- 31 Aralık 2024 döneminde Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan mali hakların ve diğer ödemelerin toplam tutarı 66.512.653 TL'dir.

İç Denetim ve İç Kontrol Faaliyetleri

Şirket'in büyüyen restoran ağıının koordinasyonunun sağlanması, iş süreçlerinin verimli bir şekilde yerine getirmesi ve operasyonların etkin bir şekilde sürdürülmesi için şirket içindeki ekiplerin/departmanların koordinasyonu, iç kontrol mekanizmalarının doğru işlemesi ve devam ettirilmesi kritik öneme sahiptir. BigChefs bu amaç doğrultusunda bir organizasyon yapısı geliştirmiştir.

Risk Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Bilgiler

Şirket, finansal yönetim anlamında çeşitli teknolojik altyapı yatırımları yapmıştır ve bu sayede sayılarla yönetim stratejisini benimsemiştir. Günlük, haftalık ve aylık performans raporları sayesinde üst yönetim ekibinin tüm kararları rakamlara dayalı rasyonel metotlar ile alınmakta, birçok başarı metriğinin (KPI) takibi sağlanmaktadır. Bu başarı metrikleri ve finansal hedefler yönetim kurulu tarafından yıllık olarak onaylanan bütçe çerçevesinde belirlenmekte, üst yönetim ekibinin ve tüm çalışanların performans ölçme ve değerlendirmeleri de hedeflenen metrikler üzerinden yapılmaktadır. BigChefs, ilk olağan genel kurulunda Riskin Erken Saptanması Komitesi'ni kurarak şirket bünyesindeki tüm risk sistemlerini gözden geçirmeye başlamıştır.

Yatırımcı İlişkileriyle İlgili Bilgiler

Sermaye piyasalarında şeffaf iletişimin önemine inanan şirketimiz yatırımcı ilişkileri departmanını halka açılmanın öncesinde kurarak bu konuda yeni halka açılan birçok şirkete öncülük etmiştir.

BigChefs Yatırımcı İlişkileri, yatırımcı ağını sürekli genişletirken, mevcut ve potansiyel yatırımcıları ile düzenli, kapsamlı ve doğru bilgi paylaşımına dayanan bir güven ilişkisi kurmayı amaçlamaktadır.

Yatırımcıların bilgi taleplerini en hızlı ve mevzuata uygun bir şekilde cevaplandırabilmek için yatırımcılardan gelen tüm bilgi talepleri yatirimciiliskileri@bigchefs.com.tr adresli elektronik posta üzerinden mümkün olan en kısa sürede yanıtlanmaktadır.

Halka arz sürecinde birçok yatırımcıyla bir araya gelerek sunum yapan şirket, halka arzın ardından da yatırımcı toplantıları gerçekleştirmiştir, her çeyrek finansallarının ardından finansallara ilişkin bilgilendirme notu yayımlamıştır. Şirket her yıl üç aylık finansal sonuçların açıklanmasını takiben analist toplantısı düzenleyerek yatırımcıları düzenli olarak bilgilendirmeye devam etmektedir. Bununla birlikte, her ayın ilk iş günü şube sayısı toplu olarak açılan ve kapanan şubeleri de içerecek şekilde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) yayımlanmaktadır.

Bahar Tuzla Akın 10.05.2024 tarihinden itibaren şirketimizde Yatırımcı İlişkileri Direktörü olarak tam zamanlı olarak görev yapmaktadır.

İletişim bilgileri:

Bahar Tuzla Akın

Tel: (850) 214 73 05

baharakin@bigchefs.com.tr

yatirimciiliskileri@bigchefs.com.tr

Kar Dağıtım Politikası

Şirketimiz ilke olarak, mevzuat ve finansal imkanlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri, uzun vadeli stratejimiz, Şirketimizin sermaye gereksinimi, yatırım ve finansman politikaları, ilgili mevzuatta gerçekleşen değişiklikler, borçluluk, karlılık ve nakit durumu ve ulusal ve küresel ekonomik şartlar da dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak üzere birtakım unsurlar dikkate alınarak kar dağıtımına karar verilir. Bu çerçevede Şirketimiz, yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde dağıtımına konu edilebilecek yıllık net karın en az %20'sini nakit ve/veya bedelsiz şeklinde kar payı olarak dağıtmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte Şirketimiz 2023, 2024, 2025, 2026 ve 2027 yılları hesap dönemlerine ilişkin dağıtımına konu edilebilecek net karın en az %20'sini nakit kar payı olarak dağıtmayı taahhüt etmektedir. Kar payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır. Şirketimizde kar payı imtiyazına sahip pay bulunmamaktadır,

TTK'ya göre ayrılması gereken yedek akçeler ile esas sözleşmede veya kar dağıtım politikasında pay sahipleri için belirlenen kar payı ayrılmadıkça; başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kar aktarılmasına ve yönetim kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına ve pay sahibi dışındaki kişilere kardan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, pay sahipleri için belirlenen kar payı nakden ödenmedikçe bu kişilere kardan pay dağıtılamaz. Kar dağıtımının Genel Kurul toplantısının yapıldığı mali yıl sonuna kadar tamamlanması hedeflenmekte olup kar dağıtım tarihine Genel Kurul karar verir. Genel Kurul veya yetki verilmesi halinde Yönetim Kurulu, sermaye piyasası mevzuatına uygun olarak kar payının taksitli dağıtımına karar verebilir. Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından yetkilendirilmiş olmak ve sermaye piyasası mevzuatına uymak kaydı ile kar payı avansı dağıtabilir.

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

II.17.1. Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporları" Başlıklı 8'inci Maddesi Çerçevesinde Gerekli Açıklamalar

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 10.01.2019 tarih ve 2/49 sayılı karar gereğince Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) üzerinden Kurumsal Yönetim Uyum Raporu (URF) ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu (KYBF) şablonları kullanılarak yayımlanan kurumsal yönetim uyum raporları ve ile SPK'nın 23.06.2022 tarih ve 34/977 sayılı Kararı Uyarınca yapılan Duyuru'ya istinaden yine KAP üzerinden yayınlanan Sürdürülebilirlik Raporu, Şirketimiz Yönetim Kurulu'nun 26.02.2025 tarihli ve 2025/05 sayılı kararıyla kabul edilmiş ve KAP'ta yayımlanmıştır.

Şirketimizin uygulanması zorunlu olmayan kurumsal yönetim ilkelerinden uyum sağlamadığı veya kısmi uyum sağladığı ilkelere ve ilke bazında gerekçelere aşağıda yer alan raporda yer verilmektedir. Uygulanması zorunlu olmayan İlkeler'e, aşağıda uyumun "Hayır" veya "Kısmen" olarak raporlandığı İlkeler hariç, uyulmuştur. Şirketimize, bu İlkeler'e tam olarak uyulmamış olması nedeniyle herhangi bir çıkar çatışması meydana geldiğine ilişkin herhangi bir bilgi ulaşmamıştır.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
1.1. PAY SAHİPLİĞİ HAKLARININ KULLANIMININ KOLAYLAŞTIRILMASI						
1.1.2. - Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak ortaklığın kurumsal internet sitesinde yatırımcıların kullanımına sunulmaktadır.	x					
1.2. BİLGİ ALMA VE İNCELEME HAKKI						
1.2.1. - Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı işlem yapmaktan kaçınmıştır.					x	Özel denetim talebi olmamıştır.
1.3. GENEL KURUL						
1.3.2 - Şirket, Genel Kurul gündeminin açık şekilde ifade edilmesini ve her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasını temin etmiştir.	x					
1.3.7 - İmtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkanı olan kimseler, kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlemler hakkında genel kurulda bilgi verilmesini teminen gündeme eklenmek üzere yönetim kurulunu bilgilendirmiştir.					x	
1.3.8 - Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler, genel kurul toplantısında hazır bulunmuştur.	x					
1.3.10-Genel kurul gündeminde, tüm bağışların ve yardımların tutarları ve bunlardan yararlananlara ayrı bir maddede yer verilmiştir.					x	
1.3.11 - Genel Kurul toplantısı söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılmıştır.		x				2023 yılı olağan genel kurulunda bağışlara ayrı bir gündem maddesinde yer verilmiş, toplam bağış tutarı ve bu bağışın büyük kısmının Şubat ayında gerçekleşen depremler nedeniyle yapılan bağışlardan oluştuğu bilgisi paylaşılmıştır. Yatırımcılarımızdan bu konuda daha detaylı bir bilgi talebi olmadığı için gerçekleştirilen bu uygulamaya, önümüzdeki dönemde kategori bazında ayırım yapılması ya da önemlilik sınırı belirlenmesi şeklinde devam edilmesi planlanmaktadır.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
1.4. OY HAKKI						
1.4.1 - Pay sahiplerinin oy haklarını kullanmalarını zorlaştırıcı herhangi bir kısıtlama ve uygulama bulunmamaktadır.	x					
1.4.2-Şirketin imtiyazlı oy hakkına sahip payı bulunmamaktadır.			x			Şirketin sermayesi A Grubu nama yazılı ve B grubu hamiline yazılı olmak üzere iki ayrı pay grubuna bölünmüştür. Esas sözleşmemize göre; A grubu payların yönetim Kurulu'na aday gösterme imtiyazı, A grubu paylar bakımından rüçhan hakkı kullanımında imtiyaz, özellikli genel kurul kararlarına ilişkin imtiyaz ve Genel Kurul toplantılarında oyda imtiyaz bulunmaktadır. B grubu payların bir imtiyazı bulunmamaktadır. Sadece imtiyazlı paylar ile karar almanın mümkün olmadığı ve halka açık payların sahiplerinin yönetimde temsili açısından fark yaratacak nitelikte bir imtiyaz olmadığı dikkate alınarak, söz konusu yapıda bir değişiklik öngörülmemektedir.
1.4.3 - Şirket, beraberinde hakimiyet ilişkisini de getiren karşılıklı iştirak ilişkisi içerisinde bulunduğu herhangi bir ortaklığın Genel Kurulu'nda oy haklarını kullanmamıştır.					x	Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisini de getiren karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.
1.5. AZLIK HAKLARI						
1.5.1- Şirket azlık haklarının kullandırılmasına azami özen göstermiştir.	x					
1.5.2-Azlık hakları esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara da tanınmış ve azlık haklarının kapsamı esas sözleşmede düzenlenerek genişletilmiştir.			x			Azınlık haklarına ilişkin asgari güvencenin TTK, SPK ve diğer ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde sağlanıyor olması nedeniyle, azınlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir şekilde belirlenmemiştir. Konuya ilişkin yasal düzenlemeler çerçevesinde hareket edilmekte olup azınlık haklarının esas sözleşmede düzenlenerek genişletilmesine yönelik bir plan bulunmamaktadır.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
1.6. KAR PAYI HAKKI						
1.6.1 - Genel kurul tarafından onaylanan kar dağıtım politikası ortaklığın kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.	x					
1.6.2 - Kar dağıtım politikası, pay sahiplerinin ortaklığın gelecek dönemlerde elde edeceği karın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkan verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir.	x					
1.6.3 - Kar dağıtmama nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şekli ilgili gündem maddesinde belirtilmiştir.					x	2024 yılında kar dağıtılmıştır.
1.6.4 - Yönetim kurulu, kar dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile ortaklık menfaati arasında denge sağlanıp sağlanmadığını gözden geçirmiştir.	x					
1.7. PAYLARIN DEVRİ						
1.7.1 - Payların devredilmesini zorlaştıran herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.	x					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
2.1. KURUMSAL İNTERNET SİTESİ						
2.1.1 - Şirketin kurumsal internet sitesi, 2.1.1 numaralı kurumsal yönetim ilkesinde yer alan tüm öğeleri içermektedir.		x				Mevcut internet sitemizin yeni versiyonunun yayınlanacak olması nedeniyle çalışmalar devam ettiği için esas sözleşme, bilgilendirme politikası, etik kurallar ve sıkça sorulan sorular sitemizde yayınlanmamaktadır. Yeni sitemize geçişle birlikte eklenecektir.
2.1.2-Pay sahipliği yapısı (çıkarılmış sermayenin %5'inden fazlasına sahip gerçek kişi pay sahiplerinin adları, imtiyazları, pay adedi ve oranı) kurumsal internet sitesinde en az 6 ayda bir güncellenmektedir.	x					
2.1.4 - Şirketin kurumsal internet sitesindeki bilgiler Türkçe ile tamamen aynı içerikte olacak şekilde ihtiyaca göre seçilen yabancı dillerde de hazırlanmıştır.			x			Şirketimizin internet sitesi İngilizce olarak da mevcut olmakla birlikte Yatırımcı ilişkileri başlığının İngilizce olarak hazırlanmasıyla ilgili çalışmalar devam etmektedir. Şirketimize İngilizce olarak iletilen bilgi taleplerine İngilizce olarak cevap verilmektedir. Önümüzdeki dönemde bu yönde bir talep olması halinde konu tekrar değerlendirilecektir.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
2.2. FAALİYET RAPORU						
2.2.1 - Yönetim kurulu, yıllık faaliyet raporunun şirket faaliyetlerini tam ve doğru şekilde yansıtmasını temin etmektedir.	x					
2.2.2 - Yıllık faaliyet raporu, 2.2.2 numaralı ilke de yer alan tüm unsurları içermektedir.		x				Şirketimizin 2023 yılında halka arz olmuş olması nedeniyle, komiteler 2024 yılında gerçekleştirilen genel kurulda kurulmuştur. Bu nedenle 2024 yılı faaliyet raporunda yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin toplanma sıklığına, yürütülen faaliyetleri de içerecek şekilde çalışma esaslarına ve komitelerin etkinliğine ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesine yer verilmemiştir. Önümüzdeki dönemde bu komitelerle ilgili daha fazla bilgiye yer verilecektir.
3.1. MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI						
3.1.1- Menfaat sahiplerinin hakları ilgili düzenlemeler, sözleşmeler ve iyi niyet kuralları çerçevesinde korunmaktadır.	x					
3.1.3 - Menfaat sahiplerinin haklarıyla ilgili politika ve prosedürler şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.	x					
3.1.4 - Menfaat sahiplerinin, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmuştur.		x				Menfaat sahiplerinin yatırımcı ilişkileri e-postası, internet sitemizdeki iletişim formu ve şubelerimizi ziyaret eden misafirlerimizin de masalarda bulunan QR kodlarıyla bildirimlerini yapabilmelerine rağmen 3. bağımsız bir taraf tarafından işletilen etik hattımız bulunmamaktadır. Gelen tüm bildirimlere şeffaf bir şekilde cevap verilmesi nedeniyle böyle bir etik hattına şimdiye dek gerek görüşmemiş olup önümüzdeki dönemde bu yönde bir talep oluşması veya gereklilik görüşmesi durumunda bu konu tekrar değerlendirilecektir.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
3.1.5 - Şirket, menfaat sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarını dengeli bir şekilde ele almaktadır.	x					
3.2. MENFAAT SAHİPLERİNİN ŞİRKET YÖNETİMİNE KATILIMININ DESTEKLENMESİ						
3.2.1 - Çalışanların yönetime katılımı, esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle düzenlenmiştir.		x				Şirketimizde uygulanan açık kapı politikası, tüm çalışanların katılımıyla düzenli olarak gerçekleştirilen bilgilendirme toplantıları ve anketler gibi iletişim araçları sayesinde çalışanlarımızın dolaylı olarak yönetime katılımı söz konusu olmakla birlikte bu durum esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle bu iletişimin zaman zaman proje bazlı olması ve şirketin ve çalışanların ihtiyaçlarına göre sürekli revize edilmesi nedeniyle düzenlenmemiştir. Önümüzdeki dönemde uygulamanın bu şekilde devam etmesi planlanmaktadır.
3.2.2 - Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerini almak üzere anket / konsültasyon gibi yöntemler uygulanmıştır.	x					
3.3. ŞİRKETİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI						
3.3.1 - Şirket fırsat eşitliği sağlayan bir istihdam politikası ve tüm kilit yönetici pozisyonları için bir halefiyet planlaması benimsemiştir.	x					
3.3.2 - Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir.	x					
3.3.3 - Şirketin bir İnsan Kaynakları Gelişim Politikası bulunmaktadır ve bu kapsamda çalışanlar için eğitimler düzenlemektedir.	x					
3.3.4 - Şirketin finansal durumu, ücretlendirme, kariyer planlaması, eğitim ve sağlık gibi konularda çalışanların bilgilendirilmesine yönelik toplantılar düzenlenmiştir.	x					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
3.3.5 - Çalışanları etkileyebilecek kararlar kendilerine ve çalışan temsilcilerine bildirilmiştir. Bu konularda ilgili sendikaların da görüşü alınmıştır.	x					
3.3.6 - Görev tanımları ve performans kriterleri tüm çalışanlar için ayrıntılı olarak hazırlanarak çalışanlara duyurulmuş ve ücretlendirme kararlarında kullanılmıştır.	x					
3.3.7 - Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışanları şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal açıdan kötü muamelelere karşı korumaya yönelik prosedürler, eğitimler, farkındalığı artırma, hedefler, izleme, şikayet mekanizmaları gibi önlemler alınmıştır.	x					
3.3.8 - Şirket, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını desteklemektedir.	x					
3.3.9 - Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	x					
3.4. MÜŞTERİLER VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER						
3.4.1-Şirket, müşteri memnuniyetini ölçmüştür ve koşulsuz müşteri memnuniyeti anlayışıyla faaliyet göstermiştir.	x					
3.4.2 - Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin taleplerinin işleme konulmasında gecikme olduğunda bu durum müşterilere bildirilmektedir.	x					
3.4.3 - Şirket mal ve hizmetlerle ilgili kalite standartlarına bağlıdır.	x					
3.4.4 - Şirket, müşteri ve tedarikçilerin ticari sır kapsamındaki hassas bilgilerinin gizliliğini korumaya yönelik kontrollere sahiptir.	x					
3.5. ETİK KURALLAR VE SOSYAL SORUMLULUK						
3.5.1 - Yönetim kurulu Etik Davranış Kuralları'nı belirleyerek şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlamıştır.			x			Şirket bünyesinde mevcut misyon, vizyon ve değerlerimizin şirket bünyesinde benimsenmesi nedeniyle etik kodumuz bulunmamaktadır. Önümüzdeki dönemde bu kodun oluşturularak kamuya açıklanması planlanmaktadır.
3.5.2- Ortaklık, sosyal sorumluluk konusunda duyarlıdır. Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesine yönelik tedbirler almıştır.	x					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.1. YÖNETİM KURULUNUN İŞLEVİ						
4.1.1-Yönetim kurulu, strateji ve risklerin şirketin uzun vadeli çıkarlarını tehdit etmemesini ve etkin bir risk yönetimi uygulanmasını sağlamaktadır.	x					
4.1.2-Toplantı gündem ve tutanakları, yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tartışarak onayladığını, ihtiyaç duyulan kaynakları belirlediğini ve yönetimin performansının denetlendiğini ortaya koymaktadır.	x					
4.2. YÖNETİM KURULUNUN FAALİYET ESASLARI						
4.2.1-Yönetim kurulu faaliyetlerini belgelendirmiş ve pay sahiplerinin bilgisine sunmuştur.	x					
4.2.2-Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır.	x					
4.2.3 - Yönetim kurulu, şirketin ölçeğine ve faaliyetlerinin karmaşıklığına uygun bir iç kontrol sistemi oluşturmuştur.	x					
4.2.4-İç kontrol sisteminin işleyişi ve etkinliğine dair bilgiler yıllık faaliyet raporunda verilmiştir.	x					
4.2.5 - Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı (genel müdür) görevleri birbirinden ayrılmış ve tanımlanmıştır.	x					
4.2.7-Yönetim kurulu, yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesinin etkili bir şekilde çalışmasını sağlamakta ve şirket ile pay sahipleri arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesinde ve pay sahipleriyle iletişimde yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesiyle yakın işbirliği içinde çalışmıştır.	x					
4.2.8 - Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olabilecek zarara ilişkin olarak Şirket, sermayenin %25'ini aşan bir bedelle yönetici sorumluluk sigortası yaptırmıştır.		x				Sermayenin yaklaşık %10 fazlası tutarında yönetici sorumluluk sigortası yaptırılmıştır.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.3. YÖNETİM KURULUNUN YAPISI						
4.3.9- Şirket yönetim kurulunda, kadın üye oranı için asgari %25'lik bir hedef belirleyerek bu amaca ulaşmak için politika oluşturmuştur. Yönetim kurulu yapısı yıllık olarak gözden geçirilmekte ve aday belirleme süreci bu politikaya uygun şekilde gerçekleştirilmektedir.			x			Yönetim kurulunda kadın üye oranı için herhangi bir hedef oran ve hedef zaman belirlenmemekle birlikte halihazırda yönetim kurulumuzda kadın üye bulunmaktadır ve kadın üye oranı %17'dir. Şirketimizin 'Çeşitlilik ve Kapsayıcılık' anlayışı kapsamında kadın çalışan oranı takip edilmekte ve artırılmasıyla ilgili planlamalar yapılmaktadır. Yönetim kurulu yapısı yıllık olarak gözden geçirilmektedir.
4.3.10 - Denetimden sorumlu komitenin üyelerinden en az birinin denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübesi vardır.	x					
4.4. YÖNETİM KURULU TOPLANTILARININ ŞEKLİ						
4.4.1 - Bütün yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarının çoğuna fiziksel veya elektronik katılım sağlamıştır.	x					
4.4.2 - Yönetim kurulu, gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan önce tüm üyelere gönderilmesi için asgari bir süre tanımlamıştır.	x					
4.4.3 - Toplantıya katılamayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgisine sunulmuştur.	x					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.4.4 - Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı vardır.	x					
4.4.5 - Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiştir.			x			Şirketimizin kurumsal yönetim ilkelerine uygun yönetim kurulu yapısı 2024 yılında genel kurulda seçilen bağımsız üyelerin katılımıyla gerçekleşmiş olması nedeniyle yönetim kurulu toplantılarıyla ilgili bir düzenleme henüz yapılamamıştır. Bununla birlikte, yönetim kurulunun toplantılarının etkin bir şekilde yönetilmesi için azami özen gösterilmiştir. Önümüzdeki dönemde bu konu yönetim kurulunun gündemine getirilecektir.
4.4.6 -Yönetim kurulu toplantı zaptı gündemdeki tüm maddelerin görüşüldüğünü ortaya koymakta ve karar zaptı muhalif görüşleri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.	x					
4.4.7 - Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.		x				İcraçı yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında görev almaları yönetim kurulunun iznine bağlıdır. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler almaları TTK, SPK ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine uygun olmak kaydıyla sınırlandırılmamaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler yapılacak ilk genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulacaktır.
4.5. YÖNETİM KURULU BÜNYESİNDE OLUŞTURULAN KOMİTELER						
4.5.5 - Her bir yönetim kurulu üyesi sadece bir komitede görev almaktadır.			x			Komitelerin oluşturulmasına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde mevcut üye sayısı göz önüne alınarak Yönetim Kurulu üyelerinin birden fazla komitede yer alması zorunluluğu doğmuş olup bu durumun komitelerin çalışmalarında herhangi bir aksaklık, uyumsuzluk ve/veya çıkar çatışmasına yol açmadığı gözlemlenmiştir. Komite üyelikleri her yıl, yönetim kurulu üye sayısı ve yapısına bağlı olarak tekrar gözden geçirilmektedir.
4.5.6-Komiteler, görüşlerini almak için gerekli gördüğü kişileri toplantılara davet etmiştir ve görüşlerini almıştır.	x					
4.5.7 - Komitenin danışmanlık hizmeti aldığı kişi/kuruluşun bağımsızlığı hakkında bilgiye yıllık faaliyet raporunda yer verilmiştir.					x	Komiteler danışmanlık hizmeti almamıştır.
4.5.8 - Komite toplantılarının sonuçları hakkında rapor düzenlenerek yönetim kurulu üyelerine sunulmuştur.	x					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.6. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR						
4.6.1 - Yönetim kurulu, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirmek üzere yönetim kurulu performans değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.			x			Şirketimizin kurumsal yönetim ilkelerine uygun yönetim kurulu yapısının 2024 yılında genel kurulda seçilen bağımsız üyelerin katılımıyla gerçekleşmiş olması nedeniyle yönetim kurulu performans değerlendirmesi konusuyla ilgili bir çalışma yapılamamıştır. Bununla birlikte, yönetim kurulunun verimliliğini artırmak için azami özen gösterilmiştir. Önümüzdeki dönemde bu konunun yönetim kurulunun gündemine getirilmesi planlanmaktadır.
4.6.4 - Şirket, yönetim kurulu üyelerinden herhangi birisine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine kredi kullandırmamış, borç vermemiş veya ödünç verilen borcun süresini uzatmamış, şartları iyileştirmemiş, üçüncü şahıslar aracılığıyla kişisel bir kredi başlığı altında kredi kullandırmamış veya bunlar lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.	x					
4.6.5 - Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler yıllık faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmıştır.		x				Yönetim Kuruluna verilen huzur hakları genel kurullarda belirlenmekte ve ilan edilmektedir. Ayrıca yönetim kurulu ve üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatlerin toplu olarak tutarları finansal raporda raporlanmaktadır.Şirketimizin 29.04.2024 tarihli Yönetim Kurulu Kararıyla onaylanan Ücretlendirme Politikası 2024 yılında gerçekleştirilen genel kurulun bilgisine sunulmuştur. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretlerin kişi bazında açıklanması planlanmamaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

1. PAY SAHİPLERİ

1.1. Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması

Yıl boyunca şirketin düzenlediği yatırımcı konferans ve toplantılarının sayısı

1 Ocak - 31 Aralık 2024 tarihleri arasında finansal sonuçların açıklanmasının ardından 3 adet çevrimçi , 1 adet yüzyüze analist toplantısı dahil olmak üzere toplam 42 adet yatırımcı toplantısı gerçekleştirilmiştir.

1.2. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

Özel denetçi talebi sayısı

Yoktur

Genel kurul toplantısında kabul edilen özel denetçi talebi sayısı

Yoktur

1.3. Genel Kurul

İlke 1.3.1 (a-d) kapsamında talep edilen bilgilerin duyurulduğu KAP duyurusunun bağlantısı

KAP

Genel kurul toplantısıyla ilgili belgelerin Türkçe ile eş anlı olarak İngilizce olarak da sunulup sunulmadığı

Hayır, Şirketimiz 2. grup olarak işlem gördüğünden, İngilizce olarak sunulmamıştır.

İlke 1.3.9 kapsamında, bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı veya katılanların oybirliği bulunmayan işlemlerle ilgili KAP duyurularının bağlantıları

İlke 1.3.9. kapsamında bir işlem gerçekleşmemiştir.

Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) madde 9 kapsamında gerçekleştirilen ilişkili taraf işlemleriyle ilgili KAP duyurularının bağlantıları

Madde 9 kapsamında işlem gerçekleşmemiştir.

Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) madde 10 kapsamında gerçekleştirilen yaygın ve süreklilik arz eden işlemlerle ilgili KAP duyurularının bağlantıları

Madde 10 kapsamında rapor hazırlanmasını gerektirecek eşikleri aşan işlem gerçekleşmemiştir.

Şirketin kurumsal internet sitesinde, bağış ve yardımlara ilişkin politikanın yer aldığı bölümün adı

Bulunmamaktadır.

Bağış ve yardımlara ilişkin politikanın kabul edildiği genel kurul tutanağının yer aldığı KAP duyurusunun bağlantısı

Bulunmamaktadır.

Esas sözleşmede menfaat sahiplerinin genel kurula katılımını düzenleyen madde numarası

Pay sahiplerinin genel kurula katılımı hususu esas sözleşmemizin 12. maddesinde düzenlenmiş olup genel kurulların söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılabilmesi hususunda bir hüküm yer almamaktadır.

Genel kurulda katılan menfaat sahipleri hakkında bilgi

Genel kurulda pay sahipleri ve görevliler dışında bir katılım talebi gelmemiştir.

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

1.4. Oy Hakları

Oy hakkında imtiyaz bulunup bulunmadığı (evet/hayır)	Evet
Oyda imtiyaz bulunuyorsa, imtiyazlı pay sahipleri ve oy oranları	Esas sözleşmenin Genel Kurul adlı 12. maddesine göre; olağan ve olağanüstü Genel Kurul toplantılarında her bir A grubu pay, sahibine 5 (beş), her bir B grubu pay ise sahibine 1 (bir) oy hakkı vermektedir. Genel kurulda esas sözleşme değişiklikleri ile ilgili olarak oyda imtiyaz kullanılamaz.
En büyük pay sahibinin ortaklık oranı	23,99%

1.5. Azlık Hakları

Azlık haklarının, şirketin esas sözleşmesinde (içerik veya oran bakımından) genişletilip genişletilmediği (evet/hayır)	Hayır
Azlık hakları içerik ve oran bakımından genişletildi ise ilgili esas sözleşme maddesinin numarasını belirtiniz.	Bulunmamaktadır.

1.6. Kar Payı Hakkı

Kurumsal internet sitesinde kar dağıtım politikasının yer aldığı bölümün adı	Yatırımcı ilişkileri / Şirketimiz Hakkında / Kar Dağıtım Politikası
Yönetim kurulunun genel kurula karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde bunun nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şeklini belirten genel kurul gündem maddesine ilişkin tutanak metni	Kar dağıtılmıştır.

GENEL KURUL TOPLANTILARI

Genel Kurul Tarihi	Genel kurul gündemiyle ilgili olarak şirkete iletilen ek açıklama talebi sayısı	Pay sahiplerinin genel kurula katılım oranı	Doğrudan temsil edilen payların oranı	Vekaleten temsil edilen payların oranı	Şirket'in kurumsal internet sitesinde her gündem maddesiyle ilgili olumlu ve olumsuz oyları da gösterir şekilde genel kurul toplantı tutanaklarının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal internet sitesinde genel kurul toplantısında yöneltilen tüm soru ve bunlara sağlanan yanıtların yer aldığı bölümün adı	Genel kurul toplantı tutanağının ilişkili madde veya paragraf numarası	Yönetim kuruluna bildirimde bulunan imtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkanı bulunan kişi sayısı (İçeriden öğrenenler listesi)	KAP'ta yayınlanan genel kurul bildiriminin bağlantısı
24.05.2024	0	%58	%44	%14	Kurumsal internet sitemizde Yatırımcı ilişkileri altında yer alan Genel Kurul bölümü içerisinde bulunmaktadır	Kurumsal internet sitemizde Yatırımcı ilişkileri altında yer alan Genel Kurul bölümü içerisinde bulunmaktadır	Bulunmamaktadır	Bulunmamaktadır	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1290677

2. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

2.1. Kurumsal İnternet Sitesi

Kurumsal internet sitesinde 2.1.1. numaralı kurumsal yönetim ilkesinde talep edilen bilgilerin yer aldığı bölümlerin adları	Yatırımcı ilişkileri
Kurumsal internet sitesinde doğrudan veya dolaylı bir şekilde payların %5'inden fazlasına sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin listesinin yer aldığı bölüm	Yatırımcı ilişkileri / Şirket Hakkında / Ortaklık Yapısı
Kurumsal internet sitesinin hazırlandığı diller	Türkçe

2.2. Faaliyet Raporu	
2.2.2. Numaralı Kurumsal Yönetim İlkesinde Belirtilen Bilgilerin Faaliyet Raporunda Yer Aldığı Sayfa Numaraları veya Bölüm Adları	
a) Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler ve üyelerin bağımsızlık beyanlarının yer aldığı sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim
b) Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komitelere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim
c) Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısı ve üyelerin toplantılara katılım durumu bilgisinin sayfa numarası veya bölüm adı	Diğer Bilgiler
ç) Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Diğer Bilgiler
d) Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Diğer Bilgiler
e) Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi hizmet aldığı kurumlarla arasındaki çıkar çatışmaları ve bunları önlemek için alınan tedbirlere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Diğer Bilgiler
f) Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aştığı karşılıklı iştiraklere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Diğer Bilgiler
g) Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Sürdürülebilirlik
3. MENFAAT SAHİPLERİ	
3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası	
Kurumsal internet sitesinde tazminat politikasının yer aldığı bölümün adı	Bu konuda yasal mevzuatın takip edilmesi nedeniyle şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikası oluşturulmamıştır.
Çalışan haklarının ihlali nedeniyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararlarının sayısı	42
İhbar mekanizmasıyla ilgili yetkilinin unvanı	Bulunmamaktadır
Şirketin ihbar mekanizmasına erişim bilgileri	Bulunmamaktadır
3.2. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	
Kurumsal internet sitesinde, çalışanların yönetim organlarına katılımına ilişkin olan iç düzenlemelerin yer aldığı bölümün adı	İnternet sitemizde böyle bir bölüm bulunmamaktadır. Şirketimizde uygulanan açık kapı politikası, tüm çalışanların katılımıyla düzenli olarak gerçekleştirilen bilgilendirme toplantıları ve anketler gibi iletişim araçları sayesinde çalışanlarımızın dolaylı olarak yönetime katılımı söz konusu olmakla birlikte bu durum esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle bu iletişimin zaman zaman proje bazlı olması ve şirketin ve çalışanların ihtiyaçlarına göre sürekli revize edilmesi nedeniyle düzenlenmemiştir.
Çalışanların temsil edildiği yönetim organları	Bulunmamaktadır

3.3. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	
Kilit yönetici pozisyonları için halefiyet planı geliştirilmesinde yönetim kurulunun rolü	Gerekli planlamalar devam etmektedir.
Kurumsal internet sitesinde fırsat eşitliği ve personel alımı ölçütlerini içeren insan kaynakları politikasının yer aldığı bölümün adı veya politikanın ilgili maddelerinin özeti	İnsan kaynakları politikamız henüz yazılı hale getirilmemiştir.
Pay edindirme planı bulunup bulunmadığı (bulunuyor / bulunmuyor)	Bulunmuyor
Kurumsal internet sitesinde ayrımcılık ve kötü muameleyi önlemeye yönelik önlemleri içeren insan kaynakları politikasının yer aldığı bölümün adı veya politikanın ilgili maddelerinin özeti	İnsan kaynakları politikamız henüz yazılı hale getirilmemiştir.
İş kazalarıyla ilgili sorumluluk sebebiyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararı sayısı	Yoktur.
3.5. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	
Kurumsal internet sitesinde etik kurallar politikasının yer aldığı bölümün adı	Etik kodumuz hazırlanma aşamasındadır.
Kurumsal internet sitesinde kurumsal sosyal sorumluluk raporunun yer aldığı bölümün adı. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yoksa, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim konularında alınan önlemler	Faaliyet raporunun sürdürülebilirlik bölümünde yer almaktadır.
İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele için alınan önlemler	Operasyonda oluşabilecek suistimalleri önlemek için şirketin mevcutta kendi ekiplerinden oluşturduğu iç kontrol ekibi görev yapmaktadır.
4. YÖNETİM KURULU-I	
4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	
En son yönetim kurulu performans değerlendirmesinin tarihi	Gerçekleştirilmemiştir
Yönetim kurulu performans değerlendirmesinde bağımsız uzmanlardan yararlanılıp yararlanılmadığı	Hayır
Bütün yönetim kurulu üyelerinin ibra edilip edilmediği (evet / hayır)	Evet
Görev dağılımı ile kendisine yetki devredilen yönetim kurulu üyelerinin adları ve söz konusu yetkilerin içeriği	Böyle bir yetki devri bulunmamaktadır.
İç kontrol birimi tarafından denetim kuruluna veya diğer ilgili komitelere sunulan rapor sayısı	Ayrı bir iç kontrol birimi bulunmadığı için şirketin mevcutta kendi ekiplerinden oluşturduğu iç kontrol ekibi 2024 yılında ilgili komiteye bir rapor sunmamıştır.
Faaliyet raporunda iç kontrol sisteminin etkinliğine ilişkin değerlendirmenin yer aldığı bölümün adı veya sayfa numarası	Kurumsal Yönetim
Yönetim kurulu başkanının adı	Gamze Cizreli
İcra başkanı / genel müdürün adı	Altan Kosova
Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına ilişkin gerekçenin belirtildiği KAP duyurusunun bağlantısı	Aynı kişi değillerdir.
Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olabilecek zararın, şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle sigorta edildiğine ilişkin KAP duyurusunun bağlantısı	Yönetici sigortası bulunmakla birlikte KAP'ta açıklanmamıştır.
Kurumsal internet sitesinde kadın yönetim kurulu üyelerinin oranını artırmaya yönelik çeşitlilik politikası hakkında bilgi verilen bölümün adı	Bulunmamaktadır
Kadın üyelerin sayısı ve oranı	1 kişidir. Oranı 17% dir
önlemler	önlemler

Yönetim Kurulu'nun Yapısı						
Yönetim Kurulu Üyesinin Adı/ Soyadı	İcrada Görevli Olup Olmadığı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	Bağımsızlık Beyanının Yer Aldığı KAP Duyurusunun Bağlantısı	Bağımsız Üyenin Aday Gösterme Komitesi Tarafından Değerlendirilip Değerlendirilmediği	Bağımsızlığını Kaybeden Üye Olup Olmadığı	Denetim, Muhasebe ve/veya Finans Alanında En Az 5 Yıllık Deneyime Sahip Olup Olmadığı
Gamze Hatice Cizreli	evet	08.11.2022	-	ilgisiz	ilgisiz	ilgisiz
Serkan Sadık Kızıl	hayır	08.11.2022	-	ilgisiz	ilgisiz	ilgisiz
Fethi Saruhan Tan	hayır	08.11.2022	-	ilgisiz	ilgisiz	ilgisiz
Barış Baygün	hayır	08.11.2022	-	ilgisiz	ilgisiz	ilgisiz
Ethem Kutucular	hayır	26.05.2024	-	ilgisiz	ilgisiz	ilgisiz
Avraam Alkaş	hayır	26.05.2024	-	ilgisiz	ilgisiz	ilgisiz

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU	
4. YÖNETİM KURULU-II	
4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	
Raporlama döneminde fiziki veya elektronik olarak toplanmak suretiyle yapılan yönetim kurulu toplantılarının sayısı	44
Yönetim kurulu toplantılarına ortalama katılım oranı	80%
Yönetim kurulunun çalışmalarını kolaylaştırmak için elektronik bir portal kullanılıp kullanılmadığı (evet/hayır)	Hayır
Yönetim kurulu çalışma esasları uyarınca, bilgi ve belgelerin toplantıdan kaç gün önce üyelere sunulduğu	Bulunmamaktadır
Kurumsal internet sitesinde yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağıının belirlendiği şirket içi düzenlemeler hakkında bilginin yer aldığı bölümün adı	Esas sözleşme dışında yönetim kurulu toplantılarına ilişkin iç düzenleme bulunmamaktadır.
Üyelerin şirket dışında başka görevler almasını sınırlandıran politikada belirlenen üst sınır	Şirketimizde yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler almasını sınırlandıran bir politika bulunmamaktadır. En fazla şirket dışı görevi bulunan üyemizin toplam görev sayısı Şirketimiz hariç 8 olup bütün yönetim kurulu üyelerinin ortalama şirket dışı görev sayısı 4 olarak tespit edilmiştir.

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler

Faaliyet raporunda yönetim kurulu komitelerine ilişkin bilgilerin yer aldığı sayfa numarası veya ilgili bölümün adı

Kurumsal Yönetim

Komite çalışma esaslarının duyurulduğu KAP duyurusunun bağlantısı

<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1290749>

Yönetim Kurulu Komiteleri-I

Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Komite Başkanı Olup Olmadığı	Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı
Denetim Komitesi (Audit Committee)		Ethem Kutucular	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Denetim Komitesi (Audit Committee)		Avraam Alkaş	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Denetim Komitesi (Audit Committee)		Çağlar Sönmeztürk	Hayır	Yönetim kurulu üyesi değil
Kurumsal Yönetim Komitesi (Corporate Governance Committee)		Ethem Kutucular	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Kurumsal Yönetim Komitesi (Corporate Governance Committee)		Avraam Alkaş	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Kurumsal Yönetim Komitesi (Corporate Governance Committee)		Bahar Tuzla Akın	Hayır	Yönetim kurulu üyesi değil
Riskin Erken Saptanması Komitesi (Committee of Early Detection of Risk)		Avraam Alkaş	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Riskin Erken Saptanması Komitesi (Committee of Early Detection of Risk)		Ethem Kutucular	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Riskin Erken Saptanması Komitesi (Committee of Early Detection of Risk)		Barış Baygün	Hayır	Yönetim kurulu üyesi

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

4. YÖNETİM KURULU-III

4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler-II

Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, denetim komitesinin, faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Kurumsal Yönetim /Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komiteler
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, kurumsal yönetim komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Kurumsal Yönetim /Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komiteler
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, aday gösterme komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Kurumsal Yönetim /Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komiteler
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, riskin erken saptanması komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Kurumsal Yönetim /Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komiteler
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, ücret komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Kurumsal Yönetim /Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komiteler

4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

Faaliyet raporunun, operasyonel ve finansal performans hedeflerine ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin bilginin verildiği sayfa numarası veya bölüm adı	Finansal Sonuçlara İlişkin Bilgilendirme
Kurumsal internet sitesinin, icrada görevli ve icrada görevli olmayan üyelere ilişkin ücretlendirme politikasının yer aldığı bölümünün adı.	Yatırımcı İlişkileri /Genel Kurul /Genel Kurul Tutanak 24.05.2024
Faaliyet raporunun, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin belirtildiği sayfa numarası veya bölüm adı	Yönetim Kurulu Üyeleri, Üst Düzey Yöneticiler ve Personele Sağlanan Mali Haklar

Yönetim Kurulu Komiteleri-II

Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	Komitede Bağımsız Üyelerin Oranı	Komitenin Gerçekleştirdiği Fiziki Toplantı Sayısı	Komitenin Faaliyetleri Hakkında Yönetim Kuruluna Sunduğu Rapor Sayısı
Denetim Komitesi	Denetim Komitesi	67%	3	3
Kurumsal Yönetim Komitesi	Kurumsal Yönetim Komitesi	67%	1	1
Riskin Erken Saptanması Komitesi	Riskin Erken Saptanması Komitesi	67%	6	6

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
A. GENEL İLKELER						
A.1. Strateji, Politika ve Hedefler						
A.1.1 Ortaklık yönetim kurulu tarafından öncelikli çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) konuları, riskleri ve fırsatları belirlenmiştir.			x		TSRS çalışmaları kapsamında ÇSY konularında risk ve fırsatlar belirlenmiştir.	Henüz kamuya açıklanmamıştır. 2025 TSRS ile açıklanacaktır.
A.1.1 Ortaklık yönetim kurulu tarafından ÇSY politikaları (Örn: Çevre Politikası, Enerji Politikası, İnsan Hakları ve Çalışan Politikası vb.) oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.		x	x		Yönetim sistemleri kapsamında çalışmalar devam etmektedir. 2025 TSRS ile birlikte açıklanacaktır.	Henüz kamuya açıklanmamıştır. 2025 TSRS ile açıklanacaktır.
A.1.2 ÇSY politikaları kapsamında belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler kamuya açıklanmıştır.	x				Ekim 2024 tarihinde Bigchefs sürdürülebilirlik taahhütlerini kamuoyu ile paylaşmıştır. https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/guvenli-gida	https://www.linkedin.com/posts/bigchefs-cafe%26brasserie_bigchefs-olarak-daha-iyi-bir-gelecek%C4%9Fin-m%C3%BCmk%C3%BCn-activity-7252603111133876224-nYP?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
A.2 Uygulama/İzleme						
A.2.1 ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteler ve/veya birimler ile ÇSY konularıyla ilgili ortaklıktaki en üst düzey sorumlular ve görevleri belirlenerek kamuya açıklanmıştır.			x		Hedefler doğrultusunda aksiyonlar belirlenmiş olup henüz kamuya açıklanmamıştır	https://www.linkedin.com/posts/sinerji-cevre-hizmetleri_mutfakta-d%C3%B6n%C3%BCC5%9F%C3%BCm-var-bigchefs-s%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilirlik-activity-7237103448742105090-iHlv?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
A.2.1 Sorumlu komite ve/veya birim tarafından, politikalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler yıl içinde en az bir kez yönetim kuruluna raporlanmıştır.			x		Hedefler ilk kez 2024 yılında açıklanmıştır https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/guvenli-gida	
A.2.2 ÇSY hedefleri doğrultusunda uygulama ve eylem planları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.			x		Hedefler doğrultusunda aksiyonlar belirlenmiş olup henüz kamuya açıklanmamıştır	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
A.2.3 ÇSY Kilit Performans Göstergeleri (KPG) ile söz konusu göstergelere yıllar bazında ulaşma düzeyi kamuya açıklanmıştır.		X			Hedefler ilk kez 2024 yılında açıklanmıştırhttps://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/guvenli-gida	
A.2.4 İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik sürdürülebilirlik performansını iyileştirici faaliyetler kamuya açıklanmıştır.			X		Hedefler doğrultusunda aksiyonlar belirlenmiş olup henüz kamuya açıklanmamıştır	
A.3 Raporlama						
A.3.1 Faaliyet raporlarında ortaklığın sürdürülebilirlik performansına, hedeflerine ve eylemlerine ilişkin bilgi anlaşılabilir, doğru ve yeterli bir şekilde verilmiştir.			X		TSRS ile açıklanacaktır.	
A.3.2 Ortaklık tarafından, faaliyetlerinin Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından hangileri ile ilişkili olduğuna ilişkin bilgi kamuya açıklanmıştır.		X			Bu konu kapsamında bir önceliklendirme anketi yapılmıştır. Sonuçları TSRS ile birlikte paylaşılacaktır. İlave olarak UNGC ilerleme raporu doldurulmuştur. https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_8qU4m5cGTPe51BO	
A.3.3 ÇSY konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan, ÇSY politikaları açısından önemli nitelikteki ve/veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek davalar kamuya açıklanmıştır.				X	Bu kapsamda bir dava bulunmamaktadır	
A.4 Doğrulama						
A.4.1 Ortaklığın ÇSY Kilit Performans ölçümleri bağımsız üçüncü tarafça doğrulanmış ve kamuya açıklanmıştır.			X		Doğrulama çalışmaları 2025 ilk çeyrek için planlanmıştır	
B. ÇEVRESEL İLKELER						
B.1 Ortaklık, çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamalarını, eylem planlarını, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmektedir) ve programlarını kamuya açıklamıştır.			X		ISO 14001 yönetim sistemi mevcut değildir. 2025 için alınması hedeflenmektedir. Çalışmalar sürmektedir.	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
B.2 Çevre yönetimine ilişkin bilgilerin verilmesinde hazırlanan çevresel raporlara ilişkin olarak raporun kapsamı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, raporlama koşulları ile ilgili kısıtlar kamuya açıklanmıştır.			X		ISO 14001 yönetim sistemi mevcut değildir. 2025 için alınması hedeflenmektedir. Çalışmalar sürmektedir.	
B.4 Menfaat sahipleri (Yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve çalışanlar gibi) bazında performans teşvik sistemleri kapsamında ödüllendirme kriterlerine dahil edilen çevresel hedefler kamuya açıklanmıştır.			X		Çalışmalar devam etmektedir.	
B.5 Öncelikli olarak belirlenen çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.		X			Önceliklendirme çalışması tamamlanmış olup 2025 yılı iş stratejisine eklenmiştir.(Bkz. ETÜDER Sertifikasyonu) https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/iklim-eylemi https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/guvenli-gida	
B.7 Operasyon süreci dahil ortaklık değer zinciri boyunca tedarikçi ve müşterileri de kapsayacak şekilde çevresel konuların nasıl yönetildiği, iş hedeflerine ve stratejilere nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir	
B8 Çevre konusunda ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının politika oluşturma süreçlerine dahil olup olunmadığı ve bu kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birlikleri kamuya açıklanmıştır.	x				Global compact üyesidir ve ilerleme raporu paylaşılmıştır. https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responselid=R_8qU4m5cGTPe51BO	
B.9 Çevresel göstergeler (Sera gazı emisyonları (Kapsam-1 (Doğrudan), Kapsam-2 (Enerji dolaylı), Kapsam-3 (Diğer dolaylı), hava kalitesi, enerji yönetimi, su ve atık su yönetimi, atık yönetimi, biyoçeşitlilik etkileri) ışığında çevresel etkileri ile ilgili bilgileri dönemsel olarak karşılaştırılabilir bir şekilde kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
B.10 Verileri toplamak ve hesaplamak için kullanılan standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.			x		TSRS raporu ile birlikte paylaşılacaktır	
B.11 Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak rapor yılı için çevresel göstergelerinin artış veya azalışı kamuya açıklanmıştır.			x		2025 yılında ilk kez rapor çıkacaktır.	
B.12 Çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş, bu hedefler ve geçmiş yıllarda belirlenen hedeflere göre ilerleme durumu kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir	
B.13 İklim krizi ile mücadele stratejisi oluşturulmuş ve planlanan eylemler kamuya açıklanmıştır.		x			https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/iklim-eylemi	
B.14 Ürünler ve/veya hizmetlerin çevreye potansiyel olumsuz etkisini önlemek veya bu etkileri minimuma indirmek amacıyla program ya da prosedürler oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.			x		Etki analizleri ve de risk analizleri yapılmıştır.	
B.14 Üçüncü tarafların (örn. tedarikçi, alt yüklenici, bayi vb.) sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlamaya yönelik aksiyonlar alınmış ve bu aksiyonlar kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
B.15 Çevresel etkileri azaltmaya yönelik girişim ve projelerin sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarrufları kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
B.16 Enerji tüketimi (doğal gaz, motorin, benzin, LPG, kömür, elektrik, ısıtma, soğutma vb.) verileri Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
B.17 Raporlama yılında üretilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma hakkında kamuya açıklama yapılmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
B.18 Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektriğe geçiş konusunda çalışmalar yapılmış ve kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
B.19 Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verileri kamuya açıklanmıştır.		x			https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/iklim-eylemi	
B.20 Enerji verimliliği projeleri yapılmış ve enerji verimliliği projeleri sayesinde elde edilen enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarı kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
B.21 Su tüketimi, varsa yer altından veya yer üstünden çekilen, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarları, kaynakları ve prosedürleri kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
B.22 Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.				x	Çalışmalar devam etmektedir, Şirketimiz hali hazırda ETS kapsamında değildir	
B.23 Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredisi bilgisi kamuya açıklanmıştır.				x	Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
B.24 Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırması uygulanıyor ise ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.				x	Karbon fiyatlandırma uygulanmamaktadır.	
B.25 Ortaklığın çevresel bilgilerini açıkladığı platformlar kamuya açıklanmıştır.		x			Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025) https://www.bigchefs.com.tr/ https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_8qU4m5cGTPe51BO	
C. SOSYAL İLKELELER						
C.1 İnsan Hakları ve Çalışan Hakları						
C.1.1 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri ve diğer ilgili mevzuatı kapsayacak şekilde Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası oluşturulmuş, politikanın uygulanmasıyla ilgili sorumlular belirlenmiş ve politika ile sorumlular kamuya açıklanmıştır.		x			Global compact üyesidir ve ilerleme raporu paylaşılmıştır. https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_8qU4m5cGTPe51BO	
C.1.2 Tedarik ve değer zinciri etkileri de gözetilerek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ailevi sorumluluklar, sendikal faaliyetler, siyasi görüş, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklar vb. konularda ayırım yapılmaması gibi) çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.		x			Global compact üyesidir ve ilerleme raporu paylaşılmıştır. https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_8qU4m5cGTPe51BO	
C.1.3 Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük gelirli kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/ fırsat eşitliğinin gözetilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemler kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
C.1.4 Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı ve çocuk işçi çalıştırılmasını önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeler kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
C.1.5 Çalışanlara yapılan yatırım (eğitim, gelişim politikaları), tazminat, tanınan yan haklar, sendikalaşma hakkı, iş/hayat dengesi çözümleri ve yetenek yönetim konularına çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
C.1.5 Çalışan şikâyetleri ve anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin mekanizmalar oluşturularak uyuşmazlık çözüm süreçleri belirlenmiştir.			x		GPW	
C.1.5 Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak raporlanan dönem içinde yapılan faaliyetler kamuya açıklanmıştır.			x		GPW	
C.1.6 İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
C.1.6 İş kazalarını önleme ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemler ve kaza istatistikleri kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
C.1.7 Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
C.1.8 Etik politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır			x		UNGC bildirisi paylaşılmıştır	
C.1.9 Toplumsal yatırım, sosyal sorumluluk, finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamındaki çalışmalar açıklanmıştır.		x			Faaliyet raporlarında yer verilmiştir. https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/finansal-bilgiler	

Sürdürülebilirlik Uyum Bilgi Formu	Uyum Durumu				Açıklama	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ
	Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz		
C.1.10 Çalışanlara ÇSY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmiştir.		x			2024 yılında Mayıs ve Haziran aylarında toplamda 250 kişinin katılımıyla ÇYS eğitimleri organize edilmiştir.	
C.2 PAYDAŞLAR, ULUSLARARASI STANDARTLAR VE İNİŞİYATİFLER						
C.2.1 Müşteri şikâyetlerinin yönetimi ve çözümüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.			x		Düzenli olarak müşteri memnuniyet anketleri yapılmaktadır. Anket sonuçları Şirket üst yönetimi ile paylaşılmaktadır.	
C.2.2 Paydaşlarla yürütülen iletişim (hangi paydaş, konu ve sıklık) hakkında bilgiler kamuya açıklanmıştır.	x				Faaliyet raporlarında yer verilmiştir. https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/finansal-bilgiler	
C.2.3 Raporlamalarda benimsenen uluslararası raporlama standartları açıklanmıştır.			x		Şirketimiz TSRS kapsamında ve GRI uyumlu da rapor çıkaracaktır.	
C.2.4 Sürdürülebilirlik ile ilgili benimsenen prensipler, imzacı veya üye olunan uluslararası kuruluş, komite ve ilkeler kamuya açıklanmıştır.	x				Global compact üyesidir ve ilerleme raporu paylaşmıştır. https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_8qU4m5cGTPe51BO	
C.2.5 Borsa İstanbul'un ve/veya uluslararası endeks sağlayıcıların sürdürülebilirlik endekslerinde yer almak için geliştirmelerde bulunulmuş, çalışmalar yürütülmüştür.			x		Çalışmalar devam etmektedir (TSRS 2025)	
D. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ						
D.1 Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurulmuştur.	x				2024 yılında paydaş anketi gerçekleştirilmiştir. https://tr.surveymonkey.com/summary/a7elfJ0J6K9nG8vitAfMCHkTRoPWP4Yvuf3z5L6a6TO_3D?ut_source=lihp	
D.2 Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve bunun önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışmalar yapılmıştır.	x				https://www.bigchefs.com.tr/tr-tr/toplumsal-cinsiyet-esitligi	

Şirketin İktisap ettiği kendi paylarına ilişkin bilgiler

Şirket'in dönem içerisinde iktisap ettiği kendi payı bulunmamaktadır.

Sermayeye Doğrudan Katılım Oranının %5'i Aştığı Karşılıklı İştiraklere İlişkin Bilgi

Karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.

Şirket Aleyhine Açılan ve Şirketin Mali Durumunu ve Faaliyetlerini Etkileyebilecek Nitelikteki Davalar Ve Olası Sonuçları Hakkında Bilgiler

Şirket aleyhine açılmış şirket faaliyetlerinin mali durumunu esaslı bir şekilde etkileyebilecek önemli bir dava bulunmamaktadır.

Mevzuat Hükümlerine Aykırı Uygulamalar Nedeniyle Şirket ve Yönetim Organı Üyeleri Hakkında Uygulanan İdari veya Adli Yaptırımlara İlişkin Açıklamalar

Yıl içinde Şirket ve Yönetim Kurulu üyeleri hakkında verilmiş önemli bir idari yaptırım veya para cezası bulunmamaktadır.

Dönem İçerisinde Esas Sözleşmede Yapılan Değişiklikler ve Nedenleri

Yoktur.

Hesap Dönemi İçerisinde Yapılan Özel Denetime ve Kamu Denetimine İlişkin Açıklamalar

Şirket denetçisi tarafından gerçekleştirilen bağımsız denetim dışında herhangi bir özel denetim yapılmamıştır.

Şirket Faaliyetlerini Önemli Ölçüde Etkileyebilecek Mevzuat Değişiklikleri

Şirketimiz şirket faaliyetlerini etkileyecek tüm mevzuat değişikliklerini yakından izlemekte olup 2024 yılı içinde şirket faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyebilecek bir değişiklik olmamıştır.

İşletmenin Finansman Kaynakları ve Varsa Çıkarılmış Bulunan Sermaye Piyasası Araçlarının Niteliği ve Tutarı

Şirketimiz 2024 yılı içinde sermaye piyasası aracı ihraç etmemiştir.

Şirketin Yatırım Danışmanlığı ve Derecelendirme Gibi Konularda Hizmet Aldığı Kurumlarla Arasındaki Çıkar Çatışmaları ve Bu Çıkar Çatışmalarını Önlemek İçin Şirketçe Alınan Tedbirler

Şirketimiz 2024 yılı içinde bağımsız denetim hizmeti almıştır. Bu hizmetler SPK tarafından yetkilendirilen bağımsız bir kurumlardan alınmış olup bu kapsamdaki hizmetlerin alındığı kurumlarla şirketimiz arasında olası bir çıkar çatışmasının varlığına dair tarafımıza bir bilgi ulaşmamıştır.

Mevzuat Uyarınca İlişkili Taraf İşlemleri ve Bakiyelerine İlişkin Bilgiler

İlişkili taraf işlemleri ile ilgili detaylı bilgiler Şirketimizin finansal raporunun 30 numaralı dipnotunda bulunmaktadır. Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 9 ve 10. maddelerinin kapsamında bir işlem gerçekleşmemiştir.

Şirketin İlgili Hesap Döneminde Yapmış Olduğu Yatırım ve Teşviklere İlişkin Bilgiler

1 Ocak 2024 – 31 Aralık 2024 döneminde yatırımlara yönelik olarak 606 milyon Türk Lirası tutarında yatırım harcaması gerçekleşmiştir. Şirketin yatırım harcamalarının büyük kısmı maddi duran varlıklara ilişkindir. İlgili dönemlerde Şirketin maddi duran varlıklara yönelik harcamalarının önemli bir kısmını, yeni restoran açılışları ve mevcut restoranların büyütülmesi, yenilenmesi ve güncellenmesi için kullanılan demirbaşlar ile özel maliyetler oluşturmıştır.

Şirket, “BigChefs” markası ile 20 Mayıs 2020 tarihli ve 31132 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2564 sayılı Döviz Kazandırıcı Hizmet Sektörleri Markalaşma Destekleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında, söz konusu “BigChefs” markasının yurt içinde ve yurt dışında hizmet sektörüne yönelik olumlu hizmetleri dolayısıyla devlet teşvikinden yararlanmaktadır.

Şirket, Frankfurt restoranının açılışı sonrasında BigChefs markası ile T.C. Ekonomi Bakanlığı’nın marka geliştirme programı olan Turquality programına başvurmuş, yapılan incelemeler sonrasında Mart 2020 tarihi itibarıyla 2015/9 sayılı Döviz Kazandırıcı Hizmet Sektörleri Markalaşma Destekleri Hakkında Karar’ın 11’inci maddesinde yer alan Marka Destek Programı kapsamına dahil edilmesine karar verilmiştir.

31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla devam eden yatırım teşvik belgesi bulunmamaktadır.

Personel Sayısı, Toplu Sözleşme Uygulamaları ve Personel ve İşçilere Sağlanan Hak ve Menfaatler

1 Ocak 2024- 31 Aralık 2024 dönemi itibarıyla Şirket’in bayi restoran çalışanları hariç, kendisinin ve Bağlı Ortaklıklar’ın işlettiği Numnum, Street Food by Numnum, Buselik ve Kaicy markalı restoranlar dahil olmak üzere, 1564 çalışanı bulunmaktadır.

Şirket’in kadın çalışan sayısı 601 olup, toplam çalışanlarının yaklaşık %31,12’sini oluşturmaktadır. Kıdem ve emeklilik tazminatı karşılığı 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla 37.995.603 TL olarak hesaplanmıştır.

Dönem Sonu ile Raporun Hazırlanması Arasında Meydana Gelen Değişiklikler

Şirketimizin Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı, 30.01.2025 tarihinde saat 14:00’te Fatih Sultan Mehmet Mahallesi Atatürk Caddesi No:9 34470 Sarıyer İstanbul adresinde yapıldı.

Şirketin, Sermaye Piyasası Kurulu’nun II-22.1 sayılı “Geri Alınan Paylar Tebliği” çerçevesinde hazırlanan ve Şirketin 10.12.2024 tarihli özel durum açıklaması ile de kamuya duyurulan Pay Geri Alım Programı kapsamında Şirket Yönetim Kuruluna yetki verilmesi oylamaya sunuldu. Yapılan oylama sonucunda Pay Geri Alım Programı ve Pay Geri Alım Programı kapsamında Şirket Yönetim Kuruluna yetki verilmesi hususu katılanların oy birliğiyle kabul edildi.

FİNANSAL SONUÇLAR

2024 Finansal ve Operasyonel Özet

- 1 Sistem genelindeki net satışlar, BigChefs'in kendisinin işlettiği ve Franchise'ların işlettiği restoranların toplam net satışını ifade etmektedir. TMS 29 uygulanmış ve uygulanmamış sistem genelinde net satışlar bağımsız denetimden geçmemiş rakamları ifade etmektedir.

FİNANSAL BİLGİLER

2024'te öne çıkan önemli noktalar

- **Sistem Genelinde Net Satışlar**, enflasyona göre düzeltildiğinde bir önceki yıla kıyasla %9 artarak 6,8 milyar TL'ye ulaşmıştır. (TMS 29 uygulanmadığı durumda, sistem genelinde net satışlar yıllık bazda %72,2 artış göstererek 5,9 milyar TL seviyesine ulaşmıştır).
 - **Net Satışlar**, enflasyona göre düzeltildiğinde, net satışlar bir önceki yıla kıyasla %10,3 artarak 3,5 milyar TL'ye ulaşmıştır. (TMS 29 uygulanmadığı durumda, net satışlar yıllık %75,3 artış göstererek 3 milyar TL'ye yükselmiştir)
 - Grup'un kendi restoranlarından elde ettiği gelir, enflasyona göre düzeltildiğinde bir önceki yıla kıyasla %5,2 artış göstererek 2,9 milyar TL'ye ulaşmıştır. Fiş sayısı ise %4,8 artışla 6,2 milyon adede yükselmiştir. Grup, restoranlarına gelen misafir sayısındaki artış hedefini başarıyla gerçekleştirerek, restoran gelirlerini fiş artışıyla paralel bir seviyede tutmayı başarmıştır.
 - Grup'un önemli gelir kalemlerinden biri olan franchise'lardan elde edilen royalty gelirleri, etkin franchise yönetimi ve misafir odaklı yaklaşım sayesinde, turist sayısındaki ciddi azalmaya rağmen, enflasyona göre düzeltildiğinde bir önceki yıla kıyasla %4,1 artış göstererek 244 milyon TL'ye ulaşmıştır.
 - Grup, franchise şubeler de dahil olmak üzere tüm restoranlarında ürün standardizasyonunu sağlamak amacıyla merkez mutfak operasyonunu genişleterek önemli bir satış kanalı oluşturmuştur. Bu kapsamda, enflasyona göre düzeltilmiş olarak franchise'lara 271 milyon TL tutarında mal satışı gerçekleştirilmiştir. 2023 yılının aynı döneminde enflasyona göre düzeltilmiş olarak 109 milyon TL seviyesinde gerçekleşen franchise'lara mal satışı, %149 oranında büyüme kaydetmiştir.
 - **Brüt Kar**, enflasyona göre düzeltildiğinde, brüt kâr bir önceki yıla kıyasla %0,7 artarak 788 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Brüt kâr marjı ise bir önceki yıla göre 2,2 puan azalarak %22,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. (TMS 29 uygulanmadığında, brüt kâr yıllık bazda %67,6 artışla 895 milyon TL'ye ulaşmış, brüt kâr marjı ise 1,4 puan azalarak %29,5 olarak gerçekleşmiştir). Bu azalışın temel nedeni, artan personel giderlerinin, misafir kaybını önlemek amacıyla menü fiyatlarına tam olarak yansıtılamamasıdır.
 - **FAVÖK**, enflasyona göre düzeltildiğinde, FAVÖK bir önceki yıla kıyasla %1,1 artarak 739 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. FAVÖK marjı ise yıllık bazda 1,9 puan azalarak %21,3 seviyesine gerilemiştir. (TMS 29 uygulanmadığında, FAVÖK %61,9 artış göstererek 690 milyon TL'ye yükselmiştir). Bu düşüşün temel sebepleri, büyüme odaklı merkez kadrolarının güçlendirilmesi ve asgari ücret artışına bağlı olarak yükselen personel maliyetlerinin, misafir kaybını önlemek amacıyla menü fiyatlarına aynı oranda yansıtılamamasıdır.
 - **Net Kar**, enflasyona göre düzeltildiğinde, net kâr bir önceki yıla kıyasla %36,3 azalarak 157 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. (TMS 29 uygulanmadığında, net kâr yıllık bazda %13 artış göstererek 281 milyon TL'ye ulaşmıştır).
- Enflasyona göre düzeltilmiş net kârdaki düşüşün başlıca nedenleri:
- Grup sermayesinin enflasyon endeksiyle düzeltilmesi sonucu finansal tablolarda parasal kayıp olarak kaydedilmesi,
 - Operasyonel verimlilik çerçevesinde ve sürdürülebilir büyüme stratejisi doğrultusunda franchise olarak devredilen restoranlarımızın sabit kıymetlerinin enflasyon endeksiyle değerlendirilmesi sonucunda oluşan ve operasyonel giderler dışında kalan tek seferlik sabit kıymet satış zararları nedeniyle net kârımız, bir önceki yıla kıyasla azalma göstermiştir.
- 2024 yılı son çeyreğinde gerçekleşen enflasyon endeksli sabit kıymet satış zararı tek sefere mahsus olup, operasyonel verimlilik kapsamında FAVÖK ve Net Kar marjına olumlu etkilerinin 2025 ve ilerleyen yıllarda olması beklenmektedir.
- **Restoran sayısı**, bir önceki yıla kıyasla %12 artış göstererek 134 restorana ulaşmıştır.
 - **Ziyaretçi sayısı**, bir önceki yıla kıyasla %3,2 artış göstererek 13,5 milyon kişiye ulaşmıştır.
 - **Fiş sayısı**, bir önceki yıla kıyasla %4,8 artış göstererek 6,2 milyon olarak gerçekleşmiştir.
 - **Birebir fiş sayısı**, Grup'un kendi işlettiği restoranlarında fiş sayısı %0,7 oranında azalırken, özellikle yabancı turistlerin yoğun olduğu franchise şubelerinde %7,6 düşüş yaşanmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, toplam bire bir fiş sayısı %4,2 oranında azalma göstermiştir.

SORUMLULUK BEYANI

Finansal Tablo ve Faaliyet Raporunun Kabulüne İlişkin Yönetim Kurulunun Karar Tarihi: 26.02.2025
Karar Sayısı: 2025/5

SERMAYE PİYASASI KURULU'NUN "SERMAYE PİYASASINDA FİNANSAL RAPORLAMAYA İLİŞKİN ESASLAR TEBLİĞİ" NİN İKİNCİ BÖLÜMÜNÜN 9. MADDESİ GEREĞİNCE SORUMLULUK BEYANI

Büyük Şefler Gıda Turizm Tekstil Danışmanlık Organizasyon Eğitim San. ve Tic. A.Ş.'nin 26 Şubat 2025 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile kabul edilmiş olan 01.01.2024 - 31.12.2024 dönemine ilişkin, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri II, No:14.1 "Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği"ne göre düzenlenmiş konsolide finansal tabloları ve ara dönem yönetim kurulu faaliyet raporu tarafımızdan incelenmiş olup

Şirketimizdeki görev ve sorumluluk alanımızda sahip olduğumuz bilgiler çerçevesinde,

- Finansal tablo ve faaliyet raporunun önemli konularda gerçeğe aykırı bir açıklama içermediğini veya açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla yanıltıcı olması sonucunu doğurabilecek herhangi bir eksiklik içermediğini,

- Yürürlükteki finansal raporlama standartlarına göre hazırlanmış finansal tabloların işletmenin aktifleri, pasifleri, finansal durumu ve kar ve zararı ile ilgili gerçeği dürüst bir biçimde yansıttığı ve faaliyet raporunun işin gelişimi ve performansını ve işletmenin finansal durumunu, karşı karşıya olduğu önemli riskler ve belirsizliklerle birlikte, dürüstçe yansıttığını beyan ederiz.

Saygılarımızla,

Büyük Şefler Gıda Turizm Tekstil Danışmanlık Organizasyon Eğitim San. ve Tic. A.Ş.

Çağlar Sönmeztürk
CFO

Ethem Kutucular
Denetimden Sorumlu Komite Başkanı

Avraam Alkaş
Denetimden Sorumlu Komite Üyesi



