



Índice

Nota del CEO	3
Carta del Consejo de Sostenibilidad	4
Esquema de sostenibilidad de Globant	5
Business	7
People	23
Integrity	29
Información complementaria	37
Índice de contenidos GRI	41

Nota del CEO

A 10 años de la creación de Globant, queremos compartir todo lo que vivimos durante este año. Estamos muy contentos con los resultados obtenidos, no solo los financieros, sino los sociales y medioambientales también.

En este 2012, en el que llegamos a más de 2680 Globers distribuidos a lo largo y ancho de todo el continente y en el que **alcanzamos una facturación de USD 128.849.000**, pudimos rever muchos de nuestros procesos que hacen a la gestión de la sustentabilidad, lo que nos llevó a la creación del **Consejo de Sostenibilidad de Globant**, que sirve como nexo entre los órganos de gobierno y el resto de la compañía, creando, proponiendo, validando y bajando a la operatoria diaria los lineamientos estratégicos de sustentabilidad, que hoy se ven reflejados en este Reporte B+, según parámetros de GRI.

Además, hemos tenido muchas buenas noticias para celebrar:

Por un lado, la incorporación de **Reid Hoffman**, fundador de LinkedIn, en el Consejo Asesor de Globant. Estamos orgullosos de haber sumando a alguien con la experiencia, la trayectoria y el reconocimiento de Reid.

Por otro lado, fuimos la primera empresa en recibir una **ronda de inversión del programa Endeavor Catalyst**, lo que nos permite corroborar que somos una de las empresas más confiables en el mundo emprendedor.

En cuanto a nuestra expansión, en 2012 abrimos nuevas oficinas en San Francisco (EE.UU.) y en Tucumán (Argentina). **Además, con la adquisición de la empresa TerraForum**, pusimos por primera vez un pie en Brasil, no solo incorporando un nuevo centro de desarrollo sino acercándonos a un gran mercado como lo es el brasileño. Finalmente desembarcamos en la Antártida, y somos la primera empresa del mundo en desarrollar software desde ese continente (ver pág. 33).

Es mucho lo que tenemos por mejorar aún, y confiamos en que los próximos años marcarán la **etapa de consolidación internacional** de nuestra empresa, que nació para cambiar el statu quo, generar oportunidades de crecimiento y de desarrollo para jóvenes de todo el mundo, y revolucionar la industria del software haciéndola más innovadora para generar un cambio. Para lograr nuestros objetivos, será clave trabajar fuertemente en el pensamiento integrado.

Espero que disfruten del reporte.

Martín Migoya
CEO & Chairman



Carta del Consejo de Sostenibilidad

El Reporte de Sostenibilidad 2011, **el primero de la empresa** en su corta historia, no solo sirvió para comunicar a los distintos públicos nuestro triple balance de resultado, sino también como un diagnóstico interno para entender dónde estábamos parados, de acuerdo con los requerimientos internacionales y las buenas prácticas sugeridas.

Este diagnóstico nos llevó a repensar la estrategia de sostenibilidad de la compañía, alineándola más al negocio y respondiendo de esa manera a los **diálogos que habíamos abierto con nuestros stakeholders**.

El reporte de este año nace del nuevo esquema de sostenibilidad que les estaremos presentando a continuación, y busca responder de forma más acabada a los intereses de dichos públicos.



Premio
ACDE-Enrique
Shaw

Yendo concretamente a lo sucedido en 2012, tenemos que hacer mención a la importante dimensión que tomaron algunos programas con la comunidad, como **TesteAR**, que, además de los buenos resultados obtenidos en el año, fue reconocido con el **Premio ACDE-Enrique Shaw** y resultó **finalista de los Premios Sadosky**.

Como desafíos por mejorar para 2013 quedarán el trabajo con la cadena de valor, especialmente con los proveedores y clientes para **generar una visión integrada de sostenibilidad** a lo largo de la cadena de valor, así como profundizar el desarrollo de nuestro esquema con indicadores y objetivos asociados a los asuntos clave.

**Consejo de
Sostenibilidad**



Esquema de sostenibilidad de Globant

La compañía, con el objeto de alinear sus acciones con su plan estratégico de sustentabilidad, decidió desarrollar un modelo sencillo que pudiera servir de guía e inspiración a todos los Globers y a nuestras partes interesadas. Así, luego del trabajo del Consejo de Sostenibilidad con distintos actores en la organización y con otras partes interesadas de la empresa, se diseñó el siguiente modelo:

Business

Las nuevas tecnologías y las tendencias emergentes están revolucionando la manera en que las personas interactúan entre sí y con las empresas. Este cambio está creando una oportunidad atractiva para empresas como Globant cuyo modelo de negocio parte de esta realidad, ofreciendo soluciones que posibilitan conseguir los objetivos buscados por nuestros clientes. Nuestra propuesta de valor está siempre acompañada de un inteligente balance entre la creatividad e innovación con un ambiente que ayude a preservar el comportamiento ético, sobre la base de los valores corporativos expuestos en nuestro Manifiesto.

People

Nuestra estrategia está cimentada en nuestros Globers, que son el activo más valioso a la hora de construir ventajas competitivas sostenibles. Por este motivo, la gestión de los Globers no se limita únicamente a su desarrollo de carrera en la organización, sino que tiene en cuenta su crecimiento integral, ofreciendo formación, programas para la conciliación con su vida familiar y mecanismos de inclusión.

Integrity

Nuestro contexto nos hace a nosotros, pero también nosotros hacemos a nuestro contexto. La preocupación por una sociedad más justa e inclusiva, así como más saludable y ecológicamente sustentable, es un tema central en nuestra vida organizacional. Para esto no solo debemos cumplir con los aspectos regulatorios, sino además ser y mostrarnos proactivos para inspirar el desarrollo social y ambiental, tanto internamente como hacia toda la cadena de valor.





En los últimos años ha cambiado la forma en que las personas interactúan con la tecnología.



Business

10 años realizando un sueño

Nos enfocamos en el desarrollo de soluciones de software innovadoras, apalancándonos en las tecnologías y tendencias emergentes.

Combinamos el rigor de la ingeniería y la tecnología de los proveedores IT con la mirada creativa y cultural de las agencias digitales. Globant es el lugar donde la ingeniería, el diseño y la innovación se unen para llegar a gran escala.

En tan solo 10 años hemos creado una empresa que:

- Tiene más de **2680 profesionales** que trabajan para compañías como Electronic Arts, JWT, Zynga, Autodesk, Virgin, Google y Coca-Cola, entre otras.
- Fue seleccionada como **Emprendedor Endeavor** (2005).
- Fue incluida en el reporte de **“Cool Vendors in Business Process Services”** por Gartner (2010).
- Fue elegida como uno de los **10 mejores proveedores del mundo** en ingeniería de producto por Global Services (2011).
- Fue elegida entre el top **10 de desarrolladoras de aplicaciones** para dispositivos móviles, en una encuesta realizada por IDC entre usuarios de empresas (2012)zz

Ofrecemos un amplio entendimiento de cómo la tecnología trae ventajas competitivas a nuestros clientes. El juego sigue siendo sobre ingeniería, pero también es sobre arte, diseño, redes sociales e innovación. Y Globant se enfoca en escalar todas estas dimensiones.

Nuestra pasión es convertirnos en un vehículo de cambio para nuestra región, un puente para un futuro en el que las personas puedan desarrollar su potencial en la industria del conocimiento. Es un gran desafío, pero confiamos en que lo haremos posible siguiendo nuestros valores:

Act in a Correct Manner
Think Big
Constantly Innovate
Aim for excellence in your work
Be a Team Player
Have Fun

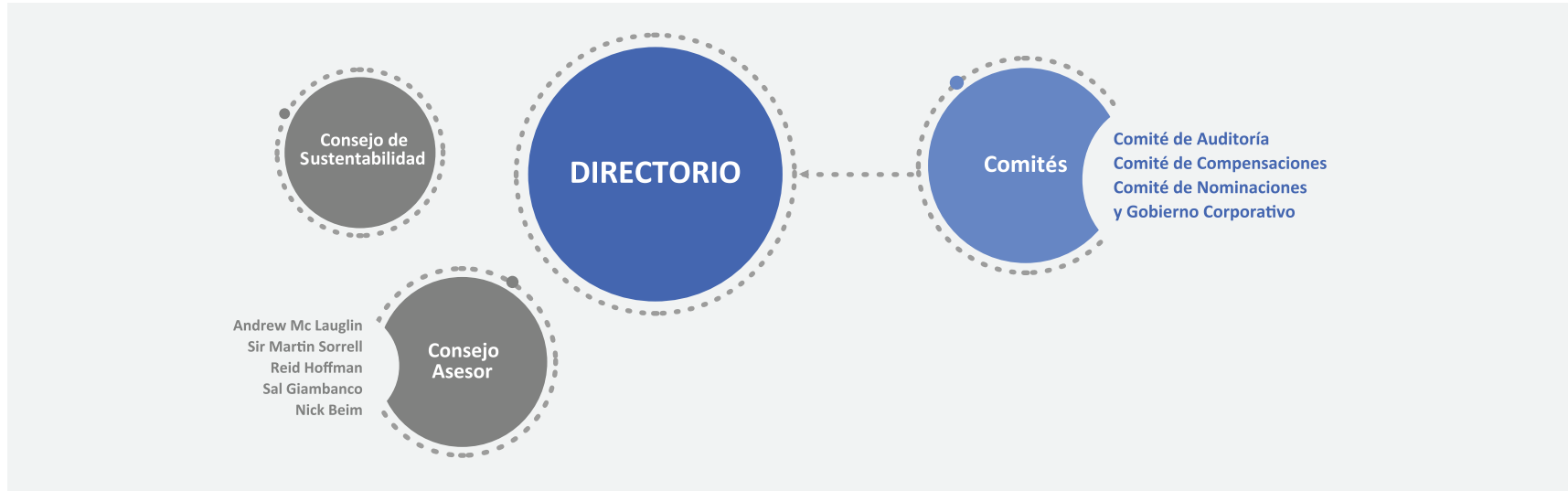
Desde el día cero, Globant tuvo la visión de llevar oportunidades de trabajo y desarrollo profesional a todas partes, para generar mayor talento a nivel regional. Hoy, Globant cuenta con 19 centros de desarrollo en distintas ciudades de América Latina, trabajando para algunas de las empresas más innovadoras a nivel mundial.



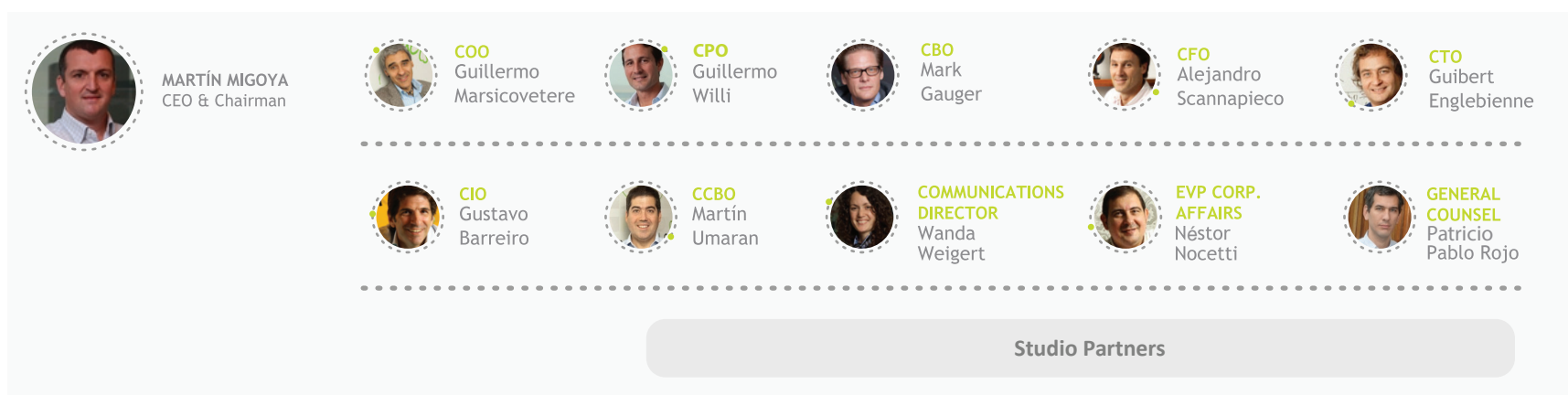
Business

Estructura Directiva

Gobierno Corporativo



Management



1 - Biografías del Top Management: <http://www.globant.com/corp/company/management-team>

2 - Descripción de cada comité en la página 40

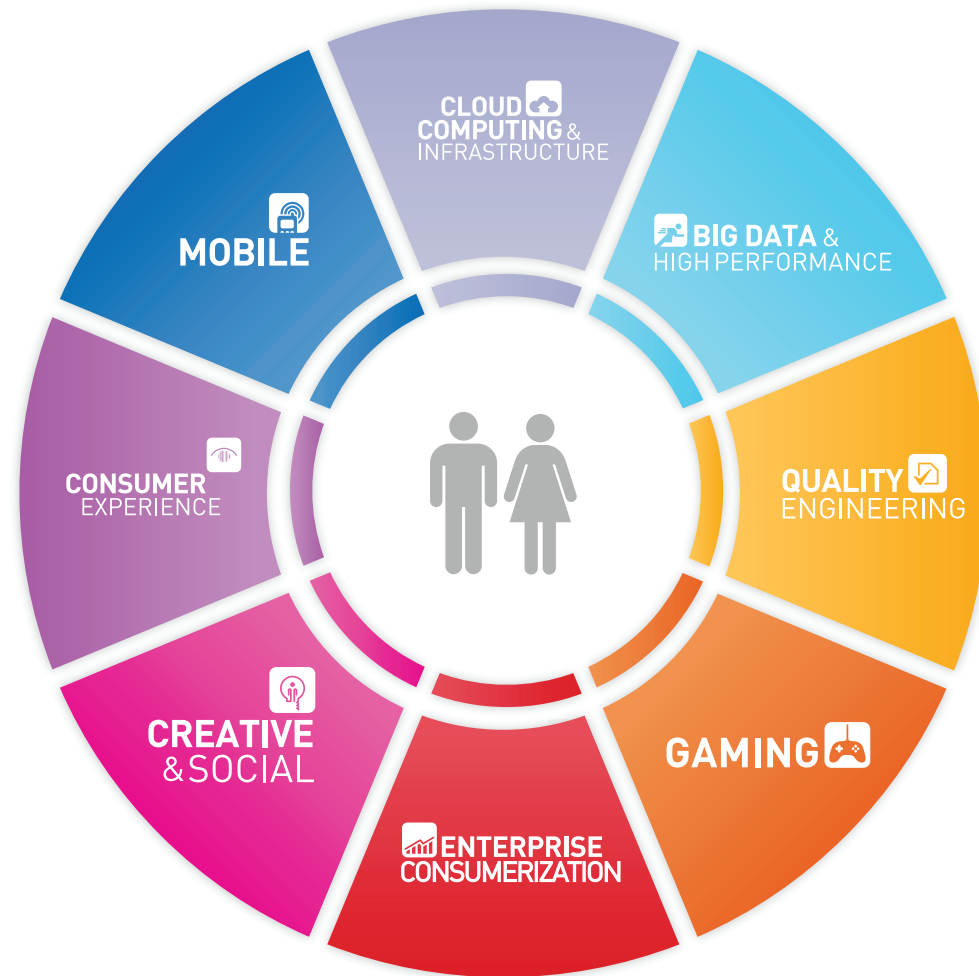


Business Studios

Durante los últimos años, un número de tecnologías y tendencias emergentes han estado revolucionando la manera en que los usuarios finales **interactúan con la tecnología**. Esto ha resultado en un cambio en los negocios y en el mercado competitivo para las empresas.

A medida que las organizaciones adaptan sus modelos de negocios a estos cambios, están **buscando soluciones** que no solo cumplan con los estrictos requerimientos tecnológicos, sino que también sean atractivas para el usuario final en formas nuevas y más poderosas.

Esta dinámica está creando una oportunidad atractiva para los proveedores de servicios tecnológicos que presenten el rigor de la **ingeniería, talento creativo y una cultura de innovación**. Por este motivo, desde cada uno de los Studios de Globant, nos especializamos en una serie de prácticas que posibilitan conseguir los objetivos buscados por nuestros clientes.





Business Studios

CONSUMER EXPERIENCE

Se centra en la creación de soluciones de Internet innovadoras, escalables y atractivas que mejoran la experiencia en línea del usuario final y les permiten a nuestros clientes comunicarse e interactuar más rápido y de una manera muy intuitiva.

PRÁCTICAS

Portales

Sistemas de gestión de contenidos

Aplicaciones de comercio electrónico

ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES



GAMING

Se especializa en el diseño y desarrollo de juegos de clase mundial y plataformas digitales, que funcionan a través de web y canales sociales y móviles. Permite a las empresas aprovechar las mecánicas de juego con un enfoque diferenciador, ayudándolas a desarrollar la visión, el concepto y la realización de una idea hasta la producción, puesta en marcha y operación.

PRÁCTICAS

Gráficas de ingeniería

Ingeniería del juego

Experiencia de juego

Plataforma de servicios digitales

ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES



BIG DATA & HIGH PERFORMANCE

Ofrece soluciones de gestión de datos críticos en las industrias que manejan grandes cantidades de transacciones diarias. Con experiencia en algoritmos, modelos de datos, análisis de alto rendimiento y servicios transaccionales, el Studio crea soluciones de software altamente seguras, escalables y disponibles, diseñadas para manejar grandes volúmenes de información.

PRÁCTICAS

Arquitectura de datos

Data science

Visualización de datos

ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES



QUALITY ENGINEERING

Se centra en la reducción de los riesgos de negocio de nuestros clientes. El Studio ofrece una completa gama de servicios de testeo innovadora para garantizar que la aplicación de software que se ejecuta alcanza los más altos estándares de calidad y satisfacer las necesidades de los usuarios más exigentes.

PRÁCTICAS

Estrategia de control de calidad

Testeo móvil

Testeo automatizado

Testeo de carga y rendimiento

Testeo de videojuegos

ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES





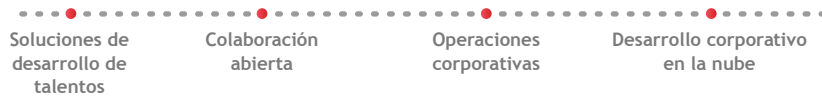
Business

Studios

ENTERPRISE CONSUMERIZATION

Se construyen soluciones empresariales innovadoras que permiten a las organizaciones aumentar la eficiencia interna y comprometer más a los empleados con la empresa, llevando las nuevas tendencias y tecnologías de soluciones orientadas al consumidor, al cliente. Además, los productos que desarrolla el Studio permiten a los clientes impulsar el conocimiento sobre nuevas tecnologías, mejorar la productividad y proporcionar información fácilmente disponible.

PRÁCTICAS



ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES



CREATIVE & SOCIAL

Se centra en la prestación de servicios que empoderan los negocios de los clientes mediante la adaptación de una amplia experiencia en medios digitales, ingeniería y creatividad para sus estrategias de marketing multimediáticas de comunicación existentes. El Studio tiene por objeto impulsar el conocimiento de la marca de los clientes, ayudándolos a “socializar” su presencia en línea, desarrollar un diálogo con sus públicos y mejorar la experiencia del usuario.

PRÁCTICAS



ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES



MOBILE

Se centra en el desarrollo de aplicaciones móviles innovadoras e interfaces de usuario de última generación que son capaces de correr a través de múltiples dispositivos y plataformas. El Studio tiene experiencia en el campo de las tecnologías nativas (como por ejemplo iOS, Java y .NET) y tecnologías web (como por ejemplo Javascript y HTML5), permitiendo entonces el trabajo sobre las plataformas móviles principales, como iPhone/Android y Windows Phone, respectivamente.

PRÁCTICAS



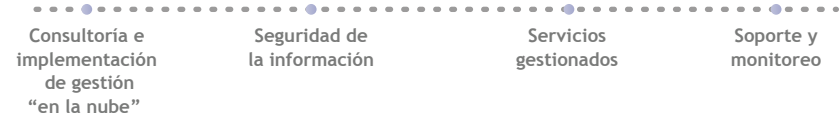
ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES



CLOUD COMPUTING & INFRASTRUCTURE

Tiene el foco puesto en la reducción del riesgo en los ecosistemas de TI de nuestros clientes, mientras se disminuyen los costos de propiedad mediante la combinación de los servicios de gestión de infraestructuras en la nube y prácticas de seguridad.

PRÁCTICAS



ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES





Business

Feedback de los clientes en 2012

Este año se perfeccionó el proceso de diálogo con los clientes yendo hacia una encuesta en profundidad más exhaustiva, en la que se buscó evaluar la performance de cada uno de los Studios teniendo en cuenta la percepción y el grado de satisfacción de los clientes. Los resultados obtenidos son alentadores:

ENCUESTA A CLIENTES X STUDIO		Nivel de cumplimiento sobre target	
Studios	2011	2012	
Consumer Experience	108%	101%	
Gaming	105%	104%	
Big Data & High Performance	92%	102%	
Quality Engineering	108%	109%	
Enterprise Consumerization	105%	105%	
Creative & Social	90%	115%	
Mobile	ND	98%	
Cloud Computing & Infrastructure	95%	100%	
Promedio Globant	100,5%	104,1%	
Target	60/100	82/100	

Agile Pod

Globant creó este modelo de diseño y desarrollo de productos de software único, que combina la agilidad y la madurez para impulsar la innovación de forma eficiente, gracias al estricto monitoreo de la productividad y la creatividad.



En 2012 se ha conseguido recertificar el nivel 3 de CMMI.





Business

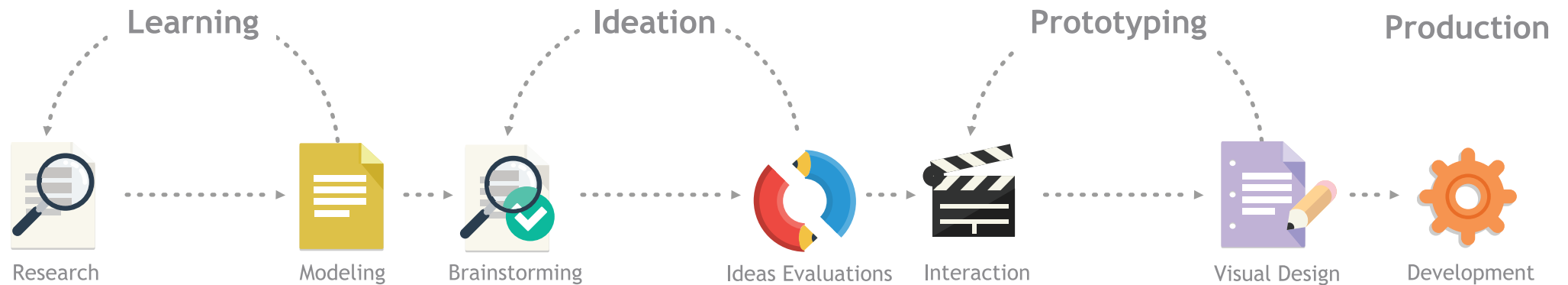
La innovación como un servicio

En 2012 continuamos desarrollando nuestro portafolio de **“Innovación como Servicio”**, a fin de ayudar a los clientes a acelerar el desarrollo de nuevos productos y servicios propios.

Trabajamos junto a ellos buscando ideas y soluciones innovadoras que respondan a los desafíos de mercado actuales. Organizamos equipos multidisciplinarios y los hacemos participar en **sesiones de ideación** con el objeto de generar una gran cantidad de ideas y conceptos que aborden las distintas necesidades de negocio del cliente. Mediante el crowdsourcing entre Globers de toda la

compañía podemos aprovechar la experiencia tecnológica y el conocimiento de cada uno de nuestros Studios. Al proporcionar este **servicio de innovación escalable, rápido y abierto**, permitimos a los clientes transformar una idea en realidad, en una fracción del tiempo que le tomaría hacerlo desde su empresa.

Globant Innovation Process





Business

La innovación como un servicio

Además, puertas adentro, ofrecemos un ambiente de trabajo flexible y colaborativo, y buscamos en forma activa construir las capacidades requeridas para sostener la innovación. Esto lo realizamos a través de diversos procesos e iniciativas, que incluyen:

Premier League:

Nuestra Premier League es un equipo de élite que reúne al 1% de nuestros Globers. Su misión es fomentar la innovación haciendo una polinización cruzada de su conocimiento en distintas tecnologías. Este grupo está compuesto por los profesionales más expertos que son reconocidos como “gurús” en sus respectivos campos de especialización.

Eventos Flip Thinking:

En 2012 se llevó a cabo la campaña Flip Thinking, cuyo objetivo fue la promoción de la innovación en el día a día de los Globers. Como complemento, se organizaron eventos de Flip Thinking tanto internos como externos. Son encuentros abiertos que tratan sobre tópicos relacionados con la creatividad la innovación y la tecnología de la mano de líderes de opinión de las ciencias, las artes, la industria y la tecnología. Los eventos Flip Thinking contribuyen con la habilidad de nuestros Globers de pensar intuitiva y creativamente al momento de resolver problemas.

Globant Labs:

Para que nuestros Globers estén siempre al frente de la curva tecnológica, les brindamos la posibilidad de explorar y testear nuevas ideas y tecnologías en nuestros Globant Labs: robótica, bioinformática, mundos virtuales, interfaces tangibles y realidad aumentada, que eventualmente podrán ser útiles para nuestros clientes y prospectos.

Hackathons:

Son eventos en los que invitamos a programadores, diseñadores e ingenieros de Globant y de la comunidad a trabajar de forma intensiva en un desafío tecnológico. Nuestros hackathons hacen foco generalmente en algún lenguaje de programación, tecnología o práctica nueva. Estos eventos proveen a los participantes la oportunidad de aprender, probar nuevas ideas y colaborar con otras personas en un ambiente altamente estimulante.



esto... Act in a Correct Manner

Think Big
Constantly Innovate
Excellence

a Team

SPRINT → RESEARCH

- 2 sprint
- some test

KEEP
BACKEND
RESEARCH

Organizamos equipos multidisciplinarios y los hacemos participar en sesiones de ideación.



Business

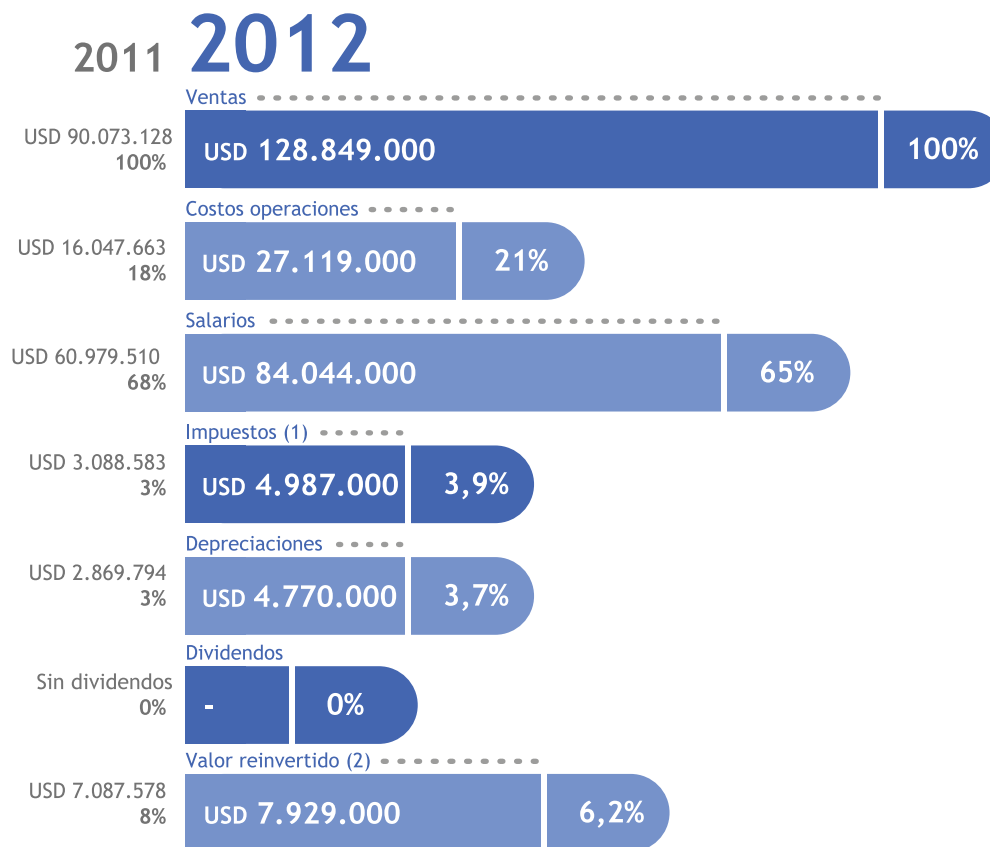
La generación de valor económico



Alejandro Scannapieco - CFO:

“Durante 2012, Globant creció un 43%, manteniendo el ritmo de desarrollo y consolidación de los años anteriores. La concentración en los cinco principales clientes se redujo de 40% a 28%, lo que confirma nuestra estrategia de descentralización. El gasto de capital fue del 5% de nuestros ingresos, y se centra principalmente en la construcción de nuevos centros de desarrollo. El nivel de endeudamiento estuvo en línea con el año anterior, y el flujo de efectivo operativo está permitiendo financiar nuestro crecimiento, siendo la financiación adicional destinada para reforzar nuestra estrategia de adquisiciones y expansión.

2013 será un año de desafíos en el que vamos a consolidar nuestra expansión en EE.UU. y América Latina, con el objetivo de continuar la construcción de la mejor compañía de desarrollo de software en todo el mundo”.



(1) Excluye plan de stock options USD 11.709.000 Costo

(2) Excluye impuesto diferido USD 2.479.000 Beneficio



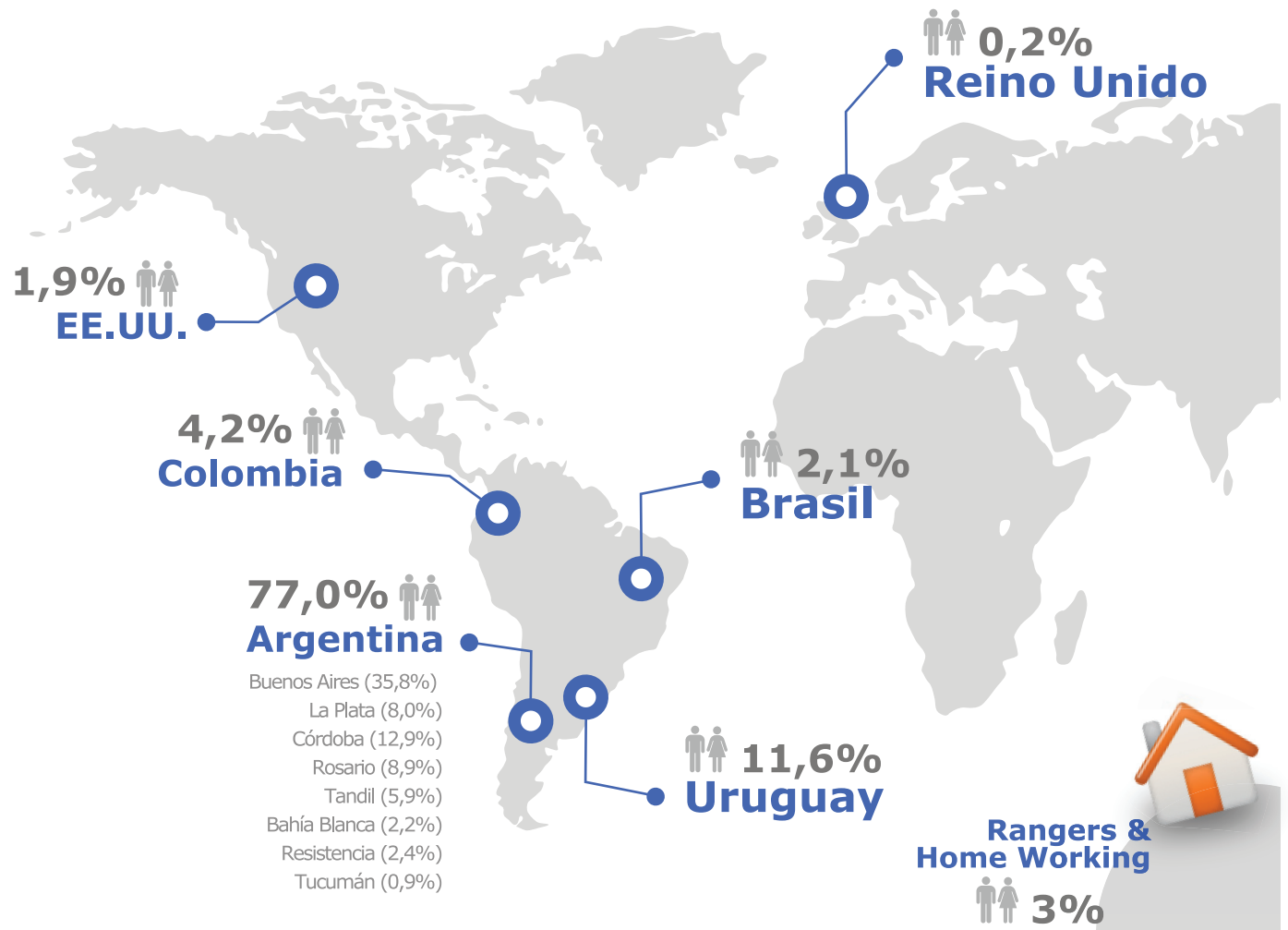
Business

Impactando en el mercado global

Globant tuvo siempre el objetivo de ser un jugador de peso en la industria de software a nivel global.

En 2012, Globant amplió sus centros de desarrollo de la Argentina, EE.UU., Colombia y Uruguay, y abrió oficinas en un nuevo país: Brasil. La adquisición de la empresa TerraForum le permitió a Globant no solo poder llegar a nuevos talentos, sino además tener acceso a un nuevo mercado, tan pujante y atractivo como lo es el brasileño.

Distribución de Globers por el mundo (en porcentajes)





Business

Impactando en el mercado regional



Pablo Brenner
Country Manager Uruguay:

“Desde su desembarco en Montevideo a mediados de 2010, Globant ha sido la empresa de tecnología que más ha crecido en Uruguay, y terminó el año 2012 con más

de 300 empleados. La cultura abierta, el foco en las nuevas tecnologías y en la innovación, sumados a la cartera de clientes de primera línea de Globant, sacudieron el statu quo de la industria en el país y atrajeron talento.

Durante el año 2012, Globant participó y esponsoró numerosos eventos de tecnología como TEDxMontevideo, charlas en las universidades, ferias de empleo y acciones de mentoreo para fomentar el emprendedorismo en el país”.



Claudio Terra
Country Manager Brasil:

“Incluso en una ciudad tan grande como San Pablo, el arribo de una empresa como Globant es sumamente relevante. A los empleados se les ofrece un increíble desarrollo de carrera y

la oportunidad de estar en contacto con compañeros, expertos y proyectos de muchos otros países. La comunicación es informal y directa, lo que ayuda a la cohesión entre todas las oficinas.

Además, el involucramiento de Globant con la comunidad se hace rápidamente, participando en debates e iniciativas educativas, y dejando en claro su fuerte compromiso con la responsabilidad social, en la que todos los empleados son invitados a participar desde el día cero”.



Andrés Giolito
Country Manager Colombia:

“Globant busca permanentemente nuevos talentos, y la velocidad de crecimiento pensada en Colombia nos obliga no solo a buscar en el mercado

local, sino también a generar dicho talento en las ciudades donde comenzamos nuestras operaciones. Por este motivo, en cada ciudad donde nos instalamos proveemos capacitaciones abiertas a la comunidad en alianza con las universidades más importantes del país, dejando así capacidad local instalada de la cual no solo se beneficia Globant, sino todas las empresas del sector. Las capacitaciones las dan los empleados más seniors, que a su vez se ven gratificados por llevar a sus universidades las últimas tecnologías que están siendo utilizadas”.



Business

Descentralización

En 2012 se llevó a cabo un proceso de descentralización de la oficina de Buenos Aires. A la Casa Matriz, ubicada en una zona céntrica de la ciudad se le sumaron dos nuevas oficinas, una en el sur de la ciudad y otra en el norte.

Esta iniciativa está en línea con el objetivo general de acercar las oportunidades de trabajo a la gente y, a su vez, busca responder a la problemática del tránsito de las grandes ciudades, que implica un uso inapropiado del espacio público, demoras y alta contaminación.

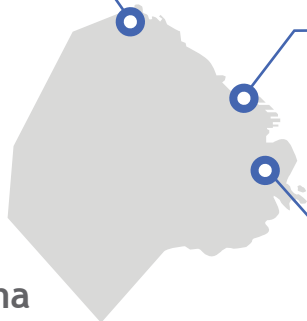
El plan para los próximos años consiste en replicar esta iniciativa en otras ciudades, como por ejemplo Bogotá.

North Park

Laminar

South Park

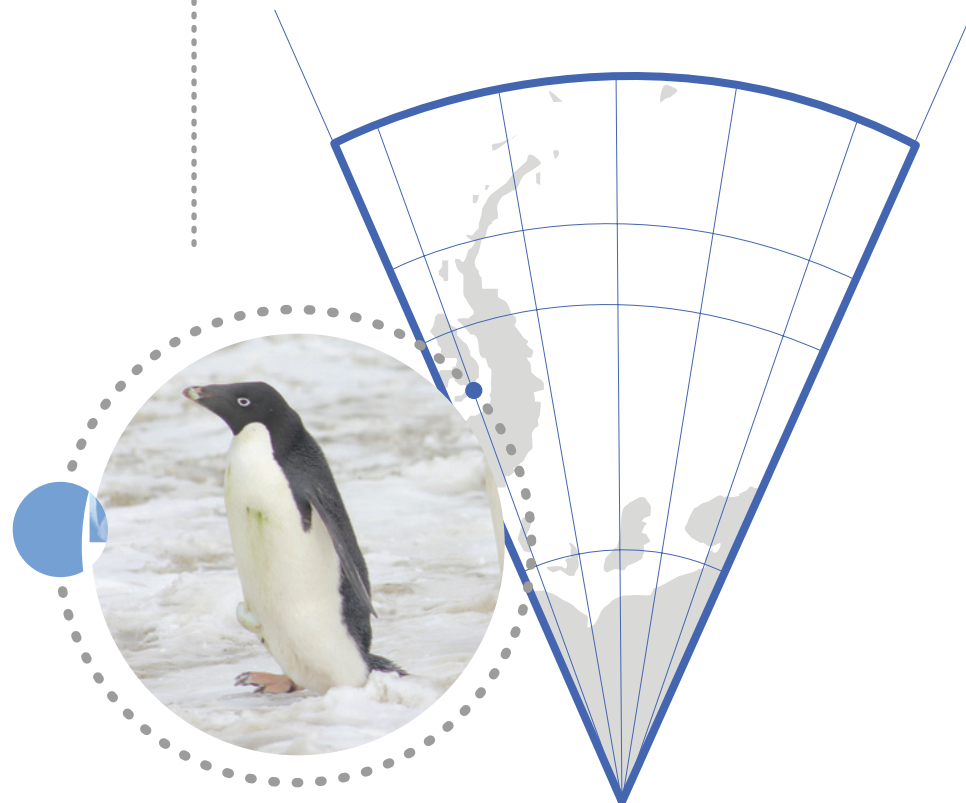
Ciudad Autónoma
de Buenos Aires



¡Globant llega a la Antártida!

En noviembre de 2012, Globant desembarcó en el continente más austral del mundo para ser la primera empresa en programar desde ahí (ver pág. 33).

Guibert Englebienne - CTO & Co-Founder: “Esta iniciativa está alineada con nuestro sueño de promover nuevas oportunidades en toda la región, cambiando y mejorando el entorno y sus comunidades a través de la tecnología, y demostrando que desde los lugares más remotos de la Argentina se pueden generar grandes impactos”.





Globant desembarcó en el continente más austral del mundo para ser la primera empresa en programar desde ahí.



Business

Entrepreneurship

La apuesta por el emprendedorismo fue, desde el inicio, uno de los pilares fundamentales de los fundadores de Globant. Esta apuesta fue ratificada durante 2012, impulsando los ecosistemas locales y sirviendo de ejemplo para cientos de jóvenes emprendedores que están dando sus primeros pasos.

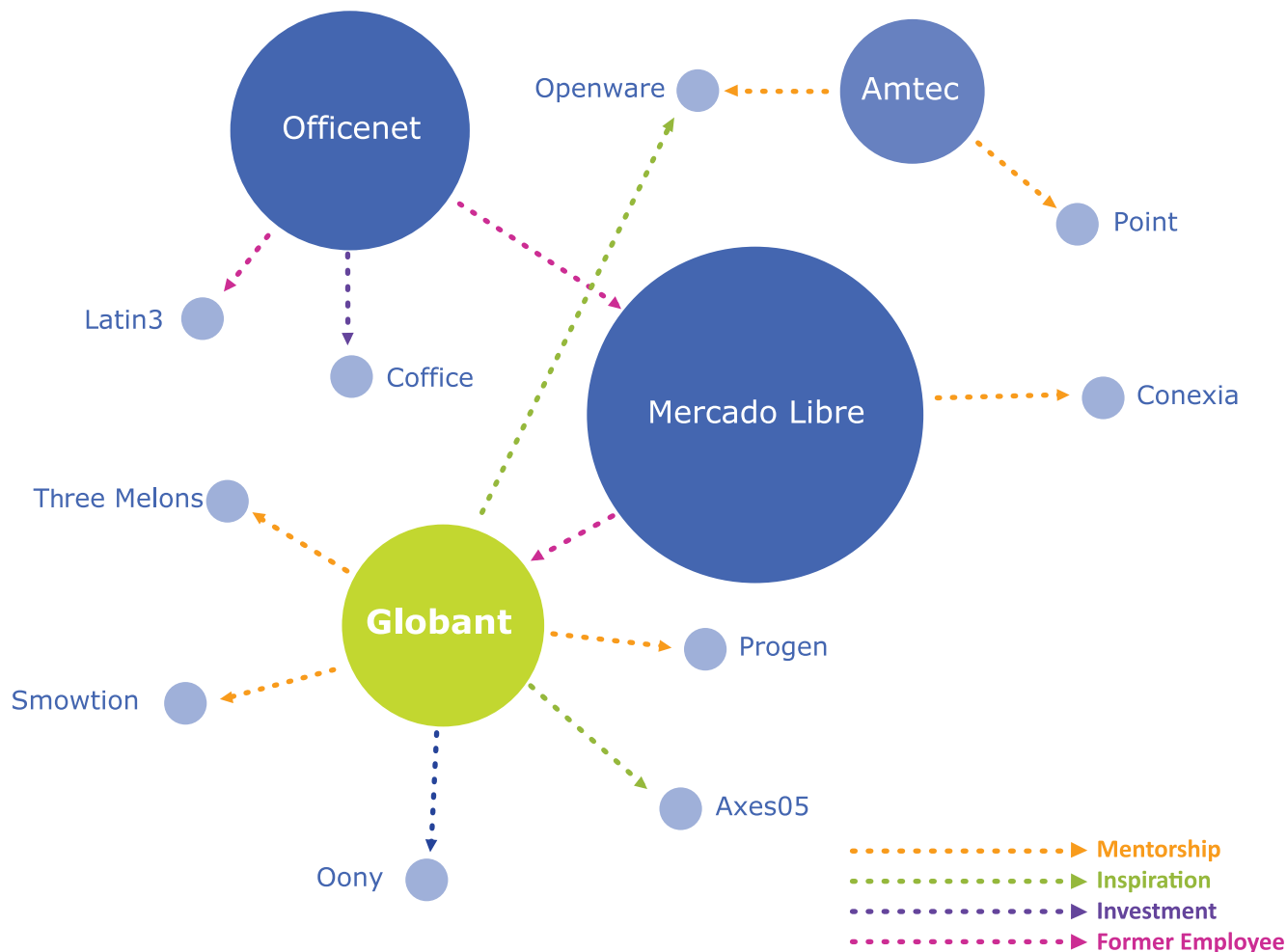
Concurso Impactec:

Globant auspició y participó en la organización del séptimo concurso de innovación social que desarrolla Socialab en Latinoamérica y el primero en la Argentina, bajo la consigna “¿Cómo usarías la tecnología para mejorar la vida de un millón de personas?”. El concurso buscó impulsar ideas innovadoras que, a través de la tecnología, puedan resolver los desafíos sociales del país.

Una vez finalizado el concurso, Guibert Englebienne (CTO & Co-Founder de Globant) fue designado mentor de uno de los ganadores del concurso para brindarle asesoramiento en los primeros pasos del emprendimiento.

5% de los Globers que dejan la empresa se van inspirados en busca de un sueño emprendedor. Entre ellos: Waragon y Oony.

La huella de Globant en el ecosistema emprendedor regional:



Infografía ilustrativa del efecto multiplicador de las empresas de tecnología argentinas - Fundación Endeavor - 2010



Business

Promoviendo el desarrollo del sector

Globant ocupa con su representación una de las vicepresidencias ejecutivas de la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la Argentina (CESSI). Es el único con la **máxima categoría** de sponsorship del organismo.

CESSI es la entidad argentina empresarial de mayor reconocimiento en la industria, que lleva adelante los diálogos clave con los Gobiernos nacionales, provinciales y municipales. Asimismo, representa a la Argentina en WITSA (World Information Technology and Services Alliance), una asociación internacional que representa a más del **90% del mercado informático** del mundo, en ALETI (Federación de Asociaciones de América Latina, el Caribe, España y Portugal de Entidades de Tecnologías de Información y Comunicación) y en otros acuerdos bilaterales con cámaras del sector.

CESSI es un actor clave en múltiples foros de discusión económicos nacionales y regionales, y ha participado activamente en la promoción de políticas públicas **que favorezcan el desarrollo** del sector como actividad clave en la economía. Como resultados, el Estado nacional prorrogó la vigencia del Régimen de Promoción de Software hasta el 31/12/2019, en lo cual Globant, como miembro de la CESSI, tuvo una gran injerencia.

En 2012, Globant fue reconocido como finalista de los Premios Sadosky que coorganiza la CESSI, en la categoría “Trayectoria Empresarial - Empresas Nacionales”.

cessi
Argentina



People

Autonomía, excelencia y propósito

Por qué el crecimiento de nuestra gente es clave

Nuestra cultura es emprendedora, flexible y orientada al trabajo en equipo, y está construida sobre la base de los valores expresados en nuestro Manifiesto y de tres pilares motivacionales que rigen nuestro actuar en general:

Autonomía:

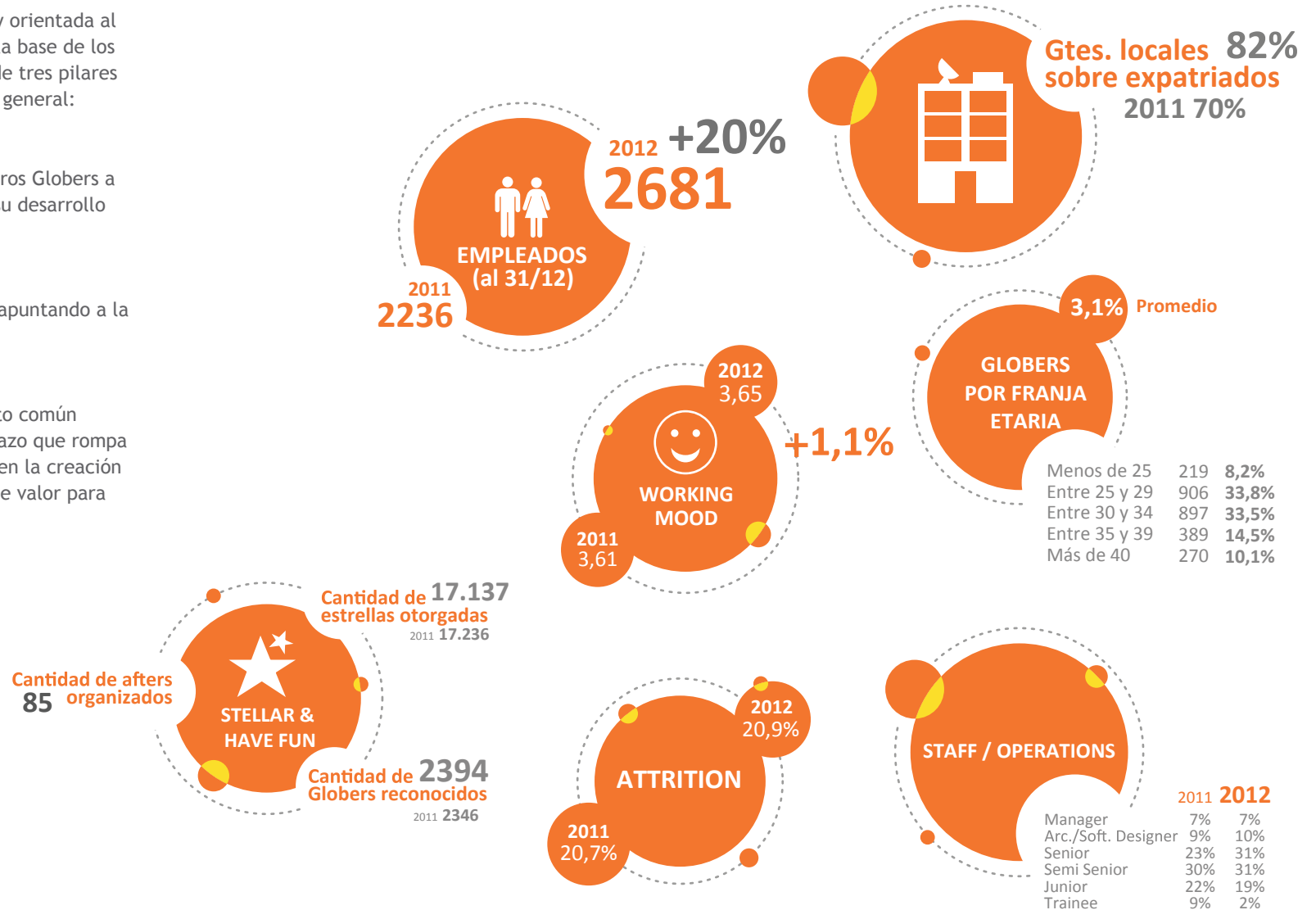
A través de la autonomía alentamos a nuestros Globers a hacerse responsables de sus proyectos, de su desarrollo profesional y de su carrera.

Excelencia:

Este pilar trata sobre la mejora constante, apuntando a la excelencia y a superar las expectativas.

Propósito:

Creemos que solo compartiendo un propósito común construiremos una empresa para el largo plazo que rompa el statu quo, sea reconocida como un líder en la creación de productos de software innovadores y cree valor para sus stakeholders.





People

Capacitación continua

Promovemos la capacitación continua de los Globers sea tanto de skills técnicos como personales y relacionales

En 2012 se lanzó el programa **U-Grow**, por el que Globant formó a jóvenes de los primeros años universitarios en tecnologías, procesos, metodologías de trabajo y habilidades interpersonales. El objetivo del programa es **preparar a los participantes para su futuro** laboral y sumar talentos a Globant, de acuerdo a los conocimientos y competencias requeridas por el mercado actual. El programa tiene tres meses de duración y en él se los capacita en tecnologías como JAVA y .NET.

En marzo se llevó a cabo en **Buenos Aires** la primera edición del programa y en agosto se replicó la iniciativa en **Rosario**.

UGROW



También durante este año se inauguró el programa **U-Certificate**, que ofrece una gama de cursos de capacitación requeridos para cada rol, incluyendo también workshops y cursos especializados.

La diferencia con los cursos dictados anteriormente es que en U-Certificate los módulos brindados siguen un orden sistemático que le permite al Glober, una vez completado el curso, recibir un **certificado interno** y un distintivo.

El objetivo del programa es **fomentar el desarrollo** de los Globers e incrementar las habilidades necesarias para un buen desempeño. Buscamos ofrecer nuevas herramientas y generar mayores sinergias de igual a igual, en un entorno destinado a la reflexión y el aprendizaje.

Finalmente, Globant mantiene **alianzas estratégicas con casas de estudio y universidades de la región**, fomentando el intercambio continuo entre la academia y el mercado.

Si bien durante 2012 se continuó el **acuerdo con el ITBA y otras universidades** del interior del país, queda como desafío para los próximos años generar sinergias más fuertes con las instituciones locales, en todas las ciudades en las que estamos.

Desarrollo de carrera

En 2012, se consolidaron las **Open Positions**. En Globant creemos en la autonomía como uno de los pilares fundamentales de nuestra cultura. Por ese motivo, les damos a los Globers la posibilidad de postularse a las posiciones abiertas que surgen en los distintos proyectos.

El programa U-Certificate 2012 implicó 1600 horas de capacitación para 210 participantes.



People

Por un mejor balance entre la vida laboral y la vida personal

La sostenibilidad de la empresa está íntimamente ligada a la sustentabilidad de las personas que la integran. Por este motivo, creemos como uno de los pilares más importantes el cuidado de la persona entendida en su totalidad: salud, espíritu y esparcimiento.

En 2012 se ha inaugurado el programa Healthy Living, por el que se promueve una vida sana y equilibrada. Algunas de sus iniciativas fueron:

Cobertura médica: Planes premium para el empleado y su grupo familiar que superan lo que requiere la normativa de cada país.

Médico in company: Periódicamente se acerca a la oficina un médico clínico a fin de facilitar las consultas y chequeos rutinarios de los Globers.

Nutricionista: De la misma manera, una nutricionista asesora tanto a los Globers como a los proveedores de alimentos de la empresa.

Talleres de gimnasia laboral y de stretching:

Los Globers que lo deseen pueden anotarse en los talleres de elongación y estiramiento en la oficina.

Masajes y frutas en la oficina: Finalmente se ofrecen masajes y frutas frescas, que completan el programa de Living Healthy.

Licencias por maternidad/paternidad: En cuanto a los Globers que tienen familia, una vez finalizada la licencia, la madre puede optar por tomar la excedencia. En caso contrario, ofrecemos un mes adicional de licencia con goce de sueldo. A su vez, los padres cuentan con una licencia extendida de dos días adicionales, completando así la semana de licencia.

Otros beneficios:

- Clases de inglés
- Peluglober
- Manicura
- Clases de música in company
- Medialunas
- Programa de Descuentos y Beneficios G++
- Cochera (para determinadas posiciones)





People

Por un mejor balance entre la vida laboral y la vida personal

Voluntariado:

Ofrecemos a los Globers espacios donde poder desarrollar el voluntariado y vincularse con las organizaciones de la sociedad civil donando su tiempo.

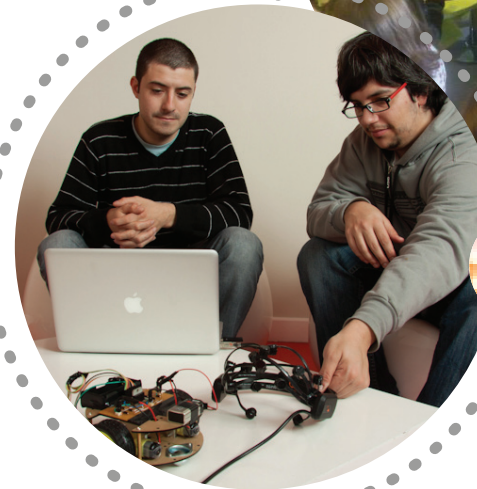
En 2012, se realizaron varias de estas acciones, llegando a más de 170 voluntarios distribuidos en 11 de nuestras oficinas que realizaron casi 50 acciones concretas de ayuda a la comunidad.

Como hecho saliente se puede destacar el trabajo conjunto con la Fundación Sadosky en el programa Dale Aceptar, que permitió que chicos de todas las provincias, de ámbitos rurales y urbanos, compitieran en programación y comprobaran que su capacidad de creación los posiciona como posibles estudiantes de carreras informáticas o afines.

Además se realizaron colectas por el Día del Niño, Reyes Magos, Navidad y por el invierno, y se organizaron visitas a organizaciones para hacer la entrega de las donaciones. También se realizó la segunda Jornada de Donación de sangre onsite con el Hospital Garrahan y varias campañas de concientización interna.

Have Fun:

Finalmente, siguiendo nuestro valor de divertirse trabajando, generamos una gran cantidad de espacios de esparcimiento que favorecen al clima laboral y hacen a la cultura de la organización.



170

voluntarios distribuidos en 11 de nuestras oficinas que realizaron casi 50 acciones concretas de ayuda a la comunidad.



Como parte del valor “divertirse trabajando”, más de 100 Globers disfrutaron de un fin de semana en Las Leñas.



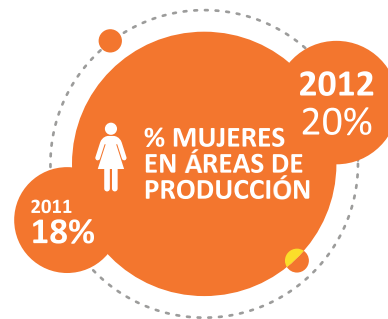
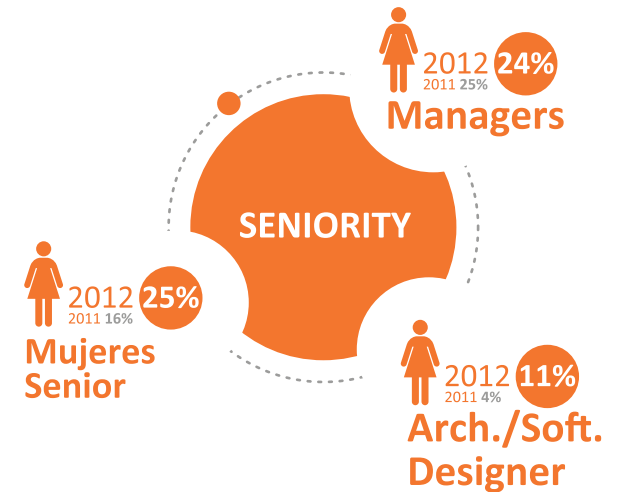
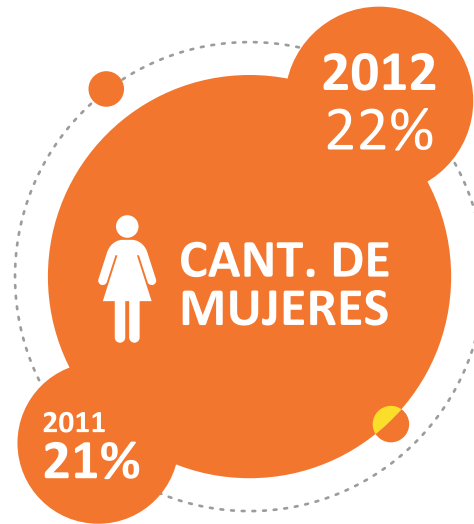
People

El desafío de la gestión de la diversidad

En 2012 se comenzó a trabajar con la empresa Yeeeu, especializada en **integración laboral**, para que nos acompañen y nos asesoren en todo el proceso de inclusión de personas con discapacidad.

En 2012 se cumplió el objetivo de relevar el entorno laboral de nuestras oficinas de Buenos Aires, a fin de conocer nuestra capacidad para **incluir personas con alguna discapacidad** que requiera una disposición edilicia específica.

Para 2013, nos quedará el desafío de incorporar **procesos de gestión de la diversidad**, capacitando en la materia a nuestros equipos de Recruiting, Staffing y People.



Festejo del Día de la Mujer



Integrity

Mirando más allá de la empresa

Creemos que un mundo mejor es posible, y este no se construye mirando dentro de las paredes de la organización. Por eso nuestra visión debe ir más allá de la rutina diaria.

Este compromiso con la realidad que nos rodea se hace tangible mediante tres aspectos clave de nuestra gestión: el relacionamiento con las comunidades en las que trabajamos (que involucra nuestro compromiso con la inclusión, la transferencia de conocimiento y tecnología a la sociedad), la supervisión de nuestras políticas de gobierno corporativo y el cuidado del medio ambiente.

Generando un impacto positivo en las comunidades:

Las nuevas tecnologías pueden ser un fuerte vehículo de cohesión y democratización de las sociedades, pero si no se las acompaña de la educación necesaria, pueden también ser potentes instrumentos de exclusión.

Por este motivo, desde Globant, promovemos acciones con la comunidad tendientes a compartir el conocimiento que tiene la empresa con la comunidad en su conjunto.

Multiplicando raíces en la región:

El modelo de centros de desarrollo distribuidos en 19 ciudades de la región y cerca de donde está el talento busca generar valor agregado que se multiplica por cada nueva oficina que se abre en cada nueva ciudad.

El objetivo de negocios, anudado con el objetivo social, fue desde siempre **enriquecer el equipo de Globant** con

talento, evitando el desarraigo y fomentando ecosistemas locales con puestos de trabajo de calidad, capacitación de excelencia y mayores oportunidades de crecimiento.

Hacer de la tecnología un negocio inclusivo implica no solo crear oportunidades de desarrollo para los jóvenes, sino también evitar el desarraigo de las personas. Hasta la llegada de Globant a las localidades en las que se encuentra hoy, muchos de esos **jóvenes solían emigrar hacia otras ciudades** o países en búsqueda del crecimiento profesional que no encontraban en su lugar de origen.

La filosofía de Globant rompe este molde y tiene un impacto altamente positivo no solo en la cohesión de la cultura interna, sino también en los ecosistemas locales, **generando crecimiento sostenible** para toda la industria y la comunidad en su conjunto.

La experiencia en la **ciudad de Tandil** es un claro ejemplo de la inserción de la compañía en la comunidad. Esta sede fue la primera en abrirse fuera de Buenos Aires (en el año 2006), por lo que se convierte en la ciudad paradigmática, donde se pueden observar en **mayor profundidad los resultados obtenidos** con esta política. En ese momento, la industria del software de Tandil contaba con unas 15 empresas y un mercado de entre 500 y 600 profesionales de IT. Desde el primer momento, Globant participó activamente y aportó todo lo necesario al ecosistema del sector.

Colabora con el Gobierno local y forma parte de la Cámara de Empresas del Polo Informático de Tandil. Para finales

de 2012, y gracias al impacto que generó el arribo de Globant a la ciudad, el número de empresas locales del sector **se incrementó en un 30%**, y hoy hay un mercado de 1200 profesionales de IT trabajando activamente.

Se ejecutaron programas de capacitación y entrenamiento de estudiantes, por lo que se **aumentó el impacto en el mercado** y se agrandó la base de la pirámide con la formación de nuevos jóvenes profesionales.

Hoy Globant Tandil está dando trabajo a más de 170 personas con un pronóstico de llegar a unas 300 en dos años.





Integrity

TesteAR

Un paso hacia la inclusión

TesteAR, el programa de capacitación para la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, cumplió tres años de vida.

Con casi 100 alumnos en 2012, se consolidó como una posibilidad concreta de **inserción laboral en la comunidad**. Como consecuencia de los buenos resultados obtenidos, TesteAR fue reconocido con premios y menciones que avalan el modelo de intervención y que lo comprometen a una mayor replicabilidad.

El objetivo del programa es el de potenciar el conjunto de talentos de jóvenes que hoy se encuentran con menos oportunidades, para que a **través de la capacitación en informática** puedan encontrar mayores posibilidades de insertarse laboralmente en el mercado de IT.

El curso está orientado hacia el testeado manual de aplicaciones, una posición clave en el proceso de desarrollo de software, pero que no requiere un nivel muy complejo de estudios, por lo que les **abre las puertas a jóvenes para insertarse en la industria**.

TesteAR busca lograr una formación integral para sus beneficiarios y desarrollar en los jóvenes todas las capacidades técnicas, personales y profesionales que les **permitan insertarse en el mercado laboral dentro** de una industria tan grande y con tanto crecimiento como lo es la de la tecnología en información.

Esquema:

- Entrenar en Manual Testing a un grupo de jóvenes de sectores vulnerables.
- Perfil del beneficiario: jóvenes con secundario finalizado; de entre 18 y 25 años; con una situación social de vulnerabilidad; con interés en la informática.
- Duración de la capacitación: 4 meses -de lunes a viernes-, 4 horas por día. Total de 320 horas de cursada.
- Capacitarlos en: Informática Básica - Manual Testing - Inglés - Desarrollo profesional y personal.
- Se otorga una beca mensual en concepto de viáticos a cada beneficiario.



TesteAR





Integrity

TesteAR

Un paso hacia la inclusión

Resultados:

Desde su creación en 2010 se llevaron a cabo ocho cursos de TesteAR en cuatro ciudades distintas, y se llegó a los 150 alumnos capacitados en total. Actualmente, estamos viendo los resultados positivos del programa:

- Índice de alumnos que finalizaron satisfactoriamente el curso: 75%

- Índice de egresados que ingresan en el mercado IT o continúan sus estudios: 50%

Pero más allá de estos buenos resultados, se han logrado promisorios avances en la articulación con los Gobiernos locales y la sociedad civil, dejando capacidad instalada y creando un clima de confianza intersectorial muy favorable para la generación de nuevas oportunidades en las comunidades:

En **Rosario**, por ejemplo, se llevó a cabo un curso de TesteAR, de forma conjunta entre Globant, Fundación Desarrollar, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Pcia. de Santa Fe, Ministerio de Desarrollo Social de la Pcia. de Santa Fe, Polo Tecnológico de Rosario y Fundación Nodo Tau. Si bien el primer curso no logró el impacto deseado, el trabajo intersectorial hizo posible la planificación de dos nuevos cursos en 2013, con nuevos actores que integrarán la alianza.

San Miguel de Tucumán fue la ciudad en la que se realizó el curso con mayor cantidad de alumnos, llegando a la cifra récord de 29 jóvenes de entre 18 y 24 años

capacitados. Esto fue posible gracias a la alianza llevada a cabo con el Ministerio de Educación de la provincia, la Fundación Desarrollar y la Fundación Tuquito.

En **Buenos Aires**, se llevaron a cabo tres cursos más en alianza con la Fundación Desarrollar, Telecom, Fundación Puerta 18, el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA), Centro Metropolitano de Diseño y el instituto Language Market.

Reconocimientos:

En 2012 la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE) reconoció a Globant con el **Premio ACDE-Enrique Shaw**, que otorga cada dos años a las empresas que incluyen a través del trabajo, por el programa TesteAR.

En el mismo año, la Fundación Sadosky eligió a Globant y al programa TesteAR entre sus **finalistas de los Premios Sadosky**, en la temática "Inclusión digital".

Egresados en Globant:



Ignacio Ezequiel Quinteros: "TesteAR hizo que muchos chicos consiguieran trabajo, más de lo que era la norma para otros programas similares".



Rocío Bossio: "TesteAR fue una puerta que me abrió un camino nuevo que yo no imaginé y que estaba necesitando. Es la primera vez que tengo un trabajo en serio como este... las tarjetas del banco con mi nombre... nunca tuve esas cosas".



Christian Surbete: "Mi experiencia en TesteAR fue muy gratificante. Desconocía lo que era el testing, pero aprendí un montón y, sobre todo, me sirvió para abrir la cabeza. Es muy positivo sentir que crecés tanto como persona y profesionalmente."



Pablo Voss: "La situación antes de entrar a Globant era complicada. Es difícil cuando buscás trabajo y no tenés un conocimiento específico. Hoy gracias a Globant estoy trabajando como QC y creciendo profesionalmente".



Ministerio de
Desarrollo Económico

FUNDACION
**COM
PRO
MISO**

Articular las capacidades
de las organizaciones
de la sociedad civil,
el sector empresario, y el Estado
en la producción de
políticas públicas,
para promover un
desarrollo sustentable
con inclusión social.

www.compromiso.org

En 2012 TesteAR se consolidó como una posibilidad concreta de inserción laboral en la comunidad.



Integrity

Innovación al servicio de la comunidad

Otra instancia de impacto en las comunidades locales se lleva a cabo desde el área de Labs de Globant. Este equipo de trabajo interno tiene por objetivo investigar las últimas tecnologías e implementar prototipos, ya sea para ofrecerlos a algún cliente como para donar a la comunidad:

Dibugrama:

Es la primera aplicación móvil gratuita, destinada a la educación de personas con síndrome de Down. Se desarrolló con la Asociación de síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA) y está disponible para Android. Dibugrama es la primera de una serie de aplicaciones llevadas a cabo desde la Comisión de Inclusión de la CESSI, destinadas a mejorar la forma en que los chicos con síndrome de Down son estimulados y en que se acercan a la tecnología.

Cuándo Llega:

Es una aplicación para dispositivos móviles, configurada tanto para Android como para iOS y BlackBerry, que permite a los usuarios del transporte público de la ciudad de Rosario conocer cuántos minutos faltan para que llegue el colectivo a la parada en la que lo está esperando esa persona.

Esta aplicación, lanzada a principios de 2012 y donada a la comunidad, ya cuenta con más de 19.000 usuarios por día, logrando un muy elevado nivel de aceptación y modificando la forma en que los rosarinos interactúan con el transporte público.

Proyecto Antártida:

Globant fue la primera empresa en programar desde la Antártida. Y lo que se hizo fue un trabajo pro bono, en el que se desarrolló un producto de software para la Fuerza Aérea que mejora la eficiencia y la gestión de la infraestructura, y la interacción entre los equipos y los managers de la Base Marambio. Esta aplicación perfeccionará la cooperación y el nivel de servicio que la Fuerza Aérea Argentina provee al equipo de científicos que trabajan hoy en la base, propulsando su trabajo impactante en todo el mundo.

Next2You:

Con el objeto de reducir el tránsito en las ciudades, Globant desarrolló una serie de aplicaciones de carpooling. Una de ellas es Next2You, que busca fomentar el viaje al trabajo entre colegas que vivan cerca. Esta es una herramienta que está siendo testeada, pero con muy buenos resultados hasta el momento.

DonarVida:

Un equipo de voluntarios de Rosario está trabajando en el desarrollo de la página web en la que se puedan canalizar toda la oferta y demanda de donadores de sangre en el país.

DNAFilter:

En 2012 se continuó el trabajo en bioinformática realizado en alianza con científicos del CONICET, para generar un sistema que ayude a encontrar fragmentos de ADN provenientes de una reacción de secuenciación.

Inversión
USD 75.964 - 2011

USD 156.349

**DESARROLLOS
PRO BONO**

Horas donadas 5930 h
3032 h - 2011

7

Proyectos
(5 - 2011)



Integrity

Capacitaciones brindadas a la comunidad

Laboratorio Informático de Resistencia:

En 2012 se inauguró, junto al Gobierno provincial, el **Laboratorio Informático** de Resistencia. Primero en su tipo en la Argentina, se trata de un centro de formación estratégico de recursos humanos de alta calidad para nutrir a la creciente industria local de software. Está destinado principalmente al dictado de cursos intensivos de desarrollo avanzado de aplicaciones informáticas. Hasta el momento se capacitó a más de 60 alumnos y se piensa duplicar ese número en 2013.



Tech Updates - Chaco:

Realizamos más de 20 Tech Updates en Resistencia, provincia del Chaco. Los Tech Updates son eventos abiertos a la comunidad de profesionales de IT, cuyo propósito es **llevarles las últimas noticias sobre tecnologías**, tendencias, metodología y usos y desarrollos recientes, abriendo el diálogo y construyendo en conjunto. En 2012 pasaron más de 60 alumnos y se espera duplicar esa suma en 2013.



EmplearTec:

Desde la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de Argentina (CESSI) y junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se lanzó el programa EmplearTec (Becas Control +F y Control +A), con el objetivo de **fomentar más y mejor empleo** en las áreas de software y tecnología a nivel nacional.

Durante el 2012 se ofrecieron más de 200 cursos de capacitación gratuita en todo el país, llegando a más de 4000 alumnos.

Los cursos fueron de 80 horas de capacitación cada uno y se dividieron en las siguientes categorías: Desarrollo y Programación, Infraestructura y Administración, Gestión, Testing de Software e Informática Básica.





Integrity

Gobierno y comportamiento ético

Gestión de riesgos y Ley Sarbanes-Oxley de los Estados Unidos

Los procesos de gestión de riesgos caracterizan a todas las organizaciones con operaciones de escala global. Nuestra compañía ha adoptado el marco de gestión de riesgos de acuerdo al modelo establecido por la **ley Sarbanes-Oxley** de los Estados Unidos (SOX). Estos procesos involucran el control de riesgos en la contabilidad, el control presupuestario, la tecnologías de la información, las compras, las cuentas a pagar, la facturación y cuentas por cobrar, los impuestos, el flujo de fondos y la gestión financiera, los gastos de viáticos y traslados, la nómina, los activos fijos, los mecanismos de financiación (préstamos) y los procesos de fusiones y adquisiciones, como así también los controles a nivel entidad.

De esta manera, Globant cuenta con procesos de gestión de riesgos, que **alcanzan a todas las operaciones** significativas incluyendo durante su despliegue los correspondientes mecanismos de capacitación de las partes interesadas.

Código de Ética & mecanismos de denuncias

Uno de los mecanismos más efectivos en todas las empresas del mundo para la detección de irregularidades, tanto en procesos comerciales como de relacionamiento con terceras partes o de **comportamiento ético** acorde a los estándares organizacionales, es el de las denuncias anónimas.

Durante 2012, Globant ha reescrito su Código de Ética y ha previsto la realización de un formulario on-line para que los Globers puedan hacer denuncias anónimas ante la aparición o sospecha de irregularidades, que se implementará durante 2013.

Las denuncias serán recibidas por un comité de auditoría que será quien lleve a cabo las investigaciones pertinentes.

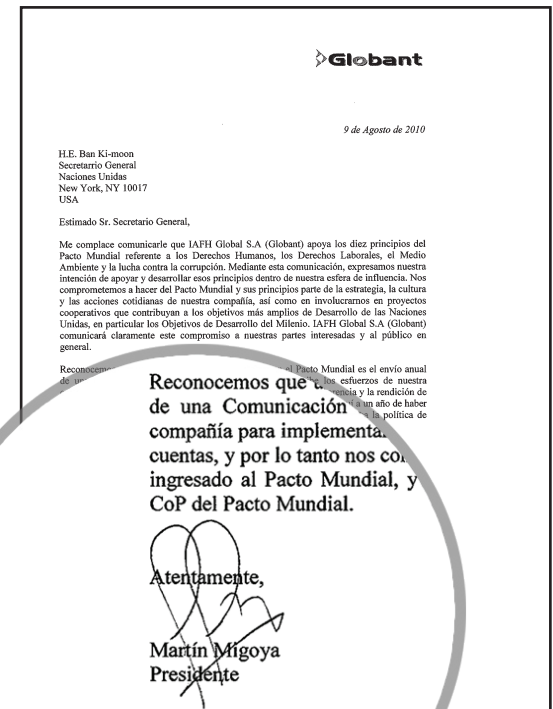
Esto contribuye a complementar los mecanismos de gobierno aportando transparencia y generando un marco de integridad hacia todos los miembros de la organización.

En cuanto al Código de Ética, se ajustó el texto ya existente de acuerdo con criterios internacionales, alineándolo a los derechos universales custodiados por el **Pacto Global de Naciones Unidas** y ajustándolo a la idiosincrasia regional y local.

Conflicto de intereses

Uno de los principales riesgos de conflicto de intereses en una organización se genera por un inapropiado esquema de segregación de funciones. Para mitigar este problema, Globant realizó un análisis y una redefinición del esquema de accesos y perfiles de su aplicación financiera principal, a fin de **asegurar que el acceso a la información** y manejo de operaciones sea según corresponda.

Adhesión a los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas



Globant

9 de Agosto de 2010

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que IAFH Global S.A (Globant) apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. IAFH Global S.A (Globant) comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que el Pacto Mundial es el envío anual de un mensaje de los esfuerzos de nuestra compañía y la rendición de cuentas por un año de haber adherido a la política de

Reconocemos que el Pacto Mundial es el envío anual de un mensaje de los esfuerzos de nuestra compañía y la rendición de cuentas por un año de haber adherido a la política de

Atentamente,

Martín Migoya
Presidente



Integrity

Gestión ambiental

Globant entiende que todas las operaciones **tienen impacto en el medio ambiente**. El cumplimiento de la misión como organización supone no solo la creación de productos de software innovadores para audiencias globales, sino también el cuidado del capital natural, **mitigando al máximo el impacto** generado por la operación.

En 2012 se extendió el alcance de la evaluación del impacto a Colombia, a fin de poder estimar la **huella de carbono** del consumo energético (que es el más importante).

Resulta interesante remarcar que debido a los coeficientes de emisión de la matriz energética de Colombia, nuestros Globers en ese país contribuyen en mucha menor medida a la contaminación ambiental.

En este proceso verificamos que la medición de 2012 resultó mucho más rigurosa que en 2011, por lo que el modelo actual nos permite extendernos a todas nuestras operaciones relevantes y así medir nuestra huella de carbono por operaciones por cada Globber.

Otras actividades también aportan impactos ambientales, por ejemplo los 19,9 millones de kilómetros volados por nuestro staff en 2012, que equivalen a 500 vueltas al mundo en 1735 tramos.

En resumen, este escenario nos plantea varios desafíos relacionados tanto con mitigar impactos como con perfeccionar nuestros mecanismos de medición y control, por eso creemos interesante contar qué hicimos y qué queremos hacer:

Ítems	Argentina	Colombia
Consumo energético:	2907,62 Mwhr	155,42 MWhr
Factor de emisión nacional:	0,540 t CO ₂ e/MWhr	0,2716 t CO ₂ e/MWhr
Emisores equivalentes de CO ₂ :	1570,115 t CO ₂ e	42,212 t CO ₂ e
Personal:	2065	113
Emisiones equivalentes per cápita:	0,760 t CO ₂ e/per.	0,374 t CO ₂ e/per.

Qué hicimos

Virtualización de servidores: 35 a 1 (en 2011 fue de 20 a 1). Si bien se estimaba llegar a 50 a 1 en los próximos años, en 2012 se sumaron operaciones de otras empresas (con sus respectivos servidores físicos, que llevará tiempo virtualizar).

Datacenters: En 2012 se tercerizó la migración de algunos de nuestros datacenters que más consumían. Se contrató el servicio de Level3, derivando algunos de nuestros datacenters a los de ellos, que por tener un caudal mucho más grande de información y especializarse en este servicio, logran un uso más eficiente de la energía.

Campaña de concientización: En 2012 se realizó una campaña de concientización de cuidado del medio ambiente tendiente a promover el reciclado de residuos (se duplicó lo reciclado en 2011), el ahorro energético y el cuidado del agua y del papel.

Qué vamos a hacer

Mejorar la medición de nuestra huella de carbono: Detectamos que el cálculo de consumo en algunos sitios debe perfeccionarse. Para 2013 esperamos tener las mediciones correctas en todos los lugares con operaciones de más de 50 personas y extender el alcance a otros procesos que generan emisiones con impacto ambiental (por ejemplo, nuestros traslados aéreos).

Implementar un sistema de gestión ambiental (SGA): Para dar mayor precisión a nuestros procesos de gestión de la energía y gestión ambiental, contamos con un plan de largo plazo para implementar sistemas de gestión ambiental en los próximos años, basados en estándares internacionales que nos permitan, a la vez, bajar el impacto y reducir los niveles de consumo energético.

Información complementaria

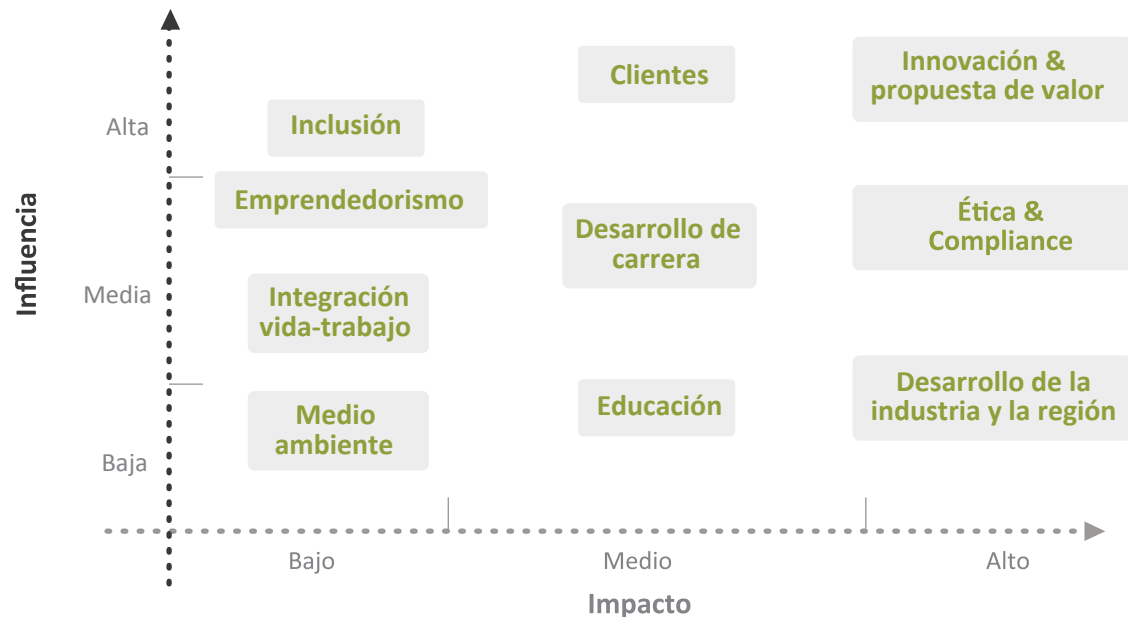
Diálogos con nuestros grupos de interés

Cómo llegamos a nuestro modelo de sustentabilidad

El sistema de gestión de sustentabilidad que llevan adelante el Sustainability Board con el **área de CSR** contempla la inclusión de las visiones y los asuntos que ocupan a los grupos de interés de la organización.

Para la elaboración del plan estratégico de sustentabilidad, hemos realizado un proceso de **involucramiento de grupos de interés** que contempló procesos de encuesta, entrevistas en profundidad, reuniones grupales con grupos foco y reuniones del Sustainability Board para detectar no solo qué asuntos son clave para nuestros grupos de interés, sino también qué capacidad de generar impactos tenemos desde Globant.

Estos son los asuntos representados según su importancia relativa y **nuestra capacidad de generar cambios o impactos**.



A lo largo del reporte hemos tratado de dar una cuidadosa respuesta acerca de qué hemos hecho, qué pensamos hacer y qué desafíos enfrentamos al respecto.

Sin embargo, sabemos que todos los esfuerzos por dialogar con nuestros grupos de interés son valiosos, por eso nuestro **canal de diálogo permanece abierto** a todos los que quieran sumar a esta iniciativa.

Proceso de involucramiento de grupos de interés

Para nuestro reporte 2012 hemos optado por conducir mecanismos directos de diálogo. El área de CSR ha realizado diálogos directos con los stakeholders que mayor impacto estratégico tienen en la organización. Los grupos han sido cuidadosamente entrevistados por separado, a lo largo de un proceso continuo que llevó todo el año.

Para identificar los grupos de interés, hemos tomado como criterio los aportes a la creación de valor y a la estrategia de Globant. Creemos que estos grupos representan la esencia de nuestro estado de valor agregado, expuesto en este mismo reporte. Esta coherencia entre grupos de interés y creación de valor es lo que intentamos perseguir para hacer a la sostenibilidad parte central de nuestra estrategia y no un aspecto separado de la gestión.

Creemos que nuestros mecanismos de diálogo se han perfeccionado en este reporte, aunque también entendemos que es un desafío mantener los niveles de contacto, por lo que resulta necesario sistematizar y establecer procesos que aseguren una llegada frecuente y apropiada a los actores más relevantes.

Información complementaria

Partes interesadas con las que se realizaron los mecanismos de diálogo

Clientes: se relevaron los mecanismos de escucha y medición de satisfacción del cliente.

Globers: se llevaron a cabo mecanismos de diálogo directo con grupos de interés, conjuntamente con el análisis de los mecanismos de integración del área de People.

Proveedores de Capital: fundadores, sponsors financieros/potenciales inversores, cámaras empresarias (se realizaron entrevistas en profundidad).

Gobierno: se participó de foros, reuniones de cámara y diálogos directos con representantes del Gobierno nacional y de Gobiernos provinciales.

Management: se realizaron entrevistas en profundidad y reuniones de seguimiento con el Top Management de la compañía.

Universidades e instituciones educativas, organizaciones del tercer sector, medios de comunicación: se realizaron mecanismos de diálogo directo con los grupos de interés a lo largo de las acciones de sustentabilidad.

Detalle de las partes interesadas involucradas (externas)

Clientes: 55 Social, American Express, Aon; Bally Technologies, BBVA, Cars.com, CISCO, Coca-Cola, COMCEL, EA, EMC, Foundation9, gaia interactive, gazillion, GREE, JWT, lastminute.com, LinkedIn, Mercado Libre, Mind Candy, MoneyGram, National Geographic Channel, NYSE Euronext, Orbitz, PR Newswire, Sabre, Travelocity, WOBI, zynga, entre otros.

Gobierno: Gobierno de la República Argentina, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Gobiernos provinciales (provincia de Buenos Aires, Chaco, Tucumán, Santa Fe, Córdoba), municipalidades de Tandil, Bahía Blanca y Mar del Plata. Gobierno municipal de las ciudades capitales de Montevideo (Uruguay) y Bogotá (Colombia).

Cámaras empresariales: CESSI, CEPIT, Polo Tecnológico de Rosario, Cluster Tecnológico de Córdoba, AMCHAM, IDEA, ACDE, AEA.

ONG: Buenos Aires: Fundación Desarrollar, Missing Children Argentina, Centro Metropolitano de Diseño, Nuestras Huellas, Fundación Equidad, Help Argentina, Fundación Garrahan, Parroquia Ntra. Sra de Caacupé, Caravana Solidaria del Kawa Club, Fundación Sadosky, Hogar Ntra. Sra. de Nazareth, ASDRA, TECHO. La Plata: Comedor Los Gurises, Asoc. Barrial Lealtad, Congregación Marta y María, Plan Fines 2, Sumando Voluntades, Compartiendo un Sueño,

APACES. Tandil: Jardines Maternales “Cai-Matter” y “Coco Miel”. Bahía Blanca: Proyecto “Gira Vida” en el barrio Villa Caracol. Rosario: Fundación Nodo Tau, MoveRSE, Fundación Banco de Alimentos Rosario, Ballet Folklórico Atahualpa, Polo Tecnológico de Rosario. Córdoba: Jr. Achievement, Fundación Soles, Fundación Cordobesitos, Barrio Ampliación Magdalena, Hogar Eva Perón y Quisquisacate. Resistencia: El Tacuruzal, Comedor Beraca, Fundación Demos. Tucumán: Fundación Tuquito, Hogar Santa Rita. Montevideo: Centro de Capacitación Integral para Niños y Jóvenes con Discapacidad Intelectual Nuestro Camino. Bogotá: Fundación Alejandrino Corazón.

Universidades: Austral, UBA, UCA, ITBA, UCEMA, UADE, IAE, UCES, Universidad de Palermo, Univ. de Belgrano, UTN, CONICET, ORT Montevideo.

Medios: La Nación, Clarín, Página 12, Crónica, El Cronista, BAE, Ámbito Financiero, Perfil, Information Technology, Canal.AR, Canal 13, Telefé, Canal Metro, Canal 7, Tiempo Argentino.

Alcance y límites del reporte

Globant es una organización multinacional

En este reporte se habla genéricamente de Globant y de todas sus operaciones en los países en los que actúa refiriéndose al conjunto de compañías vinculadas: Sistemas Globales S.A., Sistemas Globales Buenos Aires SRL, IAFH Global S.A., 4.0 SRL y Glocers S.A. (Argentina); Globant LLC (EE.UU.); Sistemas UK Ltd. (Inglaterra); Sistemas Colombia S.A.S. (Colombia); Sistemas Globales Uruguay S.A. (Uruguay); Global Systems Outsourcing S.R.L. de CV (México); Sistemas Globales Chile Ases Ltda. (Chile); Globant S.A. (Luxemburgo); Software Product Creation S.L. y Globant S.A. (España); Globant Brasil Participacoes Ltda. y Terraforum Consultoria Ltda. (Brasil).

Otros datos del reporte

Este documento alcanza las actividades de sustentabilidad de Globant comprendidas entre el 1° de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. El último reporte publicado se emitió el 31 de diciembre de 2011 y se elaboró según las guías G3.1 de GRI, en un nivel de aplicación C+. El presente reporte adopta el nivel de aplicación B+.

Para la evaluación externa se verificaron los requisitos del sector de Compras y fue consultado el Sustainability Board, reiterándose la selección de Crowe Horwath como proveedor del informe de evaluación externa.

Compliance

Globant no ha sido objeto de ninguna multa significativa por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y uso de productos y servicios, ni ha sido objeto de sanciones significativas para el comportamiento inapropiado respecto de las normas de competencia, antimonopolio o de prácticas monopolísticas.

Globant no ha sido objeto de ninguna sanción o multa por prácticas inapropiadas respecto de la normativa sobre la fijación de precios o marcos legales aplicables respecto de la protección del consumidor.

Globant no ha sido sancionada o apercibida en el período alcanzado de este reporte por autoridades administrativas o judiciales por razones de acoso sexual, discriminación o cualquier otra violación a las convenciones de derechos humanos o relativas a cualquier regulación contra la corrupción.

Seguridad informática

Durante el 2012 se registraron un total de 39 incidentes de seguridad entre todas las oficinas de Globant en el mundo. Ninguno de ellos implicó la divulgación no autorizada de información o brechas de seguridad relacionadas a la infraestructura de Globant. La mayoría de estos incidentes estuvieron asociados a pérdida o hurto de equipos móviles de Globant tanto adentro como afuera de los edificios de la empresa. Todos los ítems perdidos o robados estaban encriptados y su contenido fue borrado de forma remota.

Punto de contacto

Sabemos que la producción de este tipo de reportes requiere la constante actualización de los asuntos relevantes que nos proponen nuestras partes interesadas. Por ese motivo nuestro punto de contacto para el reporte recibe todas las inquietudes y observaciones que pudieran surgir de su lectura y análisis. Siéntase libre de comunicarse directamente con nuestro coordinador de Responsabilidad Social.

Francisco Michref
CSR Coordinator
francisco.michref@globant.com
Ing. Butty 240, 9° piso - CABA, Argentina.
TE: +54 11 4109-1700

Atribuciones de los comités de soporte al gobierno corporativo

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría supervisa el proceso de información financiera y la contabilidad de la empresa. Entre otros asuntos:

- Es responsable de la designación, compensación, retención, supervisión y evaluación de nuestros auditores independientes, de su trabajo y dictámenes.
- Controla la rotación de los socios de los auditores sobre nuestro equipo de trabajo conforme a la ley.
- Examina los estados financieros, nuestras políticas y estimaciones contables críticas.
- Supervisa la idoneidad de nuestra contabilidad y control financiero.
- Revisa y aprueba todas las transacciones con partes relacionadas.
- Establece y supervisa los procedimientos para la recepción, la retención y el tratamiento de quejas con respecto a la contabilidad, controles internos o asuntos de auditoría, y supervisa la aplicación, el cumplimiento y las medidas correctivas bajo nuestro código de conducta.

Comité de Compensaciones

El Comité de Compensaciones comenta, recomienda y aprueba las políticas relativas a la compensación y a los beneficios de nuestros funcionarios y directores. Administra la opción de acciones comunes y de los planes de beneficios, y las revisiones de políticas generales relativas a la compensación y los beneficios. Los deberes del Comité de Compensación incluyen:

- Revisar y aprobar las metas y los objetivos corporativos relacionados con la remuneración de los consejeros, director general y otros miembros de la alta dirección.
- Evaluar el desempeño del director general y otros miembros de la alta dirección a la luz de esas metas y objetivos. Sobre la base de esta evaluación, determinar y aprobar la remuneración del consejero delegado y recomendar al Consejo de Administración la propuesta de compensación de los demás miembros de la alta dirección.
- Administrar la emisión de opciones sobre acciones ordinarias y otros premios a los miembros de la alta dirección y los directores bajo nuestros planes de compensación.
- Revisar y evaluar, al menos anualmente, la actuación de la Comisión de Retribuciones y de sus miembros, incluido el cumplimiento del Comité de Compensaciones con sus estatutos.

Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo

El Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo está en proceso de creación y se espera su efectivo establecimiento en el transcurso de 2013.

Funciones:

- Identificar a las personas calificadas para ser directores, recomendar al Directorio los postulantes nominados.
- Desarrollar y recomendar al Directorio los criterios para la selección de candidatos, examinar las cualidades de cada miembro del comité.
- Recomendar pautas de gobierno corporativo aplicables y supervisar las evaluaciones del Directorio y de cada comité.

Consejo de Sostenibilidad

Néstor Nocetti - EVP de Asuntos Públicos y Cofundador de Globant.

Wanda Weigert - Directora de Comunicación.

Guillermo Willi - Chief People Officer.

Federico Seineldin - Social entrepreneur - Cofundador de Njambre Aceleradora.

Francisco Michref - Coordinador de RSE de Globant.

Índice de contenidos GRI

1. Estrategia y análisis

1.1	Declaración del máximo órgano de gobierno.	3-5
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	4-5

2. Perfil de la organización

2.1	Nombre de la Organización.	39
2.2	Principales marcas, productos y servicios.	9-11, 13-14
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	39
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	39
2.5	Número de países en los que opera la organización.	17
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	39
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	17
2.8	Dimensiones de la organización informante	7, 16-17
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	3, 39
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo.	7, 22

3. Parámetros del reporte

3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).	39
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	39
3.3	Ciclo del reporte (anual, bianual, etc.).	39
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	39
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido:	4-5, 37-38
3.6	Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria de GRI, para más información.	39
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria. (Consúltense el principio de exhaustividad para una descripción sobre el alcance).	39
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.	39
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	12, 16, 33, 36

Índice de contenidos GRI

3. Parámetros del reporte

3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los períodos informativos, naturaleza del negocio o métodos de valoración).	39
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria	39
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	41-48
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	39

4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	8, 40
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	8
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	8
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	35, 40
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo), y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	40
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	35, 40
4.7	Procedimientos de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	40
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	7, 35
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	35, 40

Índice de contenidos GRI

4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	35, 40
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	40
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	22, 34, 35
4.13	Membresía de asociaciones (como las asociaciones industriales) y asociaciones de lobbying: * Posiciones en organismos gubernamentales; * Participaciones en proyectos y comités; * Provee fondos significativos adicional a sus obligaciones de membresía; o * Observa su membresía como estratégica.	22, 38
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	38
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	37
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	37
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a ellos en la elaboración de la memoria.	37

Económico

EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a Gobiernos.	16
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	36
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debido a programas de beneficios sociales.	No reportado
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de Gobiernos.	No reportado
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	No reportado
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	No reportado
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	23
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie.	33

Índice de contenidos GRI

Económico		
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	21, 29
Medio ambiente		
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	No material
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	No material
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	No material
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	36
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	36
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	36
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	36
EN8	Captación total de agua por fuentes.	No material
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No material
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No material
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	No material
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	No material
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	No material
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	No material
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	No material
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	36
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	No material
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	36
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	No material
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	No material

Índice de contenidos GRI

Medio ambiente

EN21	Vertimiento total de aguas residuales según su naturaleza y destino.	No material
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	No material
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	No material
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	No material
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	No material
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	36
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	No material
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	No material
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	No material
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	No material

Prácticas laborales y ética del trabajo

LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	23
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	23
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	24-26
LA15	Las cuotas de regreso al trabajo y retención después de un permiso parental, por género.	No reportado
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	No reportado
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Está previsto en la Ley Argentina. No material
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	No reportado
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	No reportado

Índice de contenidos GRI

Prácticas laborales y ética del trabajo

LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	No reportado
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	No reportado
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	No reportado
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	No reportado
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	23
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	28
LA14	Relación entre el sueldo base de un hombre a una mujer por categoría de empleados.	28

Derechos humanos

HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	No reportado
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	No reportado
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	No reportado
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No reportado
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	No reportado
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No material
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No material
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	No material
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No material

Índice de contenidos GRI

Derechos humanos

HR10	Porcentaje y número total de operaciones que están sujetas a revisiones de derechos humanos y/o evaluaciones de impacto.	No reportado
HR11	Número de quejas relacionadas con el campo de derechos humanos, atendidas y resueltas mediante mecanismos formales de quejas.	No reportado

Sociedad

SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa .	12 -19, 22-27, 30-31,34
SO9	Operaciones con impactos negativos significativos potenciales o actuales en la comunidad local	29
SO10	Acciones preventivas y de mitigación implementadas en operaciones con impactos negativos actuales o potencialmente significativos en las comunidades locales.	29
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	35
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	No reportado
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	39
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de ellas.	22
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	No reportado
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	39
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	39

Responsabilidad sobre el producto

PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de ellos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	No material
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No material No material No material

Índice de contenidos GRI

Responsabilidad sobre el producto

PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	No material
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No material
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	12
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	No material
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No material
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	39
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	39

Informe de evaluación externo, al Directorio de GLOBANT

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria (Reporte Social), para el período comprendido entre el 1° de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 de Globant.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

- Indicadores clave de gestión durante el ejercicio
- Información provista por el área de RSE de la firma
- Información de los sistemas de gestión de la firma

El Directorio de Globant es responsable tanto de la información incluida en el reporte así como de los criterios de evaluación.

Nuestra responsabilidad ha sido reportar de manera independiente sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Actualmente no se identifican requerimientos estatutarios ni regulatorios debidamente reglamentados o normativas generalmente aceptadas que resulten de aplicación para Globant, en el período reportado.

Hemos tomado como guía las prácticas sugeridas por ISAE3000 (International Standard On Assurance Engagements 3000).

Nuestros procedimientos para la selección de evidencias

y criterios de evaluación incluyeron:

- Comprobación del alineamiento con los contenidos básicos recomendados para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.1 para un nivel de aplicación B+.
- Criterios para la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Realización de pruebas sustantivas diseñadas para evidenciar, sobre la base de muestreo, la razonabilidad y consistencia de las bases y criterios de preparación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria.
- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de responsabilidad social.
- Entrevistas en profundidad con el personal relevante de la firma.
- Información proveniente de partes interesadas identificadas por la compañía dentro de su ámbito de influencia.

Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI.

Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe, la información contenida en el Reporte Social para el año fiscal 2012 de Globant da una representación

equitativa del desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de sustentabilidad. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el citado reporte de la firma están razonablemente soportados por documentación, procesos internos y actividades, e información provista por las partes interesadas.

El proceso de revisión nos permitió identificar una serie de asuntos, que presentamos en un documento separado a la Dirección de Globant, el cual contiene nuestra opinión independiente sobre áreas de mejora.

Rosario, 10 de julio de 2012



CP Marcelo Navone

Socio



Ing. Luis Diego Piacenza

Socio

“Globant” se refiere en este informe al conjunto de compañías vinculadas (ver composición en pág. 39).