



INTEGRIDAD | RESPETO | TRANSPARENCIA

CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y COMPLIANCE

La forma en que trabajamos define quiénes somos.

CE 01 / VERSIÓN 00 / 08.09.2026

NIELSEN LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

DOCUMENTO INSTITUCIONAL

Un marco claro para actuar con integridad

Este Código orienta nuestras decisiones y relaciones. Reúne los principios que sostienen la transparencia, el cumplimiento normativo, la seguridad, la calidad del servicio, el respeto por las personas, el cuidado del ambiente y el compromiso local.

La forma en que Nielsen alcanza sus resultados es tan importante como los resultados mismos.

CÓDIGO	VERSIÓN	AUTORA	FECHA
CE 01	00	Rosina Bartol	08/09/2026

Se articula con la Política de Cultura e Imagen Corporativa (POL-CUL-01) y complementa el Reglamento Interno, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, los procedimientos del sistema de gestión y demás normativa interna vigente.

CONTENIDOS

Una guía para decidir y actuar

1. Introducción	6
2. Objeto	6
3. Alcance y ámbito de aplicación	7
4. Marco de Compliance	9
4.1. Cumplimiento legal y normativo	9
4.2. Cumplimiento de requisitos contractuales y de clientes	9
4.3. Prevención de riesgos de incumplimiento	9
4.4. Responsabilidad y rendición de cuentas	9
4.5. Trazabilidad documental	9
4.6. Mejora continua del sistema de cumplimiento	9
5. Valores organizacionales	9
5.1. Trabajo en Equipo	10
5.2. Respeto	10
5.3. Confianza	10
5.4. Pasión	10
5.5. Actitud Ganadora	10
5.6. Mejora Continua	10
5.7. Innovación	10
5.8. Compromiso Local	10
6. Principios generales de conducta	11
7. Respeto por las personas, diversidad, equidad e inclusión	13
8. Conducta laboral y convivencia	13
9. Seguridad, salud ocupacional y prevención de riesgos	14

10. Calidad del servicio y relación con clientes	14
11. Relación con proveedores, contratistas y terceros	14
12. Conflictos de interés	15
13. Prevención de corrupción, soborno y beneficios indebidos	17
14. Prevención de fraude	17
15. Uso de bienes, recursos e instalaciones de la empresa	17
16. Confidencialidad y protección de la información	18
17. Registros, documentación e información veraz	18
18. Cuidado del ambiente y responsabilidad social	20
19. Relación con comunidades y compromiso local	20
20. Relación con organismos públicos, autoridades, auditorías e inspecciones	20
21. Imagen institucional y uso del nombre de la empresa	20
22. Uso de tecnología, sistemas y comunicaciones	21
23. Competencia leal y conducta comercial	21
24. Responsabilidades del personal	23
25. Responsabilidades de directores, gerentes, jefaturas y supervisores	23
26. Consultas, comunicaciones y reporte de incumplimientos	23
27. Investigación Interna y Debido Tratamiento	24
28. Incumplimiento del Código	24
29. Difusión, Capacitación y Aceptación	24
30. Revisión y Actualización	24
31. Compromiso final	25

PRINCIPIOS

INTEGRIDAD EN CADA DECISIÓN

NIELSEN LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

01 INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética, Conducta y Compliance establece los principios, valores y pautas de comportamiento que deben orientar el accionar de todas las personas que integran Nielsen Logística y Expediciones S.A., así como de quienes actúen en su nombre o se vinculen con la organización en el marco de sus actividades.

Nielsen Logística y Expediciones S.A. desarrolla sus operaciones en contextos exigentes, a través de sus seis servicios de cara al cliente - Campamento, Transporte y Logística, Geología, Turismo y Expediciones, Servicios Generales y Desarrollo de Capacitaciones para la Minería - , además de servicios en sitios remotos, actividades de soporte operativo y demás prestaciones asociadas al sector minero. Por ello, la conducta ética, el cumplimiento normativo, la seguridad, la transparencia, la calidad del servicio, el respeto por las personas, el cuidado del ambiente y el compromiso con las comunidades constituyen aspectos esenciales para la sostenibilidad de la empresa.

Este Código tiene como finalidad orientar la toma de decisiones, prevenir conductas indebidas, fortalecer la cultura de cumplimiento y promover relaciones basadas en la integridad, la responsabilidad y la confianza con trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, organismos públicos, comunidades y demás partes interesadas.

El principio rector de este Código puede sintetizarse en una idea: la forma en que Nielsen alcanza sus resultados es tan importante como los resultados mismos. Por ello, ninguna meta comercial, operativa, económica o contractual justifica el incumplimiento de la ley, de los requisitos aplicables, de las normas internas o de los principios éticos establecidos en este documento.

Este principio rector encuentra su correlato directo en la Política de Cultura e Imagen Corporativa (POL-CUL-01), que actúa como la Declaración Madre de Identidad, Valores, Estilo y Cumplimiento de Nielsen. Desde ese lugar, la Política de Cultura declara explícitamente su compromiso con el cumplimiento ético a través de su arquitectura de despliegue cultural, en la cual el presente Código se constituye en el instrumento transversal que da contenido operativo y normativo a los principios que dicha Política enuncia.

Este compromiso se despliega de manera específica en cada uno de los servicios de cara al cliente que integran la operación de Nielsen: Campamento (habitabilidad, hospitalidad y calidad de vida en altura), Transporte y Logística (conducción segura, confiabilidad y puntualidad), Geología (rigor técnico y conocimiento del territorio), Turismo y Expediciones (exploración responsable y gestión extrema del riesgo), Servicios Generales (respuesta ágil y solvencia operativa) y Desarrollo de Capacitaciones para la Minería (instrucción continua y transferencia de saber). En cada uno de estos frentes, la Política de Cultura asocia su respectiva declaración cultural de gestión al cumplimiento de los principios éticos aquí establecidos, garantizando que la conducta íntegra, la seguridad y la transparencia atraviesen toda la cadena de valor de la empresa.

02 OBJETO

El presente Código tiene por objeto:

- Establecer los principios éticos y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de las personas alcanzadas por este documento.
- Promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, el cumplimiento legal y la responsabilidad.

- Prevenir riesgos de incumplimiento normativo, corrupción, soborno, fraude, conflictos de interés, discriminación, violencia laboral, daños ambientales, uso indebido de activos e información confidencial.
- Orientar las relaciones internas y externas de la empresa con trabajadores, directivos, clientes, proveedores, contratistas, socios estratégicos, organismos públicos, comunidades y demás partes interesadas.
- Complementar las políticas, reglamentos, procedimientos, registros y demás documentos internos vigentes.
- Contribuir al fortalecimiento del sistema de gestión, la mejora continua y la sostenibilidad de las operaciones.

03 ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es aplicable a directores, gerentes, jefaturas, supervisores y todo el personal de Nielsen Logística y Expediciones S.A., cualquiera sea su modalidad de vinculación. También alcanza, en lo que corresponda, a contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores, representantes, socios estratégicos y terceros que actúen en nombre de la empresa o presten servicios vinculados a sus operaciones.

Su aplicación comprende oficinas, talleres, bases operativas, campamentos, rutas, zonas de alta montaña, sitios remotos y cualquier otro lugar donde la empresa desarrolle actividades. Todas las personas alcanzadas por este Código deberán conocerlo, comprenderlo, cumplirlo y actuar conforme a sus principios.

CUMPLIMIENTO

COMPLIANCE QUE GUÍA LA OPERACIÓN

NIelsen LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

04 MARCO DE COMPLIANCE

A los fines del presente Código, se entiende por Compliance al conjunto de principios, controles, responsabilidades, procedimientos y prácticas orientadas a asegurar que la organización y las personas que la integran actúen conforme a la legislación vigente, los compromisos contractuales, los requisitos de clientes, las normas internas, los estándares de gestión y los valores corporativos.

El enfoque de Compliance de Nielsen Logística y Expediciones S.A. se basa en los siguientes pilares:

4.1 Cumplimiento legal y normativo

La empresa y su personal deben cumplir la legislación nacional, provincial y municipal aplicable, así como los requisitos laborales, fiscales, ambientales, de seguridad vial, higiene y seguridad, transporte, minería, contratación, confidencialidad, protección de datos y cualquier otro requisito aplicable a sus actividades.

4.2 Cumplimiento de requisitos contractuales y de clientes

Los compromisos asumidos con clientes, contratistas, proveedores y demás partes interesadas deben cumplirse con responsabilidad, trazabilidad y transparencia, evitando promesas o compromisos que excedan la capacidad real de cumplimiento o la autoridad asignada.

4.3 Prevención de riesgos de incumplimiento

La empresa promueve la identificación, análisis y tratamiento de riesgos vinculados con conductas indebidas, fraude, corrupción, soborno, conflictos de interés, incumplimiento legal, accidentes, incidentes ambientales, fallas operativas, pérdida de información, afectación reputacional o cualquier otro evento que pueda comprometer la integridad de la organización.

4.4 Responsabilidad y rendición de cuentas

Cada persona es responsable por sus actos, decisiones y omisiones. Las jefaturas, supervisores y gerencias tienen una responsabilidad adicional de liderazgo, control, comunicación, prevención y actuación oportuna frente a situaciones que puedan afectar el cumplimiento de este Código.

4.5 Trazabilidad documental

Las operaciones, controles, registros, informes, comunicaciones y decisiones relevantes deben documentarse de manera clara, veraz, completa y oportuna, asegurando evidencia objetiva del cumplimiento de los requisitos aplicables.

4.6 Mejora continua del sistema de cumplimiento

El Código y las prácticas de Compliance deben ser revisados periódicamente, considerando cambios normativos, resultados de auditorías, incidentes, denuncias, desvíos, oportunidades de mejora, cambios operativos, requisitos de clientes y aprendizajes derivados de la gestión.

05 VALORES ORGANIZACIONALES

Nielsen Logística y Expediciones S.A. sustenta su cultura organizacional en valores que reflejan su trayectoria, su experiencia en la cordillera, su compromiso con las personas, el territorio, el ambiente y las comunidades donde desarrolla sus actividades.

5.1 Trabajo en Equipo

Mejores equipos generan mejores procesos. La empresa promueve la colaboración, la comunicación clara y la integración entre personas y áreas de trabajo, entendiendo que los resultados sostenibles se logran mediante el esfuerzo conjunto, la coordinación operativa y el compromiso compartido.

5.2 Respeto

El respeto por las personas, el territorio y el medioambiente constituye un principio esencial de la forma de trabajar de Nielsen. Todas las actividades deben desarrollarse preservando la dignidad de las personas, la convivencia laboral, la diversidad, la seguridad, las comunidades y los entornos naturales donde opera la organización.

5.3 Confianza

Con 79 años de trayectoria en la misma cordillera, Nielsen entiende que la confianza se construye día a día. Este valor se expresa en el cumplimiento de los compromisos asumidos, la transparencia en las relaciones, la responsabilidad en cada operación y la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

5.4 Pasión

La pasión representa la experiencia que se transmite en cada operación. Implica compromiso, vocación de servicio, dedicación y orgullo por el trabajo bien hecho, especialmente en contextos operativos exigentes donde la calidad, la seguridad y la responsabilidad son fundamentales.

5.5 Actitud Ganadora

En la montaña no hay margen para rendirse. Este valor refleja la capacidad de afrontar desafíos con responsabilidad, disciplina, perseverancia y orientación a resultados, manteniendo siempre el cumplimiento de las normas, la seguridad de las personas y la calidad del servicio.

5.6 Mejora Continua

El estándar de hoy tiene que superar al de ayer. Nielsen impulsa la revisión permanente de sus procesos, prácticas y resultados, promoviendo el aprendizaje, la prevención de desvíos, la innovación en la gestión y la búsqueda constante de mejores formas de trabajar.

5.7 Innovación

Operar en condiciones extremas obliga a pensar diferente. La empresa promueve la incorporación de nuevas soluciones, tecnologías, métodos de trabajo y herramientas de gestión que permitan mejorar la eficiencia, la seguridad, la trazabilidad y la capacidad de respuesta frente a las necesidades de los clientes y del contexto operativo.

5.8 Compromiso Local

Nielsen fomenta el empleo genuino en las comunidades donde opera. Reconoce la importancia de generar valor local, promover oportunidades laborales, desarrollar capacidades, fortalecer vínculos responsables con la comunidad y contribuir positivamente al entorno social y económico.

06 PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA

Todas las personas alcanzadas por este Código deberán actuar con integridad, honestidad, responsabilidad, transparencia y buena fe; cumplir la legislación vigente, los requisitos contractuales, las normas internas y los compromisos asumidos; respetar la dignidad, los derechos, la igualdad y no discriminación, la diversidad y la seguridad de todas las personas; proteger la imagen, reputación, activos, información e intereses legítimos de la empresa; evitar cualquier conducta que pueda afectar la confianza, la seguridad, la calidad del servicio, el ambiente o la continuidad de las operaciones; informar oportunamente incumplimientos, riesgos, irregularidades, incidentes, actos inseguros, conflictos de interés o situaciones contrarias a este Código; colaborar con auditorías, investigaciones internas, inspecciones, controles y requerimientos de autoridades competentes; y actuar siempre conforme a los valores de Nielsen, incluso en situaciones de presión operativa, comercial o económica.

PERSONAS

RESPECTO, CONVIVENCIA Y SEGURIDAD

NIELSEN LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

07 RESPETO POR LAS PERSONAS, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Nielsen Logística y Expediciones S.A. promueve un ambiente laboral respetuoso, inclusivo, seguro y libre de discriminación, acoso, violencia o maltrato.

La empresa rechaza toda forma de discriminación por motivos de género, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, nacionalidad, religión, ideología, discapacidad, condición social, estado civil, apariencia física o cualquier otra condición personal o colectiva.

Las decisiones vinculadas con ingreso, capacitación, promoción, asignación de funciones, evaluación del desempeño, remuneración y desarrollo profesional deberán basarse en criterios objetivos, competencias, idoneidad en el desempeño, experiencia, responsabilidad y necesidades de la organización.

Este principio se complementa con la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la empresa, cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades, prevenir cualquier forma de discriminación y fomentar un ambiente inclusivo donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente. Dicha política aplica a personal permanente, temporario, contratistas, proveedores y terceros que presten servicios dentro del marco de las operaciones de la empresa.

08 CONDUCTA LABORAL Y CONVIVENCIA

El personal deberá mantener una conducta profesional, respetuosa y colaborativa en su relación con superiores, compañeros, clientes, proveedores, contratistas, comunidades y terceros, tanto en a) en el lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y/o en cualquier otro lugar donde cumpla tareas para la empresa Nielsen.

Se espera que cada integrante de Nielsen cumpla sus funciones con responsabilidad, puntualidad, eficiencia y compromiso; respete las instrucciones de trabajo, procedimientos, normas de seguridad y lineamientos operativos; utilice un trato cordial, adecuado y respetuoso; evite agresiones, amenazas, gritos, discusiones inapropiadas, malos tratos, burlas, hostigamiento o cualquier conducta que afecte la convivencia laboral; contribuya a un ambiente de trabajo ordenado, seguro y productivo; e informe cualquier situación que pueda afectar la seguridad, la calidad del servicio, el ambiente o la relación con las partes interesadas.

El Reglamento Interno del Personal de Nielsen establece normas de procedimiento que regulan la relación laboral, basadas en la justicia, la equidad y la construcción de un ambiente armónico para el desarrollo humano del personal, clientes, socios e inversionistas.

09 SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

La seguridad y la salud de las personas son prioridades fundamentales para Nielsen Logística y Expediciones S.A.

Todo el personal debe cumplir las normas de higiene y seguridad, utilizar correctamente los elementos de protección personal, respetar los procedimientos operativos, informar condiciones inseguras y participar activamente en la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Se encuentra prohibida toda conducta que ponga en riesgo la integridad propia o de terceros, incluyendo incumplir procedimientos o instrucciones de seguridad, no utilizar elementos de protección personal cuando correspondan, operar equipos, vehículos o herramientas sin autorización o competencia suficiente, conducir de manera insegura, consumir alcohol o sustancias prohibidas durante la jornada laboral o en lugares de trabajo, ocultar incidentes, accidentes, fallas, daños, desvíos o condiciones peligrosas, o realizar tareas críticas sin evaluación previa de riesgos o sin las autorizaciones correspondientes.

El cumplimiento de la seguridad no es opcional ni puede ser relativizado por urgencias operativas, plazos, costos o presiones comerciales.

10 CALIDAD DEL SERVICIO Y RELACIÓN CON CLIENTES

Nielsen asume el compromiso de brindar servicios logísticos, operativos y de soporte con calidad, seguridad, eficiencia y cumplimiento de los requisitos acordados.

En la relación con los clientes, el personal deberá brindar información clara, veraz y oportuna; cumplir los compromisos asumidos; actuar con profesionalismo, respeto y orientación al servicio; proteger la confidencialidad de la información recibida; informar oportunamente desvíos, reclamos, riesgos o situaciones que puedan afectar la prestación del servicio; evitar promesas, compromisos o declaraciones que excedan su autoridad o la capacidad real de cumplimiento de la empresa; y priorizar la seguridad, la legalidad y la calidad por encima de cualquier resultado inmediato.

11 RELACIÓN CON PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y TERCEROS

Las relaciones con proveedores, contratistas y terceros deberán basarse en criterios de transparencia, objetividad, legalidad, calidad, seguridad, competencia técnica, cumplimiento normativo y conveniencia para la organización.

La selección, contratación y evaluación de proveedores deberá realizarse conforme a criterios técnicos, económicos, comerciales, legales, ambientales, de seguridad y de desempeño, evitando favoritismos, conflictos de interés o beneficios indebidos.

No se deberán establecer relaciones comerciales con proveedores o terceros que incumplan la legislación aplicable, vulneren derechos laborales, incurran en prácticas corruptas, fraudulentas o engañosas, comprometan la seguridad de las personas o las operaciones, afecten el ambiente o las comunidades, o actúen en contra de los principios establecidos en este Código.

Los proveedores y contratistas deberán respetar las normas internas de Nielsen cuando desarrollen actividades en nombre de la empresa o dentro de sus operaciones.

12 CONFLICTOS DE INTERÉS

Existe conflicto de interés cuando los intereses personales, familiares, económicos o de terceros pueden influir, o aparentar influir, en la objetividad, independencia o imparcialidad de una decisión laboral, comercial, técnica u operativa.

El personal deberá evitar participar en decisiones donde exista un interés personal directo o indirecto. En caso de duda o posible conflicto, deberá informar la situación a su superior inmediato, Recursos Humanos, Gerencia o Dirección, según corresponda.

Se consideran situaciones potenciales de conflicto de interés, entre otras: participar en la contratación, evaluación o promoción de familiares, amigos o personas con vínculo personal directo; intervenir en la selección o evaluación de proveedores con los cuales se mantenga una relación personal, económica o familiar; realizar actividades externas que compitan o interfieran con los intereses de Nielsen; utilizar información interna para obtener beneficios personales o favorecer a terceros; recibir beneficios, regalos, atenciones o invitaciones que puedan condicionar una decisión; o representar a la empresa en asuntos donde exista un interés particular.

La existencia de un conflicto de interés no implica necesariamente una falta, pero ocultarlo o no informar oportunamente constituye una conducta contraria a este Código.

NEGOCIOS

DECISIONES TRANSPARENTES Y RESPONSABLES

NIELSEN LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

13 PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN, SOBORNO Y BENEFICIOS INDEBIDOS

Nielsen Logística y Expediciones S.A. rechaza toda forma de corrupción, soborno, fraude, pago indebido, comisión ilegal, extorsión, favoritismo o ventaja no justificada.

Está prohibido ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar dinero, regalos, beneficios, favores, viajes, contrataciones, descuentos, atenciones o cualquier ventaja indebida con el fin de obtener, mantener o direccionar negocios, contratos, autorizaciones, trámites, decisiones o beneficios.

Esta prohibición alcanza tanto a relaciones con funcionarios públicos como con clientes, proveedores, contratistas, competidores, comunidades, representantes privados o cualquier tercero.

Solo podrán aceptarse atenciones de cortesía de valor simbólico, razonables, ocasionales, transparentes y que no condicionen decisiones ni generen apariencia de influencia indebida.

Todo intento de soborno, pedido de comisión irregular, beneficio indebido, pago de facilitación o práctica no ética deberá ser informado a la Dirección, Gerencia o canal interno que la organización establezca.

14 PREVENCIÓN DE FRAUDE

Se entiende por fraude cualquier acto intencional destinado a obtener un beneficio indebido, causar un perjuicio a la empresa o a terceros, alterar información, ocultar hechos relevantes o manipular registros.

Se consideran conductas fraudulentas, entre otras: falsificar documentación, registros, firmas, certificados, rendiciones, horas trabajadas, reportes de servicio o comprobantes; alterar controles de mantenimiento, seguridad, calidad, ambiente o transporte; declarar gastos inexistentes o no vinculados con la actividad laboral; ocultar faltantes, daños, incidentes, incumplimientos o desvíos; utilizar bienes de la empresa para beneficio personal sin autorización; o manipular información para obtener pagos, premios, contrataciones, aprobaciones o ventajas indebidas.

Toda sospecha de fraude deberá ser comunicada y analizada conforme a los mecanismos internos establecidos por la empresa.

15 USO DE BIENES, RECURSOS E INSTALACIONES DE LA EMPRESA

Los bienes, vehículos, equipos, herramientas, instalaciones, sistemas, documentación, información, uniformes y elementos de protección personal provistos por la empresa deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales y conforme a las instrucciones recibidas.

El personal deberá proteger los activos de Nielsen contra pérdida, daño, robo, uso indebido, deterioro, negligencia o utilización no autorizada.

No se permitirá el retiro, préstamo, transferencia, uso personal o disposición de bienes de la empresa sin autorización expresa del superior correspondiente.

El Reglamento Interno establece obligaciones vinculadas con el cuidado de instalaciones, equipos, materiales, herramientas y útiles de la empresa, así como la responsabilidad de dar aviso inmediato ante roturas o mal funcionamiento.

16 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El personal deberá mantener estricta confidencialidad sobre toda información técnica, operativa, comercial, financiera, contractual, administrativa, legal, estratégica, de clientes, proveedores, trabajadores o terceros a la que acceda por razón de su función.

La información confidencial no podrá ser divulgada, compartida, copiada, transferida o utilizada para fines ajenos a la empresa sin autorización expresa.

Esta obligación se mantiene durante la relación laboral o contractual y también luego de finalizada la misma.

El Reglamento Interno contempla específicamente la obligación de manejar con estricta confidencialidad toda información generada o administrada dentro de la empresa, incluyendo datos financieros, estrategias comerciales, información técnica, planes de negocio, procedimientos internos, acuerdos con clientes y proveedores, entre otros.

17 REGISTROS, DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN VERAZ

Toda información registrada, comunicada o reportada por el personal deberá ser clara, precisa, completa, oportuna y veraz.

Se prohíbe alterar, ocultar, destruir, falsificar o manipular registros; registrar información incompleta, inexacta o engañosa; omitir datos relevantes para la toma de decisiones; modificar documentación técnica, legal, contable, ambiental, de seguridad, mantenimiento, transporte, calidad o recursos humanos sin autorización; y emitir certificados, informes o registros sin respaldo suficiente.

La trazabilidad documental es fundamental para asegurar transparencia, cumplimiento de requisitos, defensa ante auditorías, mejora continua y confiabilidad del sistema de gestión.

TERRITORIO

AMBIENTE, COMUNIDAD Y COMPROMISO LOCAL

NIelsen LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

18 CUIDADO DEL AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nielsen Logística y Expediciones S.A. asume el compromiso de desarrollar sus actividades respetando el ambiente, las comunidades y los recursos naturales.

Todo el personal deberá cumplir las normas ambientales aplicables, prevenir la contaminación, utilizar racionalmente los recursos, gestionar adecuadamente los residuos, informar derrames, incidentes ambientales o condiciones de riesgo, respetar las comunidades, territorios y zonas donde la empresa opera, contribuir al desarrollo sostenible de las actividades y evitar prácticas que puedan generar impactos negativos sobre el ambiente, la comunidad o la reputación de la empresa.

El respeto por el territorio y el medio ambiente forma parte de los valores esenciales de Nielsen y debe reflejarse en cada operación.

19 RELACIÓN CON COMUNIDADES Y COMPROMISO LOCAL

La empresa reconoce la importancia de construir relaciones responsables, respetuosas y sostenibles con las comunidades donde desarrolla sus actividades.

El compromiso local implica fomentar el empleo genuino en las comunidades, promover el desarrollo de capacidades locales, respetar la cultura, costumbres, dinámica social y entorno de cada territorio, mantener relaciones basadas en el respeto, la transparencia y la responsabilidad, y evitar conductas que puedan afectar la convivencia, el ambiente, la seguridad o la confianza comunitaria.

Ninguna operación deberá desarrollarse desconociendo el impacto que puede generar sobre las personas, la comunidad y el territorio.

20 RELACIÓN CON ORGANISMOS PÚBLICOS, AUTORIDADES, AUDITORÍAS E INSPECCIONES

La relación con organismos públicos, autoridades de control, auditores, certificadoras, clientes y demás entidades externas deberá desarrollarse con transparencia, respeto, colaboración y veracidad.

Está prohibido ocultar información requerida legítimamente, obstaculizar inspecciones, auditorías o controles, entregar información falsa, incompleta o engañosa, alterar registros antes, durante o después de una auditoría, presionar a personal interno o externo para modificar evidencias, u ofrecer beneficios indebidos para influir en decisiones, inspecciones, habilitaciones, permisos o resultados de auditoría.

Toda comunicación formal con organismos externos deberá realizarse por los canales autorizados por la organización.

21 IMAGEN INSTITUCIONAL Y USO DEL NOMBRE DE LA EMPRESA

El personal deberá cuidar la imagen, reputación y buen nombre de Nielsen Logística y Expediciones S.A.

No se podrá utilizar el nombre, logo, marca, documentación, imágenes, vehículos, instalaciones o representación de la empresa para fines personales, políticos, comerciales, publicitarios o ajenos a la

actividad laboral sin autorización expresa.

Las comunicaciones externas, publicaciones, declaraciones o difusión de información institucional deberán ser autorizadas por la Dirección o Gerencia correspondiente.

El comportamiento del personal en ámbitos laborales, operativos, comunitarios, digitales o institucionales no debe afectar la confianza ni la reputación de la empresa.

22 USO DE TECNOLOGÍA, SISTEMAS Y COMUNICACIONES

Los sistemas informáticos, correos electrónicos, teléfonos, dispositivos, plataformas, accesos, claves, documentación digital y redes provistos por la empresa deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales y conforme a las normas internas.

Se prohíbe compartir claves o accesos personales, acceder sin autorización a información, sistemas o dispositivos, instalar programas no autorizados, utilizar sistemas de la empresa para fines ilegales, ofensivos, discriminatorios o ajenos al trabajo, divulgar información confidencial por medios digitales no autorizados, borrar, alterar o extraer información sin autorización, o utilizar dispositivos o canales de comunicación de manera que comprometan la seguridad de la información.

Cada usuario es responsable del uso adecuado de los accesos y herramientas tecnológicas asignadas.

23 COMPETENCIA LEAL Y CONDUCTA COMERCIAL

Nielsen compite en el mercado de manera leal, ética y transparente.

El personal deberá evitar cualquier práctica que pueda considerarse engañosa, desleal, abusiva o contraria a la libre competencia.

Se prohíbe difundir información falsa sobre competidores, obtener información comercial de terceros por medios ilegítimos, realizar acuerdos indebidos sobre precios, condiciones comerciales, reparto de mercado o exclusividad no autorizada, prometer servicios que no puedan cumplirse, o utilizar información confidencial de clientes, proveedores o competidores en beneficio indebido de la empresa o de terceros.

24

RESPONSABILIDAD

EL COMPROMISO SE CONSTRUYE ENTRE TODOS

NIELSEN LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES S.A.

24 RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL

Todo el personal tiene la responsabilidad de conocer, comprender y cumplir el presente Código; cumplir las políticas, procedimientos, reglamentos e instrucciones internas; actuar con integridad, respeto y responsabilidad; consultar ante dudas éticas o situaciones no previstas; informar incumplimientos o sospechas fundadas de conductas contrarias al Código; participar en capacitaciones y acciones de sensibilización vinculadas con ética, Compliance, seguridad, calidad, ambiente y convivencia laboral; conservar evidencias y registros cuando corresponda; y cooperar en investigaciones, auditorías o revisiones internas.

El desconocimiento del Código no exime de responsabilidad frente a su incumplimiento.

25 RESPONSABILIDADES DE DIRECTORES, GERENTES, JEFATURAS Y SUPERVISORES

Quienes ocupen cargos de conducción deberán promover una cultura ética y de cumplimiento; liderar con el ejemplo; comunicar y hacer cumplir el presente Código; generar espacios de confianza para que el personal pueda plantear dudas o inquietudes; prevenir, detectar y corregir conductas contrarias a los valores de la empresa; evitar inducir al personal a lograr resultados mediante prácticas inseguras, ilegales o antiéticas; informar a la Dirección o Gerencia sobre incumplimientos, riesgos o situaciones relevantes; asegurar que el personal a su cargo conozca el perfil de su puesto de trabajo y las tareas a su cargo actuando oportuna y eficazmente frente a denuncias, desvíos, incidentes o incumplimientos.

El liderazgo ético constituye una obligación de quienes tienen personas a cargo.

26 CONSULTAS, COMUNICACIONES Y REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS

Toda persona que tome conocimiento de una conducta contraria al presente Código, a la legislación vigente, a las políticas internas o a los valores de la empresa deberá comunicarlo por los canales definidos por la organización.

Podrán informarse, entre otras, las siguientes situaciones: incumplimientos legales o normativos; actos de corrupción, soborno, fraude o beneficios indebidos; conflictos de interés no declarados; violencia, acoso, discriminación o maltrato; incidentes de seguridad o ambiente ocultos; uso indebido de bienes o información; falsificación de registros o documentación; prácticas comerciales engañosas; y conductas que afecten la imagen o reputación de la empresa.

La empresa deberá analizar las comunicaciones recibidas con confidencialidad, objetividad, imparcialidad y respeto por las personas involucradas.

No se admitirán represalias contra quienes realicen comunicaciones de buena fe, manteniendo el anonimato de las personas que denuncien.

27 INVESTIGACIÓN INTERNA Y DEBIDO TRATAMIENTO

Cuando se detecte o informe un posible incumplimiento, la empresa podrá iniciar una revisión o investigación interna, de acuerdo con la gravedad del hecho y los procedimientos aplicables.

En los casos de denuncias de acoso, violencia y/o discriminación la empresa deberá iniciar una investigación. La falsa denuncia será sancionada laboralmente, sin perjuicio de responsabilidades civiles y penales que correspondan.

Toda investigación deberá procurar resguardar la confidencialidad, proteger la integridad de las personas involucradas, analizar evidencia objetiva, garantizar imparcialidad, evitar represalias, definir acciones correctivas, preventivas o disciplinarias cuando corresponda, y conservar registros de lo actuado.

La negativa injustificada a colaborar con una investigación interna podrá ser considerada incumplimiento del presente Código.

28 INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El incumplimiento del presente Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas correctivas o sanciones disciplinarias, conforme a la gravedad del hecho, la normativa laboral aplicable, el Reglamento Interno del Personal y demás documentos vigentes de la organización.

Las sanciones podrán incluir apercibimientos, suspensiones, desvinculación con causa u otras medidas que correspondan, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

El Reglamento Interno de Nielsen contempla un régimen disciplinario y establece que el incumplimiento de las obligaciones internas puede dar lugar a sanciones disciplinarias, incluido el despido con causa en los casos que correspondan.

29 DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y ACEPTACIÓN

La empresa deberá difundir el presente Código entre el personal y, cuando corresponda, entre proveedores, contratistas y terceros vinculados a sus operaciones.

Asimismo, podrá realizar capacitaciones, comunicaciones internas, instancias de sensibilización y registros de aceptación para asegurar su conocimiento y aplicación efectiva.

Cada persona alcanzada por este Código deberá asumir el compromiso de cumplirlo y actuar conforme a sus principios.

30 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Código será revisado periódicamente o cuando se produzcan cambios normativos, organizacionales, contractuales, operativos o estratégicos que justifiquen su actualización.

La revisión podrá considerar cambios en la legislación aplicable, resultados de auditorías internas o externas, incidentes, denuncias, investigaciones o incumplimientos, requisitos de clientes o partes interesadas, cambios en la estructura organizacional, nuevos riesgos de Compliance y oportunidades de mejora identificadas.

31 COMPROMISO FINAL

Todas las personas alcanzadas por este Código asumen el compromiso de actuar conforme a sus principios, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética, el respeto, la transparencia, la seguridad, la calidad, el cuidado del ambiente, el cumplimiento normativo y la mejora continua.

En Nielsen Logística y Expediciones S.A., la confianza se construye día a día, en cada decisión, en cada vínculo y en cada operación. La forma en que trabajamos define quiénes somos.

ANEXO

ANEXO I. CONSTANCIA DE RECEPCIÓN Y COMPROMISO

Dejo constancia de haber recibido, leído y comprendido el Código de Ética, Conducta y Compliance de Nielsen Logística y Expediciones S.A., comprometiéndome a cumplir sus principios, pautas y obligaciones en el desarrollo de mis funciones.

NOMBRE Y APELLIDO	DNI
FUNCIÓN / PUESTO	LEGAJO
FIRMA	FECHA

INTEGRIDAD EN CADA DECISIÓN.
CONFIANZA EN CADA OPERACIÓN.