



**6 KASIM 2023 TARİHLİ
2023 YILI OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL TOPLANTISI
BİLGİLENDİRME NOTLARI**

**PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.
YÖNETİM KURULU BAŞKANLIĞINDAN**

Şirketimizin ekte gönderilen gündemde belirtilmiş konuların görüşüleceği 2023 Yılı Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı 6 Kasım 2023 Pazartesi günü Saat:10:30'da Kızılırmak Mahallesi Dumlupınar Bulvarı Next Level A Blok Ofis Kule T Katı Jüpiter Toplantı Salonu Çankaya / ANKARA adresinde yapılacaktır.

Toplantıya bizzat iştirak edemeyecek ortaklarımızın, Gündemle birlikte yayınlanan Ek-1 deki vekaletnamelerini örneğe uygun olarak düzenlemeleri veya vekaletname formu örneğini Şirket birimlerimizden veya Şirketimizin <https://pasifikeurasia.com.tr/> adresindeki internet sitesinden temin etmeleri ve 09/03/1994 tarih ve 21872 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri: IV, No.8 Tebliği'nde öngörülen hususları da yerine getirerek, imzası noterce onaylanmış vekaletnamelerini ibraz etmeleri gerekmektedir.

Toplantıya elektronik ortamda katılmak isteyen pay sahiplerinin veya temsilcilerinin 28/08/2012 tarih ve 28395 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Anonim Şirketlerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik (EGKS)" ve 29/08/2012 tarih ve 28396 Sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan "Anonim Şirketlerin Genel Kurullarında Uygulanacak Elektronik Genel Kurul Sistemi Hakkında Tebliğ" hükümlerine uygun olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Kimliklerinin ve hesaplarındaki paylara ilişkin bilgilerin Şirketimize bildirilmesini istemeyen ve bu nedenle söz konusu bilgileri Şirketimiz tarafından görülemeyen ortaklarımızın Genel Kurul Toplantısına katılmak istemeleri durumunda, hesaplarının bulunduğu aracı kuruluşlara müracaat etmeleri ve en geç genel kurul toplantısından bir gün önce saat 17:00'a kadar kimliklerinin ve hesaplarındaki paylara ilişkin bilgilerin Şirketimize bildirilmesini engelleyen kısıtlamanın kaldırılmasını sağlamaları gerekmektedir.

Sermaye Piyasası Kanununun ilgili maddesi uyarınca kayden izlenen payları tevdi edecek olan pay sahiplerinin, "Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelik" hükümleri doğrultusunda örnekleri yönetmelik ekinde yer alan "Tevdi Olunan Paylara İlişkin Temsil Belgesi" ve "Talimat Bildirim Formu" düzenlemeleri gerekmektedir.

Şirketin Genel Kurula ilişkin bilgi ve belgeleri, Genel Kurul tarihinden üç hafta öncesinden itibaren bir yıl süre ile Şirket merkezinde ve <https://pasifikeurasia.com.tr/> adresindeki Şirket internet sitesinde pay sahiplerinin incelemesine hazır bulundurulacaktır.

Genel Kurul gündem maddelerinin oylanmasında el kaldırma usulü ile açık oylama yöntemi kullanılacaktır.

Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca ortaklarımıza ayrıca iadeli taahhütlü bildirimde bulunulmayacaktır.

Saygılarımızla,
YÖNETİM KURULU

GENEL KURUL EK BİLGİ DOKÜMANI

Şirketimizin 6 Kasım 2023 tarihinde yapılacak 2023 Yılı Olağanüstü Genel Kurul Toplantısına ilişkin olarak SPK'nın Seri: II, No:17.1 Sayılı "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulamasına İlişkin Tebliği" uyarınca yapılması gereken ek açıklamalar aşağıda belirtilmiştir.

1) Ortaklık Yapısı ve Oy Hakları

Şirketin Sermayesi 168.000.000 TL olup, her biri 1 TL (Bir Türk Lirası) değerinde 168.000.000 adet paya bölünmüştür. Şirket sermayesinin tamamı ödenmiştir. Kayıtlı Sermaye Tavanı 750.000.000 TL'dir.

Şirketin sermayesini oluşturan paylar içinde imtiyaza sahip A grubu paylar bulunmaktadır. Bu paylar yönetim kurulu aday belirleme ve oy imtiyazına sahiptir.

Oy imtiyazı: Olağan ve olağanüstü genel kurul toplantılarında, her bir A Grubu pay, sahibine 5 (beş) oy hakkı ve her bir B Grubu pay, sahibine 1 (bir) oy hakkı verir.

Şirket'in ortaklık yapısına ilişkin 12 Ekim 2023 tarihi itibarıyla KAP üzerinden temin edilmiş bilgiler aşağıda gösterilmiştir.

ADI VE SOYADI	PAY TUTARI (TL)	PAY ORANI (%)
Fatih ERDOĞAN	39.669.166	23,61
Abdulkerim FIRAT	39.669.167	23,61
Mehmet ERDOĞAN	39.661.667	23,61
Pasifik Gayrimenkul Yatırım İnşaat A.Ş.	15.000.000	8,93
Diğer (%5 altı)	34.000.000	20,24
TOPLAM	168.000.000	100

- Güncel bilgilere KAP üzerinden ulaşılabilir.

2) Şirketimiz veya Bağlı Ortaklıklarımızın Şirket Faaliyetlerini Önemli Ölçüde Etkileyecek Yönetim ve Faaliyet Değişiklikleri Hakkında Bilgi

Şirketimiz ve bağlı ortaklığının geçmiş hesap döneminde gerçekleşen veya gerçekleşecek hesap dönemlerinde planladığı şirket faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecek yönetim ve faaliyet değişiklikleri bulunmamaktadır.

**6 KASIM 2023 TARİHLİ 2023 YILI OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL TOPLANTISI
GÜNDEM MADDELERİNE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR****1. Toplantı açılışı ve Genel Kurul Başkanlık Divanı'nın seçilmesi.**

“6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu” (TTK) ve “Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri hakkında Yönetmelik” (“Yönetmelik” veya “Genel Kurul Yönetmeliği”) ve Genel Kurul İç Yönergesinin 7. Maddesi hükümleri çerçevesinde Genel Kurul Toplantısını yönetecek Toplantı Başkanı seçimi yapılır. Toplantı Başkanı tarafından Genel Kurul İç Yönergesine uygun olarak bir oy toplama memuru ve bir tutanak yazmanı tayin edilir.

2. Genel Kurul Başkanlık Divanı'na Genel Kurul Toplantı Tutanaklarının imzalanması hususunda yetki verilmesi.

Genel Kurul toplantı tutanaklarının imzalanması hususunda Genel Kurul Başkanlık Divanı'na hazırun tarafından yetki verilecektir.

3. Yönetim Kurulu üyelerinin yeniden seçilmesi ve Yönetim Kurulu'nun oluşturulup karara bağlanması,

Piyasası Kanunu ile ilgili düzenlemeler çerçevesinde, Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği uyarınca Şirket Yönetim Kurulu yeniden oluşturularak yeterli sayıda bağımsız yönetim kurulu üyesi yönetime dahil edilecektir.

4. Yönetim Kurulu üyelerine verilecek huzur hakkının belirlenmesi ve karara bağlanması,
Yönetim kurulu üyesi sayısının değişimine uygun olarak huzur hakları yeniden belirlenecektir.**5. 01.01.2023-31.12.2023 hesap dönemine ilişkin finansal tablolarının bağımsız denetimi için bağımsız denetim kuruluşu önerisinin Genel Kurul onayına sunulması,**

Şirketin 2023 Yılı hesap dönemine ait bağımsız denetimi işini yürütmek üzere Yönetim Kurulu tarafından seçilen “Deneyim Bağımsız Denetim ve Danışmanlık Anonim Şirket'i” Genel Kurul'un görüş ve onayına sunulacaktır.

6. Yönetim Kurulu Üyelerine, Şirket konusuna giren işleri bizzat veya başkaları adına yapmaları ve bu tür işleri yapan şirketlerde ortak olabilmeleri hususlarında, Türk Ticaret Kanunu'nun 395 ve 396. Maddeleri kapsamında izin verilmesi hususunun görüşülerek onaya sunulması.

Yönetim Kurulu Üyeleri'nin TTK'nun “Şirketle İşlem Yapma, Şirkete Borçlanma yasağı” başlıklı 395 inci maddesinin birinci fıkrası ile “Rekabet Yasağı” başlıklı 396'ncı maddeleri çerçevesinde işlem yapabilmeleri ancak Genel Kurul'un onayı ile mümkündür. Bu konu doğrultusunda izin verilmesi Genel Kurul onayına sunulacaktır.

7. Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca 2023 yılında yapılacak bağış ve yardım sınırının belirlenmesi,

Şirketimiz bağış ve yardım politikası kapsamında yönetim kuruluna bağış ve yardım yapabilmesi için izin verilecek ve buna ilişkin sınırlar tespit edilecektir.

8. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği'nin uyarınca oluşturulan politikalar, etik ilkeler hakkında pay sahiplerine bilgi verilmesi ve onaya sunulması,
Ek 2 de 2023 yılı içindeki kabul edilen politikalar ve etik kurallar belirtilmiştir.**9. Dilek temenniler ve kapanış.**

Şirketimiz pay sahiplerinin varsa görüş ve temennileri üzerine görüşme yapılacaktır.

EKLER :

EK-1 Vekaletname

EK-2 Politikalar ve Etik kurallar

EK-3 Bağımsız Yönetim Kurulu Üye Adayları Beyan ve Özgeçmişleri

VE K A L E T N A M E
PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.'ne

EK-1

PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.'nin 6 Kasım 2023 Pazartesi günü, saat 10:30'da Kızılırmak Mahallesi Dumlupınar Bulvarı Next Level A Blok Ofis Kule T Katı Jüpiter Toplantı Salonu Çankaya / ANKARA adresinde yapılacak 2023 Yılı Olağanüstü Genel Kurul toplantısında aşağıda belirttiğim görüşler doğrultusunda beni temsile, oy vermeye, teklifte bulunmaya ve gerekli belgeleri imzalamaya yetkili olmak üzere aşağıda detaylı olarak tanıtılan'i vekil tayin ediyorum.

Vekilin (*) ;

Adı Soyadı/Ticaret Unvanı :

TC Kimlik No/Vergi No :

Ticaret Sicili ve MERSİS numarası : /

(*)Yabancı uyruklu vekiller için anılan bilgilerin varsa muadillerinin sunulması zorunludur.

A) TEMSİL YETKİSİNİN KAPSAMI

Aşağıda verilen 1 ve 2 numaralı bölümler için (a), (b) veya (c) şıklarından biri seçilerek temsil yetkisinin kapsamı belirlenmelidir.

1.Genel Kurul Gündeminde Yer Alan Hususlar Hakkında;

- a) Vekil kendi görüşü doğrultusunda oy kullanmaya yetkilidir.
- b) Vekil ortaklık yönetiminin önerileri doğrultusunda oy kullanmaya yetkilidir.
- c) Vekil aşağıda tabloda belirtilen talimatlar doğrultusunda oy kullanmaya yetkilidir.

☐
☐
☐

Talimatlar:

Pay sahibi tarafından (c) şıkkının seçilmesi durumunda, gündem maddesi özelinde talimatlar ilgili genel kurul gündem maddesinin karşısında verilen seçeneklerden birini işaretlemek (kabul veya red) ve red seçeneğinin seçilmesi durumunda varsa genel kurul tutanağına yazılması talep edilen muhalefet şerhini belirtilmek suretiyle verilir.

GÜNDEM MADDESİ		KABUL	RET	MUHALEFET ŞERHİ
1-	Toplantı açılışı ve Genel Kurul Başkanlık Divanı'nın seçilmesi,			
2-	Genel Kurul Başkanlık Divanı'na Genel Kurul Toplantı Tutanakları ve diğer evrakları imzalanması hususunda yetki verilmesi,			
3-	Yönetim Kurulu üyelerinin yeniden seçilmesi ve Yönetim Kurulu'nun oluşturulup karara bağlanması,			
4-	Yönetim Kurulu üyelerine verilecek huzur hakkının belirlenmesi ve karara bağlanması,			
5-	01.01.2023-31.12.2023 hesap dönemine ilişkin finansal tablolarının bağımsız denetimi için bağımsız denetim kuruluşu önerisinin Genel Kurul onayına sunulması,			
6-	Yönetim Kurulu Üyelerine, şirket konusuna giren işleri bizzat veya başkaları adına yapmaları ve bu tür işleri yapan şirketlerde ortak olabilmeleri hususlarında, Türk Ticaret Kanunu'nun 395 ve 396. maddeleri kapsamında izin verilmesi hususunun görüşülerek onaya sunulması,			
7-	Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca 2023 yılında yapılacak bağış ve yardım sınırının belirlenmesi,			
8-	Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği'nin uyarınca oluşturulan politikalar, etik ilkeler hakkında pay sahiplerine bilgi verilmesi ve onaya sunulması,			
9-	Dilek temenniler ve kapanış.			

(*) Genel Kurul gündeminde yer alan hususlar tek tek sıralanır. Azlığın ayrı bir karar taslağı varsa bu da vekaleten oy verilmesini teminen ayrıca belirtilir.

2. Genel Kurul toplantısında ortaya çıkabilecek diğer konulara ve özellikle azlık haklarının kullanılmasına ilişkin özel talimat:

- a) Vekil kendi görüşü doğrultusunda oy kullanmaya yetkilidir.
b) Vekil bu konularda temsile yetkili değildir.
c) Vekil aşağıdaki özel talimatlar doğrultusunda oy kullanmaya yetkilidir.

☐
☐
☐

ÖZEL TALİMATLAR;

Varsa pay sahibi tarafından vekile verilecek özel talimatlar burada belirtilir.

B) Pay sahibi aşağıdaki seçeneklerden birini seçerek vekilin temsil etmesini istediği payları belirtir.

1. Aşağıda detayı belirtilen paylarımın vekil tarafından temsilini onaylıyorum.

- a) Tertip ve serisi:* :
b) Numarası/Grubu:** :
c) Adet-Nominal değeri :
ç) Oyda imtiyazı olup olmadığı :
d) Hamiline-Nama yazılı olduğu:* :
e) Pay sahibinin sahip olduğu toplam paylara/oy haklarına oranı:

*Kayden İzlenen izlenen paylar için bu bilgiler talep edilmemektedir.

**Kayden izlenen paylar için numara yerine varsa gruba ilişkin bilgiye yer verilecektir.

2. Genel kurul gününden bir gün önce MKK tarafından hazırlanan genel kurula katılabilecek pay sahiplerine ilişkin listede yer alan paylarımın tümünün vekil tarafından temsilini onaylıyorum.
PAY SAHİBİNİN (*)

Adı Soyadı veya Unvanı (*) :
TC Kimlik No/Vergi No :
Ticaret Sicili No :
MERSİS No :
Adresi :

(*)Yabancı uyruklu pay sahipleri için anılan bilgilerin varsa muadillerinin sunulması zorunludur.

İmzası

**PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.
KÂR DAĞITIM POLİTİKASI****1. Amaç**

Kâr dağıtım politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Ana Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirket'in kâr dağıtım esaslarının belirlenmesi ve pay sahiplerinin Şirket'in gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesidir. Şirket, kâr dağıtım konusunda, pay sahiplerinin menfaatleri ile Şirket menfaati arasında denge kurulması için azami özen gösterir.

Şirket, kâr dağıtım konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özeni gösterir.

Şirket Kâr Dağıtım Politikası, SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) ve Kâr Payı Tebliği (II-19.1) uyarınca hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket İnternet sitesin www.pasifikeurasia.com.tr aracılığıyla duyurulmaktadır.

2. Yetki ve Sorumluluk

Kâr Dağıtım Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulur, Şirket genel kurulunda pay sahiplerinin onayına sunulur. Şirket'in Kâr Dağıtım Politikası'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun kararını takiben, gerekçesi ile birlikte özel durumların kamuya açıklanmasına ilişkin düzenlemeler çerçevesinde kamuya duyurulur ve genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulur, Şirket internet sitesinde www.pasifikeurasia.com.tr yayımlanır.

3. Kâr Dağıtım İlkeleri

İlke olarak, mevzuat ve finansal imkanlar elverdiği sürece piyasa beklentileri, Şirket'in uzun vadeli stratejisi, sermaye gereksinimi, yatırım ve finansman politikaları, ilgili mevzuatta gerçekleşen değişiklikler, borçluluk, karlılık ve nakit durumu ve ulusal ve küresel ekonomik şartlar da dahil olmak ve bunlarla sınırlı olmamak üzere birtakım unsurlar dikkate alınarak kâr dağıtımına karar verilir. Kâr dağıtımında, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak pay sahipleri ve Şirket menfaatleri dengeli ve tutarlı bir politika izlenmektedir. Bu çerçevede Şirket, yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde dağıtımına konu edilebilecek net dönem kârının genel kurulca belirlenecek tutarını nakit kâr payı olarak dağıtmayı hedeflemektedir.

Yönetim kurulu, kâr dağıtım politikası çerçevesinde her yıl kâr payı dağıtımına ilişkin teklifini karara bağlar ve genel kurulun onayına sunar. Yönetim kurulunun genel kurula kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ve dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin bilgilere kâr dağıtımına ilişkin gündem maddesinde yer verilir ve bu husus genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine ve onayına sunulur.

Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır. Şirketimizin kâr payı imtiyazına sahip payı bulunmamaktadır.

TTK'ya göre ayrılması gereken yedek akçeler ile esas sözleşmede veya kâr dağıtım politikasında pay sahipleri için belirlenen kâr payı ayrılmadıkça; başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kâr aktarılmasına ve yönetim kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına ve pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, pay sahipleri için belirlenen kâr payı nakden ödenmedikçe bu kişilere kârdan pay dağıtılamaz.

Kâr dağıtımının Genel Kurul toplantısını takiben en geç dağıtım kararı verilen Genel Kurul toplantısının yapıldığı hesap dönemi sonu itibarı ile başlanması kaydıyla ödenir. Kâr dağıtım tarihine Genel Kurul karar verir. Genel Kurul veya yetki verilmesi halinde Yönetim Kurulu, sermaye piyasası mevzuatına uygun olarak kâr payının taksitli dağıtımına karar verebilir.

4. Kâr Payı Dağıtım Esasları

Kâr payı dağıtım esasları, Şirket Ana Sözleşmesi'nin "Kârın Tespiti ve Dağıtımı" başlıklı 13. Maddesinde düzenlenmiştir.

Şirket kar tespiti ve dağıtımı konusunda TTK ve sermaye piyasası mevzuatı hükümlerine uygun hareket eder.

Şirket'in faaliyet dönemi sonunda tespit edilen gelirlerinden, Şirket'in genel giderleri ile muhtelif amortisman gibi Şirket'çe ödenmesi veya ayrılması zorunlu olan miktarlar ile Şirket tüzel kişiliği tarafından ödenmesi zorunlu vergiler düşüldükten sonra geriye kalan ve yıllık bilançoda görülen dönem karı, varsa geçmiş yıl zararlarının düşülmesinden sonra kalan miktar, sırasıyla aşağıda gösterilen şekilde tevzi olunur:

Genel Kanuni Yedek Akçe:

a) Sermayenin yüzde yirmisine ulaşıncaya kadar, yüzde beşi kanuni yedek akçeye ayrılır.

Birinci Kâr payı:

b) Kalandan, varsa yıl içinde yapılan bağış tutarının ilavesi ile bulunacak meblağ üzerinden, Şirket'in kâr dağıtım politikası çerçevesinde TTK ve sermaye piyasası mevzuatına uygun olarak birinci kâr payı ayrılır.

c) Yukarıdaki indirimler yapıldıktan sonra, genel kurul, kâr payının, Yönetim Kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına, pay sahibi dışındaki kişilere dağıtılmasına karar verme hakkına sahiptir.

İkinci Kâr payı:

Net dönem kârından, (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen meblağlar düştükten sonra kalan kısmı, genel kurul, kısmen veya tamamen ikinci kâr payı olarak dağıtmaya veya TTK'nın 521'inci maddesi uyarınca kendi isteği ile ayırdığı yedek akçe olarak ayırmaya yetkilidir.

Genel Kanuni Yedek Akçe:

Pay sahipleriyle kâra iştirak eden diğer kimselere dağıtılması kararlaştırılmış olan kısımdan, sermayenin %5'i oranında kâr payı düşüldükten sonra bulunan tutarın yüzde onu, TTK'nın 519'uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca genel kanuni yedek akçeye eklenir.

TTK'ya göre ayrılması gereken yedek akçeler ile Esas Sözleşme'de veya kâr dağıtım politikasında pay sahipleri için belirlenen kâr payı ayrılmadıkça; başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kâr aktarılmasına, Yönetim Kurulu üyelerine, ortaklık çalışanlarına ve pay sahibi dışındaki kişilere kârdan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, pay sahipleri için belirlenen kâr payı nakden ödenmedikçe bu kişilere kârdan pay dağıtılamaz.

Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın eşit olarak dağıtılır.

Dağıtılmasına karar verilen kârın dağıtım şekli ve zamanı, Yönetim Kurulu'nun bu konudaki teklifi üzerine Genel Kurulca kararlaştırılır.

İşbu Esas Sözleşme hükümlerine göre Genel Kurul tarafından verilen kâr dağıtım kararı kanunen müsaade edilmediği sürece geri alınamaz.

5. Kâr Payı Avansı Dağıtım Esasları

Şirket Ana Sözleşmesi'nin "Kâr Payı Avansı" başlıklı 14. Maddesine göre,

"Genel kurul, SPKn, SPK düzenlemeleri ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde pay sahiplerine kâr payı avansı dağıtılmasına karar verebilir. Kâr payı avansı tutarının hesaplanmasında ve dağıtımında ilgili mevzuat hükümlerine uyulur. Kâr payı avansı dağıtılabilmesi için genel kurul kararı ile, ilgili hesap dönemi ile sınırlı olmak üzere, yönetim kuruluna yetki verilmesi zorunludur."

**PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.
BAĞIŞ VE YARDIM POLİTİKASI****1. Amaç**

Bağış ve yardım politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Ana Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirket'in bağış ve yardım esaslarının belirlenmesidir.

Şirket, bağış ve yardımlar konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Şirket Bağış ve Yardım Politikası, SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) ve Kâr Payı Tebliği (II-19.1) uyarınca hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesi www.pasifikeurasia.com.tr aracılığıyla duyurulmaktadır.

2. Yetki ve Sorumluluk

Bağış ve Yardım Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulur, Şirket Genel kurulunda pay sahiplerinin onayına sunulur. Şirket'in Bağış ve Yardım Politikası'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Bağış ve Yardım Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun kararını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulur Şirket internet sitesinde www.pasifikeurasia.com.tr yayımlanır.

3. Bağış ve Yardım İlkeleri

Şirket Ana Sözleşmesi 3. Maddesinde bağışlar konusu aşağıdaki şekilde yer alır:

"Şirket, kendi amaç ve konusunu aksatmaması, Sermaye Piyasası Mevzuatına aykırılık teşkil etmemesi, gerekli özel durum açıklamalarının yapılması ve yıl içinde yapılan bağışların genel kurulda ortakların bilgisine sunulması, yapılacak bağışların üst sınırının genel kurul tarafından belirlenmesi şartıyla, kendi amaç ve konusunu aksatmayacak şekilde sosyal amaçlı kurulmuş olan vakıflara, derneklere, üniversitelere ve benzeri kuruluşlara yardım ve bağışta bulunabilir; derneklere üye olabilir, vakıflara katılabilir. Genel kurulda belirlenen üst sınırı aşan tutarda bağış yapılamaz. Yapılan bağışlar dağıtılabilir kâr matrahına eklenir. Yapılacak bağışlar, Sermaye Piyasası Kanunu'nun örtülü kazanç aktarımı düzenlemelerine aykırılık teşkil edemez."

Şirketimizin bağış yapılabilmesi yukarıdaki Ana Sözleşme hükmü ile mümkün kılınmış ve yapılacak bağışın sınırının Genel Kurul tarafından belirleneceği belirtilmiştir. Şirket'in pay sahiplerinin haklarının korunması esastan uzaklaşılmasına yol açacak bağış ve yardımların yapılmasından kaçınılır. Ancak, sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde, sermaye piyasası mevzuatı hükümlerine ve Şirket politika ve uygulamalarına uygun olmak suretiyle, Yönetim Kurulu tarafından uygun görülen bağış ve yardımlar Şirket amaç ve konusunu aksatmayacak şekilde yapılabilir.

Şirket tarafından yukarıdaki Ana Sözleşme hükmü çerçevesinde yapılacak bağış ve ödemeler, SPK'nın özel durumların kamuya açıklanmasına ilişkin düzenlemeleri çerçevesinde kamuya duyurulur. İlgili dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile politika değişiklikleri hakkında genel kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesi ile ortaklara bilgi verilir. Bağış ve yardımların olağan genel kurulda ortakların bilgisine sunulması zorunludur.

Bağış ve yardımlar konusunda SPK'nın örtülü kazanç aktarımı yasağına ilişkin düzenlemeleri ve uyulması zorunlu kurumsal yönetim ilkeleri başta olmak üzere ilgili mevzuat hükümlerine uyulur.

Buna ilaveten Şirket, sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler akdedebilir, katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya ayni olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesi faaliyetlerinde bulunabilir. Şu kadar ki bu faaliyetlerin ilgili mevzuata uygun olmasına ve Şirket'in menfaatinin ön planda tutulmasına azami özen gösterilir.

**PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.
BİLGİLENDİRME POLİTİKASI**

1. Amaç

Bilgilendirme politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Ana Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak pay sahipleri, yatırımcılar, çalışanlar, müşteriler ve ilgili yetkili kurumlar olmak üzere tüm menfaat sahipleri ile ticari sır niteliği taşımayan her türlü bilgiyi tam, adil, doğru, zamanda, anlaşılabilir, düşük maliyetle ve kolay ulaşılabilir bir şekilde eşzamanlı paylaşarak aktif, etkin ve şeffaf bir iletişim sağlamaktır.

Şirket kamuyu aydınlatma konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemeler ile Borsa İstanbul A.Ş. ("BİST") düzenlemelerine uyar. Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Şirket Ana Sözleşmesi'nin "Bilgi Verme, Kamuyu Aydınlatma ve İlan" başlıklı 11. maddesine göre:

"Şirket, sermaye piyasası mevzuatında yer alan usul ve esaslar dairesinde SPK'ya bilgi verme yükümlülüklerini yerine getirir. SPK tarafından düzenlenmesi öngörülen finansal tablo ve raporlar ile bağımsız denetim raporları TTK'nın ilgili hükümleri ve sermaye piyasası mevzuatında belirlenen usul ve esaslar dahilinde kamuya duyurulur.

Şirkete ait ilanlar Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatında belirtilen sürelerle uymak kaydıyla, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen diğer yerlerde ve Türk Ticaret Kanunu'nun 1524'üncü maddesi gereğince Şirketin internet sitesinde yapılır."

Şirket Bilgilendirme Politikası, SPK'nın Özel Durumlar Tebliği (II 15.1)'nin 17'nci maddesi ile Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca hazırlanmış olup tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesi www.pasifikeurasia.com.tr aracılığıyla duyurulmaktadır.

2. Yetki ve Sorumluluk

Bilgilendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulur, Şirket genel kurulunda pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Şirket'in kamunun aydınlatılması ve bilgilendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Bilgilendirme Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben Şirket internet sitesinde (www.pasifikeurasia.com.tr) yayımlanır. Yatırımcı İlişkileri Bölümü kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü hususu gözetmek ve izlemek üzere görevlendirilmiştir. Bu politikanın uygulama esas ve usulüne ilişkin tüm sorular, Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne yöneltilmelidir.

3. Bilgilendirme Yöntem ve Araçları

Bilgilendirme Politikası çerçevesinde Şirket tarafından kullanılan bilgilendirme yöntem ve araçları aşağıda belirtilmiştir.

- Periyodik olarak Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'na girişleri yapılan finansal tablolar,
- Yıllık Faaliyet Raporları
- Şirket İnternet sitesi www.pasifikeurasia.com.tr
- Özel durum açıklama formları
- Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi ve günlük gazeteler aracılığı ile yapılan ilan ve duyurular
- Telefon, e-posta, faks gibi iletişim araçlarıyla yapılan iletişim yöntemleri

4. Bilgilendirme toplantıları veya basın toplantılarında açıklanan sunum ve raporlara ilişkin esaslar

Pay sahipleri, yatırımcılar ve analistlerden Şirket'e iletilen bilgi talepleri, kamuya açıklanmış bilgiler çerçevesinde Yatırımcı İlişkileri Bölümü tarafından doğru, eksiksiz ve eşitlik ilkesi gözetilerek yazılı, sözlü ya da bilgilendirme toplantıları vasıtasıyla yanıtlanır.

Geleceğe yönelik değerlendirmeler de dahil olmak üzere, özel durumlara konu hususların kamuya duyurulmasında basın-yayın organlarından yararlanılabilir, basın toplantıları yapılabilir ve/veya basın bültenleri yayınlanabilir ve diğer iletişim yolları kullanılabilir. Özel durumlara konu hususların bahsedilen şekilde kamuya duyurulmasından önce veya eşzamanlı olarak KAP'ta da açıklama yapılır ve ilgili açıklamaya Şirket internet sitesinde de ayrıca yer verilir.

Şirket yetkilileri, zaman zaman, yatırımcılar ve analistlerle bilgi paylaşmak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde konferanslara veya toplantılara iştirak edebilirler. Bu etkinliklerde kullanılan sunumlar ve raporlar Şirketin internet sitesinde yayımlanabilir.

5. Şirket hakkında basın-yayın organlarında veya İnternet sitelerinde yer alan haber ve söylentilerin takibi ile buna ilişkin açıklamaların yapılma esasları

Şirket, ulusal veya uluslararası basın-yayın organları, internet siteleri ve diğer iletişim kanallarında yer alan haber ve söylentileri takip eder ve ilk kez kamuya duyurulan veya daha önce kamuya duyurulmuş bilgilerden farklı içerikteki haber veya söylentilerin varlığının tespiti halinde; Ortaklık paylarının değerini, fiyatını veya yatırımcıların yatırım kararlarına etkisini değerlendirerek gerekli hallerde kamuoyunu bilgilendirir.

Basın-yayın organlarında çıkan ancak özel durum açıklaması yapılması yükümlülüğü doğurmayan haber ve söylentilere ilişkin Ortaklık açıklama yapmak isteyebilir. Bu açıklamalar basınla yazılı veya sözlü iletişim şeklinde olabileceği gibi Ortaklık internet sitesi üzerinden de yapılabilir.

Kamuya açıklanmış bilgilere dayalı olarak yapılan yorum, analiz, değerlendirme ve tahminlere ilişkin olarak, bunların yeterliliği ve doğruluğuna ilişkin Ortaklık tarafından kamuya açıklama yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır.

6. Özel durumların kamuya açıklanmasına kadar gizliliğin sağlanmasına yönelik alınan tedbirler

Özel durumların kamuya açıklanmasına kadar, Şirket yönetimi söz konusu bilgilerin gizliliğinin sağlanmasından sorumludur. Bu kapsamda ilgili bilgilere sahip olan çalışanlar özel durum açıklaması yapılınca kadar bilgileri üçüncü kişilerle paylaşamazlar. Şirket, meşru çıkarlarının zarar görmemesi için içsel bilgilerin kamuya açıklanmasını, yatırımcıların yanıltılmasına yol açmaması ve bu bilgilerin gizli tutulmasını sağlayabilecek olması kaydıyla erteleyebilir. Bu durumlarda Şirket, sermaye piyasası mevzuatı uyarınca, içsel bilgilerin gizliliğini temin etmek üzere her türlü tedbiri alır. İçsel bilginin üçüncü kişilere açıklanmış olduğunun belirlenmesi halinde, Sermaye Piyasası düzenlemeleri kapsamında, bilginin gizliliğinin sağlanamayacağı sonucuna ulaşırsa derhal özel durum açıklaması yapılır. İçsel bilgilerin kamuya açıklanmasının ertelenme sebepleri ortadan kalkar kalkmaz, mevzuata uygun şekilde kamuya açıklama yapılır. Yapılacak açıklamada erteleme kararı ve bunun temelindeki sebepler belirtilir.

Şirket, yönetici ve çalışanlarını, meslek içi eğitimleri kanalıyla, içsel bilgilerle ilgili olarak kanun ve ilgili mevzuatta yer alan yükümlülüklerle ve bu bilgilerin kötüye kullanımı veya yayılması ile ilgili yaptırımlara ilişkin bilgilendirir. Şirket, içsel bilgilere erişim olan kişiler listesinde yer alanlar haricindeki çalışanlar ve hizmet alınan üçüncü kişilerin bu bilgilere erişimini önleyecek nitelikte gizlilik taahhüdü alınması ve benzeri yöntemlerle gereken tedbirleri alır. İçsel bilgilere erişimi olan kişiler ise, içsel bilgilerle ilgili olarak kanun ve ilgili mevzuatta yer alan yükümlülükleri kabul etmelerini sağlayacak şekilde, bu bilgilerin kötüye kullanımı veya yayılması ile ilgili yaptırımlara ilişkin olarak yazılı olarak imza karşılığı bilgilendirilir.

7. İdari sorumluluğu bulunan kişilerin belirlenmesinde kullanılan esaslar

Sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde, “İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler”, (i) Şirketin yönetim kurulu üyelerini, (ii) yönetim kurulu üyesi olmadığı halde, Şirketin içsel bilgilerine doğrudan ya da dolaylı olarak düzenli bir şekilde erişen ve Şirketin gelecekteki gelişimini ve ticari hedeflerini etkileyen idari kararları verme yetkisi olan kişiler olarak tanımlanmıştır.

Şirketimizde İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler, Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve Direktörler olarak belirlenmiştir.

8. Geleceğe yönelik değerlendirmelerin açıklanmasına ilişkin esaslar

Geleceğe ilişkin içsel bilgi niteliğindeki plan ve tahminleri içeren veya yatırımcılara Şirketin gelecekteki faaliyetleri ile finansal durumu ve performansı hakkında fikir veren değerlendirmeler sermaye piyasası mevzuatında belirtilen esaslar çerçevesinde kamuya açıklanabilir. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmış olması durumunda, bunlar varsayımlar ve varsayımların dayandığı geçmişe yönelik gerçekleştirmelerle birlikte açıklanır. Geleceğe yönelik tahminlerin daha sonra önemli ölçüde gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde söz konusu bilgiler gözden geçirilerek yeniden düzenlenir.

Geleceğe yönelik değerlendirmeler, makul varsayım ve tahminlere dayandırılır. Öngörülemeyen riskler ve gelişmeler dolayısıyla sapma durumunda, daha önce kamuya açıklanan hususlar ile gerçekleştirmeler arasında önemli ölçüde bir farklılık bulunması halinde, bu farklılıkların nedenlerine de yer verilmek suretiyle kamuya açıklama yapılır.

Şirketin geleceğe yönelik değerlendirmelerini kamuya açıklaması, Yönetim Kurulu Başkanı’nın yazılı iznine bağlıdır.

Geleceğe yönelik değerlendirmeler, sermaye piyasası mevzuatındaki esaslar çerçevesinde, özel durum açıklamalarının yanı sıra, basın-yayın organları, basın toplantısı, basın bültenleri, ulusal ve uluslararası düzeyde konferans veya toplantılar ile diğer iletişim yollarından yararlanılarak da yapılabilir.

9. Şirket internet Sitesi (www.pasifikeurasia.com.tr)

Kamunun aydınlatılmasında, SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinin tavsiye ettiği şekilde (www.pasifikeurasia.com.tr) internet adresindeki Şirket internet sitesi aktif olarak kullanılır. Şirket’in internet sitesinde yer alan açıklamalar, sermaye piyasası mevzuatı hükümleri uyarınca yapılması gereken bildirim ve özel durum açıklamalarının yerine geçmez. Şirket tarafından kamuya yapılan tüm açıklamalara internet sitesi üzerinden erişim imkânı sağlanır. İnternet sitesi buna uygun olarak yapılandırılır ve bölümlendirilir. İnternet sitesinin güvenliği ile ilgili her türlü önlem alınır. İnternet sitesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinin öngördüğü içerikte ve şekilde düzenlenir. Özellikle yapılacak genel kurul toplantılarına ilişkin ilana, gündem maddelerine ilişkin bilgilendirme dokümanına, gündem maddeleri ile ilgili diğer bilgi, belge ve raporlara ve genel kurula katılım yöntemleri hakkındaki bilgilere, internet sitesinde dikkat çekecek şekilde yer verilir. İnternet sitesinin geliştirilmesine yönelik çalışmalara sürekli olarak devam edilir.

PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş. ETİK İLKELER

Pasifik Eurasia Lojistik Dış Ticaret A.Ş. "Kurumsal Yönetim İlkelerini" ve yasalara uyum kapsamında "Etik İlkelerini" belirlemiş, şirket içi ve dışı tüm ilişkileri kapsayıcı nitelikte düzenlemeler uygulamaya koymuş ve internet sitesi aracılığıyla kamuya duyurmuştur.

Etik İlkeler, Şirketin tüm ilişkilerini kapsayıcı ve yönlendirici ilkelerden oluşmakta, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, kaynakların verimli kullanımı, haksız rekabetin önlenmesi amacını taşıyan ve tüm paydaşları makul ortak bir çıkar seviyesine ulaştırmayı hedefleyen ilkeler bütünüdür.

Etik ilkelerin uygulanmasında, Yönetim Kurulu başta olmak üzere tüm çalışanlar sorumludur ve herkes bu ilkeler doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdür.

GENEL İLKELER

- Tüm faaliyetlerinde yasalara uygun hareket edilir. İlgili mevzuat sürekli izlenerek gerekli uyum sağlanır.
- Tüm paydaşlara karşı açık ve şeffaf hareket edilir.
- Tüm paydaşlara karşı din, dil, ırk, cinsiyet, sağlık durumu, medeni durum, siyasi görüş gibi nedenlerle farklı bir uygulama yapılmaz, herkese eşit ve adil muamele edilir.
- Şirket, bağlı ortaklık ve iştirakler nezdinde elde edilen; alıcı, satıcı, kiracı ve kiraya veren vb. her türlü ilişki içinde bulunan çevrenin bilgilerini koruyarak bu bilgiler üçüncü şahıslarla paylaşılmaz.
- Tüm iç ve dış ilişkilerinde doğruluk, dürüstlük çerçevesinde hareket edilir.

Mevzuata İlişkin İlkeler:

Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve diğer ilgili tüm mevzuata uygun hareket edilir. Güncel yasal düzenlemeler sürekli izlenerek en kısa sürede gerekli uyum sağlanır.

Şirket tarafından hazırlanan finansal raporlar TMS ve UFRS ilkeleri çerçevesinde oluşturulur. Paydaş ilişkilerinde eşit ve adil davranma ilkesine uygun olarak tüm yasa, yönetmelik ve tebliğlere uyumlu süreçler yürütülür.

Tüm Ticari İlişkilere Yönelik İlkeler:

Tüm Alıcı, tedarikçi, satıcı, kiracı ve kiraya veren vb. tüm ticari ilişkilerde dürüst ve adil davranılır.

Ticari ilişki içinde bulunulan ortamlarda tarafların menfaatinin en üst düzeyde olabilmesi için maksimum özen gösterilir. Mal ve hizmet alımında en kaliteli hizmeti sunmak/almak için gerekli gayret gösterilir.

Tüm ticari ilişkilerde ortaya çıkan sorunlara ve taleplere karşı gerekli özen gösterilir, ilişkilerin temelde güvene dayalı olması için gereken en üst düzeyde çaba gösterilir.

Personele İlişkin İlkeler:

Personele sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlanır.

Personeller dürüst, güvenilir, etik ve ahlaki değerlere özen gösteren, gerekli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip kişiler arasından seçilirler.

Personellere işe alım ve hizmet süreci boyunca ayırım gözetmeksizin eşit fırsatlar sunulur.

Personelin gerek mevzuat gerekse şirket politikası gereği oluşan haklarını zamanında ve eksiksiz kullanmaları için özen gösterilir.

Personelin Görevlerine İlişkin İlkeler:

Personeller, Şirketin verimliliğini ve sürdürülebilirliğini esas alarak görevlerini en uygun şekilde yerine getirirler.

Her zaman Şirketi en iyi şekilde temsil ederler.

Deneyim ve yeteneklerinin gelişmesi için gerekli süreçler ve planlamalar yapılır.

Bilgi suistimali ve piyasa bozucu eylemler konusunda SPK Tebliğlerine uygun hareket ederler. Şirket'teki sahip oldukları bilgileri gizlilik ilkesi uyarınca üçüncü kişilerle paylaşmazlar, bu bilgilerin korunması için maksimum çaba gösterirler ve görevleri sona erse bile sır saklama yükümlülüğü çerçevesinde bilgilerin saklanmasını sürdürürler.

Şirket kaynaklarını ve mal varlığını kişisel çıkarları için kullanmaktan kaçınırlar.

Görevlerinde özen sorumluluğuna dikkat ederek çalışmalarında titiz, düzenli, disiplinli ve özverili davranırlar.

Her türlü Şirket içi ve dışı ilişkilerinde Şirket etik kurallarına uyulması için en üst düzeyde çaba gösterirler.

Çalışanlar arasındaki ilişkilerde gerekli saygı, dikkat ve özeni gösterirler.

Denetimden sorumlu kişilere gerekli süreçlerde destek sağlarlar.

Kurumsal Yönetim İlkeleri :

"Kurumsal Yönetim İlkeleri"ne Şirketin tüm faaliyet alanlarında uyulmasına maksimum özen gösterilir. Kurumsal Yönetim İlkeleri, herkesin ortak paydada buluşmasına katkıda bulunan bir değerler bütünü olduğu bilinciyle hareket edilir. Bu bilincin Şirketin kurumsal kültürüyle birleşerek benimsenmesi için üst düzey yönetim ve diğer personelin aktif katılımı teşvik edilir. Ayrıca, Şirket dışındaki paydaşlarla olan ilişkilerde anlaşılır, doğru, açık, eksiksiz ve zamanında bilgi paylaşımı yapılır. Kamuya duyurulan bilgilerde şeffaflık ve açıklık ilkelerine dikkat edilir. Kamuyu bilgilendirme konusunda duyuruların zamanında, tam ve tarafsız bir şekilde aktarılması sağlanır.

Çıkar Çatışmalarına İlişkin İlkeler:

Görevliler, görevlerini yerine getirirken Şirket'te sahip oldukları bilgi, yetki ve pozisyonu hiçbir şekilde kendi kişisel çıkarlarına, bir yakınının faydasına veya ilişkili olduğu üçüncü bir şahsın menfaatine kullanmazlar. İlgili çıkar çatışmalarını önlemek için gerekli önlemleri alırlar veya durumu ilgili mercilere bildirerek çıkar çatışmalarının engellenmesini sağlarlar.

Şirkette görev alan kişiler, Şirket ile rekabete giremezler.

Sektöre ve Rakiplere İlişkin İlkeler:

Lojistik sektörünün gelişmesi ve sektördeki diğer şirketlerle rekabet ederken, dürüstlük, adalet ve yasalara uygunluk prensiplerinden ödün vermeden hareket etmeye özen gösterilir.

Sosyal Sorumluluk ve Çevreye İlişkin İlkeler:

Her türlü faaliyette sosyal sorumluluk bilinciyle hareket edilir. Doğal kaynakların ve çevrenin korunması için en üst düzeyde çaba gösterilir.

PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş. İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Ortaklığımızın temel insan kaynakları politikası, adil, şeffaf ve katılımcı bir yaklaşımı benimsemekte olup, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarma imkanı sunarak, Şirketin geleceğine değer katma ve takdir edilme fırsatı bulduğu yüksek performanslı, gelişim odaklı, liderlik vasıflarına sahip, şirket kültürüne bağlı, mutlu, verimli, başarılı ve sağlıklı bir işgücü oluşturmayı hedeflemektedir. Bu hedeflere ulaşmak için sürekli gelişim ve sürdürülebilirlik ilkesi gözetilmektedir.

İşe Alım

Tüm işe alım süreçlerinde, yetkin ve uygun adayların pozisyonlara yerleştirilmesi için etkin bir şekilde işe alım araçları kullanılmaktadır. Mülakatlar, yetenek ve bilgi temelli değerlendirmelerin yanı sıra gerektiğinde ek sınav veya testler de uygulanabilmektedir.

Pasifik Eurasia Lojistik A.Ş., işe alımlarda takım çalışmasına uyumlu, gelişime açık ve pozisyonun gerektirdiği niteliklere sahip adaylara önem vermektedir. Adayların eşit ve adil bir şekilde değerlendirilmesi, din, dil, ırk, cinsiyet vb. kişisel özelliklere dayanmaksızın yetenek ve bilgileri doğrultusunda Şirkete en iyi katkıyı sağlayabilecek adayların objektif kriterlere göre belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Eğitim ve Gelişim

Çalışanların yetkinlikleri ve mesleki becerileri objektif bir şekilde değerlendirilir ve gelişim alanları eğitimlerle desteklenir. Pasifik Eurasia Lojistik A.Ş., çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda belirledikleri hedeflere yönelik eğitim imkanları sağlar ve ihtiyaç duyulan kurslara, seminerlere katılımlarını destekler. Bu şekilde çalışanların bilgi ve becerileri geliştirilirken, hem Şirket için daha verimli bir iş gücü oluşturulur hem de çalışanların kurumsal bağlılığı güçlendirilir.

Performans Gelişimi

İnsan kaynakları uygulamalarının bir diğer amacı da çalışanların kişisel ve kariyer gelişimine katkı sağlamaktır. Bu nedenle eğitim ve gelişim faaliyetlerine ek olarak, pozisyon için gerekli olduğunda performans kriterleri belirlenir, çalışanlar bu kriterlere göre değerlendirilir ve eksiklikler belirlenerek iyileştirme alanlarına odaklanılır. İyi performans sergileyen alanlar ise ödüllendirilerek çalışanların hem kendini geliştirmesi hem de daha iyi performans göstermesi teşvik edilir. Ayrıca, personelin performansını ve verimliliğini artırmak amacıyla yedekleme, rotasyon gibi alternatifler de bireysel olarak değerlendirilir.

Elde Tutma Süreci

Şirket, çalışanların Şirkete bağlılığını sürekli kılmak için insan kaynakları politikalarında maksimum özen göstermektedir. Ücret ve yan haklar konusunda dünya, ülke ve sektör şartları takip edilerek uygun bir ücret politikası uygulanır. Çalışanların iş yaşam dengesini korumak için verimli çalışma saatleri benimsenir ve sağlıklı, güvenli bir iş ortamı sunulur. Ayrıca, çalışanlar herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmadan adil bir ortamda görevlerini yerine getirmeleri sağlanır.

**PASİFİK EURASİA LOJİSTİK DİŞ TİCARET A.Ş.
MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI**

Menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi ve yönetime katılımı konusunda, Şirketimiz ilgili mevzuat hükümleri ve Bilgilendirme Politikası doğrultusunda belirlenmiş yöntemleri kullanarak sürekli iletişim sağlar. Menfaat sahiplerinin talepleri değerlendirilir ve çözüm önerileri geliştirilir.

Hissedarlarımız, yatırımcılarımız, çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, finans kurumları, sivil toplum kuruluşları ve resmi kurumlar gibi Şirketimizin menfaat sahiplerine ilişkin bilgilendirmeler, kamuya yapılan açıklamalar, düzenlenen toplantılar, sunumlar, medya haberleri ve internet sitemiz aracılığıyla gerçekleştirilir.

Hissedarlarımız, genel kurul toplantılarına katılarak yönetime katılma haklarını kullanabilirler.

Çalışanların yönetime katılımı, yıllık hedef belirleme, performans değerlendirme toplantıları, öneri sistemleri ve Şirket içinde düzenlenen toplantılar gibi yöntemlerle sağlanır. Diğer menfaat sahiplerinin yönetime katılımı konusunda SPK, TTK ve diğer ilgili mevzuat süreçleri takip edilir. Gerektiğinde bu konuda ek katılımı kolaylaştıracak yöntemler benimsenebilir.

**PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.
TAZMİNAT POLİTİKASI**

Şirket, iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine göre, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak ve ihbar sürelerine uyarak yazılı olarak feshedebilir. Aynı şekilde, çalışan da belirsiz süreli iş sözleşmesini mevzuatta belirtilen düzenlemelere ve bildirim sürelerine riayet ederek yazılı olarak feshedebilir.

İhbar süreleri, İş Kanunu hükümlerine göre belirlenmiştir. İşveren, işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenlerin varlığı durumunda iş sözleşmesini İş Kanunu'na uygun olarak feshedebilmek için işçinin yazılı savunmasını alır.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda, Şirket veya çalışan, yukarıda belirtilen bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi sonlandırabilir. İhbar süresi, yıllık ücretli izin süresi veya işçinin raporlu olduğu dönemde çalışmadığı sürelerle birleştirilemez ve ihbar süresine dahil edilemez.

Şirket veya çalışan, iş sözleşmelerini haklı sebeplere dayanarak derhal feshedebilir. Ancak iş akdi ahlak ve iyi niyete uymayan sebeplerle feshedilen çalışana kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.

İşten çıkış işlemleri, İş Kanunu ve mevzuat gereğince tamamlanır. İşten ayrılan çalışanın yasal hakları ödenir ve ilişik kesme işlemleri tamamlanır.

Kıdem tazminatı hak kazandıran durumlar arasında işveren tarafından haklı neden bildirilmeden yapılan fesih, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işçi tarafından yapılan istifa, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almak amacıyla yapılan istifa, belirli şartları yerine getirerek yaşlılık aylığı bağlanması için istifa, kadın işçi tarafından evlilik sonrası bir yıl içinde yapılan istifa ve çalışanın vefatı yer almaktadır. Bu durumlarda, İş Kanunu'na göre belirlenen kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatı, yasal tavanı aşmayacak şekilde hesaplanır. Her tam yıllık kıdem süresi için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir ve bir yıldan fazla süreler için aynı oranda hesaplama yapılır.

**PASİFİK EURASIA LOJİSTİK DIŞ TİCARET A.Ş.
ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI**

1. Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Ana Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirket'in uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak yönetim kurulu ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenmesidir.

Şirket ücretlendirme konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK") sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Şirket Ücretlendirme Politikası, SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesi www.pasifikeurasia.com.tr aracılığıyla duyurulmaktadır.

2. Yetki ve Sorumluluk

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulur, Şirket genel kurulunda pay sahiplerinin onayına sunulur. Şirket'in ücretlendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur, Şirket internet sitesinde www.pasifikeurasia.com.tr yayımlanır.

3. Ücretlendirme Esasları

Ücret komitesi, bu komitenin bulunmaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar. Yönetim kurulu, hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir.

Şirketimiz yönetim kurulu üyelerine aylık maktu bir ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar genel kurul toplantısında belirlenir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan Genel Kurul toplantısında sabi ücret belirlenir. Şirket yönetim kuruluna şirketin işleyişi ile ilgili her türlü konuda etkin destek verecek olan Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına

dikkat edilir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır.

Üst Düzey Yönetici ücretleri de sabit miktar olmak üzere maaş hakları ödenir. Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülüklerle uygun olarak değerlendirilir.

Bireysel Performans dikkate alınarak Yönetim Kurulu Üyeleri ve İdari Sorumluluğu Bulunan Üst Düzey Yöneticiler farklı oranlarda yıllık ücret zammı uygulanabilir. Bireysel performansın belirlenmesinde, şirket hedefleri ile birlikte, çalışan, müşteri, süreç, teknoloji ve uzun vadeli strateji ile ilgili durumu dikkate alınır.

Yönetim Kurulu üyelerine verilen huzur hakkı ve mevcudiyeti halinde sağlanan diğer tüm menfaatler, faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır.

Mahmut KUTLUCAN

1949 yılında Ankara Şereflihisar’da doğan Mahmut Kutlucan, 1967 yılında Ankara Ticaret Lisesinden mezun olarak, 1971 yılında Ankara İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisinden mezun olmuştur. 1981 yılında Bakanlık’taki görevinden ayrılıp danışmanlık yapmaya başlamıştır. Tobb Etü Üniversitesi Sağlık Eğitimi uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapmaktadır. Ayrıca Yeminli Mali Müşavir olarak faaliyet göstermektedir.

İrfan GÜVENDİ

1969 Tirebolu’da doğan İrfan Güvendi, 1991 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinden mezun olmuştur. Kamu Yönetimi bölümünde yüksek lisans yapmıştır. 1992 yılında Denetçi olarak Sayıştay Başkanlığında çalışmaya başlamış 2003 yılına kadar bu görevi devam ettirmiştir. Ayrıca Sayıştay Başkanlığı Uzman Denetçisi olarak TBMM KİT komisyonu adına PTT/ Türksat/ Mili piyango idaresi/ Devlet Malzeme Ofisinin finansal / mali ve idari denetimini yapmıştır. 2003-2009 yılları arasında Türkiye Tarım ve Kredi Kooperatifleri Genel Müdür Yardımcılığına (Kredi-finance sorumluluğu) atanmıştır. 2003- 2007 yılları arasında Güven Sigorta Yönetim Kurulu Başkan Vekili, 2006-2007 yılları arasında Tarım Sigortaları A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan yardımcılığı, 2009-2014 Lokman Hekim Engürüsağ A.Ş. Genel Müdürü, 2014-2016 yılları arasında Tarım Kredi Genel Müdürü, 2014-2016 Groupama sigorta Yönetim Kurulu Başkan Vekili, 2016-2020 yılları arasında Sayıştay Başkanlığı Uzman Denetçisi olarak çalıştı.

2021 yılından itibaren Lokman Hekim Engürüsağ A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi sürdüren İrfan Güvendi aynı zamanda Konkordato Komiseri olup Yeminli Mali Müşavirlik Ruhsatına da sahiptir

Atakan YILMAZ

1981 yılında Erzincan Çayırılı ’da doğdu. İstanbul Bilgi Üniversitesi İletişim Fakültesinden mezun olduktan sonra Medeniyet Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde yüksek lisansını bitirdi. 2005-2014 yılları arasında İBB Halkla İlişkiler Müdürlüğü’nde çeşitli kademelerde görev aldı. Yönetici olduğu dönemde Bütünleşik Çağrı Merkezi projesini hayata geçirip ulusal ve uluslararası alanda 45 ödül aldı. 2014-2019 yılları arasında Halkla İlişkiler Müdürü ve Enerji A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevini sürdürdükten sonra 2019 yılında görevlerinden ayrıldı. 2019 yılından sonra Medya, İletişim ve Bilişim teknolojileri alanında ticari faaliyetlerini yürütmekle beraber bu alanlarda Yönetim Kurul Üyelikleri bulunmaktadır.

BAĞIMSIZLIK BEYANI

Pasifik Eurasia Lojistik Dış Ticaret A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulu'nda, mevzuat, esas sözleşme ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen kriterler kapsamında "bağımsız üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda;

a) Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrı hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek

yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmadığını ya da önemli nitelikte ticari ilişki kurulmadığını,

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

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

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

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

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

f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabileceğimi,

g) Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

ğ) Şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

beyan ederim.

Atakan YILMAZ

Tarih: 11.10.2023

BAĞIMSIZLIK BEYANI

Pasifik Eurasia Lojistik Dış Ticaret A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulu'nda, mevzuat, esas sözleşme ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen kriterler kapsamında "bağımsız üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda;

- a) Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmadığını ya da önemli nitelikte ticari ilişki kurulmadığını,
 - b) Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışmadığımı veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı,
 - c) Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,
 - ç) Mevzuata uygun olarak üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,
 - d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,
 - e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığımı koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,
 - f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabileceğimi,
 - g) Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,
 - ğ) Şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,
 - h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,
- beyan ederim.

Mahmut Kutlucan

Tarih:

11.10.2023

BAĞIMSIZLIK BEYANI

Pasifik Eurasia Lojistik Dış Ticaret A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulu'nda, mevzuat, esas sözleşme ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen kriterler kapsamında "bağımsız üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda;

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

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

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

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

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

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

f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabileceğimi,

g) Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

ğ) Şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

beyan ederim.

Tarih: 11.10.2023

İrfan Güvendi