



S Ü R  
D Ü  
R Ü  
L E  
B i  
L i R  
L i K  
R A  
P O  
R U  
2 0  
1 6

 MAZARS

DENGE  YEARS

S Ü R  
D Ü  
R Ü  
L E  
B i  
L i R  
L i K  
R A  
P O  
R U  
2 0  
1 6



3	Rapor Hakkında
4	Vizyon - Misyon - Değerler
6	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı
8	CEO'nun Mesajı
10	Rakamlarla Mazars Denge
11	Kurumsal Profil
16	Sunulan Hizmetler
19	Ulusal ve Uluslararası Üyelikler
20	Mazars Denge İçin Sürdürülebilirlik
30	Mazars Denge Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi
38	Kurumsal Yönetim
44	Müşterilerimiz
46	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri
48	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı
55	Kültürel Sürdürülebilirlik
62	Mazars Denge ve Toplum
64	Ekler
68	GRI G4 İçerik İndeksi

# İÇİN DEKİ LER



# R A P O R H A K K İ N D A

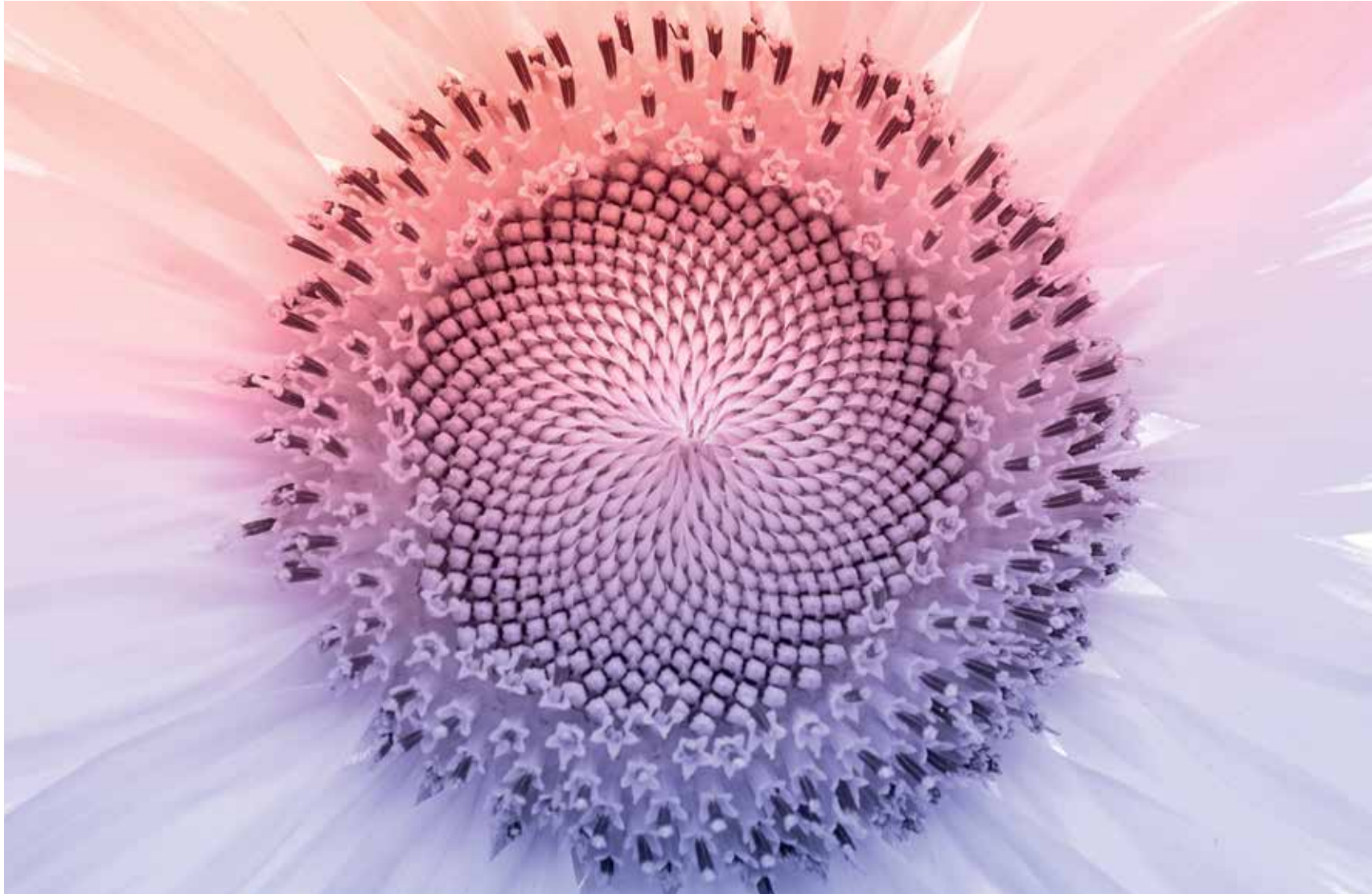
(G4-28, G4-29, G4-30, G4-32)

Mazars Denge, sürdürülebilirlik yaklaşım ve uygulamalarını paylaşmak amacıyla hazırladığı bu rapor ile tüm paydaşları ile daha yakın bir iletişim halinde olmayı arzulamaktadır. Mazars Denge'nin sahip olduğu 40 yıllık köklü geçmişi, sürdürülebilirliğin kurum kültürünün bir parçası olarak benimsenmesinin ve kurumun tüm paydaşları ile kurduğu dengenin sonucudur.

Mazars Denge'nin ilk sürdürülebilirlik raporu olan bu raporda, paydaş anketleri sonuçlarına göre belirlenmiş olan öncelikli sürdürülebilirlik konularında, 1 Ocak 2016 – 31 Aralık 2016 dönemini kapsayan 12 aylık sürece ait performansına yer verilmektedir. Rapor, GRI (Global Reporting Initiative - Küresel Raporlama İnisiyatifi) G4 raporlama kılavuzuna uygun olarak “Kapsamlı” (Comprehensive) düzeyde hazırlanmıştır.

Mazars Denge'de, sürdürülebilirlik raporlaması da dahil olmak üzere tüm sürdürülebilirlik çalışmaları, Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından yapılmaktadır. Mazars Denge 2016 yılı sürdürülebilirlik raporu, danışmanlık desteği alınarak hazırlanmıştır.

İleriye dönük olarak, Mazars Denge sürdürülebilirlik performans ve faaliyetlerinin yıllık olarak raporlanması planlanmaktadır.



## VİZYON

Kaliteli, güvenilir ve butik hizmet anlayışı ile sektörünün en itibarlı firması olmak.

## MİSYON

Değerlerini ve çalışan gelişimini temel alarak sorumlu gelir elde etmek, müşterileri ve tüm paydaşları için sürdürülebilir değer yaratmak.

## VAZGEÇİLMEZ KURUMSAL DEĞERLER

### MAZARS DENGİ'NİN HEDEFİ

**Mazars Denge yaptığı bütün işlerde tek bir hedefe odaklanmaktadır:**  
**“Toplum ve tüm paydaşları için sürdürülebilir değer yaratmak.”**

### ÖNCE İNSAN VE ÇEŞİTLİLİĞİ SAYGI

Mazars Denge için öncelik her zaman insandır ve insana verilen değer esastır. Ayrıca coğrafi sınırlar, kültürel farklılıklar ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm bireylere saygı gösterilir ve kurumsal yapısı içerisinde her türlü çeşitlilik desteklenir.

### ETİK

Mazars Denge mesleki etik kılavuzu etik yaklaşımının göstergesi olup yaptığı her işte kendisine rehberlik eder.

### BUTİK HİZMET

Mazars Denge büyük küçük farkı gözetmeden müşterilerinin sorunlarına kendi sorunlarıymış gibi yaklaşarak çözüm odaklı olmayı ve tüm paydaşları adına değer yaratmayı amaçlar.

### TEKNİK MÜKEMMELLİK

Teknik mükemmellik, Mazars Denge’de işe alım süreci ile başlar; iş başı eğitim, genel teknik eğitimler ve yetkinlik bazlı eğitimler ile desteklenir. Teknik mükemmellik, Mazars Denge’nin kaliteli hizmet yaklaşımı ve bağımsızlık ilkesinin de temel dayanaklarından biridir.

### BAĞIMSIZLIK

Yer aldığı tüm işlerde hiçbir şekilde ödün vermediği bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile Mazars Denge tüm paydaşları tarafından “dürüst ve objektif” bir çözüm ortağı olarak tanımlanmaktadır. Bağımsızlık ilkesi gereği Mazars merkezin sunduğu uluslararası normlara uyum esastır.

### SÜREKLİ GELİŞİM

Mazars Denge geçmişten öğrenip, geleceğe bakan, teknolojik gelişimlere anında adapte olan ve bilgi birikimini tüm paydaşlarına aktaran, yenilikçi bir kurum olmaktan gurur duyar.





# YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI

Kurumsal  
sürdürülebilirlik  
modelimizle,  
çevresel, sosyal  
ve ekonomik  
bir dengenin  
oluşturulmasına  
ve bu doğrultuda  
pozitif bir  
gelişimin  
sağlanmasına  
katkıda  
bulunuyoruz.



(G4-1, G4-2)

Değerli Paydaşlarımız,

M.Ö.535-475 yılları arasında Efes'te yaşamış olan filozof Herakleitos “Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir!” demiş.

İnsan iki ayağı üzerine kalkarak yürümeye başladığından beri, hem çevresinin değişmesine katkı sağlamış, hem de kendisi bu değişen çevreye ayak uydurabilmek için akla hayale sığmayacak çabalar sarf ederek günümüze kadar gelişimini sürdürebilmeyi başarmıştır. Çevreyle insan arasındaki inişli çıkışlı ilişki, çevreyle diğer tüm canlılar arasındaki ilişkiden çok daha farklı ve karmaşıktır.

İnsan toplulukları “avcı-toplayıcı toplum” örneğinden, günümüzdeki “bilgi toplumu” yapısına ulaşana kadar çeşitli evrelerden geçmiştir; gelişe gelişe bugün “homo sapiens intellectus” olarak tanımlanan günümüz insanına ulaşmıştır. Ancak ne yazık ki, bir yandan, bu gelişimin sağladığı refah ve sağlıklı yaşam koşulları hem bölgeler arasında, hem de aynı bölgede yaşayan insanlar arasında aynı oranda paylaşılamamış, hatta arada büyük uçurumlar oluşmuş, diğer yandan da çevresel faktörler bu gelişimden olumsuz etkilenmiş, onarılması güç yaralar almıştır.

Gelişimin ve kalkınmanın lokomotifleri olarak teşvik gören aşırı tüketim modeli, artık çevremize ve topluma zarar veren, sürdürülmesi zor bir olguya dönüşmüş; dünyamızın ve insanlığın geleceğinin sorgulanır hale gelmesi sonucunu doğurmuştur. Günümüzde ekonomi bilimi uzmanları mevcut modelin artık değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğunu öne sürmekte; değişik alternatif modeller üretmekte ve “İnsanlığa Faydalı ve Çevre ile Uyumlu, Sürdürülebilir Ekonomi” modelinin uygulanmaya başlanması gerektiğini ortaya koymaktadırlar.



Tabii ki, bu tür modellerin uygulanabilmesi, hem ulusal hem de uluslararası bir takım reformların gerçekleştirilmesine, devlet yapılandırılmalarının gözden geçirilmesine bağlıdır ve bu, görev alanımızın da konumuzun da dışındadır. Ancak, yine de bizlere, hem bireyler hem de şirketler olarak kendi çapımızda, önemli bir görev düşmektedir. Bu görev de kendi etki alanımız içerisinde, elimizden geldiğince, söz konusu sürdürülebilir modelin uygulanabilirliğine katkı sağlamak ve bu doğrultuda çevresel, sosyal ve ekonomik bir dengenin sağlanarak pozitif gelişimin başarılabilmesine yardımcı olmaktır.

İçinde bulunduğumuz yıl, 40. kuruluş yıl dönümünü kutlamakta olduğumuz şirketimiz, kuruluşundan bu yana yukarıda açıklamaya çalıştığım kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımının bir parçası olan değerlerine her zaman bağlı kalmıştır.

Elinizdeki rapor da şirketimizin bu yaklaşıma verdiği önemi ve gösterdiği çabayı vurgulamaktadır. İleride bu çabanın daha da artarak ülkemizde ve dünyada sürdürülebilirlik konusundaki duyarlılığın yaygınlaşmasına ve genel bir davranış şekline bürünmesine katkı sağlamasını hedeflemekteyiz.

Bu raporun hazırlanmasında emeği geçen, başta Şirketimiz CEO'su Dr. İzel Levi Coşkun ve danışmanımız Prof. Dr. Güler Aras olmak üzere ‘Sürdürülebilirlik Komitemize’ ve ayrıca tüm çalışanlarımıza candan teşekkür ederim.

LEON ASLAN COŞKUN, YMM

Yönetim Kurulu Başkanı

Mazars Denge

# CEO'NUN MESAJI

Bizi 40 yıldır ayakta tutan, şirketimizin kurulduğu günden itibaren bağlı kaldığı ve bütün iş süreçlerimizin ayrılmaz birer parçası olan değerlerimizdir.



(G4-1, G4-2)

Değerli Paydaşlarımız,

2015'in Aralık ayında gerçekleştirilen COP 21 toplantısı şirketimizde sürdürülebilirlik raporu hazırlıklarının başlangıcı için bir dönüm noktası oldu.

Bu toplantıda devletler makro ölçekte bir uzlaşma arayışı içindeyken bireylerin ve şirketlerin sürdürülebilir kalkınma adına mikro ölçekteki katkılarının sınırlı kalması halinde istenilen hedeflere ulaşmanın ne kadar imkânsız olduğunu fark ettik.

Bu doğrultuda, geçmişi 40 yıla dayanan ve muhasebe, vergi, denetim ve danışmanlık sektöründe adeta bir ekol ve öncü olarak kabul edilen şirketimizin “önce insan, mesleki sorumluluk, etik, bağımsızlık ve kalite,” gibi kurucumuz ve Yönetim Kurulu Başkanımız Leon Coşkun'dan devraldığımız değerlerle, GRI standartlarının uyumu bizi 1 Nisan 2016 tarihinde “Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni” imzalayarak GRI4 formatındaki raporlama sürecimizi başlatmaya yönlendirdi.

Bizi 40 yıldır ayakta tutan ve iş yapış tarzımızın ayrılmaz birer parçası olan, mesleki ve evrensel değerlere sahip çıkıyor olmamızın, akılcı yaklaşımımızın ve kendimizi sürekli geliştirme çabamızın bizi bir 40 yıl daha ileriye taşıyacağına dair inancımız tam. Öte yandan paydaşlarımız için yarattığımız değer ile ortaya çıkan sosyal ve çevresel etkinin, ancak kurumsal bir düzen içinde raporlandığı ve takip edildiği takdirde sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönelik üzerimize düşen sorumluluğu gerçekleştirebileceğimizi görüyoruz.

Bunu başarabilmek için de ilk adımın şirket içinde sürdürülebilirlik konusunda bir farkındalık yaratmak olduğu kanısındayız. Bu adımı:

- Tüm süreçlerimizde uygulama,
- Kısa, orta ve uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirlik hedefleri belirleme,
- Doğru ölçüm yapma ve
- Sürdürülebilirlik elçisi rolünü üstlenme adımları takip edecek.



Ayrıca, bütün bu çalışmalarımızın meyvesi olarak en geç 2020 yılına kadar Mazars Denge'nin ilk entegre raporunu yayınlamayı hedefliyoruz.

Bu adımların tümünde temel amacımız şirket olarak sadece büyümek değil, gelişmek. Stratejik odak noktamız ise, bu gelişimi çalışanlarımıza ve özellikle kadın istihdamına yatırım yaparak gerçekleştirmek. Bu yüzden de yine 2016 yılında Kadının Güçlendirilmesi İlkeleri'nin (Women's Empowerment Principles) de imzacısı olduk.

Burada iki etkenin bizleri zorlayacağını düşünüyoruz. Bunlardan birincisi, mevcut ekonomik, sosyal ve çevresel sorunlar. İkincisi ise, şirket olarak özellikle yönetim kademesinin kurumsal sürdürülebilirlik kavramını anlaması, benimsemesi ve sürdürülebilirlik yaklaşımının tüm operasyonlarımızla bütünleştirilmesi adına çalışanlarımıza bu yaklaşımı aktarması olacaktır.

Mesleğimizin gereklerini yerine getirirken paydaş zincirinin en uç noktasında “birey”e kadar uzanan bir sorumluluğa sahip olduğumuz gerçeğinden yola çıkarak ülkemizin hukuk, adalet, demokrasi ve ekonomi sınavından başarılı bir şekilde çıkabilmesinde mikro ölçekte ne kadar önemli bir role sahip olduğumuzun bilincindeyiz.

Bu yüzden 2016 ve 2017 yılları içinde şirket kültürümüze yerleşmiş olan bu sorumluluk bilinciyle mesleğimizi icra ederken bir yandan kurumsal sürdürülebilirlik farkındalığının tüm şirket kademelerinde var olmasını ve artırılmasını sağlarken diğer yandan da kurmuş olduğumuz modelde hedeflerin belirlenmesi ve doğru ölçümlerin yapılabilmesini mümkün kılmaya çalışacağız. Şirketimizin 40. yılında ilk kez yayınladığımız bu raporun başta çalışanlarımız ve müşterilerimiz olmak üzere tüm paydaşlarımıza hayırlı ve yol gösterici olması dileğiyle...

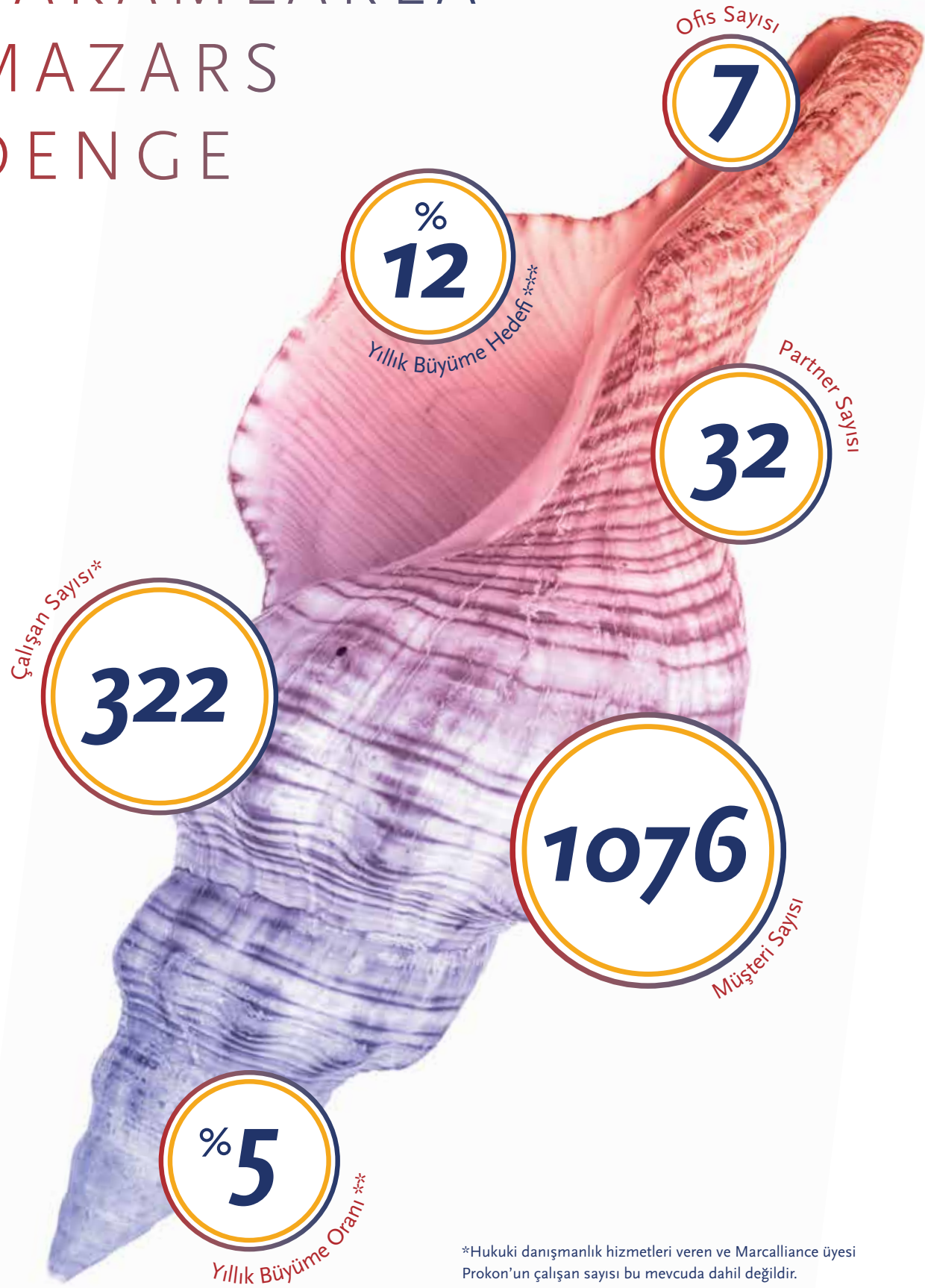
DR. İZEL LEVİ COŞKUN

CEO

Mazars Denge



# RAKAMLARLA MAZARS DENGİ



\*Hukuki danışmanlık hizmetleri veren ve Marcalliance üyesi Prokon'un çalışan sayısı bu mevcuda dahil değildir.  
\*\*Mazars Denge'nin 31.12.2015 – 31.12.2016 arası büyüme oranıdır.  
\*\*\*Mazars Denge'nin 31.12.2016 – 31.12.2017 arası büyüme hedefidir.

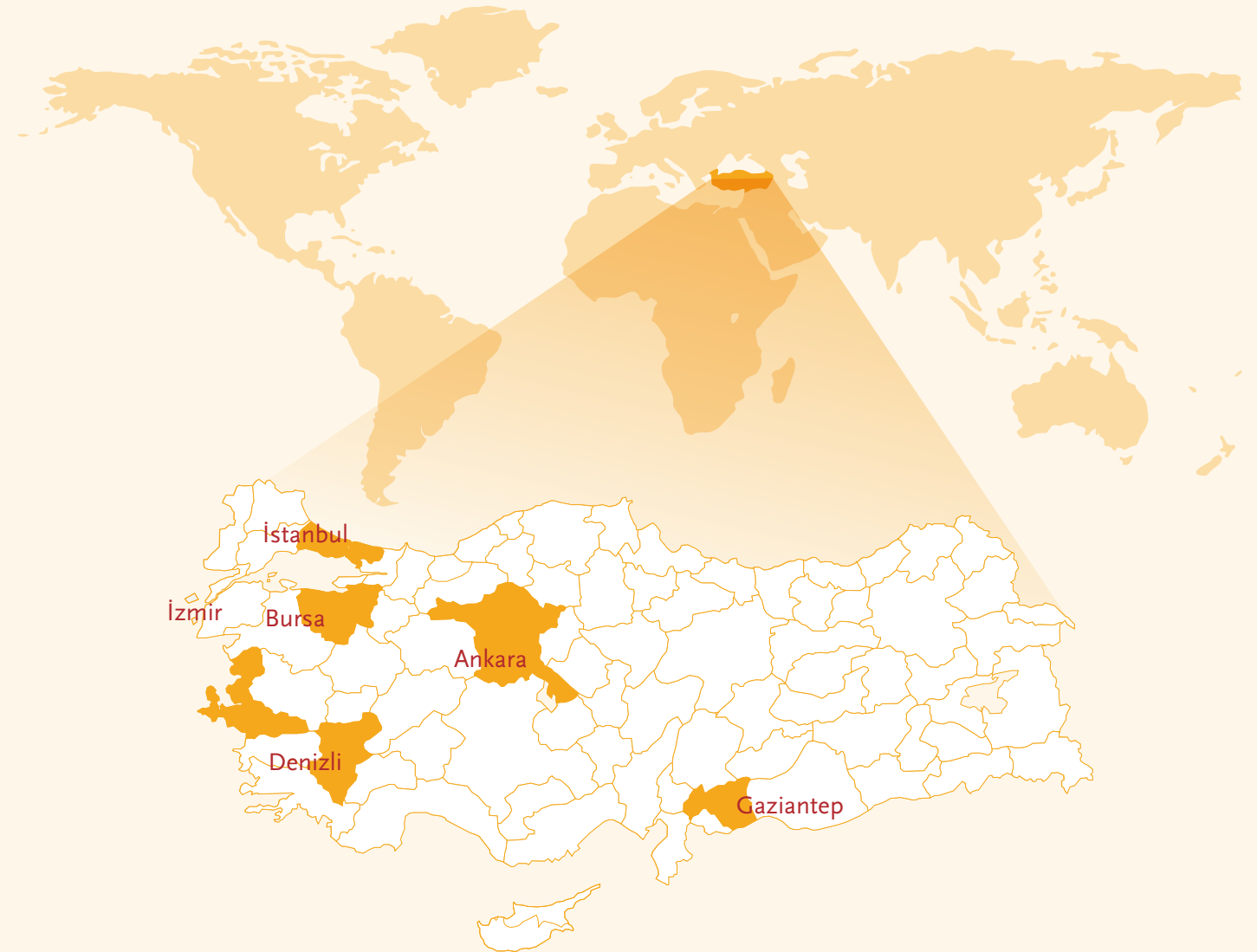
## KURUMSAL PROFİL

### DÜNYA'DA MAZARS

Mazars; denetim, muhasebe, vergi ve danışmanlık alanlarında hizmet veren uluslararası ve tam entegre bir kuruluştur.

### MAZARS DENGİ

1977'de 2 kişilik bir ortaklık olarak kurulmuş olan Mazars Denge 40 yıllık tecrübesiyle farklı sektörlerde 1000'den fazla firmaya (%50'den fazlası uluslararası firma), **15'i Yeminli Mali Müşavir olan 32 ortağıyla beraber Türkiye'de 6 ayrı merkezde, toplam 7 ofisteki (İstanbul, Ankara, Bursa, Denizli (2), İzmir ve Gaziantep) 322 kişilik uzman kadrosuyla hizmet vermektedir.** Türkiye'nin en büyük 5 denetim firması arasında bulunan Mazars Denge, güvenilir, kaliteli ve butik hizmet anlayışıyla müşterilerine hizmet vermektedir.





# GEÇMİŞTEN BUGÜNE MAZARS DENGE

## 40 YILIN HİKAYESİ

Değerlerine olan sadakati, kaliteli hizmet anlayışı, etik duruşu ve müşterilerinin ihtiyaçlarını ön planda tutan nitelikli çalışanları ile sunduğu butik hizmet sayesinde Mazars Denge 40. yılına başarıyla ulaşmıştır.

### 1977-1987

Denge Limited Şirketi 20 Aralık 1977'de kuruldu. Muhasebeciye “katip” denilen yıllarda güvenilirlik, butik hizmet ve kalite değerleri hizmet anlayışının temeline yerleştirildi.

### 1987-1997

1988'de denetim hizmetleri vermeye başlandı. 1989'da vergi hizmetleri ayrı bir departman olarak organize edildi. 1994'te Ankara Ofisi açılarak Türkiye'deki etki alanı büyütüldü. 1995'te yönetim danışmanlığı hizmetleri vermeye başlandı.

### 1997-2007

1998'de kuruluş değerlerinin korunabileceği Fransa, Paris merkezli Mazars ile ortaklık anlaşması imzalanarak uluslararası boyut kazanıldı.

2001'de Accounting Outsourcing Hizmetleri departmanı özellikle yabancı firmalara hizmet verecek şekilde yeniden yapılandırıldı.

### 2007-2017

2008'de Transfer Fiyatlandırması Hizmetleri vermeye başlandı ve aynı yıl International Tax Review tarafından Türkiye'deki **En İyi Vergi Firması** seçildi. 2009'da Bursa Ofisi açılarak Türkiye'de üçüncü büyük şehirde hizmet vermeye başlandı. 2011'de International Tax Review tarafından Türkiye'nin **En İyi Vergi Firması** seçildi. 2012'de Gaziantep Ofisi açıldı. Aynı yıl kurumsal finansman, iç denetim ve stratejik danışmanlık hizmetleri vermeye başlandı. World Tax 2015'te **Türkiye'deki En Üst Sınıfta Bulunan 4 Vergi Danışmanlığı Firmasından Biri** ilan edildi.



# KİLOMETRE TAŞLARI



**1977**  
Muhasebe ve vergi şirketi  
olarak kuruluş



**1988**  
Denetim hizmetlerinin  
verilmeye başlanması



**1989**  
Vergi hizmetlerinin ayrı bir  
departman olarak yapılandırılması



**1994**  
Ankara Ofisi'nin açılışı



**1995**  
Yönetim danışmanlığı  
hizmetlerinin verilmeye başlanması



**1998**  
Mazars Ortaklığı



**2001**  
AOS hizmetlerinin yeniden  
yapılandırılması



**2008**  
Transfer fiyatlandırması  
hizmetlerinin verilmeye başlanması



**2008**  
International Tax Review tarafından  
Türkiye'deki En İyi Vergi Firması seçilmesi



**2009**  
Bursa Ofisi'nin açılışı



**2009**  
Denge Akademi ile eğitim  
hizmetlerinin verilmeye başlanması



**2009**  
International Tax Review tarafından  
Türkiye'deki En İyi Transfer  
Fiyatlandırması Firması seçilmesi



**2011**  
International Tax Review  
tarafından Türkiye'deki En İyi  
Vergi Firması seçilmesi



**2012**  
Gaziantep Ofisi'nin açılışı



**2012**  
Kurumsal Finansman İç Denetim ve  
Stratejik Danışmanlık hizmetlerinin  
verilmeye başlanması



**2013**  
Denizli Ofisi'nin açılışı



**2013**  
İzmir Ofisi'nin açılışı

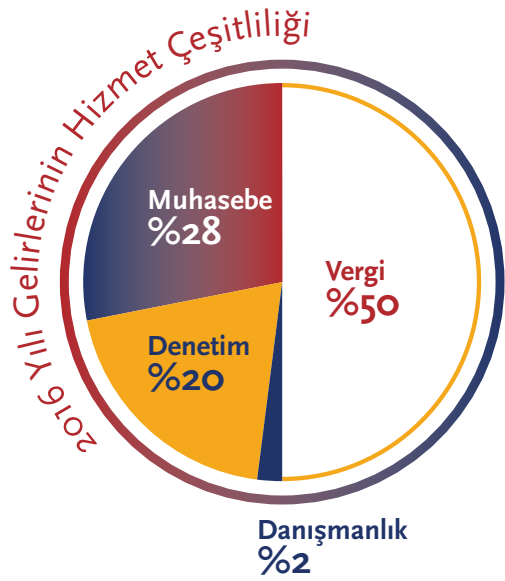


**2015**  
World Tax 2015'te Türkiye'deki En Üst  
Sınıfta Bulunan 4 Vergi Danışmanlığı  
Firması'ndan biri olarak seçilmesi



# SUNULAN HİZMETLER

Mazars Denge çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren müşterilerine denetim, muhasebe, vergi ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır.



## VERGİ HİZMETLERİ

- Vergi Danışmanlığı ve Tam Tasdik
- Vergi Revizyonu
- Transfer Fiyatlandırması
- KDV İadesi

## BAĞIMSIZ DENETİM HİZMETLERİ

- Bağımsız ve Özel Amaçlı Denetim

## MUHASEBE HİZMETLERİ

- Muhasebe revizyonu
- Bordrolama
- Raporlama
- Muhasebe

## DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

- Kurumsal Finansman
  - Şirket değerlemesi
  - Birleşme ve devralma danışmanlığı
  - Halka arz öncesi danışmanlık
  - Finansal modelleme
  - Proje finansmanı
  - Sermaye piyasası danışmanlığı
- Stratejik Yönetim Danışmanlığı
- Kurumsal Yönetim, Risk, Kontrol ve İç Denetim Hizmetleri
  - Kurumsal yönetim danışmanlığı
  - Risk, kontrol ve iç denetim hizmetleri
  - İç denetim hizmetleri
  - İç kontrol hizmetleri
  - Kurumsal risk yönetimi hizmetleri
  - Bilgi teknolojileri risk hizmetleri

## SİRKÜLERLER

- Vergi alanındaki değişiklikler

## DENGE AKADEMİ

- Eğitim

## ÇİN MASASI

- Çin merkezli firmalara verilen hizmetler

## VERGİ HİZMETLERİMİZ

Mazars Denge, Vergi Danışmanlığı ve Tam Tasdik, Vergi Müşavirliği, Revizyon, Transfer Fiyatlandırması, KDV İadesi Hizmetleri vermektedir.

Şirketin 40 yıllık tecrübesiyle yetişmiş uzman tasdik ekipleri 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu kapsamında, kurumların belge ve kayıtlarını vergi inceleme elemanları titizliği ile inceleyerek yönetime düzenli olarak raporlamaktadır.

Bu raporlar ışığında Mazars Denge vergisel risk doğurabilecek hataları yönetime bildirerek önlem alınmasını sağlamakta ve şirketi herhangi bir incelemeye karşı koruyarak vergisel açıdan sağlıklı bir duruma getirmektedir.

### Mazars Denge'nin Hizmet Farkı:

- Oluşturulan teknik ekibin sürekli geliştirmeleriyle kullanılan CAP programı sayesinde vergi denetimlerinin verimliliği artmakta ve müşterilerin muhasebe departmanlarının saha çalışması esnasındaki iş yükü azaltılmaktadır.
- Tüm Mazars Denge ofislerinde hazırlanan tam tasdik raporları örnekleme usulü seçilerek vergi ortağı tarafından kontrol edilmekte ve kontrol sonucunda hazırlanan raporlar ilgili YMM ve yönetim kuruluna sunulmaktadır.
- 3 haftada bir YKB önderliğinde tüm Mazars Denge ofislerindeki YMM'ler ve direktörlerle birlikte teknik toplantılar yapılmakta; dönem içindeki tüm kanuni değişiklikler, çıkan makaleler ve tebliğler tartışılmaktadır.

## BAĞIMSIZ DENETİM HİZMETLERİ

Mazars Denge müşterilerine uluslararası standartlarda bağımsız denetim ve ayrıca özel amaçlı denetim hizmetleri sunmakta olup, ulusal ve uluslararası kuruluşların vermiş olduğu tüm önemli mesleki yetkilere haizdir.

Bağımsız Denetim Departmanı 1988 yılında kurulmuştur. Bağımsız Denetim Departmanı faaliyetlerini dünya çapında bir şirket olan ortağı Mazars'ın programları doğrultusunda tüm teknik bilgisinden faydalanarak sürdürmektedir.

Mazars Denge, Sarbanes-Oxley Yasası çerçevesinde Amerika'da halka açık şirketlerin bağımsız dış denetimlerini yapacak kuruluşları yetkilendiren PCAOB (Public Company Accounting Oversight Board) tarafından Türkiye'de yetkilendirilmiştir.

Denetimler, Uluslararası Denetim Standartları'na uygun olarak yapılmaktadır ve muhasebe kayıtlarının doğrulanmasına yönelik gerekli görülen denetim prosedürlerini içermektedir.

### Mazars Denge'nin Hizmet Farkı:

- Mazars Denge'nin denetim ekibi sigortacılık konusundaki uzmanlığıyla Türkiye'deki sayılı ekiplerden biri olmuştur. Bağımsız denetim yaptıktan sonra sigorta şirketlerinde sektörel deneyimlerini arttıran ve ardından Mazars Denge denetim ekibine katılan çalışanlar, Mazars Denge'ye önemli bir müşteri bakış açısı katmıştır.
- Başarılı bir şekilde ilerleyen denetim/vergi hibrid ekip projesi ile vergi ve bağımsız denetimlerin verim ve kalitesi daha da arttırılmıştır.



## MUHASEBE HİZMETLERİ

Mazars Denge'de muhasebe departmanlarının kısmen ya da tamamen outsource edilmesiyle firmaya dışarıdan destek verilmektedir. Bu karar muhasebe departmanının oluşturulmasına, bilgisayar, çalışan ve pahalı muhasebe programları gibi konulara yatırım yapılması zorunluluğuna bir alternatiftir. Ayrıca, düzenli vergi kontrolleri yapılmakta ve vergi cezaları ile sonuçlanabilecek muhasebe hatalarından firma yönetimini bilgilendirmek için raporlar hazırlanmaktadır. Bordro ve yönetim raporlaması hizmetleri de muhasebe hizmetleri kapsamına dahildir. Buna ek olarak, mail adreslerine düzenli gönderilen sirkülerler ile muhasebe prosedürleri, vergi ve iş kanunlarındaki son değişiklikler hakkında müşterilere bilgilendirme yapılmaktadır.

### Mazars Denge'nin Hizmet Farkı:

- Muhasebe departmanının üst yönetiminde bağımsız denetim ve uluslararası vergi konusunda uzman partnerlerin bulunması muhasebe departmanında çalışan ekiplere farklı bir vizyon kazandırmakta ve müşteriler için danışman bakış açısıyla daha yüksek katma değer yaratılmaktadır.

Ürün ve hizmetlerimiz hakkında detaylı bilgi için Mazars Denge websitesini ziyaret edebilirsiniz.  
<http://www.mazars.com.tr/Anasayfa/Hizmetlerimiz>

## DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

Mazars Denge Danışmanlık Hizmetleri interdisipliner yapısıyla farklı konularda müşterilerinin ihtiyaçlarına özel çözümler sunmaktadır. Ana faaliyet alanları:

- Kurumsal Finansman Hizmetleri (Değerleme, Birleşme ve Satınalma ve diğer kurumsal finansman hizmetleri)
- Stratejik Yönetim Danışmanlığı Hizmetleri
- Kurumsal Yönetim, Risk, Kontrol ve İç Denetim Hizmetleri
- Bilgi Teknolojileri ve Risk Hizmetleri

## DENGE AKADEMİ

Denge Akademi her türlü mesleki konuda alanında uzmanlaşmış isimler tarafından hazırlanan butik eğitimler vermektedir.

## ÇİN MASASI

Mazars Denge Çin Masası Çin'de yatırım yapmak isteyen Türkiye kökenli firmalara ve Türkiye'de yatırım yapmak isteyen Çin kökenli firmalara şirket kurulumu, hukuk danışmanlığı, vergi, denetim, eğitim ve kurumsal finansman konularında her türlü danışmanlık hizmeti vermektedir.

# ULUSAL VE ULUSLARARASI ÜYELİKLER

Mazars Denge, mesleki ve sosyal sorumluluk bilinciyle nitelikli katkı sağlayabileceği ve değer yaratabileceği bir çok oluşumda yerini almıştır ve almaya devam edecektir.

Mazars Denge çalışanları ve yöneticileri zamanlarını ve kaynaklarını etki yaratabilecekleri alanlarda etkin ve kaliteli bir şekilde paylaşmaktadır.

## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İNİSİYATİFLERİ

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)
- Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPS)
- Entegre Raporlama Türkiye Ağı (ERTA)

- TÜSİAD; TÜSİAD'ın aktif bir üyesi olarak CEO düzeyinde temsil edilmektedir. Mazars Denge TÜSİAD'ın "Bu Gençlikte İş Var" projesine altın sponsor olmuş ve CEO düzeyinde katılım ve katkı sağlamıştır.
- Alman Türk Ticaret Sanayi Odası (AHK)
- Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası; Yönetim Kurulu düzeyinde temsil edilmektedir.
- Bağımsız Denetim Derneği
- Belçika Ticaret Odası
- British Chamber of Commerce in Turkey (BCCT)
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- Endeavor; CEO düzeyinde temsil edilmektedir.
- Gelir İdaresi Müdür ve Müdür Yardımcıları Derneği (GİMDER)
- Gelirler Kontrolörleri Derneği
- İstanbul Yeminli Mali Müşavirler Odası
- İsveç Ticaret Odası Derneği
- İtalyan Ticaret Odası
- Keiretsu Forum; CEO düzeyinde temsil edilmektedir.
- Maliye Hesap Uzmanları Derneği
- TÜSİAD Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Çalışma Grubu
- Türk Fransız Ticaret Odası (CCI France Turquie)
- Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE)
- Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği (TMUD)
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)
- Uluslararası Finansal Yönetim Enstitüsü (UFE)
- Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED)



# MAZARS DENGİ İÇİN SÜRDÜRÜ LEBİLİRLİK

## MAZARS DENGİ'NİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

Mazars Denge için sürdürülebilirlik kavramı  
3 ana faktör üzerinden tanımlanabilir:

- Değerlere bağlılık
- Sürekli gelişim
- Sorumluluk bilinci

### 1. Değerlere Bağlılık

Bir şirketin kuruluş felsefesiyle iş yapış tarzının temel ögesi olan “kimliği” ile bu kimliği paydaşlarına nasıl yansıttığının karşılığı olan “imajı” arasında uyum olması şarttır.

Mazars Denge kurumsal sürdürülebilirlik sürecinin başında gerçekleştirilen paydaş anketinin açık uçlu sorularında Mazars Denge denildiğinde aklınıza gelen ilk üç kelimenin ne olduğuna cevaben en çok tekrar eden kelimelerin “**güvenilir, etik, kaliteli, butik hizmet, yenilikçi**” olduğu görülmüştür.

Bu sonuç, Mazars Denge'nin 40 yıl sonra dahi kimliğinde yer alan değerlerin paydaşlar tarafından doğru bir şekilde algılandığının, başka bir deyişle şirket kimliği ile imajının uyumlu olduğunun kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Mazars Denge, 40 yıllık yolculuğunda şartlar ne olursa olsun, bağlı olduğu değerlerini mesleği icra ederken birer amaç olarak görmüştür. Elde edilen “para” ise değerlerinden ödün vermediği için “sorumlu gelir” haline gelerek şirketin kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirmek için hep bir araç konumunda kalmıştır.

Dolayısıyla Mazars Denge kendisini bugüne getiren bu değerlerin, sürdürülebilirlik bağlamında kendisini en az bir 40 yıl daha ileriye taşıyacağına bilincindedir.

### 2. Sürekli Gelişim

Hizmet sektörünün ana yapı taşının insan olduğunun bilinciyle Mazars Denge'de “**önce insan**” prensibi ile çalışanların gelişimine ve memnuniyetine odaklanılmaktadır.

Bir şirket girişimcilik ruhu ile kurulur, sonra da gelişir, büyür, kurumsallaşır. Kurumsallaşma girişimcilik ruhunu azaltıp şirketi hantallaştırırsa, gelişim bir süre sonra durur. Mazars Denge'de çalışan ekiplerin, kurumsal yönetim çerçevesi içinde sürekli öğrenen ve sürekli gelişen bir yapıda olabilmeleri için azami çaba gösterilmektedir. Özellikle yönetim kademesi tarafından sunulan yenilikçi ve sektörde öncü projelerin daha farklı kademelerde geliştirilebilmesi ve uygulanabilmesi için uzun vadede sırasıyla aşağıdaki adımların atılması hedeflenmektedir.

- 2016 yılında gerçekleştirilen “Çalışan Memnuniyeti Anketi'nin” sonuçlarına yönelik aksiyon planları oluşturmak. (2016-2017)
- Kişi başı teknik ve yetkinlik bazlı (zaman yönetimi, öncelik belirleme, ekip yönetimi, yaratıcılık, liderlik vb.) eğitimlerin yıllık ortalamalarını arttırmak. (2017 ve takip eden yıllarda)
- Sigorta ve otomotiv haricinde uzmanlaşma alanları yaratmak ve bu alanlarda gelişime yönelik hem lokal hem de Mazars'ın uluslararası erişiminden destek almak. (2017 ve takip eden yıllarda)

- Tüm hizmet süreçlerimizi ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal yönetim entegre bakış açısıyla yeniden gözden geçirerek daha uygulanabilir, pratik, dinamik ve kurumsal sürdürülebilirlik ilkelerine uygun bir hale dönüştürmek. (2017 ve 2018’in ilk yarısı)
- Süreçlerin çıktılarına ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal yönetim ilkelerini ilgilendiren başarı kriterleri eklemek. (2017 ve 2018’in ilk yarısı)
- Bu başarı kriterlerini uzun vadede yönetim kademesinden başlamak üzere, tüm ekiplerimizde performans göstergesi haline getirmek. (2018-2019)
- Yeni kurulan Stratejik Danışmanlık ve Bilgi Güvenliği Hizmetleri birimlerimizin de bilgi birikiminden faydalanarak şirket içinde her seviyede inovasyona yatkın bir ekosistem oluşturmak. Bu ekosistemin oluşturulmasında Vergi ve Denetim Departmanlarının hibrid ekip projesinden faydalanmak. (2017 3. çeyrekte itibaren)
- Şirket içinde kurum içi girişimcilik kültürünü yaratmak. (2019)
- İlk entegre raporu yayınlamak (2019 ya da 2020)

### 3. Sorumluluk Bilinci

İşletmelerin faaliyette bulundukları toplumla ilişkili olan performansı ve çevreye olan etkileri, faaliyetlerini etkin olarak devam ettirebilmesinde ve tüm performansının değerlendirilmesinde kritik rol oynamaktadır. Bu durum, kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması için sağlıklı ekosistemlerin, sosyal eşitliğin ve kurumsal yönetimin bir arada var olması gerekliliğini ortaya koyar.

Denetim sektöründeki etik anlayış yaklaşımı sorumluluk sınırlarının toplumdaki bireye kadar uzanmasına sebep olmaktadır. Başka bir deyişle, Vergi Dairelerine gönderilen beyannamelerde, imzalanan tam tasdik raporlarında, gerçekleştirilen bağımsız denetimlerde yapılacak en ufak bir hatanın, sorumluluk zincirinin uç noktasında sokaktan geçen vatandaşın yanıltmak anlamına geldiğine inanılmaktadır. Bu da mesleğin ne kadar büyük bir sosyal sorumluluk gerektirdiğinin açık göstergesidir.

Aynı şekilde bu sosyal sorumluluk yaklaşımı çalışanlardan başlayarak, halka halka, müşterilerimiz, rakiplerimiz, bağlı bulunduğumuz kamu kurumları, mesleki ve diğer odalar, devletin kendisi, eğitim kurumları, sivil toplum kuruluşları vb. ve en sonda birey olmak üzere tüm paydaşların birbiriyle etkileşim içinde olduğunu göstermektedir.

Bu etkileşim Mazars Denge içindeki tüm birimler arasında departman ve kıdem farkı gözetmeksizin aynı sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi, paylaşımcı olmayı ve etkin bir iletişim içinde bulunmayı gerektirmektedir.

Mazars Denge’de itibarın en önemli bileşenlerinden biri olan “güvenilirlik” kavramının içini doldurabilmek için ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Standardı’na paralel olarak:

- Sosyal sorumluluk Kavramını anlamak,
- Şirketimizin özelliklerinin sosyal sorumluluk ile ilişkisini irdelemek,
- Sosyal sorumluluk için gönüllü girişimlerde bulunmak,
- Sosyal sorumluluğa yönelik güveni arttırmak,
- Şirketimizin aksiyon ve uygulamalarında sosyal sorumluluk bağlamında geliştirilmek,
- Şirket içinde ve dışında sosyal sorumluluğu ilgilendiren doğru ve etkin bir iletişim altyapısı oluşturmak.

Mazars Denge “**sorumlu gelir**” ile “**sorunlu gelir**” arasındaki farkı çok iyi bilmekte ve gelecek kuşaklara bu etik yaklaşıma sahip bir meslek bırakmayı toplumsal ve mesleki bir görev olarak kabul etmektedir.



## MAZARS DENGİ'NİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAPILANMASI



**Mazars Denge Sürdürülebilirlik Temsilcileri**  
Mazars Denge sürdürülebilirlik stratejilerinin belirlenmesi ve sürdürülebilirlik politikalarının tüm şirkete yayılması amacı ile, haftalık düzenli toplantılarla CEO başkanlığında bir araya gelir.

Dr. İzel Levi Coşkun	CEO	Sürdürülebilirlik Elçisi
Barlas Hünelp	Pazarlama Direktörü	Sürdürülebilir İletişim Temsilcisi
Nisa Dizdar	İnsan Kaynakları Direktörü	Çalışan Memnuniyeti ve Gelişimi Temsilcisi
Celalettin Günçavdı	Bütçe ve Raporlama Müdürü	Bütçe & Raporlama Temsilcisi
Doğan Ruben	AOS, Müdür	AOS Hizmeti Temsilcisi
Esra Çatlıoğlu	Denetim, Uzman	Denetim Hizmeti Temsilcisi
Tayfun Öztürk	Vergi, Müdür Yardımcısı	Vergi Hizmeti Temsilcisi

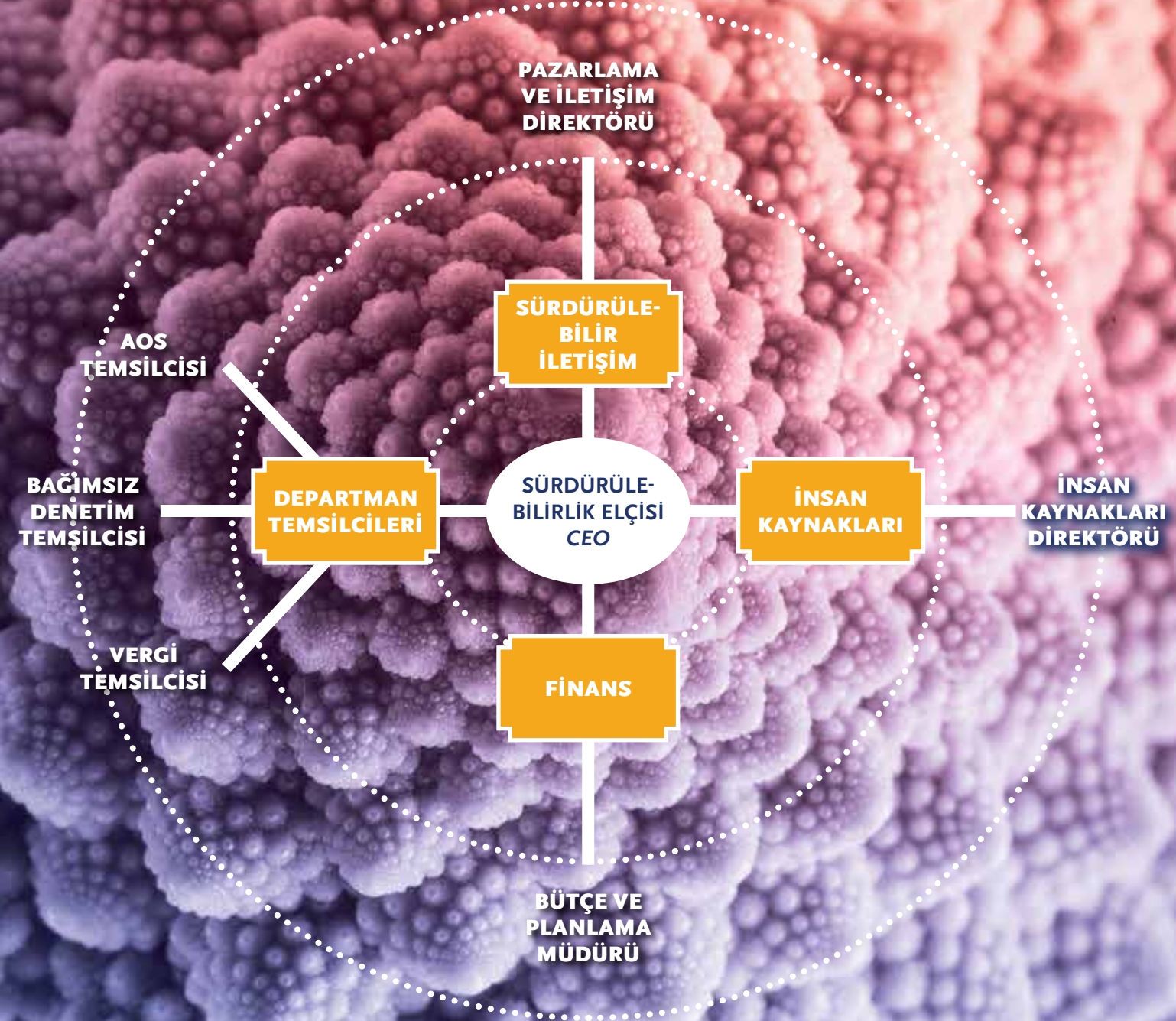
**Sürdürülebilirlik Elçisi** olan CEO, Mazars Denge'nin Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisinin oluşturulmasında ve uygulanmasında tam yetki ve sorumluluk sahibidir. 2013'ten itibaren üst yönetim kademesinden başlayarak çeşitli toplantılarda, birebir görüşmelerde ve atölye çalışmalarında sürdürülebilirlik yaklaşımının benimsenmesi için kamuoyu oluşturmuştur. 3 yıllık tohumlama döneminden sonra 2016'da sürdürülebilirlik raporunun düzenli olarak hazırlanması için sürdürülebilirlik komitesini kurmuştur.

**Sürdürülebilir İletişim Temsilcisi**, Sürdürülebilirlik bakış açısının şirket kültürüne yerleştirilmesinden ve marka iletişimiyle bütünleştirilmesinden sorumludur. Ayrıca, sürdürülebilirlik raporunun hazırlanması, yayınlanması ve yayılması da görevleri arasındadır.

**Çalışan Memnuniyeti ve Gelişimi Temsilcisi**, Sürdürülebilirlik bakış açısıyla çalışanların memnuniyetinin ve gelişiminin sağlanmasından, sürdürülebilirlik bakış açısının şirket kültürüne yerleştirilmesi ve şirket içinde yaygınlaşmasının sağlanmasından ve sürdürülebilirlik raporunun hazırlanmasından sorumludur.

**Bütçe & Raporlama Temsilcisi**, Sürdürülebilirlik bakış açısının şirketin tüm yatırım ve harcamalarında gözetilmesini kontrol eder. Bütçeyi sürdürülebilirlik bakış açısıyla hazırlar.

**AOS, Denetim ve Vergi Hizmeti Temsilcilerinin** her biri, bağlı bulundukları departmanının gündelik işleyişinde sürdürülebilirlik çalışmalarının etkilerinin yayılmasından sorumludurlar. Ayrıca bir araya gelinen haftalık toplantılarda departman içinde kazanılan deneyimlerin paylaşım yoluyla "en iyi uygulamalar" haline getirilmesinde rol oynarlar. Sürdürülebilirlik Elçisi ve Sürdürülebilirlik Komitesi üyeleri sürdürülebilirlik, çevre ve sosyal etki, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları, sürdürülebilir tedarik yönetimi, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikalarının belirlenmesi ve bu politikalara uyulmasında birlikte hareket ederler.



*Sürdürülebilirlik Elçisi ve Sürdürülebilirlik Komitesi üyeleri sürdürülebilirlik, çevre ve sosyal etki, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları, sürdürülebilir tedarik yöntemi, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikalarının belirlenmesi ve bu politikalara uyulmasında birlikte hareket eder.*



# PAYDAŞ ANALİZİ

Mazars Denge, tüm paydaşları için sürdürülebilir değer yaratma misyonundan hareketle, tüm faaliyetlerinde kurumsal önceliklerini paydaşlarının beklentileri doğrultusunda belirlemekte ve uzun vadeli stratejilerini bu öncelikler temelinde oluşturmaktadır.

Sürdürülebilirlik anlayışının, odak noktasında yer alan paydaşlar çeşitli iletişim kanalları aracılığıyla ihtiyaca göre değişen aralıklarda bir araya gelmekte ve Mazars Denge, paydaşlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda sürdürülebilirlik performansını sürekli geliştirmek için çabalamaktadır.

Paydaş Grubu	İletişim Kanalları
<b>MÜŞTERİLER</b>	Müşteri ziyaretleri ve toplantılar, sektörel buluşmalar, seminer ve konferanslar, müşteri memnuniyet anketleri, kurumsal web sitesi ( <a href="http://www.mazars.com.tr/">http://www.mazars.com.tr/</a> ), sosyal medya hesapları, ofisler, e-posta ile bilgilendirme, medya, iletişim kampanyaları, müşteri iletişim formu, sürdürülebilirlik raporu, faaliyet raporu
<b>ÇALIŞANLAR</b>	Departman buluşmaları, yönetici toplantıları, intranet sitesi, odak grup toplantıları, yetenek yönetimi toplantıları, “Kick Off” toplantıları, çalışan bağlılığı ve memnuniyeti anketleri, Move&Mobility programları, KSS projeleri, çalışanlara yönelik etkinlikler, iç duyurular, eğitimler, e-posta ile bilgilendirme
<b>HİSSEDARLAR</b>	Yıllık olağan genel kurul toplantısı, Yönetim Kurulu toplantıları, periyodik raporlamalar, kurumsal web sitesi ( <a href="http://www.mazars.com.tr/">http://www.mazars.com.tr/</a> ), sosyal medya hesapları, telekonferans ve e-posta görüşmeleri
<b>TEDARİKÇİLER</b>	Kurumsal toplantılar, yüz yüze görüşmeler, ihaleler, kurumsal web sitesi, periyodik denetimler, e-posta, posta, telefon, faks
<b>DENETİM, VERGİ, MUHASEBE VE DANIŞMANLIK SEKTÖRÜ</b>	Sektör birlikleri üyelikleri kapsamındaki buluşmalar, kurumsal işbirlikleri
<b>RAKİPLER</b>	Sektörde faaliyet gösteren diğer firmalar ile çeşitli mesleki toplantılar, medya takip, sosyal medya
<b>KAMU KURULUŞLARI &amp; DÜZENLEYİCİ OTORİTELER</b>	Kanun ve mevzuatlarda öngörülen raporlama yükümlülükleri ve diğer bilgi akışlarının düzenli takipleri, periyodik denetimler, ilgili toplantılar, forumlar ve konferanslar
<b>SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI</b>	Ortak KSS projeleri, proje toplantıları, sponsorluklar, kurumsal sürdürülebilirlik raporu, kurumsal web sitesi ( <a href="http://www.mazars.com.tr/">http://www.mazars.com.tr/</a> ), üyelikler
<b>ÜNİVERSİTELER</b>	Konferanslar, sponsorluk, kariyer günleri, birebir görüşmeler, burslar
<b>MEDYA</b>	Kurumsal web sitesi ( <a href="http://www.mazars.com.tr/">http://www.mazars.com.tr/</a> ), basın bültenleri, basın toplantıları, sosyal medya hesapları, ilanlar, özel haber çalışmaları ve röportajlar
<b>TOPLUM</b>	KSS projeleri, sponsorluklar, basın bültenleri, sürdürülebilirlik raporu, etkinlikler, kurumsal web sitesi ( <a href="http://www.mazars.com.tr/">http://www.mazars.com.tr/</a> ), sosyal medya hesapları



# ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİ

## Önceliklendirme Çalışması ve Paydaş Analizi

Haziran 2016’da yapılan önceliklendirme anketinin sonuçları, sürdürülebilirlik komitesi tarafından değerlendirilmiştir. Bu çalışmayı takiben yapılan atölye çalışmalarında odak alanları belirlenmiştir.

## ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİNİN ODAK ALANLARI

### Küresel ısınma ile mücadele

Küresel sorunları önemsemek; iklim değişikliğini ve bunun çevresel etkilerini minimuma indirmek için çabalamak ve küresel ısınmayla ilgili çalışanların bilgi sahibi olmasını sağlamak ve mücadele metotlarına dikkat çekmek.

### Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi

Çeşitlilikten değer yaratmak amacıyla, dengeyi gözetmek ve kadın istihdamını ve gelişimini desteklemeyi önemsemek, Mazars Denge çalışanları arasında çeşitlilikten değer yaratmak.

### Kurumsal gönüllülük

Çalışanlar arasında gönüllülük kültürünü yaymak, çalışanların gönüllü katılımları ile kurum içi ve kurum dışı yaratılacak pozitif sosyal ve toplumsal etkiyi artırmak.

### Sürdürülebilir ve sorumlu gelir yaratılması

Gelirin sürekliliği ile birlikte değerlere bağlı gelir elde etmek; yapılan işin sosyal, çevresel sonuçlarını ve etkilerini önemsemek.

### Kurum içi girişimcilik

Yapılan işin niteliğine ve kalitesine katkısı olacak kurum içindeki yeni fikirlere yol açmak ve desteklemek.

### Kurumsal yönetim ilkeleri

Şeffaf, sorumlu, hesap verebilir ve adil bir yönetim anlayışı ile tüm paydaşlar ile nitelikli etkileşim ile gelir ve değer yaratmak.

### Sunulan hizmetlerde inovasyon

Sürekli değişim ve sürekli gelişim anlayışını sunulan hizmetlere yaygınlaştırmak, alanında gelişmeleri takip etmek ve uygulamak.

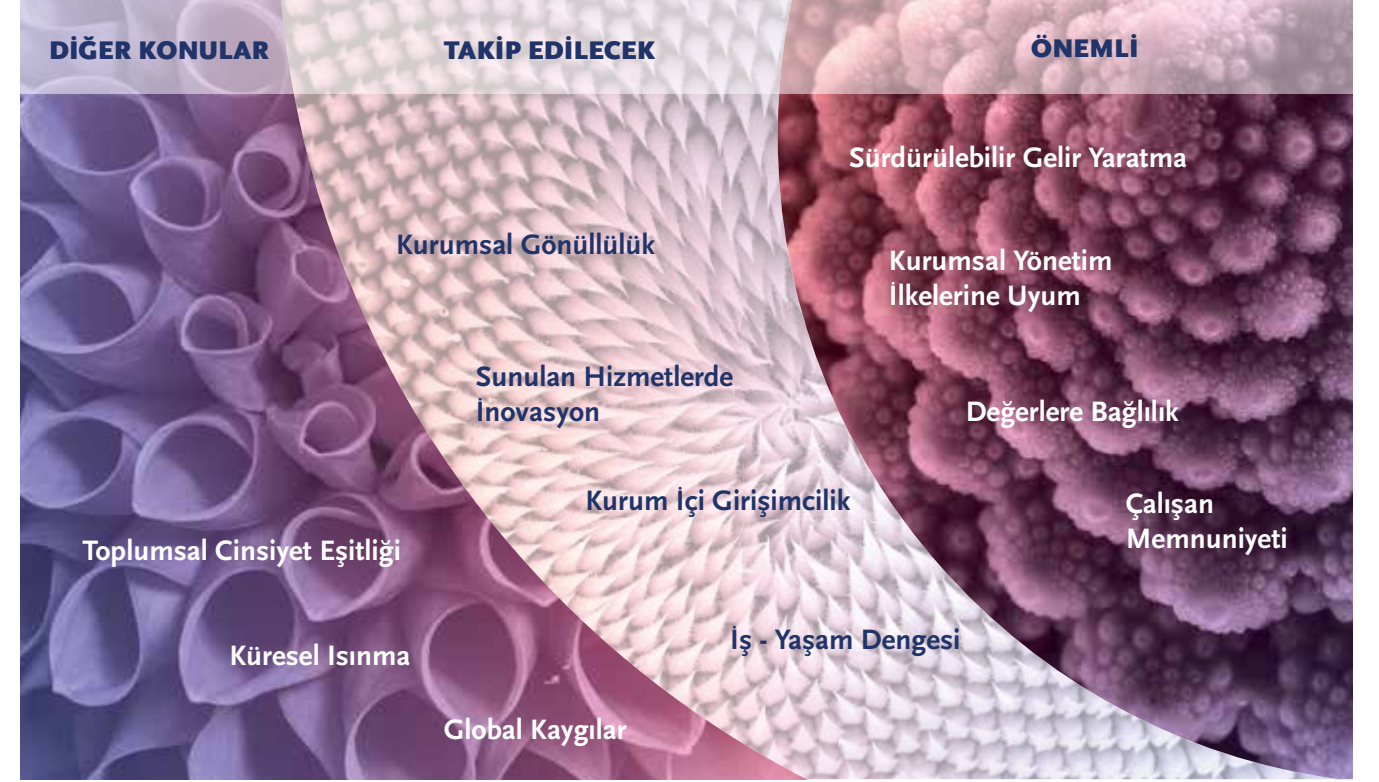
### Çalışan gelişimi ve memnuniyeti

Çalışan memnuniyeti ve gelişimine yapılan yatırımlar ile çalışanların donanımını arttırmak, bu yatırımın kaliteli ve inovatif hizmete dönüşmesini sağlamak.

## ÖNCELİKLENDİRME ANALİZİ SONUÇLARI

Mazars paydaşlarının ve üst yönetiminin önceliklendirme analizi sonuçları incelendiğinde, paydaş gruplarının öncelikli odakları şekildeki gibi görülmektedir.

Paydaşların ilgisi



Kurum ve yapılan iş üzerindeki etkisi

## ÖNCELİKLENDİRME MATRİSİ

Mazars Denge’nin tüm paydaşlarının katılımı ile öncelikli alanları belirlemek üzere yaptığı çalışmada temel odak alanı ‘sorumlu ve sürdürülebilir gelir yaratma’ olarak ortaya çıkmıştır. Mazars Denge Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde bu amaca çalışanları ve müşterileriyle kurumsal yönetim ilkeleri ve değerlerine bağlı olarak ulaşmayı hedeflemektedir.

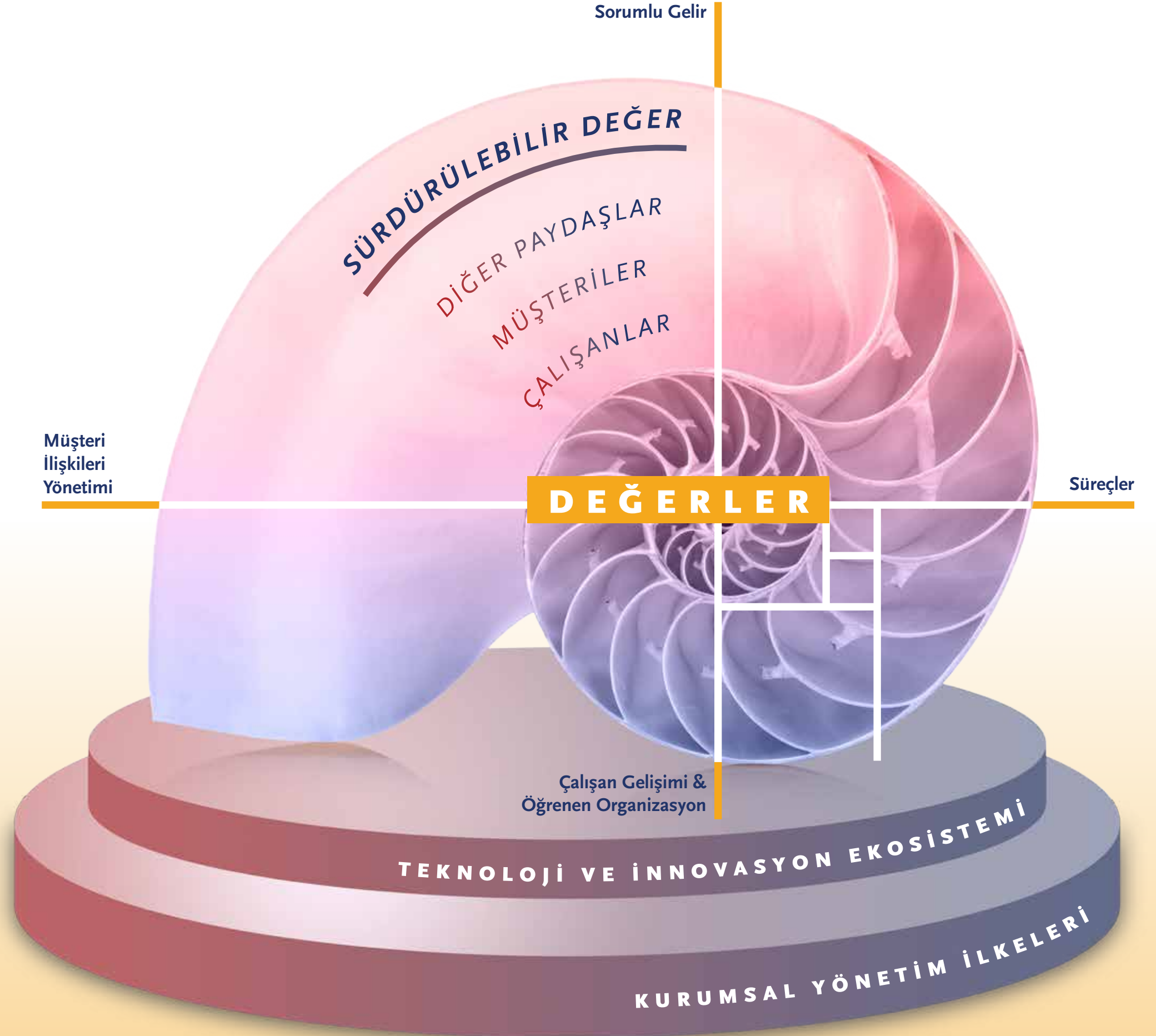
Mazars Denge, öncelikli amaçlarını desteklemek için sunulan hizmetlerde sürekli yenilikçi yaklaşımı, girişimciliği, kurumsal gönüllülüğü ve çalışanlarının iş ve yaşam dengesini sağlamayı önemsemektedir.

Mazars Denge, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nde de taahhütte bulunduğu üzere global sorunları her zaman önemsemekte, toplumsal cinsiyet eşitliği ve küresel ısınma ile mücadeleyi gerek kurum içindeki uygulamaları ile gerekse ilgili inisiyatiflere verdiği katkılar ile sürekli desteklemektedir.

	DİŞ PAYDAŞLAR	İÇ PAYDAŞLAR
1	Çalışan gelişimi ve memnuniyeti	
2	Kurumsal yönetim ilkelerine uyum	
3	Sürdürülebilir ve sorumlu gelir yaratılması	
4	Sunulan hizmetlerde inovasyon	
5	Kurumsal gönüllülük	
6	Kurum içi girişimcilik	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi
7	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi	Kurum içi girişimcilik
8	Küresel ısınma ile mücadele	

# MAZARS DENG SÜRDÜRÜLE BİLİRLİK STRATEJİSİ

“Mazars Denge, kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde, çalışan memnuniyeti ve gelişimine öncelik vererek, kaliteli hizmet vermeyi, sürdürülebilir ve sorumlu gelir yaratmayı amaçlayan, değerlerine bağlı, insan, toplum ve çevreye odaklı bir kurumdur”.





## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK MODELİNİN KAYNAĞI VE HEDEFİ

Mazars Denge paydaş anketinin açık uçlu sorularına verilen yanıtların kurumun temel değerleri ile bire bir örtüştüğü görülmektedir. Bu çerçevede Mazars Denge vizyonu “değerlerinden ödün vermeden sektörün en itibarlı firması olmak” olarak belirlenmişken, etik ve güvenilirlik sözleri birleştirilerek, “kaliteli, güvenilir ve butik hizmet anlayışını öne çıkararak sektörün en itibarlı firması olmak” haline getirilmiştir. Bu vizyonda yer alan kurumun değerleri de sürdürülebilirlik modelinin ilk halkasına yerleştirilmiştir. Modelin ikinci, üçüncü ve dördüncü halkalarına sırasıyla, birincil paydaş olan “çalışanlardan” başlamak üzere, “müşterileri” ve sonra da rakipleri, bağlı bulunulan meslek odalarını, kamu kurumlarını, üniversiteleri, sivil toplum kuruluşlarını ve ayrıca tüm çevreyi kapsayan “diğer paydaşlar” yerleştirilmiştir. Son halka ise tüm kurum paydaşları için yaratılan her türlü ekonomik, sosyal ve çevresel değeri ifade etmektedir. Mazars Denge, kapsadığı geniş çerçeve itibarı ile sürdürülebilir değer halkasının sadece para ile ölçülebilen bir değerler topluluğu olmadığını bilincindedir. Bu modelde şirkette sunulacak hizmet dâhil her türlü faaliyetin, merkezde yer alan değerlerden beslenerek bu değerlerin etki alanının bir çıktısı olan sürdürülebilir değer yaratma halkasına kadar kesintisiz bir şekilde ulaşacağı öngörülmektedir. Buradaki en önemli varsayım paydaşlar arasında etkin bir iletişimin varlığıdır.

Bu halkalar, bir şirket için olmazsa olmaz adil yönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk bileşenlerini kapsayan “kurumsal yönetim ilkeleri” adında bir platformun üzerine oturtulmuş şekilde düşünülmektedir. Bunun anlamı, özetle **atılan her adımda kurumsal yönetim ilkelerine uyumun esas** olduğudur.

Bu platformun ikinci halkası ise teknoloji ve inovasyon ekosistemi. Mesleğin geleceğini teknolojik gelişmelerden soyutlamak mümkün değildir. Ancak şirket olarak teknolojik yenilikleri takip etmekten öte, bu teknolojik değişimlerde rol alan ve uygulamalarında öncülük yapan bir pozisyonda bulunulması hedeflenmektedir. Öte yandan, şirket içinde bu halkanın bir diğer bileşeni olan inovasyonu teşvik eden bir ekosistem oluşturarak uzun vadede kurum içi girişimciliği de besleyen bir konuma gelmek amaçlanmaktadır.

Modelin başarıya ulaşabilmesi için doğru hedeflerin belirlenmesi ve doğru ölçümlerin yapılması gereklidir. Farklı boyutlarından dolayı bu görevi yerine getirebilmek için en doğru metodun Balanced Score Card (BSC) olduğu düşünülmüştür. BSC’nin ana başlıklarını kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda güncelleyerek, finans yerine “sorumlu gelir”, müşteri yerine “müşteri ilişkileri yönetimi” kullanılmıştır. “Çalışan gelişimi ve öğrenen organizasyon” ile

“süreçler” bileşenleri aynı şekilde bırakılmıştır. 2017 yılı içinde kurumsal sürdürülebilirlik bakış açısıyla tüm BSC bileşenlerinin anahtar performans göstergelerinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Başlangıçta modelin ne şekilde görselleştirileceği ile ilgili yapılan çalışmalarda şirket ortakları arasında gruplar oluşturularak farklı modeller tartışılmıştır. Bu çalışmadan esinlenilerek bir deniz kabuklusu olan “Nautilus” şekli benimsenmiştir. Nautilus belki de yeryüzünün 500 milyon yıldır hala yaşayan ilk canlılarından birisidir. Etimolojik olarak Yunanca’da “denizci” anlamına gelen nautilus sözcüğünün Latince’ye geçmiş halidir. Bu canlı özünde çok büyük değişiklikler geçirmeden dünyanın birçok farklı evresine tanıklık etmiş ve adaptasyon kabiliyeti ile bugüne kadar yaşamıştır.

Nautilus’un yeryüzündeki tanıklığı, Mazars Denge’nin de sektörün ilk firmalarından biri olması ve kurumsallaşarak bugüne kadar hayatına devam etmesi ile özdeşleştirilmiştir.

Nautilus kabuğunun kesitine bakıldığında, logaritmik bir spiral olarak büyüdüğü gözlemlenir.

Bu, canlının şeklini değiştirmeden sabit bir hızla

büyümesine olanak sağlar. Nautilus’un büyüme evrelerinde form olarak özünü koruması, şirket değerlerinin değişmeden kurumu bugüne ve bugünden de geleceğe taşıyacağına duyduğumuz inanca işaret eder.

Nautilus’un logaritmik büyüme modelinin sıklıkla Fibonaççi spirali ve altın oran ile karşılaştırılması ise Mazars Denge’nin yaptığı her işte mükemmeli arayışına denk düşer.

Ayrıca, Nautilus’un dış-iskelet olarak da adlandırılan sağlam kabuğu, sürdürülebilir değerlerin paydaşlar için bir çıktı olarak sunulmasını anımsatır. Bir diğer yandan da Jules Verne’in meşhur romanı “Denizler Altında Yirmi Bin Fersah” kitabında bahsi geçen ve Kaptan Nemo tarafından yönetilen denizaltının da adının yine “Nautilus” olması denizlerde özgürce dolaşıp ilginç keşifler yapmasından yola çıkarak, Mazars Denge’nin asla ödün vermediği bağımsızlığı ve sektördeki yenilikçi olan tarafını simgelemektedir.









## BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ: İLKELER VE MAZARS DENGİ

Mazars Denge Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile ilişkili olarak imzalamış olduğu BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan ilkelerden; “işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son vermek”, “çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemek”, “çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermek” ve “rüşvet, haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmak” ilkelerini destek verdiği faaliyetlerde ve şirket içi uygulamalarında önceliklendirmektedir.

- ilke 1** İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve bu haklara saygı duymalı.
- ilke 2** İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.
- ilke 3** İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.
- ilke 4** Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.
- ilke 5** Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.
- ilke 6** İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.
- ilke 7** İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.
- ilke 8** Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.
- ilke 9** Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.
- ilke 10** İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.



# KURUMSAL YÖNETİM

Mazars Denge, Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi gereği ve sonucu olarak sorumlu iş yapma anlayışı ile adil yönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk bileşenlerini kapsayan “Kurumsal Yönetim İlkeleri”ni esas almaktadır.

Mazars Denge'de Kurumsal Yönetim İlkeleri ve uygulamaları;

## Şeffaflık

Mazars'ın Uluslararası Şeffaflık İlkeleri doğrultusunda Mazars Denge 2009 yılından bu yana hesaplarını bağımsız bir denetim kuruluşu olan Crowe Horwath'a denetletirmekte ve sonuçları konsolide edilerek Mazars'ın sitesinde yayınlanmaktadır.

## Hesap Verebilirlik

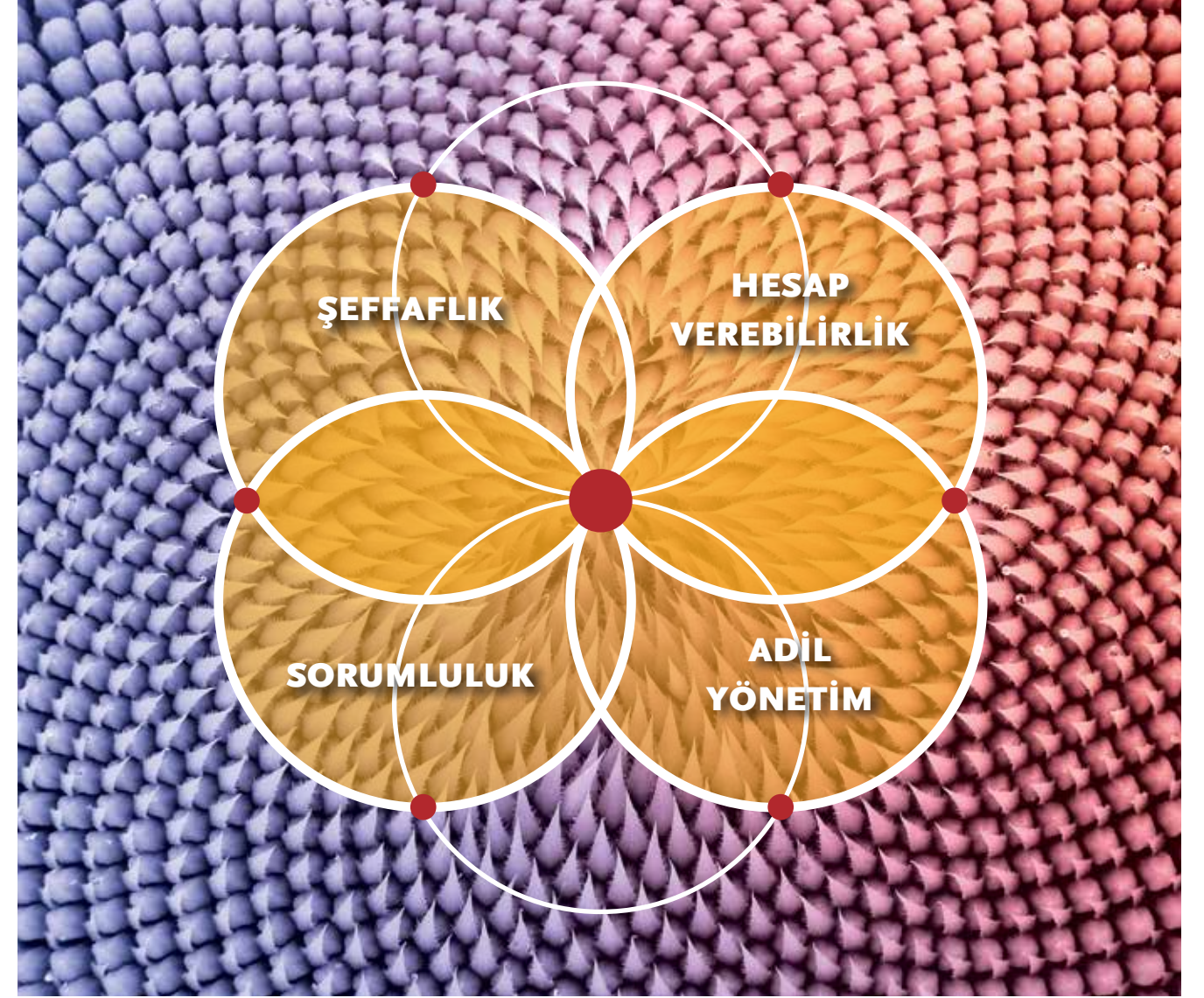
Mazars Denge organizasyonel performansını etkileyecek derecede önem arzeden ve sürdürülebilir kalkınmayı ilgilendiren konulardaki stratejileri ile ilgili olarak paydaş katılımını sağlamayı ve tüm paydaşlarına karşı güvenilir bilgi sunan, hesap verebilir bir konumda olmayı amaç edinmiştir.

## Sorumluluk

Mazars Denge şirketin tek amacının gelir elde etmek olmadığı ve paydaşlarına değer yaratırken aynı zamanda toplumsal ve çevresel sorumluluklarına da sahip çıkması gerektiğinin bilincindedir.

## Adil Yönetim

Mazars Denge şirket yönetiminin tüm faaliyetlerinde eşitlik ilkesinin benimsemesini ve özellikle yönetim kademesinde bulunanların kendi çıkarlarını şirket çıkarlarının üzerinde tutmadan, öznel ve keyfi kararlar almayacak şekilde hareket etmesini beklemektedir.



## MAZARS DENGİ'DE KURUMSAL YÖNETİM YAPILANMASI

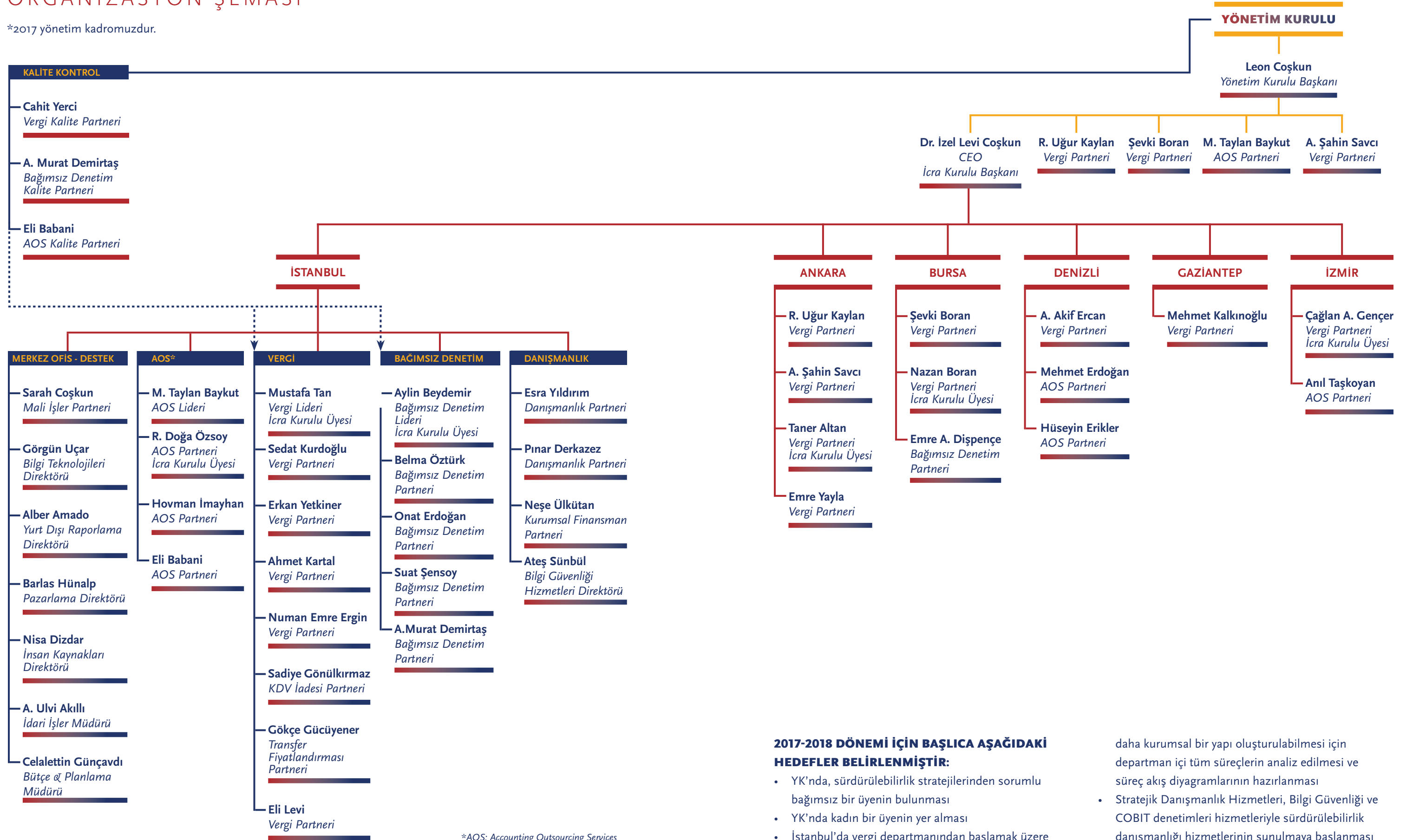
Şirket ortakları, pozisyonları gereği, ekip, departman veya ofis başındaki partnerler olarak tepe yönetim kadrosunu oluşturmaktadır. Bu çerçevede, partnerlerin görev tanımlarına istinaden “Yönetimsel” ve “Fonksiyonel” sorumlulukları mevcuttur.

Partnerler aynı zamanda hem YK hem İcra Kurulu üyesi olabilirler. Mazars Denge'de iki kademeli bir üst yönetim sistemi oluşturulmuştur. YK'nun İstanbul'dan 3, Ankara'dan 2 ve Bursa'dan 1 ortak olmak üzere toplam 6 üyesi mevcuttur. YK kurulu toplantıları stratejik konuları tartışmak ve karar almak amacıyla 6 ayda bir toplanır. İcra Kurulu'nun ise İstanbul'da her departmanı temsilen 4, Bursa, Ankara ve İzmir'den 1'er partner olmak üzere 7 üyesi bulunmaktadır. İcra Kurulu'nda 2 kadın üye yer almaktadır.



# ORGANİZASYON ŞEMASI

\*2017 yönetim kadromuzdur.





## Kalite Kontrol Sistemi

Kamu Gözetim Kurumu’nun yayınladığı Finansal Tabloların Bağımsız Denetimleri, İncelemeleri ile Diğer Güvence Denetimlerini ve İlgili Hizmetleri Yürüten Bağımsız Denetim Kuruluşları ve Bağımsız Denetçiler için Kalite Kontrolü konulu Kalite Kontrol Standardı 1 (KKS 1), denetim şirketlerinin, finansal tabloların bağımsız denetimleri, incelemeleri ile diğer güvence denetimleri ve ilgili hizmetlere ilişkin kalite kontrol sistemleriyle ilgili sorumluluklarını düzenler.

### KKS 1 kapsamında amaç;

- (a)** Şirket ve çalışanların mesleki standartlara ve yürürlükteki yasal ve diğer düzenleyici hükümlere uygunluğunu ve
- (b)** Şirket tarafından düzenlenen raporların, içinde bulunulan koşullara uygun olduğuna ilişkin makul güvence sağlayan bir kalite kontrol sistemi kurmak ve bu sistemin devamlılığını sağlamaktır.

Şirketin kalite kontrol sistemi, aşağıda belirtilen unsurlar dikkate alınarak hazırlanmış politika ve prosedürleri içerir:

- (a)** Denetim şirketi bünyesinde kaliteye ilişkin liderlik sorumlulukları
- (b)** İlgili etik hükümler
- (c)** Müşteri ilişkisinin ve denetim sözleşmesinin kabulü ve devam ettirilmesi
- (ç)** İnsan kaynakları
- (d)** Denetimin yürütülmesi
- (e)** İzleme

Şirket, Mazars Grubu üye kuruluşlarından biri olup, KKS 1 ile uyumlu “Mazars Quality Assurance Manual” (“MQAM”) hükümlerini de uygulamak zorundadır.

## Etik İlkelerin Önceliği

Mazars Denge, tüzel kişiliğinin ve çalışanlarının ilgili etik hükümlere uyumu konusunda makul güvence sağlayan politika ve prosedürleri oluşturmuştur. Söz konusu politika ve prosedürlere göre, **temel etik ilkelerimiz** aşağıdaki başlıkları içermektedir:

- Dürüstlük
- Tarafsızlık
- Mesleki yeterlilik ve özen
- Sır saklama
- Mesleğe uygun davranış

Mazars Denge mesleki etik ile ilgili diğer politika ve prosedürleri, “MQAM- 2.1 Independence and objectivity”, “Mazars Risk Management & Quality Manual-Ethics” bölümlerinde, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) bünyesinde yer alan Uluslararası Etik Standartlar Kurulu (IESBA) tarafından yayınlanan ‘Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar’ ile uyumlu “Mazars Code of Conduct for Objectivity and Independence”(CCOI)’de, Vergi Hizmetleri Kalite El Kitabı ve aynı dokümanın Etik İlkeler Bölümü’nde yer almaktadır.

## Müşterilerle Uzun Soluklu İlişki

Mazars Denge müşterileriyle uzun süreli kurumsal bağ kurabilmek için aynı değerleri benimsemiş ihtiyaç sahiplerine hizmet sunmaya özen göstermektedir. Mazars Denge için müşteri değerlendirme sürecinde ve sonrasında, müşterilerinin faaliyetlerinin çevresel ve sosyal etkileri, müşteri ilişkilerinin devamlılığının sağlanması açısından önemli bir rol oynamaktadır.



## Tedarik Zinciri Yönetimi

Mazars Denge, tedarikçilerinin, belirlediği temel ilkeler çerçevesinde hareket etmesini önemsemektedir.

### Mazars Denge Tedarikçi İlkeleri

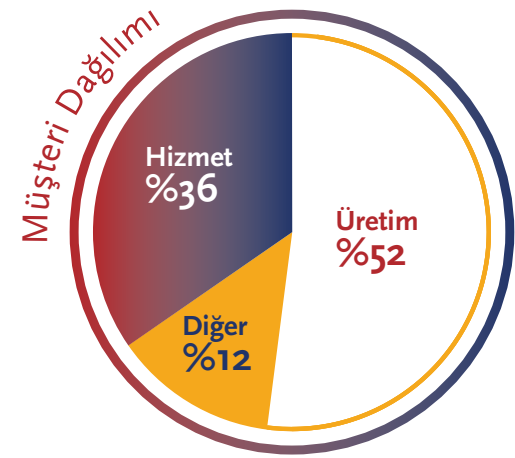
- İnsan haklarına saygılı olmak, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamak,
- Çalışanlarının sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemek,
- Zorla ve zorunlu işçi çalıştırmamak,
- Çocuk işçi çalıştırmamak,
- İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılık yapmamak,
- Çevre sorunlarına duyarlı olmak, ürün ve hizmetlerinde çevreyi koruma bilinciyle hareket etmek,
- Rüşvet, haraç ve her türlü yolsuzluk ile mücadele etmek,
- Uygun çalışma ortam ve olanaklarının varlığına önem vermek

Mazars Denge aynı zamanda tedarikçilerinde Ek 1’de yer alan ‘çevresel’, ‘sosyal’ ve ‘yasal’ kriterlerin varlığını önemsemekte, tedarikçileri ile yapacağı sözleşmelerde bu kriterlere önem vermektedir.



# MÜŞTERİLERİMİZ

Mazars Denge'nin 40 yıllık bilgi birikiminden yararlanan müşterileri neredeyse tüm sektörlerde yayılmış olmakla birlikte otomotiv, sigortacılık, bilişim, enerji, tekstil ve gıda sektörleri genel dağılım içinde diğer sektörlerle göre daha fazladır. Mazars Denge müşterilerinin %52'si üretim, %36'sı hizmet sektöründe ve %12'si kalan diğer sektörlerde faaliyet göstermektedir.



2016'da hizmet verilen 1.000'in üzerindeki müşterinin önemli bir kısmı çok uluslu firmalar veya merkezi Türkiye dışında yer alan firmalardır. Bu anlamda Mazars Denge sadece Mazars sistemindeki yerile değil aynı zamanda hizmet verdiği kurumlar nedeniyle de uluslararası bir kimlik kazanmaktadır.

Mazars Denge'nin müşterileriyle olan ilişkileri 4 temel prensip temeline dayanmaktadır. Temel prensiplerin hepsine eşit önem vererek müşteri ilişkileri sürecinin 40 yıldır dengeli bir biçimde yönetilmesi sağlanmıştır.

## Üst Düzey İlginin Tüm Müşterilere Dengeli Dağıtımı

Mazars Denge, kuruluşundan beri tüm müşterilerinin ihtiyaçlarıyla üst düzey yönetici seviyesinde ilgilenmektedir. Mazars Denge partner ve direktörleri bir projenin hazırlık aşamasından tamamlanmasına kadar müşterinin gereksinimleriyle özel olarak ilgilenir.

## Gerçek İhtiyaçlar, Gerçek Çözümler Dengesi

Mazars Denge'nin sorumlu gelir elde etme prensibi müşteri ilişkilerinin temelini oluşturur. Mazars Denge, sadece müşterilerinin ihtiyaç duyduğu ve işlerinin gelişimine katkıda bulunacağına inandığı hizmetleri müşterilerine teklif eder.

## Teknik - Etik Dengesi

Mazars Denge, müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için teknik mükemmelliğin yeterli olmadığını, aynı zamanda etik değerlere bağlılığın gerekli olduğunu bilir ve çalışanlarının bu yaklaşımla en iyi hizmeti vermesini hedefler.

## Müşteri Memnuniyeti ve Uzun Vadeli İlişki Dengesi

Mazars Denge'nin müşterilerine olan bağlılığı, bağımsız yaklaşımı ve teknik mükemmeliyetçiliği müşteri memnuniyetini sürekli arttırmayı amaçlar. Mazars Denge müşteri memnuniyetine verdiği önemle uzun vadeli iş ilişkileri kurabileceğine ve başta kendi sektörü olmak

## 2016 Müşteri Memnuniyeti Anketi Sonuçları

Cevap skalası 1 ile 10 arasındadır.

Verilen hizmetlerde zaman planına ne kadar uyum gösterdik?	9.05
Verilen hizmetler arasında sizinle ve ekibinizle yeterince iletişimde bulunduk mu?	9.03
Karşılaştığınız sorunları çözmekte yeterince hızlı davrandık mı?	8.97
Firmamızı başkalarına tavsiye eder misiniz?	8.95
Verilen hizmetler sırasında, olağan iş akışınızı aksatmaktan kaçınmada ne derece başarılı olduk?	8.94
Verilen hizmetlerin kalitesinden genel olarak ne kadar memnunsunuz?	8.94
Sunmuş olduğumuz hizmetler beklentilerinizi karşıladı mı?	8.91
Gelecekte firmamızdan yine hizmet almayı düşünür müsünüz?	8.77
Ekibimiz, işinize ve sektörünüze dair geniş kapsamlı bir teknik bilgi birikimi sergiledi mi?	8.70
Verilen hizmetlerin kalitesine göre ücretlerimizi nasıl değerlendirirsiniz?	7.93

üzere bütün hizmet ettiği sektörlerin gelişimine katkıda bulunabileceğine inanır. Bu yaklaşımı gereği düzenli olarak yaptığı müşteri memnuniyeti anketleriyle hizmet kalitesini her yıl kontrol eder.

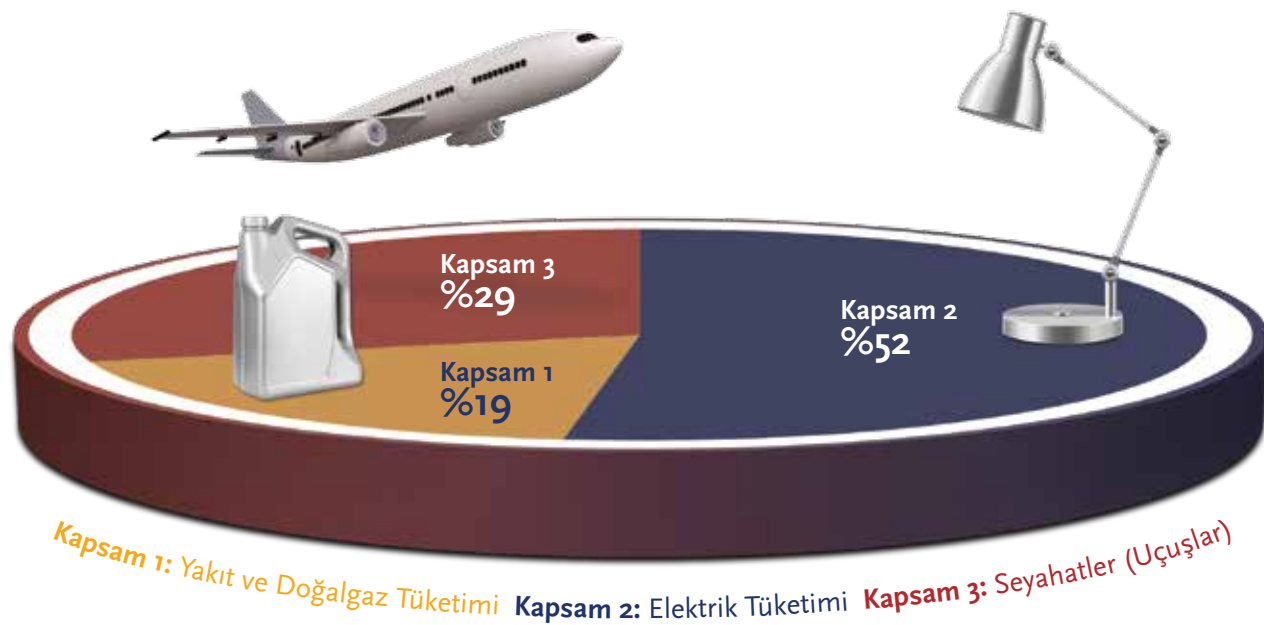
## Mazars Denge Müşteri Memnuniyeti

Müşteri deneyimini geliştirmek ve müşteri memnuniyetini ölçmek için düzenli olarak müşteri memnuniyeti anketi yapılmaktadır. 2016 yılındaki müşteri memnuniyetini ölçmek için de anket düzenlenmiştir.

# FAALİYETLERİMİZİN ÇEVRESEL ETKİLERİ

Mazars Denge, tüm hizmet döngüsünde hem kendisinin hem de müşterilerinin ve tedarikçilerinin çevresel etkilerini göz önünde bulundurarak faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.

Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> eşdeğeri)	2016
Kapsam 1 (Yakıt ve Doğalgaz Tüketimi)	88.50
Kapsam 2 (Elektrik Tüketimi)	242.30
Kapsam 3 (Seyahatler - Uçuşlar)	133.00
<b>Toplam tCO<sub>2</sub></b>	<b>463.80</b>
Çalışan başına toplam Kapsam 1 & Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e/kişi)	1.46
Çalışan başına toplam Kapsam 1 Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e/kişi)	0.39
Çalışan başına toplam Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonları (tCO <sub>2</sub> e/kişi)	1.07



Çevresel Göstergeler	Toplam Tüketim (2016)
<b>Elektrik tüketimi (kWh)</b>	<b>243,308.95</b>
<i>Elektrik tüketimi / kişi sayısı (kWh)</i>	<i>1,076.60</i>
<b>Doğalgaz tüketimi (kWh)</b>	<b>72,978.00</b>
<i>Doğalgaz tüketimi / kişi sayısı (kWh)</i>	<i>322.90</i>
<b>Motorin tüketimi (kWh)</b>	<b>181,504.73</b>
<i>Motorin tüketimi / dizel araç sayısı (kWh)</i>	<i>7,260.19</i>
<b>Toplam Enerji Tüketimi (kWh)*</b>	<b>540,857.29</b>
<i>Toplam Enerji Tüketimi / kişi sayısı (kWh)</i>	<i>2,393.17</i>
<b>Kağıt tüketimi (ton)</b>	<b>7.80</b>
<i>Çalışan başına kağıt tüketimi / kişi sayısı (ton)</i>	<i>0.03</i>

\*Benzin tüketimi 43,065.61 kWh toplama dahildir.

Atık Yönetimi	
Atık (ton)	14.69
Geri dönüştürülen atık (ton)	9.91
<b>Su tüketimi (m<sup>3</sup>)</b>	<b>2,108.53</b>
<b>Kullanım suyu (m<sup>3</sup>)</b>	<b>2,079.00</b>
<i>Kullanım suyu / kişi sayısı (m<sup>3</sup>)</i>	<i>9.20</i>
<b>İçme suyu (m<sup>3</sup>)</b>	<b>29.53</b>
<i>İçme suyu / kişi sayısı (m<sup>3</sup>)</i>	<i>0.13</i>

## \*Araç başına yakıt tüketiminin azaltılması

Şirket araçlarının sayısının 2017 yılında 2016 yılına göre % 38 artması öngörülmektedir. Bununla birlikte, 2017 yılında araç filosundaki dizel araç payı artırılarak, araç başına yakıt tüketiminin azaltılması için planlama yapılmıştır.

## \*Çalışan başına enerji tüketiminin azaltılması

Çalışan sayısında 2017 yılında ortalama % 3,1 artış öngörülmekle birlikte, planlanmış/öngörülmesi (m<sup>3</sup>) artışı bulunmamaktadır. Bu varsayımlar altında, 2017 yılı enerji tüketiminde %3'lük bir artış beklenmektedir.

Bununla birlikte, çalışan farkındalığının sağlanması yoluyla 2017 yılında çalışan başına enerji tüketiminin azaltılması hedeflenmiştir.

## \*Çalışan başına kağıt tüketiminin azaltılması

Kağıt tüketimi %12 büyümeye hedefine rağmen 2017 yılında elektronik uygulamaların artırılması nedeniyle en fazla tasarruf yapılacak alanların başında gelmektedir.

Bu bölümde yapılan hesaplamalar sadece İstanbul ofisini kapsamaktadır. Diğer şubelerimizi de hesaplamalara dahil etmek 2017 yılı hedeflerimiz arasındadır.



# MAZARS DENGİ'DE İNSAN KAYNAĞI

## SÜRDÜRÜLEBİLİR İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİSİ VE POLİTİKALARI

Çalışan gelişimini sürdürülebilirlik stratejinin odağına alan Mazars Denge'nin insan kaynakları stratejisinin temelleri;

- Değerlerine ve kültürüne uygun, sürekli öğrenmeye açık en iyi yetenekleri şirkete çekmek,
- Çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyen bir öğrenme ortamı yaratmak,
- Çalışanlarının yenilikçilik ve yaratıcılık potansiyellerini ortaya koyabilecekleri bir ekosistem ve kariyer imkanı yaratmak,
- Çalışanlarının geleceklerini Mazars Denge'de görüp uzun soluklu çalışmalarını sağlamaktır.

Mazars Denge, bu strateji temelinde, şirketin hedeflediği “**sektörünün en itibarlı firması olmak**” vizyonuna ulaşabilmek için;

- Mazars Denge Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisinin tüm çalışanlar tarafından benimsenip içselleştirilmesine yönelik uygulamalar yaparak, stratejinin hem şirkete hem de tüm paydaşlara yayılmasında öncülük edecek,
- Kadın istihdamını ve kadın gelişimini artırmaya yönelik,
- Öğrenen organizasyon olabilmeye yönelik,
- Tüm çalışanları ile “Duygusal Bağ” kurma temelinde, İK politikaları geliştirmektedir.

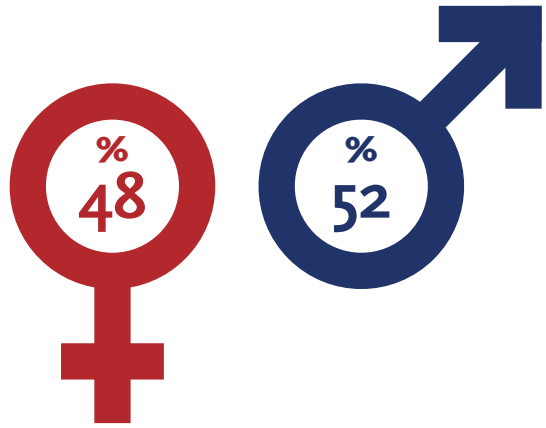
### Çalışanların Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Eğitim Durumu/Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
Doktora	0	2	2
Yüksek Lisans	18	26	44
Lisans	118	120	238
Ön Lisans	1	2	3
Lise	13	16	29
İlkokul / Ortaokul	5	1	6
<b>Toplam</b>	<b>155</b>	<b>167</b>	<b>322</b>

\*Mazars Denge'de 2016 döneminde yarı zamanlı olarak çalışan 1 kişi bulunmaktadır. \*\*Mazars Denge'de 2016 döneminde geçici sözleşmesi bulunan çalışanı bulunmamaktadır.

*Hedefimiz 2020 yılına kadar üst yönetimde kadın yönetici oranını %23'ten **%30 - %35** bandına, müdür pozisyonunda ise %37,5'tan **%45-50** bandına yükseltmektir.*

## İNSAN KAYNAĞI GÖSTERGELERİ



**Kadın Çalışan Sayısı: 155 (%48)**  
**Erkek Çalışan Sayısı: 167 (%52)**  
**Toplam Çalışan Sayısı: 322**

### Bölgelere ve Cinsiyete Göre Ortalama Kıdem (Yıl)

Bölge / Cinsiyet	Kadın	Erkek	Ortalama
İstanbul	3,00	4,49	3,76
Gaziantep	-	1,66	1,66
Bursa	3,09	2,40	2,76
İzmir	1,00	1,50	1,17
Ankara	2,22	3,04	2,65
Denizli	1,00	1,00	1,00
<b>Ortalama</b>	<b>2,79</b>	<b>3,87</b>	<b>3,46</b>

### Yaşa ve Cinsiyete Göre Çalışanların Dağılımı

Cinsiyet / Yaş	18 - 30	31 - 50	50 +	Toplam
Kadın	78	72	5	155
Erkek	72	84	11	167
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>156</b>	<b>16</b>	<b>322</b>



### Çalışanların Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Pozisyon-Ünvan / Cinsiyet	Kadın		Erkek		Toplam
	Kişi	Oran	Kişi	Oran	
Üst Yönetim, Partner, Direktör	10	23%	33	77%	43
Kıdemli Müdür, Müdür, Müdür Yrd	18	38%	30	63%	48
Şef, Uzman, Uzman Yrd	37	56%	29	44%	66
Asistan, Kıdemli Asistan	81	55%	65	45%	146
Hizmetli	9	47%	10	53%	19
<b>Toplam</b>	<b>155</b>	<b>48%</b>	<b>167</b>	<b>52%</b>	<b>322</b>

### Bölgelere Göre İş Gücü Dağılımı

Bölge / Cinsiyet	Kadın		Erkek		Toplam
	Kişi	Oran	Kişi	Oran	
İstanbul	111	49%	115	51%	226
Ankara	27	47%	30	53%	57
Bursa	11	52%	10	48%	21
Gaziantep	0	0%	3	100%	3
Denizli	2	22%	7	78%	9
İzmir	4	67%	2	33%	6
<b>Toplam</b>	<b>155</b>	<b>48%</b>	<b>167</b>	<b>52%</b>	<b>322</b>

### Raporlama döneminde doğum iznine ayrılan çalışan sayısı & işe dönüş oranları

Raporlama döneminde, toplamda 9 kadın çalışan doğum iznine ayrılmış olup, doğum iznine ayrılan erkek çalışan olmamıştır.

Doğum izni biten 5 çalışan, işine geri dönmüştür.

Diğer 4 çalışanın ise doğum izni devam etmektedir.

Doğum izninin bitimini takiben işe dönen çalışanlardan, dönüşlerini takip eden 12 ay içinde işten ayrılan olmamıştır.

### 2016 Yılında İşe Alınan ve İşten Ayrılan Toplam Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	18-30	31-50	51+	Toplam
<b>İşe Alınan</b>	63	27	1	<b>91</b>
<b>İşten Ayrılan</b>	53	30	1	<b>84</b>

### 2016 Yılı İşe Alınan ve İşten Ayrılan Toplam Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
<b>İşe Alınan</b>	48	43	<b>91</b>
<b>İşten Ayrılan</b>	42	42	<b>84</b>



### İşe Alım ve Yerleştirme

Mazars Denge, kişilik envanteri, genel yetenek testi, değerlendirme merkezi gibi destekleyici araçların yardımıyla, **doğru işe doğru adayı yerleştirme** hedefi ile hareket eder. Mazars Denge, Sürdürülebilirlik ilkelerini işe alımdan başlayarak tüm süreçlerine entegre etmektedir; ‘insan hakları’, ‘etik değerler’, ‘sosyal sorumluluk’, ‘sürdürülebilir kalkınma’ ve ‘çeşitlilik’ ile ilgili konular temelinde, iş ilanlarını hazırlamakta, adayları değerlendirmekte ve işe alım süreci tamamlanan çalışanlarına eğitimler vermektedir.

### Fırsat Eşitliği ve Çeşitliliğe Saygı

Mazars Denge işe alım ve terfi süreçlerinde “eşitlik” ilkesini benimsemektedir;

- İşe alım ve işe yerleştirmede tüm adaylara fırsat eşitliği sunar,
- Eğitim ve gelişimde etnik, kültürel, cinsel, dini, politik ve diğer tüm farklılıklara fırsat eşitliği sağlar,
- Terfi ve ücret artışlarında performans kriterlerini uygularken adil davranır.

Mazars Denge, çalışanlarının;

- İnsan haklarına saygı duyan,
- Etik değerleri gözetten,
- Sosyal sorumluluk ve sürdürülebilir kalkınma bilincine sahip,
- Farklılıklara saygı duyan,
- Çeşitliliğin bakış açısını geliştireceğine inanan, bireyler olmasını bekler, hedefler ve işe alımlarda bu temel prensiplere önem verir.

### Performans ve Kariyer Yönetimi

Sürdürülebilirlik modelinden hareketle, çalışanlarının gelişimleri ve öğrenen organizasyon için çalışanlarının mevcut durumlarının değerlendirilip, hedeflenen yetkinliklerinin geliştirilmesi için Mazars Denge yılda iki kez yetkinlik bazlı performans değerlendirme sistemi uygulamaktadır.

Performans değerlendirme sistemi sonuçları üzerinden yılda iki kez çalışanlar, yöneticileri ve insan kaynaklarının katılımı ile performans değerlendirme ve geri bildirim toplantıları yapılmaktadır. Çalışanların kariyerleri, performans değerlendirme sonuçları dikkate alınarak planlanmakta ve gelişimleri desteklenmektedir.

Mazars Global ile yürütülen Move&Mobility Programları çerçevesinde, aday olan çalışanlar, belli dönemler için yurtdışındaki Mazars ofislerinde çalışma fırsatı elde ederler.





## Eğitim ve Gelişim

Mazars Denge, her yıl çalışanlarının teknik, mesleki ve bireysel gelişimleri için şirket içi ve şirket dışı eğitimler düzenlemektedir. Mazars Denge çalışanları aynı zamanda Mazars Global tarafından düzenlenen uluslararası eğitim ve konferanslara da katılım göstermektedir.

2016 yılında toplam 3368 saat eğitim verilmiştir. Kişi başı ortalama eğitim saati ise 10,46'dır.

## Eğitim Programları;

### Oryantasyon Programı

İşe başlayan her çalışan, İnsan Kaynakları tarafından organize edilen ve pozisyona göre tüm bölümlerin dahil olabildiği rutinde İK, Pazarlama ve Bilgi-İşlem Departmanlarının sunumlarını içeren 6 saatlik oryantasyon programına katılır.

## İşbaşı Eğitimleri

İşe yeni başlayan her çalışan, kendi bölümüne göre yöneticileri tarafından tasarlanan bir staj & işbaşı öğrenme programına dahil olmaktadır.

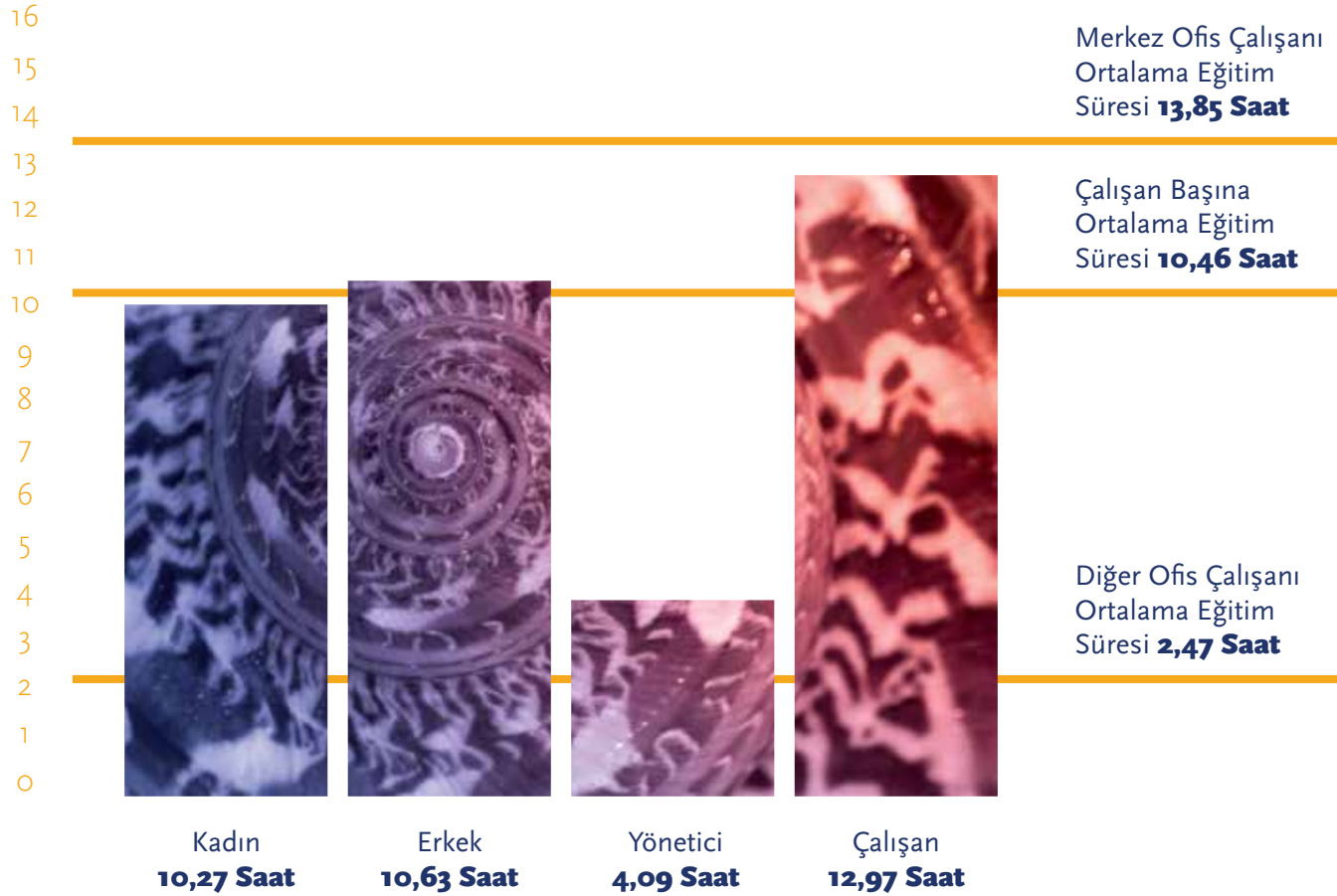
## Mesleki Yetkinlik Geliştirme Eğitimleri

Çalışanların mesleki yetkinliklerinin gelişimi için mesleki sertifikaları almaları teşvik edilmekte, sertifika bedelleri şirket tarafından ödenmektedir. Sınavlara hazırlık için çalışanlara idari izin verilmektedir.

SMMM Staj Başlatma Sınavı	3 iş günü
SMMM Yeterlilik Sınavı	5 iş günü
KGK Sınavı	3 iş günü



## Çalışan Başına Ortalama Eğitim Süresi



## “Kick Off” Hedef Paylaşım Toplantıları

Şirket içindeki farklı departmanlar için (Bağımsız Denetim Departmanı, Vergi Departmanı vb.) her bölümün kendi yıl sonunda ya da başında (bölümlere göre yıl başlangıçları değişmektedir) geçmiş yılın değerlendirildiği ve gelecek yıl hedeflerinin, stratejilerinin tüm çalışanlar ile paylaşıldığı “Kick Off” motivasyon toplantıları düzenlenmektedir.

## Sürdürülebilirlik Toplantıları

Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisinin çalışıldığı workshop’lar ve yol haritasının iletildiği kurumsal sürdürülebilirlik bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır. Ayrıca sürdürülebilirlik ile ilgili makaleler, çalışanlar ile mail ortamında paylaşılmaktadır.





## Mazars Denge Çalışan Memnuniyeti

Mazars Denge sürdürülebilirlik modelinin en temel ve önemli halkasını, değerleri yaşatacak olan “çalışanlar” oluşturmaktadır. Öğrenen organizasyonu oluşturan ve değerleri yaşatacak çalışanların, bu ortam içindeki düşüncelerini, memnuniyetlerini, gelişmesini istedikleri noktaları öğrenmek, İK departmanı için anahtar performans göstergelerinden biridir.

Temmuz 2016’da bir *Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırması* yapılmış, elde edilen araştırma sonuçları çalışanlarla paylaşılmıştır.

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti araştırma sonuçlarına göre, Mazars Denge çalışanlarının şirketin sürdürülebilirlik konularına olan ilgileri ve değerlendirmeleri yandaki şekildedir;

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti araştırması sonrası, geliştirilmesi gereken alanlar tespit edilerek, ilgili aksiyon planları oluşturulmuştur. Ücret, yan haklar, fiziksel çalışma ortamı ve araç-gereçler ile ilgili iyileştirici değişiklikler 2016 aksiyon planlarına dahil edilmiştir. Sürdürülebilirlik ve İK stratejisi çerçevesinde, iki yılda bir Çalışan Memnuniyeti Anketinin tekrarlanması, sonuçlar gözden geçirilerek aksiyonlar alınmaya ve alınan aksiyonların takibi ve geliştirilmesine devam edilmesi hedeflenmektedir.

## Ücret Politikası

İşe yeni başlayacak olan çalışanlar için pozisyonlarına uygun şekilde, yetkinlik, eğitim, deneyim ve yabancı dil bilgileri doğrultusunda rekabet koşulları da dikkate alınarak ücret bantları çerçevesinde iş teklifleri yapılmaktadır.

Mazars Denge’de 2016 yılında alınan kararla kıdem ve görev bazında ücret bantları Türkiye ortalamaları ile karşılaştırılmış ve bu ortalamalar baz alınarak 2017 ücretleri için gerekli düzenlemelerin yapılmasına karar verilmiştir.

%  
88

*Şirketim topluma ve çevreye karşı duyarlıdır.*

%  
78

*Kurumsal sürdürülebilirlik çalışmalarının şirket geleceğine olumlu katkıda bulunacağını düşünüyorum.*

%  
77

*Bu şirketin çeşitliliğe (örneğin; yaş, cinsiyet, etnik köken, dil, eğitim, farklı bakış açısı ve fikirler vb.) değer verdiğini düşünüyorum.*

## Mazars Denge İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası

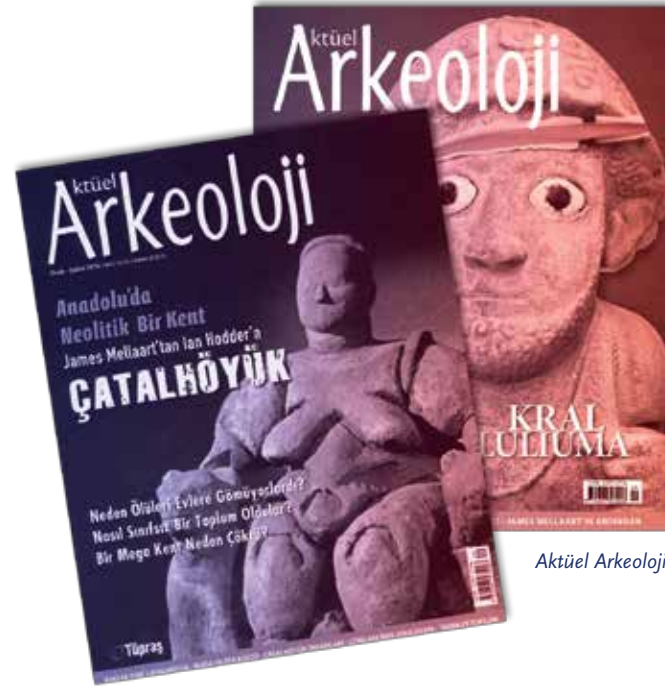
Mazars Denge, çalışanların sağlık ve güvenliklerine verdiği önem nedeni ile iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını titizlikle takip etmektedir. Güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamının devamlılığını sağlamak üzere oluşturulan iç yönetmelik çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları yapılandırılmıştır. Her kurulda, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve İşveren temsilcisinin yanı sıra çalışan temsilcileri ve bir İnsan Kaynakları temsilcisi de bulunmaktadır. Mazars Denge çalışanlarının, oryantasyon programı dahilinde, işe başladıkları ay içinde Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi almaları hedeflenmektedir.

**Sağlık Sigortası Uygulaması:** Mazars Denge’de 1 çalışma yılını dolduran tüm çalışanlar için Özel Sağlık Sigortası uygulaması bulunmaktadır.

**Mazars Denge’de Emeklilik:** Emekli olduktan sonra Mazars Denge’de çalışmaya devam etmek isteyen çalışanların talepleri üst yönetim tarafından değerlendirilerek birlikte karar verilmektedir.

KÜL  
TÜ  
REL  
SÜR  
DÜ  
RÜ  
LE  
Bİ  
LİR  
LİK





Aktüel Arkeoloji

Mazars Denge, Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi gereği, çalışanlarının bilgi, farkındalık ve farklı bakış açıları kazanıp, öğrenen bir organizasyon içinde yol alabilmeleri için; çalışanlarının sadece iş ile ilgili olan konularda değil, toplumsal, kültürel ve tarihsel konularda da farkındalık ve bilgi sahibi olmalarına önem vermektedir. Mazars Denge, kültürel sürdürülebilirlik bakış açısını çalışanlarına, müşterilerine ve ofisini ziyaret eden tüm paydaşlarına yaymak için ofis alanında kültür ve sanat iletişimine önem verir. Mazars Denge Genel Merkezi'ndeki toplantı odalarının her biri isimlerini ve

konseptlerini Anadolu'daki antik kentlerden almaktadır. Toplantı odalarında ve ofisin çeşitli alanlarında çağdaş sanat eserleri sergilenmektedir.

Mazars Denge, sivil toplum kuruluşları, dernek ve vakıflara bedelsiz veya düşük ücretlerle muhasebe, bağımsız denetim, vergi ve danışmanlık hizmetleri sunarak hem bu kuruluşlara destek olmakta hem de çalışanların kültür gezi ve seminerlere katılımı sağlanmaktadır.



Yenikapı Kazıları Semineri

Mazars Denge yaşadığımız toprakları, kültürünü, tarihini her boyutuyla öğrenmek ve öğretmek için düzenli tarih/ kültür gezileri ve toplantıları düzenlemektedir. Kültür Bilincini Geliştirme Vakfı tarafından, sembollerin ortaya çıkışı, gelişim süreçleri, taşıdıkları yerel ve evrensel anlamları ve sembol örneklerini içeren **Semboller ve Anlamları Semineri**, İstanbul'un saklı limanı Yenikapı'nın tarihi ile ilgili bilgileri ve hikayeleri içeren Yenikapı Kazıları Semineri, Ömer Madra tarafından dünyamızdaki iklim değişikliklerinin sebepleri, yapılması gerekenler, bizim yapacaklarımızı içeren **İklim Adaleti semineri** düzenlenmiştir.

2016 yılı içinde aynı zamanda Kültür Bilincini Geliştirme Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı sanat tarihçisi Hayri Fehmi Yılmaz ile birlikte, çalışanlar için Sultanahmet, Tophane ve Karaköy çevresine **kültür gezileri** yapılmıştır.

Çalışanlar, Mazars Denge'nin sponsorları arasında olduğu **Türkiye Gençlik Filarmoni Orkestrası konserine** ve yine sponsor olduğu **"Punta Atmak" oyununa** davetli olarak katılmışlardır.

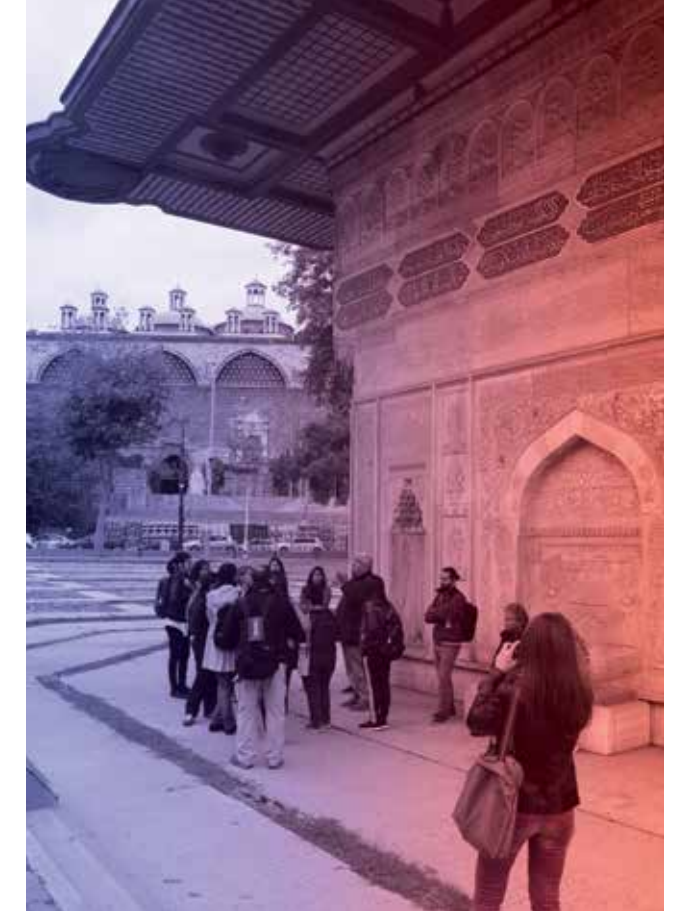


Punta Atmak Oyunu



Kültür ve sanat etkinlikleri

Sürdürülebilirlik konusunda farkındalığın artırılmasına yönelik sürdürülebilir yaşam TV işbirliği ile **Sürdürülebilir Yaşam Film Festivali 2016 seçkisinden film gösterimleri** yapılmış ilk gösterim "Seçme Vakti" filmi olmuştur. Mazars Denge, Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi gereği "Geleceğe Bir Anadolu Bırakmak" mottosu ile Anadolu Tarihini Anadolu İnsanına Anlatan **Aktüel Arkeoloji Dergisi** ve Türkiye'nin ilk yeşil iş ve yaşam dergisi **Eko IQ Dergisi**'ne desteğini 2016 yılında da devam ettirmiştir.



Tophane ve Karaköy Kültür Gezisi



Seçme Vakti filmi



# SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİ

Mazars Denge'de sürdürülebilirlik kavramının hayat bulduğu konulardan biri de sosyal sorumluluk bilincidir.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisinin temelinde yer alan, sosyal sorumluluk bilinci çerçevesinde, gönüllü girişimlerde bulunulmakta ve sivil toplum kuruluşlarına destek olunmaktadır.

Mazars Denge çalışanlarına her yıl verdiği sosyal sorumluluk izinleri ile çalışanların sosyal sorumluluk projelerinde yer almasını teşvik etmektedir.

## PAYLAŞ HAYAT BULSUN PROJESİ

Mazars Denge 2016 yılında Toplum Gönüllüleri Vakfı ile koordineli olarak "Paylaş Hayat Bulsun" projesine imza atmıştır. Kullanılmayan ama kullanılabilir durumdaki kıyafet, ayakkabı, çanta ve oyuncaklar "Paylaşım Kutuları"nda toplanarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmıştır.



## TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ VAKFI İLE 37. AVRASYA MARATONU

Mazars Denge Koşu Takımı Toplum Gönüllüleri Vakfı ile 37. Avrasya Maratonu'na katılmıştır. Toplanan bağışlar ile Toplum Gönüllüsü gençlerin projeleri için kaynak yaratılmıştır.



## ÇEKÜL VAKFI İŞBİRLİĞİ

İşe yeni başlayan çalışanlar ve çalışanların yeni doğan çocukları adına Çekül Vakfı işbirliği ile ağaç bağışı yapılmaktadır.

Mazars Denge'nin 1994 yılından itibaren verdiği destek ile 9 farklı Çekül sahasında **toplam 9.426 fidan** dikimi yapılmıştır.

2016 yılında 9 farklı Çekül sahasında **toplam 484 fidan** dikimi yapılmıştır.

## ŞİRKET İÇİ ETKİNLİKLER

Mazars Denge ofisinde bir sosyal aktivite odası bulunmaktadır. Bu odada spor&fitness aletlerinin yanı sıra, masa tenisi, satranç ve çeşitli müzik aletleri bulunmakta, mola vermek isteyen çalışanlar, sosyal aktivite odasında vakit geçirebilmektedir.

Mazars Denge "organik beslenme" konusunda da farkındalığı arttırmayı amaçlayan etkinlikler organize etmektedir. İlerleyen dönemde Mazars Denge bu konudaki çalışmalarını artırmayı planlamaktadır.

Paşa





# ÇALIŞAN GÖRÜŞLERİ

## **Hakan Düzel** *Bağımsız Denetim - Şef*

Farklı kültürlerden ve ülkelerden insanlarla çalışma imkanı sunan, öğrenme ve gelişim olanakları ile dolu, doğal ve samimi çalışma arkadaşlarıyla çevrelenmiş bir iş ortamında çalıştığım ve Mazars ailesinin bir üyesi olduğum için çok şanslı hissediyorum.



## **Müge Olmuş** *AOS - Müdür Yardımcısı*

Yaptığımız her işin başında ortak paydamızın “insan” olması nedeni ile şirketimizdeki iletişim becerisi ve bilgi paylaşımının bizi her zaman bir adım daha ileri götüren en önemli faktör olduğunu düşünüyorum. Ayrıca toplumsal katkı olarak sosyal sorumluluk alanındaki desteklerimiz, çevreye olan duyarlılığımız ve daha iyi bir dünyada yaşamak adına çabalarımız beni sadece bu topluluğun bir parçası olarak değil, birey olarak da çok mutlu ediyor.

## **Zuhal Yıldırım** *AOS - Kıdemli Asistan*

Türkiye’de emeklilik yaşı 65. İş ilanlarına baktığımızda 27-30 yaş sınırını görüyoruz. Türkiye’de birçok firma 40 yaşın üstünde insana yaşlı, verimsiz muamlesi yapıyor. Mazars Denge böyle düşünmüyor. Her yaşa, her insana insancıl yaklaşımı ve güveniyle diğer firmalardan farkını bir daha göstermiş oluyor.



## **Nurhan İmayhan** *KDV İadesi - Kıdemli Asistan*

Mazars Denge’de çalışıyor olmaktan çok mutluyum ve yaşlanana kadar burada çalışmayı planlıyorum. Neden buraya bu kadar bağlı olduğumu sorarsanız, benim için hayatta en önemli olan değeri bu çatı altında bulduğumu söyleyebilirim. “İnsana Verilen Önem”.

## **Ahmet Suer Vergi** - *Müdür*

Mazars Denge müşterilerine birçok konuda hizmet verirken çalışanlarının mutluluğunu da önemsiyor. Ayrıca şirket içinde hiyerarşinin az olması, çalışanların inisiyatif kullanmasının ve kararlara katılmasının önünü açıyor. Sektörde 40. yılını doldurmuş ve çeşitli sosyal sorumluluk projelerine destek olan bir firmada çalışmak, sahip olduğu bilgi birikimi ve kültürüyle çalışanlarına güç vermekle birlikte mevcut hizmet kalitesini daha ileriye taşımak için de sorumluluk yüklüyor.

# MAZARS DENGE VE TOPLUM

Bir Global Compact imzacısı olan Mazars Denge, çalışanları, müşterileri ve bir paydaşı olarak gördüğü topluma karşı da sorumluluklarının bilincindedir. Bu bilinçle farklı alanlardaki sivil toplum kuruluşlarını destekleyerek paydaşlarının tümüne değer katmayı hedeflemektedir.

Desteklenen Sivil Toplum Kuruluşları ve Projeler:

## Toplum

- **Toplum Gönüllüleri Vakfı - Koşuyorsak Sebebi Var Projesi:** Kıtalararası İstanbul Maratonu'na katılan Mazars Denge çalışanlarının topladıkları bağışlarla 100'den fazla üniversite öğrencisi gencin sosyal sorumluluk eğitimi alması sağlanmıştır.
- **KAOS GL Kültürel Araştırma Dayanışma Derneği ile İktisadi İşletmesi:** Muhasebe hizmetleri verilerek destek olunmuştur.
- **Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı:** Bağımsız Denetim hizmetleri verilerek destek olunmuştur.
- **Hrant Dink Vakfı:** Bağımsız Denetim hizmetleri verilerek destek olunmuştur.
- **Çocuklar Gülsün Diye Derneği:** Muhasebe hizmetleri verilerek destek olunmuştur.



## Çevre

- **EKO IQ Dergisi:** Sponsorluk ve danışmanlık desteği verilerek yayın çalışmalarına destek olunmuştur.
- **TURMEPA (Deniztemiz Derneği):** CEO düzeyinde temsil edilmektedir.
- **Çekül Vakfı:** Yıl boyunca çalışanlara işe başlama hediyesi verilerek bilinçlendirme yapılmış ve ÇEKÜL'e maddi destek sağlanmıştır.
- **Buğday Derneği:** Muhasebe ve danışmanlık hizmetleri verilerek destek olunmuştur.
- **ADYSK (Adalar Denizle Yaşam ve Su Sporları Derneği):** CEO düzeyinde temsil edilmektedir.





# EKLER

## EK 1: MAZARS DENGEDARİKÇİ KRİTERLERİ

### Çevresel:

- Su ve enerji tüketimi
- Karbon ayak izi
- Atık (kağıt, plastik, cam, teknolojik atık ayrıştırma) yönetimi
- Ürün ve hizmetlerinin çevreye etkisi
- Daha az malzeme kullanma bilinci

### Sosyal:

- Ayrımcılık karşıtı ilkeler
- İş ilişkilerinde etik
- Çalışan gelişimine ve yetkinleşmesine katkı
- Toplumun iyiliğini destekleyen kampanya ve projelere katkı
- Tedarikçilerimizin çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratması
- İş sağlığı ve güvenliği uzmanının varlığı
- İşyeri hekiminin varlığı
- İş ortamında risk analizi ve aksiyonlarının hayata geçirilmesi
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu, kurula çalışan temsilcilerinin katılımı
- İş kazaları, meslek hastalıkları sayısı

### Yasal uygulamalar

- Çalışanların ücretlerinin düzenli yatırılması, bordrolarının kontrolü,
- Asgari ücretin altında çalışan olmaması,
- Yıllık izinlerin düzenli kullandırılması,
- İşe giriş ve işten çıkışlarının ilgili makamlara zamanında bildirilmesi,
- Kıdem, ihbar tazminatlarının ödenmesi,
- İş sözleşmelerinin kontrolü,
- Doğum izni ve süt izni sürelerinin kontrolü
- Çocuk işçi ve zorla çalıştırmanın yapılmaması
- Sendikalaşma, toplu müzakere özgürlüğü

## EK 2: MAZARS DENGİNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI

- Mazars Denge Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisinin tüm çalışanlar tarafından benimsenip içselleştirilmesine yönelik uygulamalar yapmak, stratejinin hem şirket hem de tüm paydaşlara yayılmasında öncülük etmek.
- Tüm çalışanlarımız ile “Duygusal Bağ” kurma temelinde İK politikaları geliştirmek.
- İç ve dış paydaşlarla iletişim ve işbirliği içinde hareket etmek.
- Sektöründe, öğrenmeye açık ve en iyi yeteneklerin tercih ettiği yenilikçi bir şirket olmaya yönelik uygulamalar yapmak.
- Açık pozisyonlar için aranan yeteneklere uygun yetenekler varsa şirket bünyesindeki çalışanlara öncelik vermek.
- İşe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet, din, ırk gibi farklılıklara bakmadan, bu farklılıkları zenginlik olarak görerek pozisyonun gereklerine en uygun ve yetkin adayları şeffaf süreçlerle eşit fırsatlar tanıyarak seçmek.
- Kadın istihdamını ve kadın gelişimini artırmaya yönelik öncü uygulamalar yapmak.

- Şirket değerlerimiz olan; etik olmak, güvenilirlik, kaliteli hizmet, butik hizmet anlayışı temelinde, öğrenen bir organizasyon olabilmek için; teknik/ mesleki gelişim eğitimleri ve yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik sınıf, online, birebir koçluk ve mentorluk süreçleri ile yapılandırılmış insan kaynakları süreçleri planlamak ve uygulamak.
- Yurtdışı çalışma ve değişim programları dahil olmak üzere, çalışanların kariyer planlarının oluşturulmasına destek olmak.
- Performans sistemini çalışanların, günün ihtiyaç ve taleplerine göre geliştirmek.
- Kurumsal Sürdürülebilirlik kriterlerinin tüm çalışanların performans kriterlerine entegre edilmesi üzerine çalışmalar yapmak.
- İnovasyon ve şirket içi girişimciliği destekleyen bir eko sistem oluşturabilmeye yönelik insan kaynakları uygulamaları yapmak.
- Şirket içinde adil bir ücret politikası oluşturmak ve yürütmek.
- Aynı temel değerleri paylaşarak departmanlara özel butik uygulamalar yapmak
- Çalışanlarımızın sağlık ve güvenliklerine verdiğimiz kıymet nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını titizlikle takip edip, güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmak ve devamlılığını sağlamak, bu doğrultuda gerekli eğitimleri almak.
- İstanbul dışındaki ofislerde de benzer uygulamaların yapılması için çalışmalar yapmak.





## EK 3 : MAZARS DENGİ İNSAN KAYNAKLARI ANAHTAR PERFORMANS GÖSTERGELERİ VE 2017

İK FONKSİYONLAR/ ÖNCELİK ALANLARI	ANAHTAR PERFORMANS GÖSTERGELERİ	2016 GERÇEKLEŞEN	2017 HEDEFLER
<b>KURUMSAL EĞİTİM VE GELİŞİM</b>	İK bünyesinde Mazars Denge Gelişim Akademisi'nin kurulması	Oryantasyon, sınıf ve işbaşı eğitimleri verilmiştir.	Varolan gelişim araçlarına (sınıf, işbaşı eğitimleri) koçluk, mentorlük ve e-öğrenme eğitimlerinin de katılması hedeflenmektedir.
	Kişi başı toplam eğitim saatinin artırılması - Teknik/Mesleki, İşbaşı eğitimlerin saatinin artırılması - Yetkinlik geliştirme/kişisel gelişim eğitimlerinin saatinin artırılması	Kişi başı eğitim 10,46 saat olarak gerçekleşmiştir.	Kişi başı ortalama eğitim saatinin 40 saate çıkarılması - Teknik, mesleki eğitimlerin kişi başı 25 saat olması - Yetkinlik geliştirme/kişisel gelişim eğitimlerinin kişi başı 15 saat olması
	Her çalışan için eğitim sonrası eğitimden genel memnuniyet oranı	Veri bulunmamaktadır.	Her çalışan için eğitim sonrası genel memnuniyet oranının en az %80 olması hedeflenmektedir.
	Kurumsal Sürdürülebilirlik konusundaki bilgilendirmeleri artırmak	Sürdürülebilirlik ile ilgili, yönetici düzeyinde bilgilendirmeler yapılmış, çalışan eğitimi verilmemiştir.	Kurumsal Sürdürülebilirlik eğitimlerinin kişi başı en az 1 saat olması hedeflenmektedir.
	Etik konusundaki eğitimleri artırmak	Etik ile ilgili çalışan eğitimleri verilmiştir.	Etik eğitimlerinin kişi başı en az 2 saat olması hedeflenmektedir.
	Şirket içinde bilgi ve farkındalık kazandırmayı amaçlayan kültür, İnsan Hakları, Çeşitlilik vb. seminerlere, gezilere ve film gösterimlerine katılım	3 seminer, 1 Film gösterimi, 2 Kültür gezisi yapılmıştır.	Şirket içindeki seminer, gezi ve film gösterimlerinin en az 10 olması hedeflenmektedir.
<b>PERFORMANS YÖNETİMİ</b>	Şirket içinde uygulanan yetkinlik bazlı performans sisteminin geliştirilmesi	Şirket içinde yetkinlik bazlı performans sistemi uygulanmıştır.	Performans sisteminin güncellenmesi ve 360 derece performans sistemine 2017'nin 2. performans döneminde geçilmesi hedeflenmektedir.
<b>ŞİRKET İÇİ İLETİŞİM</b>	"Kulağımız Sizde" uygulamasının sürekliliği, alınacak aksiyon planlarının uygulanmasının takibi	Uygulama yapılmamıştır.	Çalışanların fikir ve önerilerini dinlediğimiz "Kulağımız Sizde" uygulamasını hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.
	Audit, Vergi vb.bölümleri için Kick off toplantıları	Denetim Bölümü için bir Kick off toplantısı yapılmıştır.	Şirket içindeki Denetim, Vergi bölümleri için düzenlenen Kick off motivasyon ve hedef toplantılarının yılda bir olması hedeflenmektedir.
<b>İŞE ALIM</b>	Üniversite işbirliklerinin geliştirilmesi	Farklı üniversiteler ile kariyer günleri, stajyer alımları, çalışanlar için yüksek lisans için işbirliği yapılmıştır.	En az 10 üniversite ile farklı konularda işbirliği hedeflenmektedir.
	Çeşitliliği korumak	Kadın çalışan sayısı %48'dir.	Kadın çalışan sayısı oranının %50'ye çıkarılması hedeflenmektedir.
	Kıdem ortalaması	Kıdem ortalaması 3,46 gerçekleşmiştir.	Kıdem ortalamasının 4,0 olması hedeflenmektedir.
<b>KARİYER PLANLAMA</b>	Mazars Global bünyesindeki Move&Mobility programı ile yurtdışına giden çalışan dışına giden sayısı	Move&Mobility programı ile yurtdışına giden çalışan bulunmamaktadır.	Move&Mobility programına her yıl en az 1 çalışanın katılması hedeflenmektedir.





# GRI G4 İÇERİK İNDEKSİ

## GENEL STANDART BİLDİRİMLERİ

GENEL STANDART BİLDİRİMLER	G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
<b>STRATEJİ VE ANALİZ</b>					
<b>G4-1</b>	Kuruluşun en üst düzey karar merciinden sürdürülebilirliğin kuruluşla ilgisi ve kuruluşun sürdürülebilirlik konusundaki stratejisi hakkında beyanı	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı, s:6.; CEO'nun Mesajı, s:8.			Hayır
<b>G4-2</b>	Kilit etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımı	Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı, s:6.; CEO'nun Mesajı, s:8.			Hayır
<b>KURUMSAL PROFİL</b>					
<b>G4-3</b>	Kuruluşun adı	Kurumsal Profil, s:11.			Hayır
<b>G4-4</b>	Birincil markalar, ürünler ve hizmetler	Sunulan Hizmetler, s:16.			Hayır
<b>G4-5</b>	Kuruluşun genel merkezinin bulunduğu yer	İstanbul, Türkiye			Hayır
<b>G4-6</b>	Kuruluşun faaliyet gösterdiği ülke sayısı ve kuruluşun belirgin faaliyetlerinin olduğu ya da raporda anlatılan sürdürülebilirlik konu başlıklarıyla bilhassa ilgili olan ülkelerin adları	Kurumsal Profil, s:11.			Hayır
<b>G4-7</b>	Mülkiyetin ve kanuni yapının niteliği	Kurumsal Profil, s:11.			Hayır
<b>G4-8</b>	Hizmet verilen pazarlar	Kurumsal Profil, s:11.			Hayır
<b>G4-9</b>	Raporlama yapan kuruluşun ölçeği	Mazars Denge, raporlama dönemi sonu rakamları itibarıyla toplamda 6 merkez, 7 ofiste 322 çalışanı ile hizmet vermektedir. Kurumsal Profil, s:11. Sunulan Hizmetler, s:16.			Hayır
<b>G4-10</b>	İş sözleşmesi, bölge ve cinsiyete göre toplam çalışan sayısı	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.			Hayır
<b>G4-11</b>	Toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki toplam	Toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.			Hayır
<b>G4-12</b>	Kuruluşun tedarik zinciri	Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.			Hayır
<b>G4-13</b>	Kuruluşun boyutu, yapısı, mülkiyeti veya tedarik zinciriyle ilgili, raporlama dönemi zarfında görülen her türlü belirgin değişiklik	Raporlama döneminde, kuruluşun boyutu, yapısı, mülkiyeti veya tedarik zinciriyle ilgili herhangi bir değişiklik olmamıştır.			Hayır

GENEL STANDART BİLDİRİMLER	G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
	<b>G4-14</b>	Kuruluşun ihtiyati yaklaşımının bulunup bulunmadığını veya ihtiyatlılık ilkesini ne şekilde ele aldığı	Mazars Denge Sürdürülebilirlik Stratejisi çerçevesinde Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile ilişkili olarak imzalamış olduğu BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan, ihtiyati yaklaşım ilkesini benimsemektedir. Mazars Denge, ihtiyatlılık yaklaşımı doğrultusunda "MQAM- 2.1 Independence and objectivity", "Mazars Risk Management & Quality Manual-Ethics", Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) bünyesinde yer alan Uluslararası Etik Standartlar Kurulu (IESBA) tarafından yayınlanan 'Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar' ile uyumlu "Mazars Code of Conduct for Objectivity and Independence"(CCOI) 'de yer alan politika ve prosedürleri benimsemektedir.		Hayır
	<b>G4-15</b>	Kuruluşun imzaladığı veya desteklediği kuruluş dışında geliştirilmiş ekonomik, çevresel ve sosyal sözleşmelerin, ilkelerin ve diğer inisiyatiflerin bir listesi	Ulusal ve Uluslararası Üyelikler, s:19.		Hayır
	<b>G4-16</b>	Kuruluşun üyesi olduğu ve aşağıdaki rolleri aldığı derneklerin (örneğin sanayi derneklerinin) ve ulusal ya da uluslararası destek örgütlerinin bir listesi	Mazars Denge ve Toplum, s:62.		Hayır
<b>TANIMLANAN ÖNCELİKLİ UNSURLAR VE ÇERÇEVELER</b>					
	<b>G4-17</b>	a. Kuruluşun konsolide bilançolarına veya eşdeğer belgelerine dâhil edilmiş bütün kuruluşların bir listesi, b. Kuruluşun konsolide bilançosuna veya eşdeğer belgesine dâhil edilmiş herhangi bir kuruluşun rapor kapsamı dışında tutulmuş olup olmadığı	Kurumsal Profil, s:11.		Hayır
	<b>G4-18</b>	a. Rapor içeriğini ve Unsur Çerçevelerini tanımlamaya yönelik süreç b. Kuruluşun, Rapor İçeriğinin Belirlenmesine İlişkin Raporlama İlkelerini ne şekilde uyguladığı	Önceliklendirme Analizi, s:28.		Hayır
	<b>G4-19</b>	Rapor içeriğinin belirlenmesi sürecinde tanımlanan bütün öncelikli Unsurların bir listesi	Önceliklendirme Analizi, s:28.		Hayır
	<b>G4-20</b>	Her bir öncelikli Unsur için kurum içindeki Unsur Çerçevesi	Önceliklendirme Analizi, s:28.		Hayır
	<b>G4-21</b>	Her bir öncelikli Unsur için kuruluş dışındaki Unsur Çerçevesi	Önceliklendirme Analizi, s:28.		Hayır
	<b>G4-22</b>	Önceki raporlarda sağlanan bilgilere ilişkin yeniden düzenlenen her tür beyanın etkisi ve bu beyanların yeniden düzenlenme nedenleri	Bu rapor, Mazars Denge'nin ilk sürdürülebilirlik raporudur.		Hayır
	<b>G4-23</b>	Kapsam ve Unsur Çerçevelerinde önceki raporlama dönemlerine göre belirgin değişiklikler	Bu rapor, Mazars Denge'nin ilk sürdürülebilirlik raporudur.		Hayır

GENEL STANDART BİLDİRİMLER	G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
<b>PAYDAŞ KATILIMI</b>					
	<b>G4-24</b>	Kuruluşun temas kurduğu paydaş gruplarının bir listesi	Paydaş Analizi, s:26.		Hayır
	<b>G4-25</b>	Temas kurulacak paydaşların belirlenmesinin ve seçiminin esası	Paydaş Analizi, s:26.		Hayır
	<b>G4-26</b>	Türe ve paydaş grubuna göre temas sıklığını da kapsayacak şekilde kuruluşun paydaş temasını ve bu temaslardan herhangi birinin özellikle rapor hazırlama sürecinin bir parçası olarak kurulup kurulmadığı	Paydaş Analizi, s:26.		Hayır
	<b>G4-27</b>	Paydaş katılımı kanalıyla ortaya konan kilit konu başlıklarını ve kaygıları ve kuruluşun, kendi raporlamasını da dahil olmak üzere bu kilit konu başlıklarına ve kaygılara ne şekilde yanıt verdiği	Paydaş Analizi, s:26.		Hayır
<b>RAPOR PROFİLİ</b>					
	<b>G4-28</b>	Sağlanan bilgiler için (mali yıl veya takvim yılı gibi) raporlama dönemi	1 Ocak 2016 - 31 Aralık 2016		Hayır
	<b>G4-29</b>	Sunulan en son (bundan bir önceki) raporun (varsa) tarihi	Bu rapor, Mazars Denge'nin ilk sürdürülebilirlik raporudur.		Hayır
	<b>G4-30</b>	Raporlama sıklığı (örneğin yıllık, iki yılda bir)	Mazars Denge, sürdürülebilirlik raporlarının 12 aylık dönemlerde hazırlanması planlanmaktadır.		Hayır
	<b>G4-31</b>	Rapor ve içeriği ile ilgili sorular için iletişim bilgileri	İletişim Bilgileri, s:84.		Hayır
	<b>G4-32</b>	a. Kuruluşun seçmiş olduğu 'uyumluluk' seçeneği, b. Tercih edilen seçeneğe ilişkin GRI İçerik İndeksi, c. Rapor dış denetimden geçmiş ise atıfta bulunulan Dış Denetim Raporu	GRI G4 'Kapsamlı' seçeneği ile uyumlu		Hayır
	<b>G4-33</b>	a. Kuruluşun rapor için dış denetim arayışıyla ilgili politikası ve mevcut uygulaması, b. Sürdürülebilirlik raporuna ekli denetim raporuna dahil edilmemişse, sağlanan her tür dış denetimin kapsamı ve esası, c. Kuruluş ve güvence sağlayanlar arasındaki ilişki, d. En yüksek yönetim organının veya üst düzey yöneticilerin kuruluşun sürdürülebilirlik raporu için güvence arayışına katılıp katılmadıkları	Dış denetim alınmamıştır.		Hayır
<b>YÖNETİŞİM</b>					
	<b>G4-34</b>	En yüksek yönetim organının komiteleri de dâhil olmak üzere kuruluşun yönetim yapısı	Kurumsal Yönetim, s:38.		Hayır
	<b>G4-35</b>	En yüksek yönetim organının üst düzey yöneticilere ve diğer çalışanlara ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıkları ile ilgili yetki devri süreci	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır

GENEL STANDART BİLDİRİMLER	G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
	<b>G4-36</b>	Kuruluşun; ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıkları ile ilgili sorumluluğa sahip en yüksek idari düzeydeki bir mevkii veya mevkileri tayin edip etmediğini ve mevki sahiplerinin doğrudan en yüksek yönetim organına karşı sorumlu olup olmadıkları	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-37</b>	Ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıkları ile ilgili olarak paydaşlar ile en yüksek yönetim organı arasındaki iletişime yönelik süreçler	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-38</b>	En yüksek yönetim organının ve komitelerinin bileşimleri	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-39</b>	En yüksek yönetim organının Başkanının aynı zamanda bir icra müdürü olup olmadığı	Kurumsal Yönetim, s:38.		Hayır
	<b>G4-42</b>	En yüksek yönetim organının ve üst düzey yöneticilerin kuruluşun amaç, değer veya misyon beyanlarının, stratejilerinin, politikalarının ve ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerle ilgili hedeflerinin geliştirilmesi, onaylanması ve güncellenmesindeki rolleri	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-43</b>	En yüksek yönetim organının ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıklarındaki kolektif bilgisinin geliştirilmesi ve artırılması için alınan önlemler	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-44</b>	a. En yüksek yönetim organının ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıklarının yönetimine ilişkin performansının değerlendirilmesine ilişkin süreçler, b. En yüksek yönetim organının asgari olarak üyelik ve kurumsal uygulamalarda değişiklikler de dahil olmak üzere ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıklarının yönetimi açısından performansının değerlendirilmesine karşılık olarak gerçekleştirilen eylemler	Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-45</b>	a. En yüksek yönetim organının ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerin, risklerin ve fırsatların tanımlanması ve yönetimindeki rolü, b.En yüksek yönetim organının ekonomik, çevresel ve sosyal etkileri, riskleri ve fırsatları tanımlamasını ve yönetmesini desteklemek için paydaş görüşlerinden yararlanılıp yararlanılmadığı	Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır



GENEL STANDART BİLDİRİMLER	G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
	<b>G4-46</b>	En yüksek yönetim organının kuruluşun ekonomik, çevresel ve sosyal konu başlıklarına ilişkin risk yönetimi süreçlerinin etkililiğinin gözden geçirilmesindeki rolü	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-47</b>	En yüksek yönetim organının ekonomik, çevresel ve sosyal etkileri, riskleri ve fırsatları gözden geçirme sıklığı	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-48</b>	Kuruluşun sürdürülebilirlik raporunu resmen gözden geçiren ve onaylayan ve bütün öncelikli Unsurların dahil edilmiş olmasını sağlayan en kıdemli komite veya mevkii	Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-49</b>	Kritik konuların en yüksek yönetim organına iletilmesine ilişkin süreç	Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-50</b>	En yüksek yönetim organına iletilen kritik konuların niteliğini ve sayısını ve bunların göz önüne alınması ve çözümlenmesinde kullanılan mekanizma/mechanizmalar	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. Mazars Denge'nin Sürdürülebilirlik Yapılanması, s:24.		Hayır
	<b>G4-51</b>	En yüksek yönetim organına ve üst düzey yöneticilere ilişkin ücret politikaları	Mazars Denge, her kademedeki yönetici ve çalışanları için, rekabet koşullarını da dikkate alan bir ücret politikası izlemektedir. Ücret Politikası, s:54.		Hayır
	<b>G4-52</b>	Ücretin belirlenmesine ilişkin süreç; Ücretin belirlenmesine ücretlendirme danışmanlarının katılıp katılmadığı ve bu kişilerin yönetimden bağımsız olup olmadıkları; Ücretlendirme danışmanlarının kuruluşla olan başka her türlü ilişkisi	Ücret Politikası, s:54.		Hayır
	<b>G4-53</b>	Uygulanabilir olması halinde ücret politikaları ve teklifleri ile ilgili oylamaların sonuçları da dahil olmak üzere ücretlerle ilgili olarak paydaşların görüşlerinin ne şekilde istendiği ve dikkate alındığı	Mazars Denge'nin bu kapsamda bir uygulaması bulunmamaktadır.		Hayır
	<b>G4-54</b>	Kuruluşun belirgin faaliyetlerinin bulunduğu her bir ülkedeki en yüksek ücret veya maaş alan bireyine ilişkin yıllık toplam çalışma ücretini aynı ülkedeki bütün çalışanlara yönelik yıllık toplam ücretinin medyanıyla (en yüksek ödeme alan bireyi hariç tutarak) oranı	Ücret Politikası, s:54.		Hayır
	<b>G4-55</b>	Kuruluşun belirgin faaliyet dallarında her bir ülkedeki en yüksek ücret veya maaş alan bireyine ilişkin yıllık toplam ücretteki yüzde artışı aynı ülkedeki bütün çalışanlara yönelik yıllık toplam ücretteki medyan yüzde artışla (en yüksek ödeme alan birey hariç) oranı	Ücret Politikası, s:54.		Hayır

GENEL STANDART BİLDİRİMLER	G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
<b>ETİK VE DÜRÜSTLÜK</b>					
	<b>G4-56</b>	Kuruluşun davranış kuralları ve etik kuralları gibi değerlerini, ilkelerini, standartlarını ve davranış normları	Etik İlkelerin Önceliği, s:42.		Hayır
	<b>G4-57</b>	Etik ve yasal davranışla ve kurumsal dürüstlükle ilgili konular hakkında öneri alınmasına yönelik yardım hatları veya danışma hatları gibi dahili ve harici mekanizmalar	Etik İlkelerin Önceliği, s:42.		Hayır
	<b>G4-58</b>	Etik olmayan ve yasa dışı davranışlar hakkındaki kaygıların ve kurumsal dürüstlükle ilgili konuların bildirilmesine yönelik; hat yönetimi kanalıyla uyarı, bildirim mekanizmaları ve yardım hatları gibi dahili ve harici mekanizmalar	Etik İlkelerin Önceliği, s:42.		Hayır

# GRI G4 İÇERİK İNDEKSİ

## ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
<b>EKONOMİK</b>					
Ekonomik Performans	<b>DMA</b>		Kurumsal Profil, s:11. Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-EC1</b>	Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	Mazars Denge, bulunduğu sektör itibarıyla finansal okuryazarlığa büyük bir katkıda bulunmakta ve şirket çalışanları gerek müşterilerine sunduğu danışmanlıklar gerekse şirketten ayrıldıktan sonra çalıştıkları firmalarda kazanmış oldukları tecrübelerle ekonomik katma değer yaratmaktadır. Ayrıca, Mazars Denge çalışanları, finansal okuryazarlığı girişimcilere, öğrencilere ve farklı STK çalışanlarına öğretmeyi de bir misyon olarak görmekte ve yarattığı ekonomik katma değerini artırmaktadır.		Hayır
Piyasa Varlığı	<b>DMA</b>		Kurumsal Profil, s:11. Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-EC5</b>	Belirgin operasyon yerlerinde cinsiyet bazında standart başlangıç seviyesi ücretlerinin yerel asgari ücrete göre oranı	Mazars Denge, tüm çalışanlarına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca kurulan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücretin üzerinde, cinsiyetten bağımsız bir ücret politikası benimsemektedir. Ücret Politikası, s:54.		Hayır
	<b>G4-EC6</b>	Belirgin operasyon yerlerinde üst yönetimin yerel toplumdaki istihdam edilme oranı	Mazars Denge, üst yönetim kadrosunun tamamı Türk vatandaşıdır.		Hayır
<b>ÇEVRE</b>					
Malzemeler	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. ; Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN1</b>	Ağırlık veya hacim bakımından kullanılan malzemeler	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN2</b>	Girdi olarak kullanılan geri dönüştürülmüş malzemelerin yüzdesi	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
Enerji	<b>DMA</b>		Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN3</b>	Kuruluş içindeki enerji tüketimi	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN5</b>	Enerji yoğunluğu	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN6</b>	Enerji tüketiminin azaltılması	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN7</b>	Ürün ve hizmetlerin enerji ihtiyaçlarında azaltımlar	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
Emisyonlar	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.; Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN15</b>	G4-EN15 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN16</b>	G4-EN16 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN17</b>	G4-EN17 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
Atık Sular ve Atıklar	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:19. ; Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
	<b>G4-EN23</b>	Tür ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
Uyum	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-EN29</b>	Çevre kanunu ve düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle uygulanan önemli para cezalarının parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı	Mazars Denge'de, raporlama döneminde, çevre kanunu ve düzenlemelerine uyumsuzluk kapsamında bir vaka yaşanmamıştır.		Hayır
Nakliye	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-EN30</b>	Ürünlerin ve kuruluşun faaliyetlerine ilişkin diğer mal ve malzemelerin nakliyesinin ve kuruluşun işgücü üyelerinin taşınmasının belirgin çevresel etkileri	Faaliyetlerimizin Çevresel Etkileri, s:46.		Hayır
Tedarikçinin Çevresel Bakımdan Değerlendirilmesi	<b>DMA</b>		Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-EN32</b>	Çevresel kriterlerin kullanılmasıyla taranan yeni tedarikçilerin yüzdesi	Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64. Mazars Denge, tüm tedarikçilerinin, Mazars Denge Tedarikçi İlkeleri çerçevesinde hareket etmesini önemsemekte ve bu ilkelere uyumunu takip etmektedir.		Hayır
	<b>G4-EN33</b>	Tedarik zincirindeki belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler	Raporlama döneminde, tedarikçilerle ilgili mevcut ve olası olumsuz çevresel etki tespit edilmemiştir.		Hayır



ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
<b>SOSYAL</b>					
İstihdam	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-LA1</b>	Yaş grubu, cinsiyet ve bölgeye göre işe yeni alınan çalışanların ve çalışan devrinin toplam sayısı ve oranı	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-LA2</b>	Belirgin operasyon yerlerine göre geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan haklar	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-LA3</b>	Cinsiyete göre doğum izninden sonra işe dönme ve işte kalma oranları	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
İş Gücü/ Yönetim İlişkileri	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-LA4</b>	Bunların toplu iş sözleşmelerinde belirtilmiş olup olmadıkları da dahil olmak üzere faaliyet değişiklikleriyle ilgili asgari ihbar süreleri	Mazars Denge'de, Türkiye'de bu konuları düzenleyen İş Kanunu'nda belirtilen ihbar süreleri uygulanmaktadır. Raporlama döneminde, Mazars Denge'nin toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır.		Hayır
İş Sağlığı ve Güvenliği	<b>DMA</b>		Mazars Denge İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, s:54.		Hayır
	<b>G4-LA5</b>	Toplam işgücünün iş sağlığı ve güvenliği programlarının takibine yardımcı olan ve bu konuda görüş bildiren resmi müşterek yönetim–işçi sağlık ve güvenlik komitelerinde temsil edilen yüzdesi	İç yönetmelik çerçevesinde yapılandırılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve İşveren Temsilcisinin yanı sıra çalışan temsilcileri ve bir İnsan Kaynakları temsilcisi bulunmaktadır.		Hayır
	<b>G4-LA6</b>	Bölge ve cinsiyete göre yaralanma türü ve kaza sıklık oranları, meslek hastalıkları, kayıp gün ve devamsızlık ve işle bağlantılı toplam ölüm vakaları sayısı	Raporlama döneminde, işle bağlantılı herhangi kaza, meslek hastalığı, kayıp gün ve devamsızlık vakası ile karşılaşılmamıştır.		Hayır
	<b>G4-LA7</b>	İş kazası oranı veya meslek hastalığı riski yüksek olan çalışanlar	Raporlama döneminde, işle bağlantılı herhangi kaza, meslek hastalığı, kayıp gün ve devamsızlık vakası ile karşılaşılmamıştır.		Hayır
Eğitim ve Öğretim	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48. ; Eğitim ve Gelişim, s:52.		Hayır
	<b>G4-LA9</b>	Cinsiyete ve çalışan kategorisine göre çalışan başına ayrılan yıllık ortalama eğitim saati	Eğitim ve Gelişim, s:52.		Hayır
	<b>G4-LA10</b>	Çalışanların kesintisiz istihdam edilebilirliğini destekleyen ve kariyer bitimlerini yönetebilmelerine yardımcı olan yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48. ; Eğitim ve Gelişim, s:52.		Hayır
	<b>G4-LA11</b>	Cinsiyete ve çalışan kategorisine göre düzenli performans ve kariyer gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Performans ve Kariyer Yönetimi, s:51.		Hayır

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48. ; Fırsat Eşitliği ve Çeşitliliğe Saygı, s:51.		Hayır
	<b>G4-LA12</b>	Yönetişim organlarının bileşimi ve çalışanların cinsiyete, yaş grubuna, azınlık grubu üyeliğine ve başka çeşitlilik göstergelerine göre tanımlanan çalışan kategorilerine göre dağılımı	Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
Kadın ve Erkekler için Eşit Ücret	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48. ; Fırsat Eşitliği ve Çeşitliliğe Saygı, s:51. ; Ücret Politikası, s:54.		Hayır
	<b>G4-LA13</b>	Çalışan kategorisine, belirgin operasyon yerlerine göre kadınlar ve erkekler arasındaki taban maaş ve ücret oranı	Mazars Denge'de, çalışan ücretleri cinsiyet ayrımı gözetmeksizin belirlenmektedir. Ücret politikası hakkında detaylı bilgi için Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
Tedarikçinin İş Gücü Uy- gulamaları Bakımından Değerlendi- rilmesi	<b>DMA</b>		Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-LA14</b>	İşgücü uygulamaları kriterlerinin kullanılmasıyla taranan yeni tedarikçilerin yüzdesi	Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64. Mazars Denge, tüm tedarikçilerinin, Mazars Denge Tedarikçi İlkeleri çerçevesinde hareket etmesini önemsemekte ve bu ilkelere uyumunu takip etmektedir.		Hayır
	<b>G4-LA15</b>	Tedarik zincirindeki işgücü uygulamalarıyla ilgili belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz etkiler ve alınan önlemler	Mazars Denge, tedarik zincirindeki iş gücü uygulamalarıyla ilgili mevcut ve olası olumsuz etkilere karşılık tüm tedarikçilerini, belirlemiş olduğu Tedarikçi İlkeleri çerçevesinde takip etmektedir. Raporlama döneminde, konuyla ilgili mevcut ve olası olumsuz etkiye rastlanmamıştır.		Hayır
İş Gücü Uygulamaları Şikâyet Me- kanizmaları	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-LA16</b>	İş gücü uygulamalarıyla ilgili olarak resmi şikâyet mekanizmaları kanalıyla getirilmiş, yanıtlanmış ve çözümlenmiş şikâyetlerin sayısı	Raporlama döneminde, iş gücü uygulamalarıyla ilgili olarak herhangi bir şikâyet alınmamıştır.		Hayır
<b>İNSAN HAKLARI</b>					
Yatırım	<b>DMA</b>		Eğitim ve Gelişim, s:52.		Hayır
	<b>G4-HR2</b>	Faaliyetlerle ilgili insan hakları unsurlarına ilişkin insan hakları politika veya prosedürleri üzerine verilen çalışan eğitimlerinin toplam saati ve eğitim görmüş çalışanların yüzdesi	Eğitim ve Gelişim, s:52. Raporlama dönemi kapsamında gerçekleşen eğitimler, İnsan Hakları konusunu kapsamaktadır.		Hayır

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU-LANLAR	DIŞ DENETİM
Ayrımcılığın Önlenmesi	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48. ; Fırsat Eşitliği ve Çeşitliliğe Saygı, s:51.		Hayır
	<b>G4-HR3</b>	Ayrımcılık vakalarının ve alınan düzeltici önlemlerin toplam sayısı	Raporlama döneminde, herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmamıştır.		Hayır
Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı	<b>DMA</b>		Mazars Denge'de İnsan Kaynağı, s:48.		Hayır
	<b>G4-HR4</b>	Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının ihlal edilmiş olabileceği veya belirgin risk altında olabileceği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve bu hakların desteklenmesi için alınan önlemler	Raporlama döneminde, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına aykırı bir durum ile karşılaşılmamıştır. Mazars Denge'de, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı kanunla tanımlanmış çerçevede korunmaktadır.		Hayır
Çocuk İşçiler	<b>DMA</b>		BM Küresel İlkeler Sözleşmesi: İlkeler ve Mazars Denge, s:37. ; Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-HR5</b>	Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve çocuk işçiliğinin etkili bir biçimde ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak için alınan tedbirler	Mazars Denge'nin, çocuk işçiliği vakaları bakımından risk teşkil eden faaliyeti bulunmamaktadır. Tedarikçiler açısından, çocuk işçi konusu da çeşitlik kanallar vasıtasıyla takip edilmektedir.		Hayır
Zorla ve Cebren Çalıştırma	<b>DMA</b>		BM Küresel İlkeler Sözleşmesi: İlkeler ve Mazars Denge, s:37. ; Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-HR6</b>	Zorla veya cebren çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler ve her tür zorla veya cebren çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına katkı sağlama yönünde alınan önlemler	Mazars Denge'nin zorla ve cebren çalıştırma vakaları bakımından risk teşkil eden faaliyeti bulunmamaktadır. Tedarikçiler açısından, zorla veya cebren çalıştırma konusu da çeşitli kanallar vasıtasıyla takip edilmektedir.		Hayır
Yerli Halkların Hakları	<b>DMA</b>		BM Küresel İlkeler Sözleşmesi: İlkeler ve Mazars Denge, s:37. ; Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-HR8</b>	Yerli halkların haklarıyla ilgili ihlal vakalarının toplam sayısı ve alınan önlemler	Raporlama döneminde, yerli halkların haklarıyla ilgili herhangi bir ihlal vakası yaşanmamıştır.		Hayır
Tedarikçilerin İnsan Hakları Bakımından Değerlendirilmesi	<b>DMA</b>		BM Küresel İlkeler Sözleşmesi: İlkeler ve Mazars Denge, s:37. ; Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-HR10</b>	İnsan hakları kriterlerinin kullanılmasıyla taranan yeni tedarikçilerin yüzdesi	Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64. Mazars Denge, tüm tedarikçilerinin, Mazars Denge Tedarikçi İlkeleri çerçevesinde hareket etmesini önemsemekte ve bu ilkelere uyumunu takip etmektedir.		Hayır
	<b>G4-HR11</b>	Tedarik zincirindeki belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz insan hakları etkileri ve gerçekleştirilen eylemler	Raporlama döneminde, tedarikçilerin insan hakları konusunda mevcut ve olası olumsuz etkisi tespit edilmemiştir.		Hayır

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU-LANLAR	DIŞ DENETİM
İnsan Hakları Şikâyet Mekanizmaları	<b>DMA</b>		Mazars Denge, paydaşlarının her konudaki şikâyet ve önerilerini resmi internet sitesindeki İletişim bölümünden ve bir araya gelinen diğer platformlar aracılığıyla almakta ve değerlendirmektedir. Paydaş İletişimi, s:27.		Hayır
	<b>G4-HR12</b>	İnsan hakları etkileriyle ilgili olarak resmi şikâyet mekanizmaları kanalıyla getirilmiş, yanıtlanmış ve çözümlenmiş şikâyetlerin sayısı	Raporlama döneminde, insan hakları etkileriyle ilgili herhangi bir şikâyet alınmamıştır.		Hayır
<b>TOPLUM</b>					
Yerel Topluluklar	<b>DMA</b>		Mazars Denge ve Toplum, s:62.		Hayır
	<b>G4-SO1</b>	Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonların yüzdesi	Mazars Denge, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları kapsamında birçok sivil toplum kuruluşunu ve projeyi desteklemektedir.		Hayır
	<b>G4-SO2</b>	Yerel toplumlar üzerinde belirgin ölçekte mevcut veya olası olumsuz etkileri olan operasyonlar	Mazars Denge'nin yerel toplum üzerinde olumsuz etki yaratacak bir operasyonu bulunmamaktadır.		Hayır
Yolsuzlukla Mücadele	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. Kurumsal Yönetim, s:38.		Hayır
	<b>G4-SO3</b>	Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilmiş faaliyetlerin toplam sayısı ve yüzdesi ve tespit edilen belirgin riskler	Mazars Denge, tüm faaliyetlerinde yolsuzlukla mücadele yasa ve yönetmeliklerine uyumlu olarak hareket etmektedir.		Hayır
	<b>G4-SO4</b>	Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim	Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi: İlkeler ve Mazars Denge, s:37. ; Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
Rekabete Aykırı Davranış	<b>G4-SO5</b>	Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	Raporlama döneminde, teyit edilmiş yolsuzluk vakası bulunmamaktadır.		Hayır
	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. Kurumsal Yönetim, s:38.		Hayır
	<b>G4-SO7</b>	Rekabete aykırı davranışlara, tröstleşme ve tekelleşme faaliyetlerine ilişkin davaların toplam sayısı ve bunların sonuçları	Raporlama döneminde, rekabete aykırı davranışlara, tröstleşme ve tekelleşme faaliyetlerine ilişkin herhangi bir dava bulunmamaktadır.		Hayır
Uyum	<b>DMA</b>		Kurumsal Profil, s:11. ; Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-SO8</b>	Kanun ve yönetmeliklere uyulmaması nedeniyle uygulanan önemli cezalarının parasal değeri ve parasal olmayan yaptırımların toplam sayısı	Raporlama döneminde, kanun ve yönetmeliklere uyumsuzluk kaynaklı herhangi bir ceza ve yaptırım bulunmamaktadır.		Hayır



ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
Tedarikçinin Toplum Üzerinde- ki Etkiler Bakımından Değerlendi- rilmesi	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. ; Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64.		Hayır
	<b>G4-SO9</b>	Toplum üzerindeki etkilerine ilişkin kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçilerin yüzdesi	Tedarik Zinciri Yönetimi, s:43; Ekler, s:64. Mazars Denge, tüm tedarikçilerinin, Mazars Denge Tedarikçi İlkeleri çerçevesinde hareket etmesini önemsemekte ve bu ilkelere uyumunu takip etmektedir.		Hayır
	<b>G4-SO10</b>	Tedarik zincirinde toplum üzerindeki belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz etkiler ve alınan önlemler	Raporlama döneminde, tedarikçilerin toplum üzerinde mevcut ve olası olumsuz etkisi tespit edilmemiştir.		Hayır
Toplum Üzerindeki Etkilere İliş- kin Şikâyet Mekanizma- ları	<b>DMA</b>		Mazars Denge, paydaşlarının her konudaki şikâyet ve önerilerini resmi internet sitesindeki İletişim bölümünden ve bir araya gelinen diğer platformlar aracılığıyla almakta ve değerlendirmektedir. Paydaş İletişimi, s:27.		Hayır
	<b>G4-SO11</b>	Toplum üzerindeki etkilerle ilgili olarak resmi şikâyet mekanizmaları kanalıyla getirilmiş, yanıtlanmış ve çözümlenmiş şikâyetlerin sayısı	Raporlama döneminde, toplum üzerindeki etkilerle ilgili olarak herhangi bir şikâyet alınmamıştır.		Hayır

#### ÜRÜN SORUMLULUĞU

Müşteri Sağlık ve Güvenliği	<b>DMA</b>		Sunulan Hizmetler, s:16.		Hayır
	<b>G4-PR1</b>	Sağlık ve güvenlik etkilerinin iyileştirme amacıyla değerlendirildiği belirgin ürün ve hizmet kategorilerinin yüzdesi	Sunulan Hizmetler, s:16. ; Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır
	<b>G4-PR2</b>	Ürünlerin ve hizmetlerin kullanım süreleri sırasındaki sağlık ve güvenlik etkileriyle ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyumsuzluk vakalarının sonuç türüne göre toplam sayısı	Raporlama döneminde, bu kapsamda herhangi bir uyumsuzluk vakası bulunmamaktadır.		Hayır
Ürün ve Hizmet Eti- ketlemesi	<b>DMA</b>		Mazars Denge Müşteri Memnuniyeti, s:44.		Hayır
	<b>G4-PR5</b>	Müşteri memnuniyetini ölçen araştırmaların sonuçları	Mazars Denge Müşteri Memnuniyeti, s:44.		Hayır
Pazarlama İletişimi	<b>DMA</b>		Sunulan Hizmetler, s:16. ; Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20.		Hayır

ÖZEL STANDART BİLDİRİMLER - UNSUR	YÖNETİM YAKLAŞIMI HAKKINDA BİLDİRİMLER (DMA) / G4 GÖSTERGE	AÇIKLAMA	SAYFA	HARIÇ TUTU- LANLAR	DIŞ DENETİM
	<b>G4-PR6</b>	Yasaklı veya tartışmalı ürünlerin satışı	Mazars Denge, tüm hizmetlerini taraf olduğu tüm ulusal ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak sunmaktadır. Mazars Denge, reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil olmak üzere pazarlama iletişimiyle ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara tam uyum göstermektedir.		Hayır
	<b>G4-PR7</b>	Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dahil olmak üzere pazarlama iletişimiyle ilgili yönetmeliklere ve gönüllü kurallara uyumsuzluk vakalarının sonuç türüne göre toplam sayısı	Raporlama döneminde, bu kapsamda herhangi bir uyumsuzluk vakası bulunmamaktadır.		Hayır
Müşteri Gizliliği	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. ; Kurumsal Yönetim, s:38.		Hayır
	<b>G4-PR8</b>	Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikâyetlerin toplam sayısı	Raporlama döneminde, müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili herhangi bir şikâyet alınmamıştır.		Hayır
Uyum	<b>DMA</b>		Mazars Denge için Sürdürülebilirlik, s:20. ; Kurumsal Yönetim, s:38.		Hayır
	<b>G4-PR9</b>	Ürün ve hizmetlerin tedariki ve kullanımı ile ilgili kanun ve yönetmeliklere uyumsuzluktan kaynaklanan önemli para cezalarının parasal değeri	Raporlama döneminde, ürün ve hizmetlerin tedariki ve kullanımı ile ilgili kanun ve yönetmeliklere uyumsuzlukla ilgili bir vaka bulunmamaktadır.		Hayır

## NOTLAR



## İLETİŞİM

### Mazars Denge

Hürriyet Mah.  
Dr. Cemil Bengü Caddesi  
Hak İş Merkezi No:2  
Çağlayan Kağıthane  
34403 İstanbul, Türkiye

[www.mazars.com.tr](http://www.mazars.com.tr)  
[marketing@mazarsdenge.com.tr](mailto:marketing@mazarsdenge.com.tr)  
+90 212 296 51 00

[in/company/mazarsdenge](https://www.linkedin.com/company/mazarsdenge)  
[f/MazarsDenge](https://www.facebook.com/MazarsDenge)  
[t/MazarsDenge](https://www.twitter.com/MazarsDenge)  
[YouTube/MazarsDenge](https://www.youtube.com/MazarsDenge)  
[i/MazarsDenge](https://www.instagram.com/MazarsDenge)



DENGE **40** YEARS

