



Reporte de sostenibilidad

 **Globant**
we are ready

2011

Buenos Aires, 2012

CONTENIDOS

1. ¡Bienvenidos!
2. Impactos, riesgos y oportunidades
3. Diálogos con nuestro entorno
4. We Are Ready
5. People
6. Globant Inclusive
7. Ready to Help
8. Think Green

¡Bienvenidos!



Hace nueve años, cuando junto a Néstor, Guibert y Martín fundamos Globant, tuvimos la idea de construir una empresa de clase mundial que rompiera el molde de las prácticas que veíamos en ese entonces y que se orientara hacia un crecimiento saludable y duradero.

Hoy estamos orgullosos de poder presentarles nuestro primer reporte de sostenibilidad, hecho con los estándares de Global Reporting Initiative y alineado con el Pacto Global, que, apoyado en los valores de nuestro Manifiesto, constituye nuestra estrategia de largo plazo. El sector presenta grandes desafíos a nivel global. La economía mundial está aumentando sus esfuerzos por mejorar la competitividad, lo que nos lleva a una permanente necesidad de poner toda nuestra creatividad, innovación, talento y esfuerzo en mantener nuestro liderazgo como empresa global.

Globant ha tenido un 2011 con grandes logros: el incremento de la facturación en un 50% en relación al año anterior, la adquisición de la empresa norteamericana Nextive y la apertura de nuestra sede central, que contó con la presencia de la presidenta de la Nación, son algunos de ellos.

Y en nuestras prácticas de RSE, el balance también fue muy auspicioso: los resultados que venimos logrando con el programa TesteAR, los múltiples proyectos pro bono que han dotado de tecnología a la comunidad y las acciones tendientes a disminuir nuestra huella ambiental nos marcan que vamos por el buen camino.

Los próximos años representarán grandes desafíos. Nuestro crecimiento y consolidación como empresa global requerirá procesos de sustentabilidad mucho más exigentes, con metas y mediciones objetivas que nos permitan cuidar el valor de nuestra compañía en armonía con todas nuestras partes interesadas.

Por ese motivo, este primer reporte es un punto de partida fundamental para encarar nuestro décimo año de vida como organización que va en camino de ser la líder en la creación de productos de software innovadores. Espero que lo disfruten...



Martín Migoya
CEO Globant

Impactos, riesgos y oportunidades

Globant, como institución orgánica, se relaciona continuamente con diferentes grupos de personas. Este reporte pretende ser la respuesta a un diálogo con las diferentes partes interesadas en el que se revisaron los temas de mayor relevancia para nuestros stakeholders y que son prioridades para Globant:

Acercar oportunidades de desarrollo de carrera

expectativas satisfechas*

A nueve años de su creación, Globant ya cuenta con oficinas en once ciudades, y el 62% de los Globers trabaja fuera de Capital Federal.

Excelencia e innovación

expectativas satisfechas*

A través de nuestras Ideation Sessions, del Globant Labs, de los Hackathons y de la Premier League, hemos logrado desarrollar productos de software innovadores que mejoran la calidad de vida de las personas.

Cultura de trabajo

expectativas satisfechas*

Todos y cada uno de los valores de nuestro Manifiesto son vividos diariamente, sobre la base de los tres pilares promovidos desde la organización: autonomía - excelencia - propósito.

Oportunidades de carrera

expectativas satisfechas*

La internacionalidad de los proyectos, la implementación de las Open Positions, la incorporación de los egresados del programa Globant U y la cantidad de Globers que redireccionaron su carrera a través de trainings superaron las expectativas.

Negocio inclusivo

expectativas satisfechas*

Se cuadruplicó la cantidad de alumnos de TesteAR y se desarrolló el primer curso en el interior del país. El desafío para 2012 será poder escalar el programa en otras ciudades.

En 2011 comenzamos a evaluar y monitorear la sostenibilidad de nuestras operaciones sobre dos parámetros estándar: **la utilización de GRI como modelo de gestión por indicadores** y **la reducción de la huella de carbono por empleado** (medida parcialmente en 2011. Se sistematizará a partir de 2012).

Este modelo aplicado nos permite además identificar riesgos y oportunidades relacionados con la sustentabilidad: entendemos que hay aspectos que hoy están presentes en la agenda de nuestra industria a nivel global, como la retención de talento y el desarrollo del sector. A nivel regional, la agenda presenta el desafío del desarrollo de Latinoamérica como plataforma de creación de software con fuerte acento en la creatividad y en los servicios de alto valor.

Nuestros objetivos para el período siguiente, además de estar en línea con los riesgos, oportunidades y aspectos estratégicos arriba mencionados, estarán orientados en el continuo crecimiento a nivel global.

Para lograrlos, se diseñarán los mecanismos de gobierno necesarios para gestionar estos riesgos y oportunidades: la implementación del Código de Ética y sus líneas de denuncia, y la creación del Sustainability Council que oriente la visión del área son los grandes pilares.

* evaluación realizada por el Sustainability Board de Globant



Diálogos con nuestro entorno

(Alcance, cobertura y enfoque en los públicos interesados)

Este reporte es el fruto de la implementación de mecanismos de diálogo abierto con cada uno de los stakeholders de la empresa.

Para ello seguimos la siguiente metodología:

Identificación de los grupos de interés: A partir de los lineamientos estratégicos de la organización.

Diálogo: Realizamos procesos de intercambio con las diferentes partes interesadas (tanto público interno como entidades externas), que nos ayudaron a llevar a cabo un análisis de nuestro contexto de sostenibilidad.

Asuntos levantados: Según ese análisis, cada stakeholder involucrado en el diálogo aportó ciertos asuntos (temas que surgen de su relación con Globant y que se relacionan con distintos aspectos de sus-

tentabilidad). Algunos de estos asuntos resultaron de interés para más de un grupo.

Matriz de materialidad: Finalmente, para priorizar los asuntos levantados, los ordenamos sobre la base de dos criterios: la posibilidad que tiene Globant de influir sobre determinado tema, dentro de su contexto estratégico, y el impacto que puede alcanzar en los grupos de interés el accionar de Globant.

Así, se generó un mapa para evaluar el peso (materialidad) de cada asunto dentro de nuestra capacidad de acción.

Los colores indican qué programa de Globant se ocupa de cada uno de los asuntos:





Sobre la base de este análisis, organizamos el reporte en cinco secciones que tratan los distintos asuntos:

- La sección **We Are Ready** describe los aspectos estratégicos de la organización y sus principales procesos de agregación de valor económico.
- La sección **People** describe el desempeño de la organización en relación con su gente.
- Las secciones **Globant Inclusive**, **Ready to Help** y **Think Green** forman parte del esquema establecido por el área de **CSR**, que describe el modelo empleado para desplegar nuestro trabajo en responsabilidad social.

Partes interesadas con las que se dialogó

Globers: Se llevaron a cabo espacios de diálogo abierto, además de analizar los mecanismos de integración con los que cuenta el área de People.

Fundadores, sponsors financieros/potenciales inversores, Gobierno, C-Level, cámaras empresarias: Se realizaron entrevistas en profundidad a nivel equipo directivo.

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

Universidades e instituciones educativas, organizaciones del sector social, medios de comunicación: Se realizaron mecanismos de diálogo directo con los grupos de interés.



We Are Ready



Acercar oportunidades de desarrollo de carrera
contexto económico global y regional | cross-cultural issues
propuesta de valor + Manifiesto | innovación | excelencia

Somos un nuevo modelo de proveedores de servicios tecnológicos que hace foco en el desarrollo de software innovador, apalancándose en las tecnologías emergentes y las últimas tendencias mundiales. Combinamos la ingeniería y el rigor técnico de los proveedores de servicios de IT con el enfoque creativo y la cultura de las agencias digitales. Globant es el lugar donde la ingeniería, el diseño y la innovación se unen para desarrollar productos a gran escala.

En tan solo nueve años, hemos creado una empresa que:

- . Tiene más de 2200 profesionales trabajando para compañías como EA, LinkedIn, JWT, Zynga y Google, entre otras.
- . Fue seleccionada como Emprendedor Endeavor (2005).
- . Fue nombrada entre las diez principales compañías de desarrollo de software y entre los diez primeros proveedores en desarrollo de producto (2011) por Global Services.
- . Fue incluida en el Reporte de Gartner 2010 como Cool Vendor en Business Process Services.
- . Fue seleccionada como caso de estudio en las universidades de Harvard, MIT y Stanford, entre otras.

A lo largo del reporte se ha reproducido el resultado de nuestro diálogo con stakeholders. Resaltamos los asuntos vinculados con cada sección, para fácilmente identificar el tratamiento que recibió cada asunto.

Nuestro Manifiesto

Actuar éticamente
Pensar en grande
Innovar constantemente
Apuntar a la excelencia
Ser un jugador de equipo
Divertirse trabajando

9 años

+2200



Estudios



Nuestras áreas de expertise están concentradas en ocho Estudios, cada uno de los cuales ha desarrollado diversas prácticas dedicadas a satisfacer las expectativas de los clientes más demandantes del mundo. Los estudios nos aseguran:

- Experiencia sin paralelo en las distintas prácticas de cada estudio, tanto en el negocio como en las tecnologías
- Innovación en cada una de nuestras iniciativas

Gaming: Se enfoca en el diseño y desarrollo de videojuegos de renombre mundial y de plataformas digitales que trabajan sobre canales web, sociales y móviles.

Big Data & High Performance Solutions: Su misión es crear soluciones para empresas e industrias que manejan un volumen de datos e información que crece todos los días, exponencialmente.

Quality Engineering: Es el estudio cuyo foco es el de mitigar el riesgo y los costos del cliente, asegurando los estándares más altos de calidad y respondiendo a las necesidades que demandan los usuarios.

Creative and Social: provee servicios que promueven los negocios del cliente, adaptando nuestra experiencia en social media, ingeniería y creatividad con sus estrategias de marketing.

Enterprise Consumerization: Crea soluciones empresariales innovadoras que permiten a las organizaciones incrementar la eficiencia interna y lograr el cumplimiento de objetivos.

Consumer Experience: Se ocupa del desarrollo de aplicaciones basadas en Internet que permiten a los clientes comunicarse mejor con audiencias globales, de forma rápida e intuitiva.

Cloud Computing & Infrastructure: Se especializa en disminuir y eliminar riesgos del cliente, promoviendo prácticas sustentables de almacenamiento de la información, combinando servicios de infraestructura y seguridad informática en forma proactiva.

Mobile: Desarrolla aplicaciones móviles e interfaces innovadoras, capaces de correr en múltiples dispositivos y plataformas, utilizando el perfecto mix de creatividad, talento y profesionalismo.

Diversificación de las operaciones

Desde el día cero, tuvimos la visión de llevar oportunidades de trabajo y desarrollo profesional a todas partes, para generar mayor talento a nivel regional y global.

Hoy, Globant cuenta con quince centros de desarrollo en distintas ciudades de América, desde donde se trabaja para algunas de las empresas más innovadoras y reconocidas del mundo.

Centros de desarrollo en Latinoamérica **Oficinas comerciales: EE.UU., Reino Unido**

ESTADOS UNIDOS

Boston
San Francisco

REINO UNIDO

Londres

COLOMBIA

Bogotá

ARGENTINA

Buenos Aires
La Plata
Córdoba
Rosario
Tandil
Bahía Blanca
Chaco

URUGUAY

Montevideo



La Argentina exporta USD792m de software por año, de los cuales **Globant representa aproximadamente el 12%**

GLOBANT

90m



La fuerza laboral de IT en Argentina se estima en 64.300 personas, de las cuales **el 3% trabaja en Globant**

En la Argentina

Acercando el trabajo tecnológico a la gente



Anabella Orcola
Project Manager - Resistencia

"La llegada de Globant a Resistencia significó para mí la oportunidad de trabajar en lo que amo sin tener que dejar mi ciudad. La dinámica del 'gen verde' fue el medio por el cual canalizar todas mis energías, creatividad e ideas".

"Cuando Globant desembarca en una ciudad lleva nuevas oportunidades, no solo para sus potenciales empleados, sino para la ciudad toda. En Rosario, por ejemplo, se llevan adelante proyectos pro bono que utiliza gran parte de la población sin costo alguno y que mejoran la calidad de vida de toda la comunidad".



Darío Lanati
Site Manager - Rosario

"Globant no solo trajo a Córdoba la posibilidad de trabajar con clientes internacionales, sino que también propuso una cultura organizacional totalmente diferente. Los valores que componen nuestro Manifiesto son vividos y actuados de forma muy natural por los Globers".

"La llegada de una empresa como Globant en Tandil trajo aparejado un gran número de oportunidades para la ciudad. Hace cinco años era impensado que un tandilense pudiera trabajar desde su ciudad para empresas como Google, Orbitz, Electronics Arts o Disney. Y hoy, hay más de 200 Globers en la ciudad trabajando para esas y otras cuentas."



Andrea Wittouck
Champions - Córdoba

Federalización

A principios de 2010, el 27% de los Globers estaba fuera de Buenos Aires. Para fines de 2011, este número ascendió a 62%.



Mauricio Salvatierra
Site Manager - Tandil

La innovación como eje distintivo

La innovación está en el corazón de nuestra cultura organizacional, por lo que, además de ofrecer un ambiente de trabajo flexible y colaborativo, estamos atentos a construir las capacidades necesarias para mantener la innovación generando diferentes procesos e iniciativas:

Ideation Sessions



Al principio de todo proyecto, frecuentemente hacemos **crowdsourcing** de ideas, a través de una de estas sesiones a fin de encontrar la mejor solución para nuestros clientes. Armamos equipos multidisciplinarios para maximizar la generación de ideas y capturar la expertise tecnológica que hay en cada uno de nuestros Studios.

Hackathones



Son eventos donde invitamos a programadores e ingenieros tanto internos como externos para colaborar de forma intensiva en un desafío tecnológico. Estos "maratones de hackers" son una oportunidad para aprender, llevar a la realidad nuevas ideas y trabajar de forma colaborativa con otras personas.

Globant Labs



Para ayudar a los Globers a estar en la cima de la innovación tecnológica, les damos la libertad de explorar y testear nuevas ideas y tecnologías, participando en nuestros Labs: robótica, bioinformática, mundos virtuales, interfaces tangibles de realidad aumentada, etc.

Premier League



La Premier League es un equipo de Globers de elite (reconocidos como Gurús), cuya misión es la de fomentar la innovación mediante la polinización cruzada de su conocimiento sobre tecnologías emergentes y tendencias de mercado, a través de nuestros Studios y entre nuestros Globers.

Cientes

A lo largo de todo el año 2011, trabajamos junto a 219 clientes que confiaron en nuestra experiencia para crear los productos de software que ellos demandaban. Estos son algunos de ellos:



Para cuidar la relación con nuestros clientes, Globant mide los resultados mediante encuestas de satisfacción. Para esto se ha definido un proceso particular que establece mecanismos de contacto, frecuencia, tratamiento de la información, análisis y acciones derivadas. Este proceso es realizado en gran medida por medio de una aplicación.

En 2011 la medición consistió en investigar el grado de recomendación que los clientes estarían dispuestos a dar a colegas y otras compañías.

A tal efecto, se definió un objetivo del 60% del puntaje, y los resultados fueron:

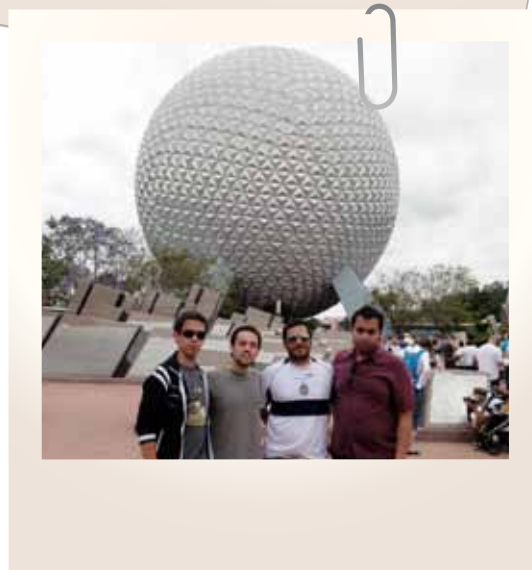
Enterprise Consumerization	63%
Consumer Experience	65%
Creative & Social	54%
Big Data & High Performance Solutions	55%
Quality Engineering	65%
Cloud Computing & Infraestructure	57%
Gaming	63%

Promedio Globant: 61%

Encima del target de 60%

Para 2012 se proponen mejoras mediante la extensión de las encuestas a catorce preguntas, doce de ellas cerradas sobre una escala de 1 a 10 y dos preguntas abiertas para consultar sobre oportunidades de mejora.

Para alcanzar la excelencia, se ha previsto que se inicien planes de calidad que se deberán validar con los clientes si existen puntuaciones menores a 6 puntos en alguna categoría.



2011, un año con mucho para celebrar

Durante el año 2011 fuimos protagonistas de dos hitos históricos: la compra de Nextive y la inauguración de nuestra nueva sede central.

En agosto de 2011, Globant adquirió Nextive, una empresa norteamericana de desarrollo de software para aplicaciones móviles y sociales con sede en San Francisco. Más allá de que esta operación se encuentra alineada con nuestra visión del mercado de IT y sus necesidades actuales, la cultura organizacional que trajo Nextive está muy emparentada con nuestros valores. Compartimos con ellos la pasión por la innovación, los desafíos y la creatividad. Con esta operación, nos convertimos en la primera empresa argentina que adquiere una compañía norteamericana.

El jueves 8 de septiembre recibimos a la presidenta de la Argentina, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, en las oficinas de Buenos Aires para celebrar la inauguración oficial de nuestra sede central. Las nuevas oficinas, que demandaron una inversión de USD 10 millones, tienen espacio para 300 personas y contemplan un diseño novedoso que une el arte con la tecnología.



Información financiera

Valor económico generado (consolidado)

USD 90.073.128

Ventas consolidadas de las operaciones globales

Valor añadido de la organización al 31/12/11

(*) Incluye empleados y directivos

(**) Incluye pagos a Gobiernos nacionales, provinciales y municipales en las jurisdicciones donde se desarrollan operaciones

Valor económico distribuido

USD 16.047.663

18%

Costos de las operaciones

USD 60.979.510

68%

Sueldos y beneficios a empleados (*)

- **0%**

Dividendos / pagos a accionistas

USD 3.088.583

3%

Pagos a Gobiernos en forma de impuestos (**)

USD 2.869.794

3%

Otros (depreciaciones, intereses, etc.)

USD 7.087.578

8%

Valor económico reinvertido en la organización

Sobre la escala de la organización

Locación	Dispersión geográfica	Edad promedio
Buenos Aires	36%	31
La Plata	19%	25
Córdoba	12%	30
Rosario	9%	30
Tandil	8%	30
Bahía Blanca	1%	28
Chaco	3%	28
Montevideo	7%	31
Bogotá	3%	30
Estados Unidos	2%	29
Inglaterra	<1%	32
Totales	100%	29



874
Proyectos

219
Clientes

2236
Globers

Liderando este sueño

Martín Migoya

**CEO &
Chairman**



Martín Umaran

COO



Alejandro Scannapieco

CFO



Guibert Englebienne

CTO



Gustavo Barreiro

EVP Delivery



Guillermo Marsicovetere

CBO



Néstor Nocetti

EVP Innovation Labs



Wanda Weigert

Communications Director



Guillermo Willi

Chief People Officer

Debido al crecimiento que tuvo la compañía como organización global, hemos establecido como prioridad en materia de gobierno corporativo, la incorporación de procesos de gestión de riesgos de acuerdo al marco establecido por la ley Sarbanes-Oxley de los Estados Unidos (SOX).

Estos procesos involucran el control de riesgos en los procesos de contabilidad, control presupuestario, tecnologías de la información, compras, cuentas a pagar, facturación y cuentas por cobrar, contabilidad impositiva, flujo de fondos y gestión financiera, viáticos y traslados, nómina, mecanismos de financiamiento y procesos de fusiones y adquisiciones. De esta manera, en 2012, Globant contará con procesos de gestión de riesgos que alcanzarán a todas las operaciones significativas incluyendo durante el despliegue de estos procesos los

correspondientes mecanismos de capacitación de las partes interesadas.

Adicionalmente, implementaremos de forma paralela un mecanismo de denuncias anónimas para casos que vayan en contra del Código de Ética. Esta propuesta consiste en la creación de una herramienta (formulario on-line) para que los Globers puedan hacer denuncias anónimas y en la conformación de un comité de auditoría que será el receptor de las denuncias y 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.

People



cultura de trabajo Globant | oportunidades de carrera
desafíos, clientes, internacionalidad

“Nuestro negocio está hecho por personas. El conocimiento y el capital social son la base de nuestra empresa. Por eso Globant es sus Globers, y los Globers son Globant. La asignación de los equipos, la flexibilidad en el trabajo, la cultura organizacional distendida y amena, y los desafíos de carrera son elementos clave de la vida Globber. Es así que nuestra gestión tiene puesto el foco en desarrollar el talento. Para ello estructuramos el área en tres equipos de profesionales cuyos objetivos están orientados a acompañar a los Globers en su desarrollo profesional: People Care como área de servicios, People Career como apoyo al plan de carrera y Champions como lazo directo entre las personas y la organización.

Además, contamos con tres mecanismos de comunicación que permiten una permanente interacción con los Globers. Así, practicamos una política de puertas abiertas (donde las estructuras de comunicación y de diseño de oficinas nos permiten una visibilidad y transparencia que invita al diálogo), mantenemos una comunicación directa con cada empleado mediante las Champions y recolectamos las opiniones individuales a través de la Working Mood (encuesta de percepciones sobre el trabajo y el clima laboral), que este año nos dio tres puntos mejor que el año anterior.

Como resultado de este diálogo con los Globers, definimos que nuestros desafíos para el 2012 estarán centrados en fortalecer el liderazgo de los mandos medios; revisar y mejorar nuestras herramientas, procesos y servicios internos; y optimizar los canales de comunicación internos”.



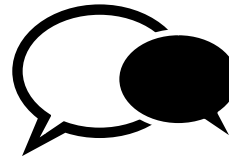
Guillermo Willi

Chief People Officer

Info en números



Cantidad de Globers
(Dic-2011) **2236**
23% + que en 2010!



100%
Globers que reciben
evaluación de desempeño



1825
viajes de Globers en el año
1400 vueltas
alrededor del mundo

**21% total de
mujeres en Globant**



En áreas Staff: 71%
Business Analyst: 53%
Internet Mkt Analyst: 50%
En áreas de Producción: 18%

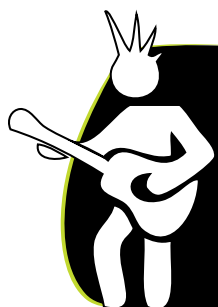
Puestos
directivos/
gerenciales
ocupados
por mujeres

25%



**Ratio de ingresos
por género**

Promedio salario 2011:
Mujeres 5% menos que los hombres
Promedio aumentos 2011:
Mujeres 2% más que los hombres



14
bandas musicales
de Globers
(concurso de bandas 2011)

 **45.775**
manzanas
consumidas



33.952
horas de capacitación en 2011

2152 Globers
capacitados en el año



16 horas de
formación anual por
persona (promedio)



Happy Hours
180!



Ausentismo:
un Globber falta
1,16 días al año

Programas al servicio de las personas

People Careers

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.

My Career Program: Busca generar un espacio para el desarrollo de los Globers, facilitando las herramientas necesarias para que puedan ser parte de la definición de su carrera en Globant.

Beneficios: Los beneficios en Globant buscan crear un ambiente de trabajo agradable y saludable, y que los Globers cuenten con programas que mejoren su calidad de vida tanto dentro como fuera de la empresa. Por ese motivo, ofrecemos sesiones de masajes, clases de yoga, gimnasia y peluquero en las oficinas, así como ponemos a disposición frutas y

medialunas. Tenemos una larga lista de descuentos en productos y servicios que los Globers pueden usar a través de su tarjeta G++, y estamos continuamente pensando de qué manera hacer de Globant el mejor lugar para trabajar.

Globant U: En 2010 se lanzó Globant U, que tuvo por objetivo entrenar al pool de talentos de la compañía para potenciar su desarrollo profesional, y en el que se entrenó a más de 200 Globers. En 2011, 150 de los egresados empezaron a trabajar en otras posiciones afines a su capacitación.

Clases de inglés: Todos los Globers que lo desean reciben clases de inglés según su nivel. Además, los contenidos dictados en cada grupo se alinean según las necesidades de cada trabajo.



People Care

Maternidad: 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.

Paternidad: Globant también ofrece licencia extendida para los padres. Otorgamos dos días adicionales y completamos una semana de licencia.

Health: Todos los Globers y sus grupos familiares pueden contar con OSDE como prepaga.

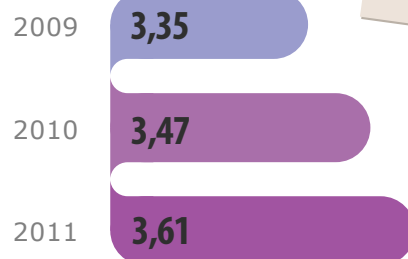
Bancos: Trabajamos con tres bancos diferentes, entre los cuales el Globber es libre de elegir: Citi, Santander Río y HSBC. Estos, a su vez, brindan a los Globers beneficios exclusivos por pertenecer a la compañía.

People Care 24: Todos los Globers tienen a disposición una red interconectada las 24 horas, los 7 días de la semana, dispuesta a resolver urgencias de Globers en el exterior.

working
mood
building a better Globant

86%
de participación

Evaluación (1 a 5)



Champions

Stellar Program: A fin de que los Globers puedan reconocer a sus compañeros por algún logro o comportamiento que represente nuestros valores, hemos creado el Stellar Program. Todos los meses los Globers tienen cinco estrellas para distribuir entre sus colegas, y los que más estrellas reciben son premiados mensual y anualmente. En 2011 se entregaron 17.236 estrellas a 2346 Globers.

Have Fun: Todos los años un grupo de Globers viaja a Las Leñas un fin de semana. Globant financia el transporte y parte de los gastos de esos días. La organización de after offices y la celebración de los cumpleaños son otras de las acciones desde las cuales se promueve el Have Fun.



"Vengo de trabajar nueve años de saco y corbata, y lo que he descubierto es que el ser Glober viene casi por naturaleza. La verdadera esencia de un Glober está en cada uno de nosotros. Yo veo a Globant como el facilitador de los espacios y las dimensiones para ayudarte a descubrirte más como ser humano, porque no solo tienes retos técnicos en el día tras día, sino que creces en todas las direcciones: profesional, trato con el cliente, bilingüismo y manejo de equipos... y cuando miras tu pasado y lo confrontas te das cuenta de que has crecido".

Andrés Gutiérrez - Globant Bogotá
.Net Developer - Software Designer
Guitarrista amateur



"Entré a Globant hace siete años como Java Developer. En 2007 me pidieron que fuera a trabajar para algunos clientes desde Inglaterra. Después de esa excelente experiencia volví a Buenos Aires, donde seguí trabajando para varias compañías, pero ya como Líder Técnico, y donde me encontré con el gran desafío de coordinar equipos distribuidos geográficamente en ciudades distintas. Finalmente, en el último año, tuve la oportunidad de especializarme en Big Data, lo que me dio la posibilidad de formar parte de la Premier League como Gurú en la materia.

¿Qué es lo que más rescato de estos años? La magia de Globant no es solamente trabajar en proyectos atractivos y desafiantes, sino también desempeñarte con excelentes profesionales que, a lo largo de tu carrera, te ayudan a crecer y desarrollarte".

Sabina Schneider - Globant Buenos Aires
Tech Director – Gurú

"En 2009, tuve la oportunidad de participar en un proyecto para Google, que había comprado poco tiempo atrás la empresa más grande de publicidad on-line, y necesitaba integrar las tecnologías de ambas empresas.

Gracias a esto, pude vivir en primera persona la experiencia de pasear por los pasillos de este gigante. Codearme con personalidades que podrían considerarse los fundadores de la era de Internet, como los creadores de Java, Unix o los autores de los libros de cabecera que estudié en la universidad.

Claramente, fue una de las experiencias más enriquecedoras de mi carrera profesional".

Javier Zimman - Globant San Francisco
Mobile Studio - VP Technology



Globant inclusive



negocio inclusivo | relación con la comunidad

Desde Globant inclusive generamos programas y proyectos que promueven la incorporación de personas en situación de vulnerabilidad, con el objeto de hacer de la empresa un negocio más inclusivo.

TesteAR

Es un programa de capacitación para la inserción laboral en IT, que tiene como foco capacitar a jóvenes de grupos vulnerables para que, al final del curso, puedan insertarse laboralmente en la industria del software.

Durante 2011 se cuadruplicó la cantidad alumnos. Además se realizó el primer TesteAR en el interior del país y se incorporaron nuevos socios.

Para 2012 se proyecta la realización de cinco TesteAR en distintas ciudades, llegando así a los cien alumnos en el año.

Laboratorio Informático (Resistencia)

Para 2012 tenemos planeado inaugurar junto al Gobierno provincial el Laboratorio Informático de Resistencia (Chaco), que será un centro de formación estratégico y de alta calidad para nutrir a la creciente industria local del software.

El laboratorio será el primero de su tipo en la Argentina y buscará potenciar al Chaco como polo de desarrollo de software y prestación de servicios informáticos.

Inserción laboral de mayores

Este año hemos realizado un análisis con la Asociación Diagonal y el área de Recruiting sobre la posibilidad de incorporar a mayores de 45 años. Durante 2012 se seguirá avanzando en este camino.

Programas con personas con alguna discapacidad

Realizamos un relevamiento con el área de Facilities sobre las instalaciones disponibles para recibir personas con discapacidad. Además, se comenzaron algunas iniciativas piloto en Buenos Aires y Resistencia para analizar la viabilidad del proyecto. Por último comenzamos a diseñar un plan de incorporación de personas con alguna discapacidad para que puedan trabajar desde su casa total o parcialmente.



TesteAR en detalle

Origen y descripción del proyecto

A fines de 2009, María José Peirano y Willy

Marsicovetere diseñaron y propusieron llevar a cabo un curso de capacitación para jóvenes marginados. A partir de ese momento, se empezó a idear TesteAR.

El objetivo siempre fue 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 pudieran encontrar mayores posibilidades de insertarse laboralmente en el mercado de IT.

El curso está orientado hacia el Testeo 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.

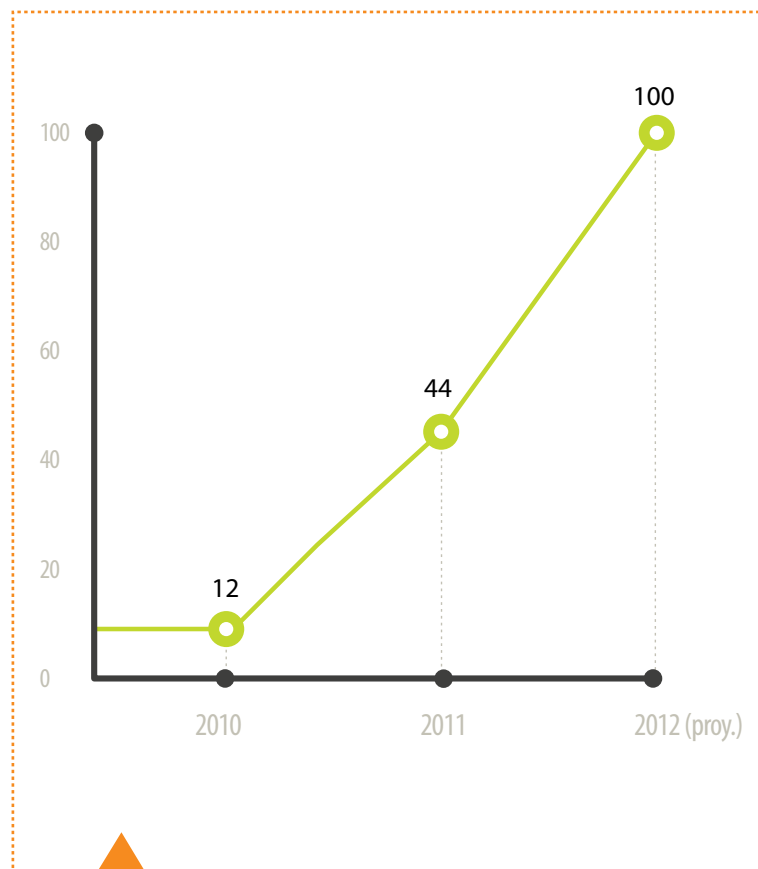
Esquema

- Entrenar en Manual Testing 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 técnico - Desarrollo profesional y personal
- Se otorga una beca mensual en concepto de viáticos a cada beneficiario



¿Qué es el Testeo Manual de Aplicaciones?

Son los procesos que permiten verificar y revelar la calidad de un producto de software. Son utilizados para identificar posibles fallos de implementación, calidad o usabilidad de un programa o videojuego. Básicamente es una fase en el desarrollo de software consistente en probar las aplicaciones construidas.



Alumnos TesteAR

Primeras experiencias

En 2010 se lanzó junto a la Fundación Desarrollar una primera prueba piloto en Buenos Aires. De los 50 jóvenes inscriptos, se seleccionaron 12 alumnos, y 9 finalizaron exitosamente la cursada en diciembre de 2010. De esta camada, 4 egresados se han inscripto en institutos para continuar su formación en las carreras de Sistemas, y 4 han empezado a trabajar en Globant. En una población reducida se logró el resultado buscado en el 75% de los inscriptos.

Durante 2011, se desarrollaron dos cursos más: uno en Tandil (Junto a la Municipalidad de la ciudad y la Cámara de Empresas del sector) y otro nuevamente en Buenos Aires (junto a Fundación Desarrollar y Fundación Compromiso).

De los 44 jóvenes que comenzaron el programa en 2011, más del 85% logró finalizar exitosamente la cursada. Actualmente se está colaborando en el proceso de entrevistas para que los jóvenes logren insertarse en la industria, tanto en Globant como en otras empresas.

Para 2012, está prevista la realización de cinco cursos más: tres en la ciudad de Buenos Aires y dos en el interior del país. Para poder llevarlos a cabo, se ha tejido una red de alianzas intersectoriales que permitirán la replicabilidad de esta iniciativa tanto temporal como geográficamente.

Puertas adentro

El objetivo de TesteAR es ser una alternativa ante la problemática de los jóvenes de sectores vulnerables que no trabajan ni estudian. Pero para que esta iniciativa sea sustentable en el tiempo y replicable en el espacio, tiene que estar alineada con el negocio. Por este motivo, desde el primer momento se incluyeron a distintas áreas de la empresa, a fin de lograr la mejor inserción posible.

Top Management:

Se involucró al Top Management en la definición del lugar estratégico que se le daría al programa.

Finanzas:

Con ellos se realizó un Business Case para entender el impacto y retorno.

Equipo de Manual Testers: El equipo de Manual Testers de Globant aportó en el desarrollo del contenido, que fue pensado según sus propias necesidades laborales. Esto ayudó a que los alumnos

comprendan rápidamente los conceptos y vivencien las clases como prácticas laborales.

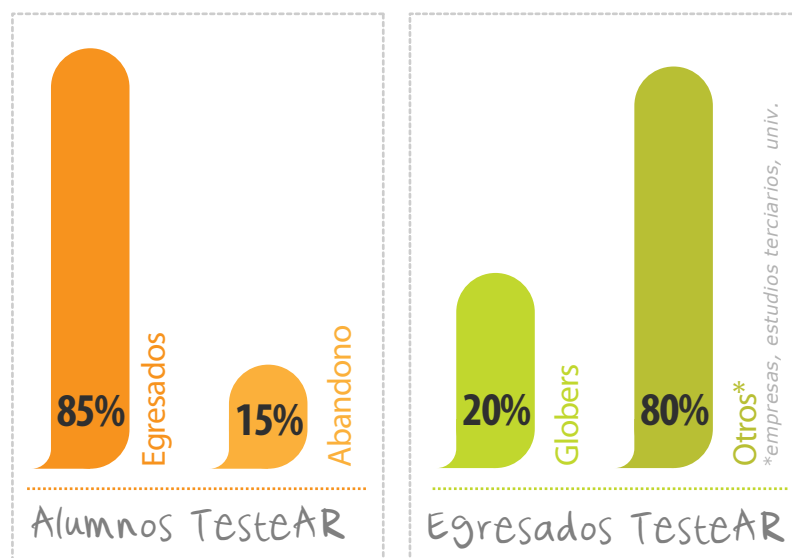
Recruiting:

A modo de voluntariado corporativo, se ofrecieron a entrenar a los alumnos en lo referido a la búsqueda laboral, desarrollando talleres en los que se les explicó a los chicos el proceso de reclutamiento.

Career:

Se trabajó con el área de Career para diseñar un plan de capacitación interno para aquellos egresados que entran finalmente en la compañía.

El éxito obtenido en estos primeros años dentro de Globant muestra la posibilidad de replicabilidad en otras empresas del sector, lo que hace a TesteAR un programa escalable y sustentable en el tiempo.



Parte del equipo

En lo que va del programa, un 20% de los egresados de TesteAR ha ingresado en Globant. Entran a la empresa con el puesto de QC Trainee y se los suma a uno de los equipos de trabajo.

"Para mí TesteAR fue una experiencia excelente y una apuesta al crecimiento y la superación.

Soy el hermano mayor de seis hermanos que vivimos con nuestros padres, en el barrio Los Piletones, en Villa Soldati. Me anoté en el curso sin saber mucho de qué se trataba. Ahí conocí gente nueva, de otras escuelas, con vidas diferentes, y aprendí un oficio que no conocía.

Al terminar el curso tuve entrevistas en Globant, y afortunadamente quedé seleccionado. Al ingresar tuve la oportunidad de formar parte de un gran equipo de trabajo, con un gran clima laboral y que aprovecho al máximo.

A lo largo de estos dos años participé de varios proyectos trabajando para multinacionales y formando equipo con personas tanto del interior como del exterior del país, usando de forma constante el inglés.

Estoy agradecido por la oportunidad que nos dieron y por la posibilidad de seguir aprendiendo y disfrutando del trabajo".



Gustavo Equise
Egresado de la 1ª camada de TesteAR
QC Junior de Globant



Ready to Help



ecosistema emprendedor | pro bono | relación con la comunidad

El pilar Ready to help nos orienta en nuestra relación con la comunidad y nos ayuda a encontrar roles en los que nuestro conocimiento y experiencia pueden aumentar el capital social de los lugares donde trabajamos.

Nuestro trabajo se centra en los tres asuntos relevantes en nuestros diálogos con las partes interesadas.

Emprendedorismo

Para Globant, generar y cultivar un ecosistema emprendedor, comprometerse con él y ser testimonio de que se puede crear una gran empresa de clase mundial desde Latinoamérica es una de sus principales misiones en la comunidad y una de las grandes acciones de responsabilidad social que se promueven desde el Top Management.

Tanto los cuatro fundadores de Globant como el resto del C-Level y los mandos medios promueven encuentros con startups y dedican varias horas mensuales a participar de actividades en asociaciones sin fines de lucro como la Fundación Endeavor, que promueven junto con las empresas del sector el desarrollo de dicho ecosistema y proporcionan un espacio que es generador de riqueza y oportunidades para la región.



"Participar de organizaciones como la Fundación Endeavor, que promueven la cultura emprendedora en el país, es nuestra manera de devolver a la sociedad las posibilidades que tuvimos, porque incentivamos a otras personas que tienen una idea de negocio para que puedan llevarla al próximo nivel. Nos sentimos comprometidos con esta misión y creemos que tenemos mucho para aportar desde nuestra experiencia".

*Guibert Englebienne
CTO & Co-founder de Globant
Vice-president Endeavor Argentina*

Voluntariado corporativo

Durante el 2011 se contabilizaron más de 150 Globers voluntarios en distintos proyectos, programas y acciones. Algunos de ellos se destacaron por su compromiso y valor agregado.

Proyectos pro bono

Desde el área de CSR promovemos un voluntariado calificado, en el que los Globers puedan agregar valor desde su experiencia como profesionales. Para eso, llevamos a cabo un trabajo en conjunto con el área de Globant Labs, a fin de poder generar proyectos tecnológicos innovadores que tengan como público destinatario la comunidad. Entre ellos se encuentran:

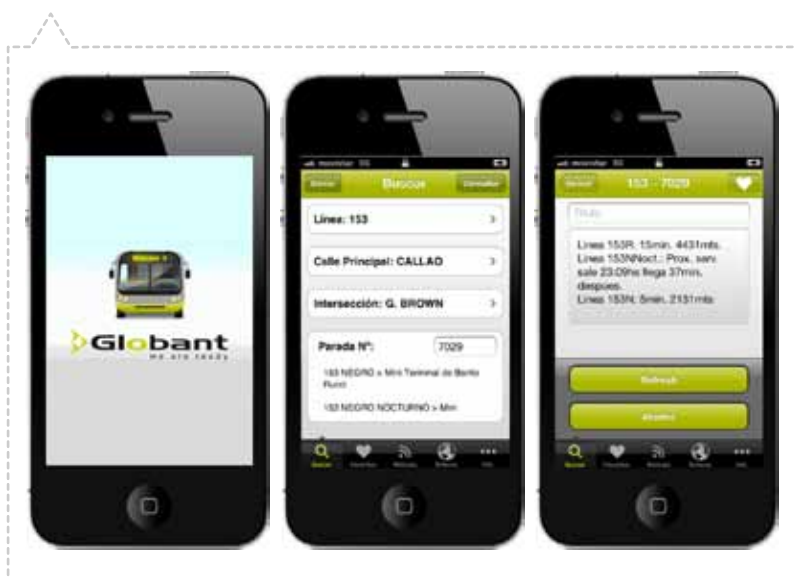
Missing Children Argentina: Empezamos a elaborar una herramienta de gestión interna para que los voluntarios puedan gestionar de forma on-line y centralizada el seguimiento de los chicos perdidos.

Min. de Educación de la Cdad. de Buenos Aires: Estuvimos trabajando en el desarrollo de un Panel de Control de las más de 500.000 cuentas de Google Apps que el Ministerio brinda a todos los alumnos, profesores y directores de las escuelas de la ciudad.

CONICET: Colaboramos con una investigación del CONICET sobre bioinformática, generando una aplicación para encontrar fragmentos de ADN provenientes de una reacción de secuenciación.

Carpooler: Desarrollamos una aplicación de Carpooling para Facebook, en conjunto con la ONG STS de Rosario. La idea es poder unirte a tus "amigos" o "amigos de amigos" que viajen entre Buenos Aires y Rosario.

¿Cuándo llega?: Es una aplicación móvil para la comunidad rosarina, que permite conocer cuánto tiempo falta para que llegue el colectivo a la parada en la que la persona se encuentra, en tiempo real y de forma gratuita.



Globers que hacen campaña

Son las acciones solidarias que los Globers proponen espontáneamente. En 2011, se llevó a cabo más de una campaña por mes (promedio), relacionadas con colectas y donaciones, y campañas de concientización.

Algunos de los proyectos fueron: apoyo al Borda; colecta para escuelas; Un Techo para mi País; Feria Solidaria de Mediapila; campaña "Movember"; campaña concientización del HIV; colecta de Navidad; campaña Día del Niño; jornada de extracción voluntaria de sangre; torneos a beneficio, etc.

Educación

La misión de Globant en cuanto a la educación es la de expandir el conocimiento sobre nuevas tecnologías en la sociedad. Se busca incidir en zonas donde Globant tiene o tendrá presencia, y así poder generar mejoras en la calidad de vida de la comunidad en la que está inserto.

Para ello estamos trabajando en varias iniciativas:

Globers por un día

Durante todo un día laboral, algunos Globers son acompañados por uno o dos alumnos del secundario que estén interesados en estudiar alguna carrera vinculada con la tecnología, para poder mostrarles lo que significa trabajar en el rubro.

En 2011, se realizaron cuatro Globers por un día en los que recibimos un promedio de diez chicos de los últimos años del secundario por evento y en los que se contó con un gran número de voluntarios que los recibieron y compartieron con ellos parte de su trabajo.

Cátedras en universidades

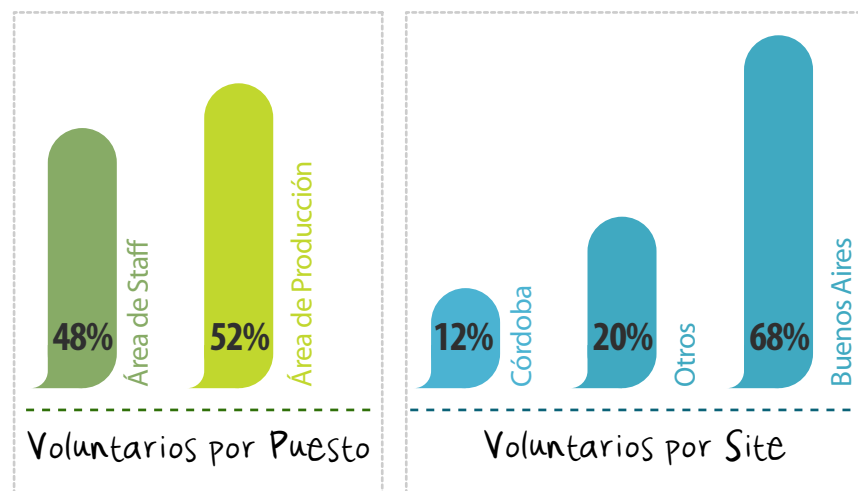
Desde 2009 se están dictando cátedras en universidades, como el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) y la Universidad Católica Argentina (UCA). Además, los fundadores y otros miembros del Top Management participan en conferencias y presentaciones (por ejemplo, en 2011 se presentaron en la Universidad de San Andrés, el IAE y la Universidad del CEMA).

Random Hacks of Kindness (RHoK)

Organizamos tres Hackathones Solidarios en línea con el evento mundial RHoK que se desarrolla en varias ciudades del mundo. Realizamos uno en Buenos Aires, en el que participó la Cruz Roja; otro en Rosario, en el que nos acompañó gente del Banco de Alimentos de Rosario y personal de Defensa Civil; y el último en Bogotá. En los tres eventos se generaron prototipos útiles para las comunidades en donde se desarrollaron.

Otros

Colaboramos en eventos como los TEDx de Buenos Aires, La Plata y Rosario, además de realizar otros eventos como los Hackathones (mencionado anteriormente en la sección sobre innovación), Open Talks y visitas de alumnos del secundario a Globant.



En 2011 se donaron más de **3000 horas** de trabajo de 25 Globers Seniors y Semi-seniors, lo que equivale a alrededor de **USD 76.000**

Think Green



huella ambiental

Este aspecto de nuestro modelo de sustentabilidad incluye al conjunto de iniciativas vinculadas al cuidado del medioambiente.

Huella ambiental

El aspecto huella ambiental surgió como uno de los puntos por considerar en el diálogo con las partes interesadas. Hoy, la medición de la huella de carbono (una manera genérica de cuantificar las emisiones que dañan el medioambiente) es una de las tareas más significativas que llevan adelante los líderes de la industria informática en materia ambiental.

Nuestro accionar en 2011 incluyó actividades tendientes a la reducción de esta huella, mediante la implementación de tecnologías más eficientes, y esperamos en 2012 poder comenzar con su medición, en línea con lo que hoy están haciendo los líderes globales en nuestro sector.



Impactos y responsabilidades

La industria de las TIC, a la que pertenece Globant, no se caracteriza por tener un impacto ambiental significativo. Sin embargo, por la magnitud que tomó la empresa en los últimos años y por el compromiso que existe desde su origen con esta problemática, bajo el pilar Think Green sobre el cuidado del medioambiente se han desarrollado una serie de proyectos que tienen por objeto generar conciencia y modificar hábitos:

En cuanto al cuidado energético

Como referencia, según el Banco Mundial en la Argentina, una persona emite por consumo eléctrico unos 1489,86 kg de CO₂/año (*Fuente: Banco Mundial y Secretaría de Energía de la Nación*).

En Globant, por consumo directo de energía eléctrica, cada Globber genera 325,21 kg de carbono por año (promedio ponderado por cantidad de Globbers por Site). La huella de carbono solo por consumo directo de energía eléctrica es de 619,85 toneladas de carbono anuales.

Es importante aclarar que los consumos aquí indicados son los directos, ya que hay otros indirectos que no forman parte del cálculo, como por ejemplo los que se pueden generar en un datacenter externo.

Virtualización de servidores:

Actualmente la proporción de máquinas virtuales corriendo sobre servidores físicos es de 20 a 1. Esto significa que el consumo energético necesario para la utilización de un servidor es suficiente para la gestión de 20. En los próximos años planeamos incrementar el número de virtualización hasta llegar a 50 a 1.



Datacenters de bajo consumo:

Todos nuestros datacenters son elegidos cuidadosamente para contribuir tanto con nuestra política de baja producción de CO2, como con la de bajo consumo de electricidad.

Cuidado energético:

Se está trabajando junto a las áreas de Service Desk y Labs en el desarrollo de una aplicación para el apagado automático de las PC, teniendo en consideración el trabajo remoto y los sistemas que siguen corriendo. Se espera poder implementar una prueba

piloto en las oficinas de Montevideo a partir de 2012.

Globant Unplugged:

La compañía mantiene permanentemente el programa Globant Unplugged, que ofrece consejos sobre cómo mejorar el consumo energético durante las horas laborales y en la propia casa. Esto incluye: el uso correcto de computadoras, de las luces de las salas de reunión, de las máquinas de café, etc. Procuramos cumplir estas sugerencias en todas nuestras oficinas.

En cuanto al reciclado de materiales

Utilización de resmas de papel reciclado:

Se empezó a trabajar en la búsqueda de proveedores sociales que favorezcan la sustentabilidad de la cadena de valor. En esta línea, se acordó con el área de Compras reemplazar en dos tercios la compra de papel común por resmas de papel reciclado.

Reciclado de papel, cartón y plástico:

Se continuó el trabajo que se venía haciendo en las oficinas de Buenos Aires y se comenzó a trabajar en las oficinas del interior, buscando organizaciones locales que se beneficien de la donación y faciliten la logística.



Reciclado o reutilización de hardware:

El 100% del hardware es reciclado o reutilizado, principalmente a través de la Fundación Equidad. Globant envía los equipos que no están en uso e invita a sus empleados a hacer lo mismo con los suyos. Luego la fundación utiliza ese material para enseñar a personas de bajos recursos o desempleados a reparar computadoras. Hasta el momento se han donado más de 150 equipos, que han ayudado a 15 personas a convertirse en técnicos en PC. Durante 2011, además se donaron equipos al laboratorio de Ciencias Exactas de la UBA, al Centro Universitario de la cárcel de V. Devoto, a una escuela rural en Córdoba y a un instituto en Tandil.

Campañas de concientización:

Se continuaron las campañas de concientización en el cuidado energético, utilización del agua y reciclado.

Otros programas que promueven el cuidado del medioambiente:

Movilidad Sustentable:

Durante 2011 continuamos nuestra adhesión al programa Mejor En Bici de la ciudad de Buenos Aires, por el cual fomentamos que los Globers vayan a trabajar en bicicleta. En los distintos Sites, favorecemos esta iniciativa colocando bicicleteros y generando conciencia.

Para 2012 estamos evaluando la posibilidad de comprar bicicletas para usar entre las distintas oficinas.

PLAN DE RECICLADO - PAPEL/CARTÓN/PLÁSTICO

LOCACIÓN	CANT. 2011 (en kg.)	CANT. TOTAL (en kg.)
Buenos Aires	240	3888
Rosario	20	20
Córdoba	45	45
La Plata	58	58
TOTAL	363	4011



Información complementaria

Reconocimientos



Membresías



Detalle de las partes interesadas involucradas

Gobierno: Gobierno Nacional (Presidencia, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Min. de Cs. y Tecnología); Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (Ministerio de Desarrollo Económico, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, Programa Mejor en Bici, Vicejefatura de Gobierno); Gobernación de Chaco; Gobernación de Tucumán; Gobierno de Santa Fe (Min. de Trabajo, Min. de Desarrollo Social); Gobierno de Chubut (Min. de Producción, Secretaría de Cs. y Tecnología); Municipalidad de Tandil; Consejo Escolar de Tandil; Gobierno de Córdoba (Min. de Finanzas). **Cámaras Empresariales:** CESSI; CEPIT; Polo Tecnológico de Rosario; Cluster Tecnológico de Córdoba; AMCHAM; IDEA; AEA. **ONG:** Endeavor; F. Desarrollar; F. Compromiso; Naciones Unidas; Missing Children Argentina; Un Techo para mi País; Cáritas; Casa Cuna; Help Argentina; Va por los Chicos; Hospital Garrahan; Junior Achievement; Fundación Sadosky; Fundación HECA (Rosario); organización del "Negro Tobby" (Córdoba); Hospital de Niños de Tandil; Hospital de Niños de Córdoba; Brigada de ayuda comunitaria (Montevideo); Creando Lazos (La Plata). **Instituciones educativas:** CONICET; UTN; ITBA; UNICEN; Univ. Austral; UBA; UCA; UCEMA; Univ. Nac. de La Matanza; USAL; UADE; IAE; Univ. de Palermo; FAECC; UTN Rosario; UAI Rosario; UTN (La Plata); Univ. Nac. de La Plata; Centro de Ensayo del Software (Uruguay). **Colegios:** ORT (Argentina); ORT (Uruguay); Escuela Dante Bonati; La Salette; I.P.E.M. Nº 247 (Escuela Técnica Cassaffouth). **Medios:** La Nación; Clarín; Página 12; Crónica; El Cronista; BAE; Ámbito Financiero; Perfil; Information Technology; Canal.AR; Canal 13; Telefé; Canal Metro; TV Pública; Tiempo Argentino.

Límites del reporte

Globant es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de Globant refiriéndose al conjunto de compañías vinculadas: Sistemas Globales S.A. (Argentina); IAFH Global S.A. (Argentina); Globant LLC (EE.UU.); Sistema UK Ltd. (Reino Unido); Sistemas Colombia S.A.S. (Colombia); Sistemas Globales Uruguay S.A. (Uruguay); 4.0 S.R.L. (Argentina); SG Buenos Aires S.R.L. (Argentina); Global Systems Outs S.R.L. de CV (México); Sistemas Globales Chile Ases Ltda. (Chile); Software Product Creation S.L. (España); Globant S.A. (España).

Los sistemas y enfoques de gestión de sustentabilidad para estas compañías son definidos desde la República Argentina e impactan en todas las operaciones de Globant. No se han incluido en este reporte otras entidades sobre las cuales Globant no tenga el control político o accionario u otros tipos de alianzas estratégicas y/o joint ventures.

GRI

Nivel de aplicación

Tabla GRI

Dictamen de evaluación externo

Información adicional

Globant tiene sus oficinas centrales en Ing. Butty 240, 9° - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina.

El año fiscal comprende desde el 1° de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Previamente, la organización ha emitido para el año fiscal anterior una comunicación de progreso al Pacto Global de Naciones Unidas.

Punto de contacto para este reporte

Francisco Michref - +54 11 4109-1700 - csr@globant.com

Globant ha autodeclarado al presente informe de acuerdo con el nivel de aplicación C+ dentro del esquema de nivel de aplicación definido por GRI. Además, la compañía ha decidido contar con Crowe Horwath como tercera parte independiente para la evaluación externa del reporte utilizando como criterio la Guía G3 de GRI de acuerdo con la autodeclaración realizada por la compañía (versión 3.1).

De acuerdo con la versión 3.1	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclarado	-	✓	-	-	-	-
Comprobación externa	-	✓	-	-	-	-
Comprobación GRI	-	-	-	-	-	-

Índice de contenidos GRI

1. Estrategia y análisis		Referencia	Motivo de la omisión
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	4	
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	5	
2. Perfil de la organización		Referencia	Motivo de la omisión
2.1	Nombre de la organización	Tapa, 35	
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	9	
2.3	Estructura operativa de la organización	9-10, 17	
2.4	Localización de la sede principal	35	
2.5	Países en los que opera la organización	10	
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	35	
2.7	Mercados servidos	8-10	
2.8	Dimensiones de la organización	16, 19	
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria	35	
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo	34	
3. Parámetros de la memoria		Referencia	Motivo de la omisión
3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria	35	
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	35	
3.3	Ciclo de presentación de memorias	35	
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	35	
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria	6-7	
3.6	Cobertura de la memoria	35	
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	35	
3.8	Información en el caso de negocios conjuntos	35	
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	-	
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores	35	
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores	35	
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria	36	
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	40	
4. Gobierno, compromisos y grupos de interés		Referencia	Motivo de la omisión
4.1	Estructura de gobierno de la organización	17	
4.2	Indicación de relación entre presidente y Dirección Ejecutiva	17	
4.3	Miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	17	
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	17	

4.5	Vínculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos, y el desempeño de la org.	17	
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	17	
4.7	Procedimiento 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	17	
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social	8	
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		No requerido en el nivel de aplicación C
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno		No requerido en el nivel de aplicación C
4.11	Adopción del principio de precaución		No requerido en el nivel de aplicación C
4.12	Ppios. o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente		No requerido en el nivel de aplicación C
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya		No requerido en el nivel de aplicación C
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	34	
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	6-7	
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	6-7	
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés	6	

Desempeño económico

Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
EC1	Valor económico directo generado y distribuido	16	No relevante
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	-	No reportado
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas 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 relevante
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	-	
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	11	
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	-	No relevante
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	10	

Desempeño ambiental

Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	-	No relevante
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	-	No relevante
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	31	Medido como huella de CO2, no en KJ
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	-	No reportado
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	32	
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables	29	(carpooling)
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas	32	
EN8	Captación total de agua por fuentes	-	No relevante
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación	-	No relevante
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	-	No relevante
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas	-	No relevante
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad	-	No relevante
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	-	No relevante
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	-	No relevante
EN15	Número de especies en peligro de extinción afectadas por las operaciones	-	No relevante
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	31	

EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	-	No relevante
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	32	
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso	-	No relevante
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	-	No relevante
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	-	No relevante
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	-	No relevante
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	-	No relevante
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos	-	No relevante
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 relevante
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios	32-33	
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil	-	No relevante
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	-	No relevante
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 relevante
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	-	No relevante

Trabajo decente

Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	19	
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	-	No reportado
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	20	
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	-	No relevante
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	-	No relevante. Regulado por el marco legal.
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 absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	19	
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 relevante
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	-	No relevante
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	19	
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 relevante
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	19	
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	-	No relevante
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	19	

Prácticas laborales

Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
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 relevante
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 relevante

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 relevante
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	-	No relevante
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 relevante
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	-	No relevante
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 relevante
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 relevante
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	-	No relevante

Sociedad

Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
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	-	No relevante
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	17	
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	-	No relevante
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	-	No relevante
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en su desarrollo	-	No relevante
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a instituciones relacionadas, por países	-	No relevante
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	-	No relevante
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	-	No relevante

Responsabilidad de producto

Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, sus impactos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	-	No relevante
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 relevante
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 relevante
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 relevante
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	14	
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 relevante
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 relevante
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	-	No relevante
PR9	Costo 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	-	No relevante

Informe de evaluación externo, GLOBANT¹

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del reporte de responsabilidad social empresaria, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011 de la compañía.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

- . Indicadores clave de gestión durante el ejercicio
- . Información provista por el área de CSR de la firma
- . Información de los Sistemas de Gestión de la firma

El Directorio de Globant es responsable tanto por 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 en los ámbitos de operación de Globant, relacionadas con la revisión o evaluación de los contenidos de reportes de responsabilidad social empresaria.

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 C+.
- . 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

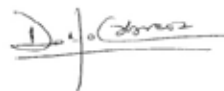
- . Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de responsabilidad social.
- . Entrevistas en profundidad con el personal relevante de la firma.
- . Información proveniente de partes interesadas identificadas por la compañía dentro de su esfera 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 de responsabilidad social empresaria para el año fiscal 2011 de Globant da una representación equitativa del desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de responsabilidad social empresaria. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el 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, 11 de julio de 2012

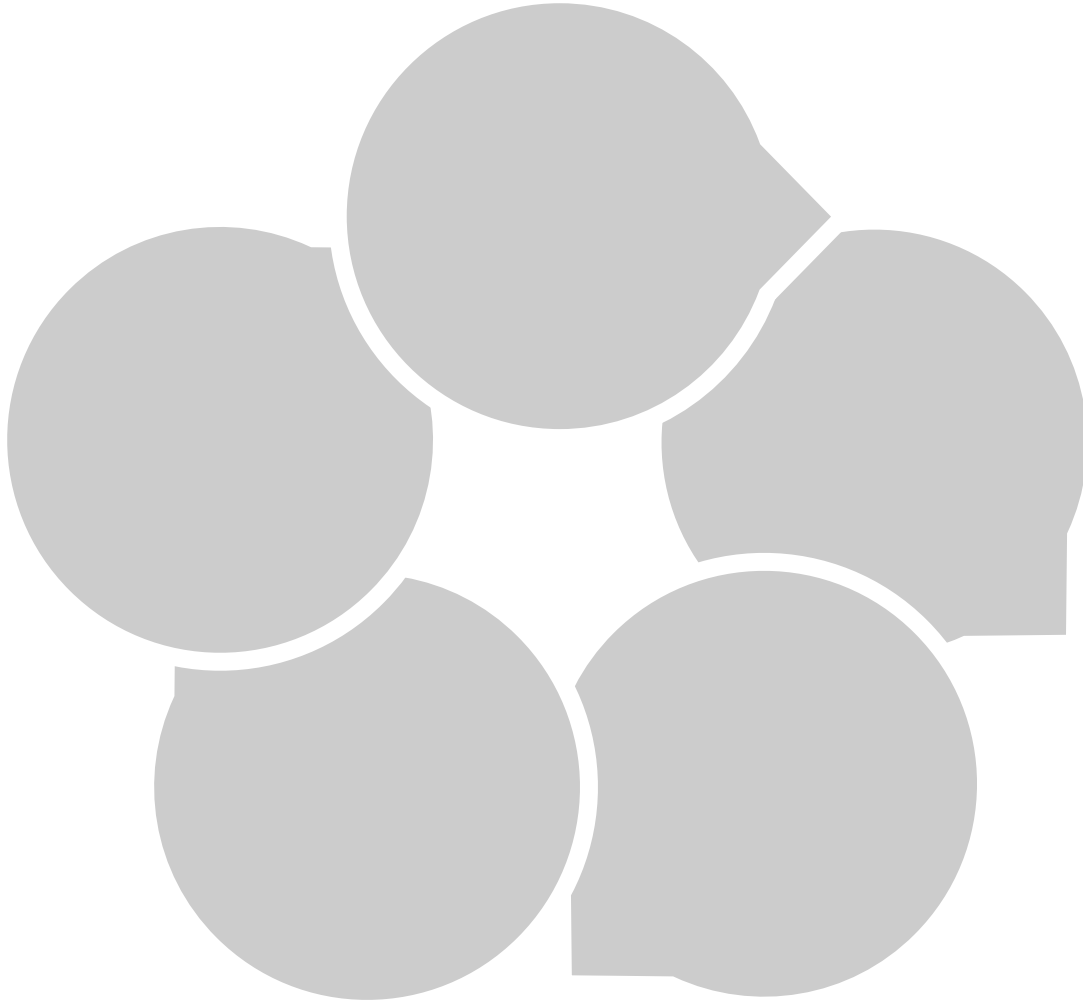


Ing. Daniel Cabrera
Socio



Ing. Luis Diego Piacenza
Socio

¹ Globant es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de Globant refiriéndose al conjunto de compañías vinculadas: Sistemas Globales S.A. (Argentina); IAFH Global S.A. (Argentina); Globant LLC (Estados Unidos de América); Sistema UK Ltd. (Reino Unido); Sistemas Colombia S.A.S. (Colombia); Sistemas Globales Uruguay S.A. (Uruguay); 4.0 S.R.L. (Argentina); SG Buenos Aires S.R.L. (Argentina); Global Systems Outs S.R.L. de CV (México); Sistemas Globales Chile Ases Ltda. (Chile); Software Product Creation S.L. (España); Globant S.A. (España).



 **Globant**
we are ready

Buenos Aires | 2011