



BAŞMAN GROUP OF COMPANIES

Kıbrıs'ta Bir Başarı Hikayesi





ÖNSÖZ

Kıbrıs'ta Başman Ailesi'nin, Aile Anayasası yazmak ve kurumsallaşma yolunda daha köklü çalışmalar yapmak istediği CGS Center olarak bize bildirildiğinde, elbette çok memnun olduk. Ancak, Başman ailesini ve özellikle de Sayın Mustafa Başman'ı tanıyuncaya kadar bu başarı hikâyesinin ardında ne kadar büyük bir azmin ve mücadelenin yattığını, itiraf edeyim, tahmin bile edemezdim.

Bu çalışma süresince, bir defa daha gördük ki, baba olmak ve bir de kurucu baba olmak asla emekli olamayacağınız bir meslektir. Ayrıca gördük ki, hayatta hiç bir başarı tesadüfen değildir. Önce inanmanız gerekir. Sonra da yılmadan, sabırla, akıllıca çalışmanız gereklidir. Kıbrıs'ta başarmak, bir öğrencinin sınıfta “*yıldızlı pekiyi*” alması gibi bir şey...

Mustafa Başman, işte başarının kalıcı olması için ailede de beraber olunması gerektiğine inanmış; evlatlarının, Ali Başman, Osman Başman ve Pınar Başman Süren'in öncelikle gerçekten iyi bir eğitim almalarını sağlamış. Onlara güvenmiş ve bayrağı erken yaşlarda teslim etmiş.

Başarılı bir babanın başarılı evlatları olmak aslında kolay değildir. Ancak Başman Kardeşler, arkadan gelen üçüncü kuşağa bu bayrak yarışını sağlam teslim etmeleri gerektiğinin fazlası ile bilincindeler. Aile şirketlerinde, sadece şirketin vizyon ve misyonu değil, ailenin de bir vizyonu ve misyonu olması gerektiğinin farkındalar. Çok çalışıyorlar. Aile şirketlerini birlikte büyütmenin, üçüncü kuşağa iyi ve başarılı bir şirket devretmenin şimdiden telaşı içindeler. Kolay mı oluyor? Sanırım, onlara da sorarsanız, hiç kolay olmadığını, ailede doğru kurumsal yönetimin oturtulması için en az işteki kadar özen gösterilmesi gerektiğini söyleyeceklerdir. Ancak, yazımızın başında dedik ya, hiçbir başarı tesadüfi değildir. Mustafa Başman ve evlatları “Başman Group of Companies” ve “Büyük Başman Ailesi” için mücadeleye devam ediyorlar.

Biz de Sizlere, bu örnek başarı hikayesini anlatmak ve onların deneyimlerini sizlerle paylaşmak istedik. Onlar başarmış, biz de başarabiliriz.

Dr. Güler Manisalı Darman
Başkan
CGS Center



BAŞMAN GROUP OF COMPANIES

Tarihçe

Başman Kardeşler, Salih Başman ve Mustafa Başman tarafından Douglas Greenfield yardımıyla kurulmuştur.

1960



1961

Kıbrıs'taki ilk uluslararası markalar arasında yer alan Mobil Benzin İstasyonu Magosa'da açılmıştır.

Savaş yüzünden ithalatta duraklama başladığı için, bu zor zamanlarda halka hizmet için Başman Kardeşler ilaç ve diğer ihtiyaçların ithalatına devam etmiştir.

1963



1974

Savaşın bitmesiyle Başman Kardeşler yatırımlarına hız vermiştir.

Colgate ve Palmolive ile anlaşma sağlanmış ve deniz ulaşımının aksadığı bu yıllarda İngiltere'den mallar tırlarla getirilmeye başlanmıştır.

1975



Twinnings ile anlaşma imzalanmıştır.

1976



1978

Pyrex firmasının distribütörlüğü alınmıştır.

Başman Endüstri Ltd., Salih Başman, Necati Başman ve Mustafa Başman tarafından kurulmuştur.

1979



1985

1985 yılında AVON'la iş birlikteliğine gitme kararı alınmasıyla birlikte 20 kişilik bir ekip Kıbrıs'ta AVON dağıtımına başlamıştır.



1992

Yeni nesil Başmanlar ile birlikte grup limited unvanına geçmiştir.



İngiltere'nin en çok meyve suyu satışı yapan Britvic'in temsilciliği alınmıştır.



1997 yılında Ali Başman'ın girişimi ile şirket, tekstil sektöründe faaliyet göstermeye başlamış ve Kasım 1997'de Lefkoşa'da ilk Sarar mağazası açılmıştır.



Electrolux ile anlaşma sağlanmıştır.

1993



Vivident ve Mentos'un üreticisi Perfetti ile anlaşma sağlanmıştır.

1995



1997

1999 yılında grubun iletişim ve pazarlama faaliyetlerinin başına Osman Başman, AVON'un başına Mevhibe Başman yerine kızı Pınar Başman geçmiştir.

1999



2000

Başman Group faaliyetleri tekstil, beyaz eşya, elektronik, kozmetik, gıda, temizlik kişisel bakım ürünleri ana başlıklarında toplanmıştır.

2000



Tariş, Happy Cow, Vodka Cruiser ve Vergeer Kaas gibi markaların temsilcilikleri alınmıştır.



2003

2004'te dünya bisküvi devi Walkers ile anlaşma imzalanmıştır.

2004



2006

Devon bisküvilerinin bayiliği alınmıştır.

Avrupa'nın en büyük 2. Nike mağazası Lefkoşa'da hizmete girmiştir. Nike binası araziden tasarlanarak yapılan ilk ve tek Nike mağazası olup, Nike tarafından "The Glowing Cube" olarak adlandırılmıştır.

2007



Lila Kağıt ve Canbebe temsilcilikleri alınarak büyüme devam edilmiştir.

2008



2010

Tango To Buddha Restaurant ile eğlence sektörüne giriş yaparak Girne'nin vazgeçilmez mekanını hizmete açmıştır.

İstanbul'da ilk Nike mağazası açılmış, Lefkoşa'da Tommy Hilfiger, Vans, New Balance ve Yells markalarına ait mağazaları da açarak, tekstil sektöründe ciddi markaları bünyesine katmıştır.

2013



2013

Turizm sektörüne de adım atılarak, Grand Pasha Otel ortaklığı ile sektördeki ilk yatırımını yapmıştır.



BAŞMAN GROUP OF COMPANIES

Röportajlar

MUSTAFA BAŞMAN



Mustafa Başman

İkinci kuşakta gördüğüm en belirgin fark, adım adım değil bir anda zirveye çıkmak istemeleri, daha çabuk ve erken para kazandıracak işlerle uğraşmak istemeleri ...

CGS Center: Başman Group of Companies ve Mustafa Başman olarak büyük mücadelelerle dolu bir kuruluş hikayeniz var. Ne gibi mücadeleler verdiniz? Nasıl başardınız?

MB: Ticaret aşkı bize babadan kalan bir meslektir. Babamız o zamana göre küçük çapta ticaret yapıyordu. Ağabeyim Salih ve ben okuldan mezun olduktan sonra memuriyete başladık ancak tatmin olmadığımızdan, zamanla ticaret hayatına kaydık. Başman Kardeşler adı altında 25 Şubat 1960'da yılında şirketimizi kurduk ve bizi başarıya götürecek mücadeleler başladı.

Bu tabi ki çok kolay olmadı ancak inandık, çok çalıştık, yılmadık ve başardık.

CGS Center: İş hayatında işleri devralan ikinci kuşağın işe yaklaşımlarında babalarıyla benzerlikler gösterebilmektedir. Halen şirket yönetiminde olan "ikinci kuşak aile fertlerinin" yönetim anlayışında sizden farklı olarak neler gözlemliyorsunuz?

MB: Sizlerin de dediği gibi ikinci kuşak aile fertlerinin yaklaşımlarında benimle benzerlikler bulunuyorsa da farklılıklar da bulunmaktadır. Örneğin, ikinci kuşakta gördüğüm en belirgin fark, adım adım değil bir anda zirveye çıkmak istemeleri, daha çabuk ve erken para kazandıracak işlerle uğraşmak istemeleri ve bize göre kazandıkları parayı daha hesapsızca ve rahat harcayabildikleridir. Daha atak iş yaptıklarını da eklemem lazım.

MUSTAFA BAŞMAN



CGS Center: Başman Group of Companies'in sürdürülebilirliğini sağlamak açısından ikinci ve üçüncü kuşaklara neler tavsiye edersiniz?

MB: Birçok tavsiyelerim var aslında, ancak en önemlilerini şu şekilde sıralayabilirim: Birbirlerine karşı her zaman sevgi ve saygıyla yaklaşmaları, birbirlerine itimat ederek inanmaları, ilişkilerini bozucu dedikodu ve kıskançlıktan kaçınarak birbirlerine karşı her zaman şeffaf olmaları ve şeffaf yönetim sergilemeleri ilerde ilişkilerini sağlam temeller üzerine oturtmalarını sağlayacak ve aralarında oluşabilecek sıkıntıları giderecektir.

CGS Center: KKTC'nin geçmişten günümüze yaşadığı politik sıkıntıları göz önüne alınca, özellikle geçmişte, birçok ikinci kuşağın eğitimlerini tamamladıktan sonra aile şirketlerine dönmediklerini, iş hayatına birer profesyonel olarak devam ettiklerini gözlemliyoruz. Siz aile şirketinize dönerken nasıl bir öz değerlendirme yaptınız?



ALİ BAŞMAN

AB: Doğrudur, birçok arkadaşımız yurt dışında daha iyi fırsatlar yakalayarak geri dönüş yapmamışlardır. Ben de bazı teklifler almıştım. Ancak benim çocukluktan beri idealim babalarımızın kurduğu bu şirketi daha ileriye götürmek olmuştur. Açıkçası amcamızın zamansız kaybından dolayı uluslararası bir şirkette yapmayı planladığım bir yıllık çalışma stajını pas geçmek zorunda kalmak beni üzmüştü, çünkü oralardan alacağımız tecrübeyi kendi şirketimize uyarlama ve belki de daha iyi bir model yaratabilme şansımızı yitirmiştik. Ancak benim idealim, zaten bu şirketi olduğu yerden alıp çok daha ileriye götürmekti ve bu amaçla döndüm, ki şu anda bu bakış açısıyla aldığımız bayrağı ilerilere taşıdığımız düşünüyorum.

OB: Ortaokul ve Lise eğitimimi Kıbrıs'ta Türk Maarif Kolejinde tamamladıktan sonra İstanbul'da Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümünde okudum. Son sınıfta iken Türkiye'de faaliyet gösteren birçok büyük şirket okulumuza gelip başarılı öğrencileri

bünyelerine dahil etmek istiyordu. O dönemde benim de önüme büyük fırsatlar çıktı fakat üniversiteye başlamadan önce hep aklımda okuyup Kıbrıs'a geri dönmek, babam ve amcamın büyük uğraş ve zorluklarla kurduğu şirketi büyütmek vardı. Onların çektiği zorluğu ve Kıbrıs'taki olumsuz şartları bildiğim için ikinci kuşak olarak bu bayrağı teslim almam gerektiğini hissettim.

PBS: Gözlemlerinizi çok doğru. Liseden sonra birçok arkadaşım, KKTC'de aile şirketleri olduğu halde gittikleri yurtdışı üniversitelerinden mezun olduktan sonra şartlar ve imkânlar daha iyi olduğu için yurtdışında kalmayı tercih ettiler. Ben bunu hiç düşünmedim çünkü bu konuda özellikle babam ve babamın o zamanki ortağı rahmetli amcam, bizim aklımızı küçükten yıkamayı becerdiler. İyi de etmişler!

Şirketimiz 1960 yılında kurulmuş köklü bir şirket ve biz ikinci kuşağın tümü şirketimiz



OSMAN BAŞMAN



**PINAR BAŞMAN
SÜREN**

kurulduktan sonra hayata geldik. Kısacası, ben de abimler de kendimizi bildik bileli iş hayatı hep evimizin içerisinde oldu ve her ihtiyaç durumunda ve tatillerimizde iş yerlerimizde çalıştık. Ben bir de anımı paylaşmak istiyorum. Şu anda direktörlüğünü yaptığım Başman Group Avon Kozmetik'in biz 1985'ten beri KKTC distribütörüyüz. Avon'u KKTC'ye ilk ithal edeceğimizde bir tanıtım toplantısı düzenlenmişti. Rahmetli amcam bana o gün şöyle demişti: "Bir gün, büyüdüğün ve eğitimi tamamladığın zaman Avon'un başına sen geçeceksin." O zaman sadece 8 yaşındaydım ama bu sözü hiç unutmadım. Sonrasında da tüm eğitim şeklimi buna göre ayarlayarak, Boğaziçi Üniversitesi, İşletme Fakültesini bitirdim. Ardından Avon'un Avrupa merkezi olan İngiltere'de 1 yıl çalıştım ve 22 yaşında Kıbrıs'a dönerek, şirketimizin bünyesi altında bulunan Avon'da çalışmaya başladım.



Kurumsal
Yönetim ve
Sürdürülebilirlik
Merkezi

**CGS Center: İkinci kuşak evlatlar olarak,
şirkete geliş, görev alma ve yükselme ile
ilgili ne gibi politika ve stratejiler
benimsediniz? Örneğin kendi içinizde görev
dağılımını yaparken nasıl bir yol izlediniz?**

OB: Ortaokul döneminden itibaren yaz aylarında şirkette çalışıyorum. Kamyondan mal indirmeden raf tanzimine, depoda mal hazırlamadan sevkine, sipariş alımından dağıtımına kadar her kademede çalıştım. Üniversiteyi bitirip askerliğimi yaptıktan sonra şirkette tam mesai çalışmaya başladım. Babama gidip “ben geldim hazırım ne iş yapayım” diye sorduğumda bana “senin insan ilişkilerin iyi, satış ve pazarlama bölümünde başla” dedi. Benim de zaten aklımdaki departman satış ve pazarlama departmanı vardı. Hem bana uyuyordu, sevdiğim işti hem de şirkete dahil olduğum dönemde bu bölümde eksiklikler vardı.

AB: Ben Şirkete katılan ilk çocuk olduğum için, kendimi her zaman daha çok baskı altında hissettim ve almam gereken mesuliyetler her zaman daha fazla oldu. Özellikle yeni yatırımlarda her zaman yönlendirici oldum. Öncelikle şirketin her birimiyle ilgileniyordum, ancak Osman’ın pazarlama bölümünde başarılı olabileceği düşüncesiyle, şirketin pazarlama ayağında kardeşim görev almaya başladı. Ben ise daha çok finans ve dış ilişkiler işlerine yoğunlaştım. Bu arada Pınar zaten her zaman kozmetikle ilgilenmişti ve bu yönde de bir yıllık AVON merkezde aldığı stajı da tamamlayarak şirketin kozmetik bölümünün başına geçti. Dolayısıyla da görevler de bu şekilde oluştu. Zaten yeni yatırımlar hep benim yönlendirmelerimle gerçekleştiği için bu yatırımların başında da hep benim olmam gerekti. Ancak yukarıda da bahsettiğim gibi şirkete ilk katılan olduğum için aslında şirketin her birimiyle alakalı bilgim mevcuttur.

PBS: İnsan emek verince, doğru planlamayla ve disiplinle hareket edince, yaptığı işi de seviyorsa iş içindeki yükselmesi otomatik olarak gerçekleşiyor!

Ben işimde çok titiz ve disiplinli bir insanım. İngiltere’de çalıştığım 1 yıl benim için çok değerliydi. Bu süre zarfında global ve kurumsal bir şirket olan Avon’un prensiplerini ve yönetim tarzını çok iyi bir şekilde öğrendim. Şirkette çalışanlarla çok güzel diyaloglar kurdum. Ayrıca, orda bir yönetici olarak değil, düz bir personel olarak çalıştığım için bir yöneticinin çalışan üzerinde ne kadar etkili olabileceğini de birebir yaşadım. Kıbrıs’a döndüğümde ise en alt pozisyonlardan başladım. Depoda da çalıştım, dağıtımcılarla, Bölge Sorumlularıyla, ofis personeliyle sırasıyla çalıştım. KKTC Avon’un eksikleri nedir, işimizi nasıl büyütebiliriz onu saptamaya çalıştım. Ve bir bir eksiklerimizi tamamlamaya çalıştık. Şu anda KKTC Avon, global Avon şirketine bağlı olarak çalışan en az nüfuslu ülkeye sahip bir şirket olmasına rağmen, en başarılılardan birisi olarak her yıl yurtdışından ödüller alıyor.

AB: Doğrudur, çünkü örnek aldığınız kişi zaten babanızdır. Ancak tabii ki bakış açıları ve fırsat değerlendirme şekilleriniz farklı oluyor. Zamanında iş hacmi daha küçük olduğu için kendi yaptıkları işler daha farklıydı ve kontrol mekanizması daha kolaydı, şu anda baktığımızda tüm işlerimizin alokasyonu ve bunun doğru yapılıp yapılmadığının kontrolü çok daha zor, dolayısıyla sağlıklı bir hiyerarşik yapı ve kontrol mekanizması kurulması şart. Biz bunları oturtmaya çalışıyoruz.



CGS Center: İş hayatında işleri devralan ikinci kuşağın, işe yaklaşımlarında babalarıyla benzerlikler gösterdiği belirtilmektedir. Babanızın yönetim tarzına kıyasla siz neleri farklı yapıyorsunuz?

OB: Bizler ikinci kuşak olarak babalarımızı kendimize idol olarak görüp onların gösterdiği yolda giderek başarılı olacağımıza inanıyoruz. Babam lise mezunu olduğu için bizlere kıyasla akademik yönü daha eksik iken diğer yandan gerçek iş hayatı konusunda daha geniş tecrübesi vardır. Benim yönetim şeklim babama kıyasla tabii ki farklıdır. Bunun sebebi de almış olduğum eğitim, şirkete geldiğimde şirketin sermayesi, kurulmuş bir düzenin az çok olması ve zamanın özellikle dış etken bazında daha olumlu olması bizler için büyük bir şanstır. İşe başladığım zaman öncelikle şirketin karlılığını artırmak ve nakit akış hızını güçlendirmek için kolları sıvadım. Her ürünün (sku) maliyetini inceledim, pazardaki rekabete bakarak % kar mantalitesinden çıkıp müşteri algılanan fiyat politikasına uygun fiyatları değiştirdim ve böylelikle satışı ve karlılığı artırırken stokta bulunan ve dönmeyen ürünleri satıp bu ürünleri 'Ürün Portföyümüzden' çıkardım. Müşteri odaklı çalışıp nokta ziyaretlerine önem verdim ve çok çalıştım. Bunları yaparken gerçek hayatın çok zor, acımasız ve yıpratıcı olduğunu gördüm. Benim de babam gibi pişmeye başladığımı anladım. Mevcut işimi toparladıktan sonra personelimize eğitim programları organize ettim. Personelimizin vizyonu gelişirken zamana ayak uydurmaya başlamasını sağladım. Bu arada iş hacmimizi büyötmek için uluslararası fuarlara katıldım, şirketimizin portföyüne yeni markalar kattım.

PBS: Ben babamı hep örnek aldım. En çok sevdiğim yönleri girişimci yapısı, insanlarla kolaylıkla kurabildiği diyaloglardır. Benim babamdan farklı yaptığım şey ise iş dünyasındaki özellikle teknolojik yenilikleri daha hızlı yakalayarak, uygulamaya koyabilmemdir.



AB: Tüm dünyada aile şirketlerinin ömürlerinin çok da uzun olmadığı bir gerçek, zaten bizim şirketimize de bakarsanız, biz de amca çocuklarıyla bir bölünme yaşadık, dolayısıyla biz aslında ikinci jenerasyon değil, ilk jenerasyon gibiyiz. Şu anda da yapmaya çalıştığımız bizden sonra gelecek olan jenerasyonun daha sağlıklı ve sağlam temelli bir organizasyonda çalışmalarını sağlamak. Kurumsallaşma aşamasında kanımca en önemli şey kendi kendinizi iyi disipline etmeniz, kendi kendinize koyacağınız kurallara uyabilmeniz. Mal sahibi olmanız yanında bir profesyonel olduğunuzu ve bir profesyonel gibi davranmanız gerektiğini unutmamanız.

OB: Yaptığım araştırmalar sonucunda aile şirketlerinin 90 % dan fazlası ikinci kuşaktan sonra dağıldığını öğrendim. Maalesef ikinci kuşak işe geçtiği zaman eşler birbirini kıskanabiliyor, ortaklıktaki eşitlik ortaklar tarafından bozulabiliyor. Şirketimizin devamlılığı babam ve bizim için çok önemli olduğundan geçen sene kurumsallaşmaya karar verdik. Kurumsallaşırken biz ortaklara çok işler düştüğünü ve esas uygulaması gerekenlerin öncelikle biz olmamız gerektiğini gördüm.

Kurumsallaşma sancılı bir süreç; geçmişten gelen işletme anlayışımızın radikal bir şekilde değişmesi bizler için zor oldu ama esas amacımız şirketimizi ölümsüz kılmaktı. Bu yüzden, bunu yapmamız gerekiyordu. Aile anayasasını ve şirket anayasasını madde madde üstünde tartışarak oluşturduk. Artık bizimde bağlı olmamız gereken kanunlarımız var. Tabii ki uygulama çok önemlidir.

CGS Center: Kurumsallaşma çabaları sarf eden şirketlere neler tavsiye edersiniz? Siz neler yaptınız?

PBS: Kurumsallaşmada 2 şey çok önemli: Sabır ve disiplin. Ben kurumsallaşmanın kolaylıkla gerçekleşebileceğini düşünüyordum. Biz bir yıldır çalışmalarımıza devam ediyoruz ve meyvelerimiz daha şimdi gözükmeye başladı. Meyvelerin olgunlaşıp, toplanabilme seviyesine gelmesi içinse çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Kurumsallaşmada, özellikle yönetici pozisyonunda olan kişilere kuralları bozmama ve uygulamaya devam etme konusunda çok önemli görevler düşüyor.



MB: Aile Anayasasına, çok zor şartlarda ve çok büyük emek vererek kurduğumuz şirketimizin devam etmesi, yıkılmaması ve zamanla büyüyen şirketimizin daha da gelişmesi ve çok daha sağlam bir aile şirketi olması için ihtiyaç duyduk. Bu yüzden, tüm aile şirketlerine aile anayasasını tavsiye ederim.

AB: Bu Anayasa zaten kurumsallaşmanın içinde var. Onun için de nasıl Devletler ANAYASA yapar ve Devlet Kanunları içerisinde bu Anayasa esastır, biz de Aile Anayasamızı yaparken Şirketimizdeki Kuralları, Aile bireylerimizin uyması gereken kuralları ortaya koyduk. Böylelikle olması gereken her şey, yapılıp yapılamayacak olan her şey bu Anayasada var. Bu ailenin ve Şirketimizin birlik beraberliği için çok önemli. Dolayısıyla, bu Anayasa Kurumsallaşmanın olmazsa olmaz bir olgusudur.

CGS Center: KKTC’de aile anayasası hazırlayan öncü şirketlerden birisiniz. Bu anayasaya neden ihtiyaç duydunuz, ne gibi faydalar bekliyorsunuz? Aile şirketlerine bu anlamda tavsiyeleriniz nelerdir?

OB: Son şeklinin tamamlanmasını takiben Aile anayasamızı tüm ortaklar imzaladık. İkinci kuşaklar olarak evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra ister istemez her ortak kendi ailesini korumaya ve öncelikli görmeye başlıyor. Bu da ortaklar arasında eşitliğin bozulmasını ve kıskançlıkların artmasını sağlıyor. Aile anayasasını oluşturarak tüm ortaklar ailemizi bir bütün ve tek görmeyi, eşlerin ve çocukların belli kurallar çerçevesinde hareket etmesi gerektiğini bunun da şirketimizin bütünlüğü ve devamlılığı için çok önemli olduğunu gördük.

PBS: Şirketimiz 1960 yılında babam ve amcamın ortaklıklarıyla kurulmuştur. Amcamın vefatı ardından, amcamın çocuklarının ve bizim işe dahil olmamız sonrasında aramızda bazı sıkıntılar yaşanmıştır. Bunun sonucunda amcamın çocuklarıyla olan ortaklığımızı 2001 yılında anlaşarak sonlandırmak zorunda kalmıştık.

Bu ayrılma sonrasında babamla birlikte 3 kardeş işimizin başındayız ve son 10 yılda şirketimizde harika büyümeler gerçekleştiriyor. Şu anda şirketimiz KKTC’nin en bilinir, saygı duyulan şirketlerinden birisi. Daha önce yaşadığımız sıkıntıları çocuklarımızın yaşamaması ve şirketimizin yıldan yıla daha da başarılar elde ederek, sürdürülebilir olması için kurumsallaşmanın şart olduğunu düşünüyoruz.



CGS Center: Başman Group of Companies'in önümüzdeki orta ve uzun vadeli stratejik hedefleri nelerdir? Nasıl bir büyüme öngörüyorsunuz?



MB: Başman Group olarak orta ve uzun vadede stratejik hedefimiz, sağlam temeller üzerine oturtulmuş ve hiç yıkılmayacak büyük bir Holding yaratmaktır.

A.B: Şirketimizin Stratejilerini tabi ki tüm ortaklar bir araya gelerek oluşturmak durumundayız. Ancak, Şirketimiz turizm sektörüne de adım attı, dolayısıyla mevcut işlerimizin yanında herhalde bu sektörde büyüme yönüne gideceğiz gibi görünüyor.

OB: Başman Group of Companies kurulduğundan itibaren "*her zaman ileri*" sloganıyla geleceğe büyüyerek koşturmaktadır. Şirketimiz dört çatı altında operasyonlarını yürütmektedir; Hızlı tüketim ürünleri, kozmetik, tekstil ve turizm. Orta vadede amacımız mevcut yaptığımız alanlara sınırsız sarılıp her bir işletmenin rekabet gücünü, bilinirliğini ve karlılığını artırmaktır. Uzun vadede şirketimize dahil olacak üçüncü kuşak ile birlikte iş alanlarımızı ve markalarımızı geliştirerek Başman Group of Companies'i sadece Kıbrıs'ta değil tüm dünyada bilinir bir duruma getireceğiz. "Always Forward"

PBS: Abimlerin de şirkete dahil olmasından sonra şirketimiz hızlı bir şekilde büyüme gösterdi. Büyümek çok güzel ancak arada durup, bir nefes alıp toplanarak tekrar büyümeye devam etmek gerektiğine inanandanımdır. Böylece atılan adımlar daha sağlam ve kalıcı oluyor. Kurumsal yapımızı da tam oturtursak, o zaman büyüme adımlarımız daha da sağlam olacaktır.





BAŞMAN GROUP OF COMPANIES

Aile Anayasası ve Entegre Kurumsal Yönetim Projesi

Aile Anayasası ve Entegre Kurumsal Yönetim Projesi



Başman Group Aile Anayasası İmza Töreni

Başman Group of Companies, CGS Center ile Aile Anayasası ve kurumsallaşma çalışmalarına 2013 yılında başlamıştır. Bu çalışmalar ile Başman Group of Companies'in sürdürülebilirliğinin sağlanması yönünde önemli adımlar atılmıştır. "Entegre Kurumsal Yönetim" çalışması kapsamında aile üyeleri Mustafa Başman, Ali Başman, Osman Başman ve Pinar Başman ile aile anayasası çalışması yapılmış, 5 aylık sürecin sonunda aile anayasası tüm fertler tarafından imzalanarak kabul edilmiştir.

Kurumsal Yönetim çalışmaları ile hedeflenen güçlü ve etkin bir yönetim kurulu yapılanmasına geçilmiştir. Her ay düzenli yönetim kurulu toplantıları yapılmaya başlanmıştır. Yönetim kurulu şirketin operasyonları ile ilgili raporlamalara ve karar süreçlerine büyük önem vermiştir.

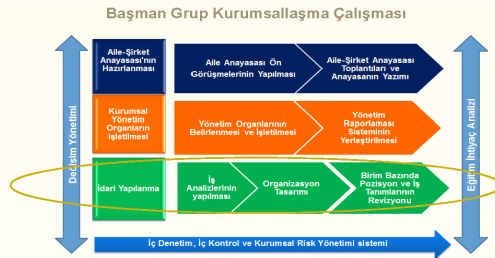
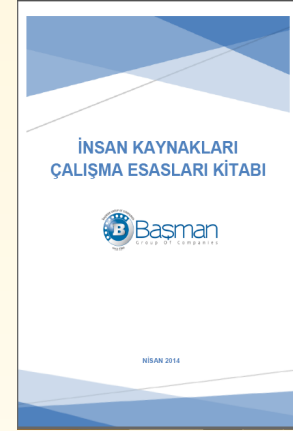
Pinar Başman Süren liderliğinde yürütülen kurumsallaşma çalışmalarına Başman Group bünyesinde mevcut durum tespitinin yapılması ile başlanmıştır. Başman Group şirketlerinde çalışanlarla birebir görüşmeler yapılmış ve tüm çalışanların yaptıkları işi her boyutuyla ele alabilmek için iş analizi çalışması yürütülmüştür.

Yapılan tüm bu çalışmalar sonucunda işlerin işleyişinde, aksayan yönler ve iyileştirilmesi gereken süreçler tespit edilerek, bu süreçlerde iyileştirme sağlanmıştır.



İnsan kaynaklarının katma değerli işlerine ağırlık verilen çalışmada İnsan Kaynakları Departmanı oluşturulmuş, ve Başman Group of Companies çalışanlarının, büyük bir grubun önemli bir parçası olduklarının anlaşılması için önemli adımlar atılmıştır.

Grubun değişik şirketlerinin muhasebe-finans altyapılarında entegrasyona ve beraberinde IT yatırımlarına da gidilerek verimlilik artırılmış ve raporlama sistematüğinde önemli çalışmalar yürütölmüştür.



Aile şirketlerinin sürdürülebilirliğinde, şirketin kişilere bağılı olmaktan çıkarılıp, kurumsal bir yapıya kavuşturulması yolunda başta Başman Group of Companies yönetim kurulu olmak üzere tüm üst düzey yöneticiler ve çalışanlar projeyi sahiplenmiş ve süreçte aktif görev almışlardır.

Kıbrıs'ın önemli şirketlerinden Başman Group of Companies ile çalışma imkanını sağlayan Radius Danışmanlık'a da teşekkürü bir borç biliriz.



ALWAYS FORWARD

**CGS®
Center**

Kurumsal
Yönetim ve
Sürdürülebilirlik
Merkezi

CGS Center tarafından hazırlanmıştır.