



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2023

SOFTWARE PRODUCT CREATION S.L.

*Globant España*

25 de Junio, 2024



## Tabla de contenidos

- 1. Acerca de este informe 3
- 2. Modelo de Negocio 4
  - Historia: 20 años de logros 4
  - Propósito: hacer realidad la reinención 5
  - Cultura empresarial basada en la amabilidad 7
  - Presencia internacional 8
  - Gobierno corporativo 8
- 3. Principales riesgos y oportunidades 13
- 4. Materialidad 15
  - Grupos de Interés 15
  - Matriz de Materialidad 18
- 5. Compromiso con el medioambiente 19
  - Gestión medioambiental: reducción de las emisiones y la contaminación 19
  - Economía circular y gestión de residuos 21
- 6. Compromiso con los Globers 24
  - Desconexión Laboral 31
- 7. Implicación con la sociedad 38
  - Donaciones 39
  - Proveedores 39
  - Clientes 40
- 8. Respeto de los derechos humanos 42
- ANEXO I. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 43
- ANEXO II. Temas materiales 46

# 1. Acerca de este informe

**Software Product Creation, S.L.**<sup>1</sup>, filial del grupo Globant con sede social en Madrid, España, ha formulado este Estado de Información No Financiera y Diversidad (en adelante, EINF) en los términos y requerimientos de la **Ley 11/2018, de Información No Financiera y Diversidad**, formando parte del Informe de Gestión y las Cuentas Anuales del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

En cumplimiento con la citada Ley, este EINF ha sido verificado por un externo independiente. Adicionalmente, algunos de los contenidos presentados ya han sido previamente auditados en el ejercicio de publicación del [Informe Integrado 2023](#) de la compañía a nivel global. En cumplimiento con la citada Ley, este EINF ha sido verificado por un externo independiente, excluyendo aquellos contenidos previamente auditados y publicados en el Informe Integrado 2023 de la compañía a nivel global. Asimismo, otros contenidos previamente verificados se han vuelto a revisar a efectos de identificar los datos específicos de las sociedades que se incluyen en el perímetro de este informe.

Algunos de los contenidos del presente EINF hacen referencia a la estrategia, políticas y actividades a nivel de Grupo (indicándose como “Globant” o el “Grupo”) y otros hacen referencia específica a Software Product Creation S.L. (indicándose como “SPC”, “en España” o “la organización”).

En cuanto al alcance de este EINF, para los indicadores correspondientes a medioambiente, se excluye la información relativa a la filial de Emiratos Árabes Unidos (EAU) por no tener una representatividad mayor al 5% en términos de plantilla ni disponer de una oficina propia.

Para obtener más información acerca del desempeño Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG por sus siglas en Inglés) de Globant, se puede consultar el [Informe Integrado 2023](#).



<sup>1</sup>. Software Product Creation, S.L. tiene su domicilio fiscal en Calle Claudio Coello, 46, 28001, Madrid es la sociedad dominante de las que dependen las siguiente sociedades objeto del presente EINF: la filial de Dubái de Software Product Creation S.L., Walmeric Soluciones S.L., Sports Reinvention Entertainment Group S.L. y La Liga Content Protection S.L.

## 2. Modelo de Negocio

Globant es una compañía nativa digital que utiliza las últimas tecnologías en el campo digital y cognitivo para ayudar a las organizaciones a reinventarse y desatar todo su potencial, combinando la innovación, el diseño y la ingeniería a gran escala.

### Historia: 20 años de logros

Globant es una empresa fundada en Argentina en 2003 por cuatro amigos con la visión de liderar transformaciones profundas en organizaciones a nivel mundial. Desde su inicio, la empresa ha buscado generar oportunidades globales de carrera para profesionales de TI, manteniendo el foco constante en la innovación y la excelencia. En 2014, salió a la Bolsa de Nueva York, marcando un nuevo capítulo en su historia.



El año 2023 ha marcado un hito importante al conmemorar dos décadas desde su fundación. Hoy cuenta con más de 29.000 Globers<sup>2</sup> distribuidos en oficinas entre 30 países en 5 continentes, y colabora con organizaciones globales como Google, Electronic Arts y Santander, entre otras.

Globant continúa su expansión y fortalecimiento mediante adquisiciones estratégicas. En 2023, se ha adquirido a [ExperientelT](#), una consultoría de transformación digital con sede en Estados Unidos que ofrece una amplia gama de servicios y un profundo conocimiento en el sector de la salud; [Pentalog](#), una empresa de transformación digital que crea soluciones tecnológicas de alta calidad para organizaciones líderes, fortaleciendo su presencia en Francia y su expansión europea; [GUT](#), nombrada Agencia Independiente del Año por Cannes Lions en 2023 que es una asociación estratégica y complementaria que seguirá siendo independiente pero trabajará en estrecha colaboración con Globant para expandir su creatividad en diversas disciplinas; y por último, [Iteris](#), una consultoría de transformación digital brasileña con una amplia gama de servicios y un impresionante conocimiento en varias industrias.

### Reconocimientos destacados 2023

- 100 empresas de más rápido crecimiento según **Fortune**
- Líder en la Evaluación de Proveedores de Servicios de IA a nivel mundial por **IDC MarketScape**
- Reconocimiento en el **Sustainability Yearbook 2024** de S&P Global and Corporate Sustainability Assessment (CSA)
- Top 10 Strongest IT Services Brand por **Brand Finance** (3er lugar en la categoría de Mayor Valor de Marca y 3ra empresa global de IT de más rápido crecimiento)
- Entre las 100 mejores empresas para trabajar según las **100 Mujeres Más Influyentes en España 2023**
- Entre las empresas más ecológicas de América Según **Newsweek**
- Nuestro edificio **Tandil Iconic** ha sido certificado como **LEED Platinum**, situándose entre los 8 mejores edificios de América Latina en su categoría, y es el primero en Argentina.

<sup>2</sup>. Los 'Globers' corresponden a los empleados de Globant.

## Propósito: hacer realidad la reinención

**La reinención es su razón de ser.** El éxito de cualquier empresa se basa en su capacidad para reinventarse y por eso Globant tiene la misión de ayudarlas a crear un camino hacia un futuro sostenible. A lo largo del tiempo se ha centrado en reinventarse y reinventar a sus clientes. Este objetivo lo ha hecho realidad con equipos de consultoría expertos en tecnología e innovación digital y plataformas que impulsan la **transformación digital**, desde el uso de la tecnología para hacer que las organizaciones y sus culturas sean más humanas, hasta la aplicación de la IA para reinventar la forma de programar software.



Desde 2009, Globant ha implementado un enfoque innovador conocido como el modelo de "[Studios](#)", que organiza su gama de competencias y servicios en cuatro *Networks* principales, cada una dedicada a áreas específicas de tecnología y negocio. El modelo ha sido creado para resolver los mayores retos tecnológicos actuales y futuros.

1. *Reinvent* revoluciona el mercado empresarial, generando nuevas oportunidades de negocio para los líderes en industrias clave, fusionando conocimientos especializados con las últimas tendencias tecnológicas.
2. *Create* se especializa en fortalecer y diferenciar la identidad de marcas a través de experiencias de usuario notables y personalizadas.
3. *Digital* impulsa a las empresas a liderar sus respectivas industrias mediante el empleo de tecnologías disruptivas.
4. *Enterprise* aplica soluciones tecnológicas personalizadas para optimizar la eficiencia operativa y la productividad en grandes escalas.



Hoy Globant cuenta con 39 Studios específicos que abordan los desafíos tecnológicos más complejos de la actualidad. Cada Studio está dedicado a una tecnología, disciplina o sector particular, lo que permite una mejor organización para fomentar la colaboración y liberar todo el potencial del negocio. Este modelo permite ofrecer desde estrategia hasta ejecución, integrando servicios completos en un solo lugar con equipos especializados.

Podemos destacar [Globant Create](#), lanzado en 2023, es un estudio diseñado para ayudar a las marcas a aprovechar lo mejor de la inteligencia artificial y la tecnología en creatividad y marketing. Se desarrollan estrategias de marketing 360°, proporcionando un servicio integral que abarca todos los aspectos del marketing digital: desde la estrategia hasta el compromiso, la tecnología y la creatividad, la adquisición y la fidelización, desde los insights hasta experiencias significativas. Además, dentro del grupo Create, también ha lanzado [Commerce Studio](#) para ayudar a las organizaciones a crear experiencias comerciales



de primer nivel, aprovechando la experiencia de eWave y Globant en transformaciones comerciales complejas.

En la industria del deporte y el entretenimiento, en los [Sports Studio](#) se aplican tecnologías emergentes para crear experiencias de fans nunca vistas, reforzando su experiencia tras asociarse con **La Liga, Los Clippers y FIFA+**. En 2023, Globant fortaleció su experiencia en el espacio empresarial lanzando los estudios de **Google Cloud, Microsoft, AWS y ServiceNow**, que forman parte del **Enterprise Network**. Estos reinventan la implementación de soluciones tradicionales de TI.



**Globant X** es la división de Globant dedicada a la transformación digital y la inteligencia artificial, diseñada para ayudar a las organizaciones a alcanzar su máximo potencial y acelerar su crecimiento. Actuando como un Motor Empresarial, Globant X convierte ideas innovadoras en tecnología transformadora, llevando productos desde la Prueba de Concepto (POC) y el Producto Mínimo Viable (MVP) hasta la Expansión, logrando el éxito en el mercado. Con soluciones que actúan como aceleradores, mejoradores y disruptores, Globant X impulsa el crecimiento mediante plataformas y productos como GeneXus, Augoor, MagnifAI, StarMeUp, BeHealthy, Walmeric, WaaSabi, Navigate y FluentLab, ofreciendo herramientas avanzadas para codificación, negocios, cultura digital y más.



## Cultura empresarial basada en la amabilidad

La cultura es el fundamento que respalda y facilita el enfoque distintivo de Globant, impulsándolo hacia adelante con un espíritu emprendedor, flexible, sostenible y orientado al trabajo en equipo. Se basa en tres pilares motivacionales: **Autonomía, Maestría y Propósito**, y nueve valores fundamentales.

Los Globers reciben formación orientada a la responsabilidad de sus proyectos con los clientes, a desarrollarse profesionalmente y a avanzar en sus carreras, siempre buscando la excelencia y superando las expectativas. Solo compartiendo un propósito común se puede construir una empresa a largo plazo que se desmarque del statu quo, sea reconocida como líder en la entrega de soluciones de software innovadoras y cree valor.



Además, en línea con los ODS y los compromisos ESG, Globant cuenta con la iniciativa **Be Kind** que reúne programas de impacto positivo para sus principales grupos de interés y consolida iniciativas para abordar temas críticos como diversidad, igualdad e inclusión, cambio climático, bienestar laboral, educación, uso de la tecnología y ética en IA, entre otros. Esta iniciativa se basa en cuatro pilares: Be Kind to yourself, Be Kind to your peers, Be Kind to the planet and Be Kind to humanity.

Cabe destacar que Globant cuenta con un programa de voluntariado, **Globanteers**, transversal a la iniciativa Be Kind. Este programa destinó en 2023 más de 73.000 horas a iniciativas comunitarias y ambientales (un aumento de 1,9% con respecto al año anterior), y ha beneficiado a más de 77.000 personas en todo el mundo.



## Presencia internacional

Con una plantilla global de más de 29.000 personas, Globant tiene presencia en las principales capitales mundiales y opera en más de 25 países alrededor del mundo. Software Product Creation S.L., ubicada en España y Emiratos Árabes, cuenta con **1.267 empleados** (en adelante “Globers”), los cuales se encuentran distribuidos principalmente en las ciudades de **Madrid, Barcelona, Málaga y Dubái**.



## Gobierno corporativo

El Consejo de Administración del Grupo está formado por un Presidente, dos consejeros y un secretario, encargados de supervisar el marco de gobierno corporativo. Los directores aportan su experiencia en diversas áreas, como tecnología, seguridad de la información y los datos, finanzas, ventas, marketing, y fusiones y adquisiciones, lo que les permite identificar y desarrollar oportunidades para la creación de valor a largo plazo, mientras sirven como administradores responsables de la empresa.

Software Product Creation tiene un único accionista que posee el 100% del capital social emitido de la Sociedad y cuenta con apoderados designados para representarlo tanto en asambleas ordinarias como extraordinarias.

## Mejores prácticas

La adhesión de Globant a las mejores prácticas de gobernanza incluye:

- Composición diversa del Consejo, con un 37,5% de mujeres a 31 de diciembre de 2023, más del 60% de directores independientes, y una cobertura geográfica que abarca Latinoamérica, EMEA, Norteamérica y Asia.
- El 100% de los presidentes de comités son independientes y los accionistas con menos el 10% del capital social emitido de la empresa tienen la facultad de solicitar la convocatoria de juntas generales de accionistas.
- Autoevaluación anual del Consejo de Administración y renovación a través de Procedimientos de Identificación y Evaluación de Candidatos a Consejero por parte del Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos.

En 2023, se estableció el cargo de **Director Independiente Líder (LID)** y se adoptó su [Estatuto](#), que rige sus responsabilidades y deberes, incluyendo la coordinación con el presidente del consejo sobre las reuniones, la presidencia de éstas en ausencia del presidente, y servir como enlace entre los directores independientes y la alta dirección.

El **Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos** supervisa los asuntos ESG de la Compañía, incluyendo la revisión de estatutos, el desarrollo de principios de gobierno corporativo, la supervisión de la equidad laboral, las políticas e iniciativas ambientales y de sostenibilidad, la responsabilidad corporativa, y el cumplimiento del Código de Ética por parte de los directores.









Por otro lado, el **Comité de Auditoría** supervisa el proceso contable y de informes financieros, así como las auditorías de los estados financieros de la empresa. Entre sus responsabilidades se encuentran la supervisión de la integridad de la información financiera, la evaluación de la independencia y desempeño de los auditores, y la revisión de transacciones importantes con partes relacionadas, además de gestionar la evaluación de riesgos empresariales y el cumplimiento de requisitos legales y regulatorios.

Por último, el **Comité de Retribuciones** revisa, recomienda y aprueba la política de compensación para directores y altos ejecutivos. Los miembros de la alta dirección que también forman parte del Consejo no reciben compensación adicional por su servicio en el mismo, pero sí por sus roles ejecutivos.

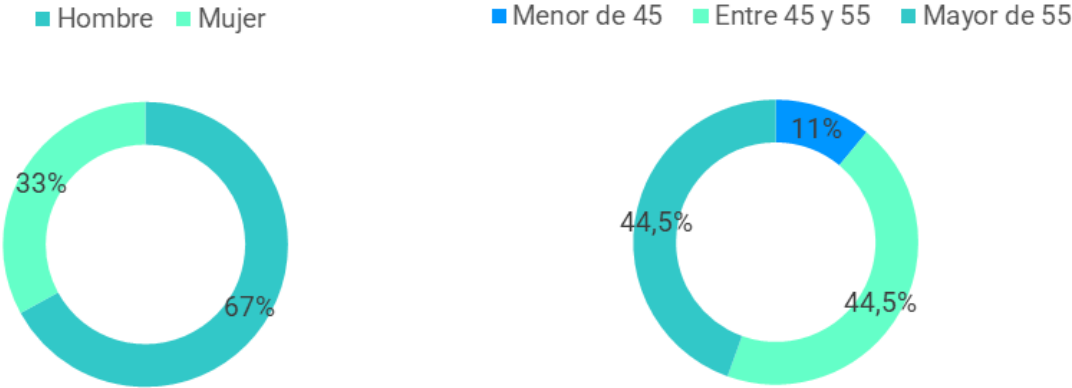
Para más información sobre la composición del Consejo de Administración y el Comité de Dirección de Globant, se puede consultar el Informe Integrado 2023.

**Consejo de Administración**

*al 31 de diciembre, 2023*





 <p><b>Martín Migoya</b> Chairman of the Board, CEO and Co-Founder</p>	 <p><b>Martín Umanan</b> Director, Chief Corporate Development Officer, EMEA President and Co-Founder</p>	 <p><b>Guibert Englebienne</b> Director, Globant X &amp; Globant Ventures President, Latam President and Co-Founder</p>	 <p><b>Linda Rottenberg</b> Non-executive independent Director Lead Independent Director <sup>(1)</sup></p>
 <p><b>Philip A. Odeen</b> Non-executive independent Director <sup>(1) (2)</sup></p>	 <p><b>Maria Pinelli</b> Non-executive independent Director <sup>(1)</sup></p>	 <p><b>Andrea Mayumi Petroni Merhy</b> Non-executive independent Director <sup>(3)</sup></p>	 <p><b>Francisco Álvarez-Demalde</b> Non-executive independent Director <sup>(2) (3)</sup></p>

**Distribución del Consejo de Administración por género y edad**  
al 31 de diciembre de 2023



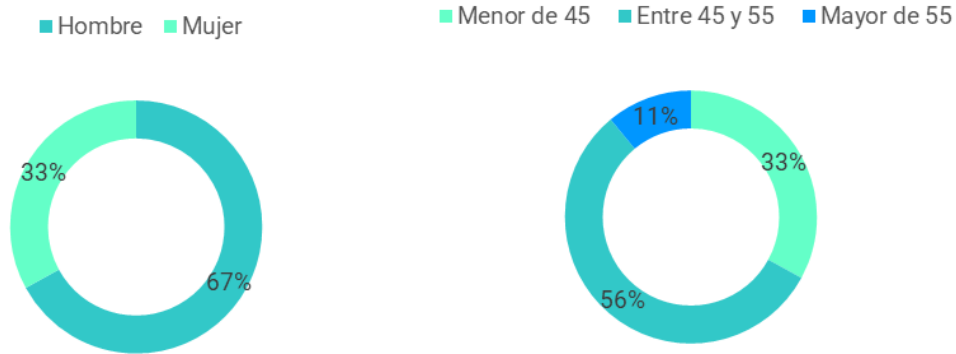
**Alta Dirección**

Al 31 de diciembre de 2023

 <b>Martín Migoya</b> Chief Executive Officer	 <b>Martín Umaran</b> Chief Corporate Development Officer, EMEA President	 <b>Guibert Englebienne</b> Globant X & Globant Ventures President, Latam President	 <b>Patricia Pomies</b> Chief Operating Officer	 <b>Juan Urthiague</b> Chief Financial Officer
 <b>Yanina Conti</b> Chief Accounting Officer	 <b>Diego Tártara</b> Chief Technology Officer	 <b>Patricio Pablo Rojo</b> General Counsel	 <b>Wanda Weigert</b> Chief Brand Officer	

## Distribución de la Dirección por género y edad

Al 31 de diciembre de 2023



## Ética e integridad

Globant cumple con todas las leyes aplicables, incluyendo las leyes anticorrupción, a través del [Código Ético](#) y la [Política Antisoborno y Anticorrupción](#). Estas normas se aplican a todos los miembros y empleados de la empresa, y se comunican a nivel global, abordando temas como el blanqueo de capitales, la protección de la imagen de marca, el uso de las redes sociales, las auditorías de terceros, las investigaciones gubernamentales, la integración y la diversidad. Además, cuenta con un **sistema de evaluación de riesgos** para medir la probabilidad de actos de corrupción. Según la matriz de riesgos actual, el nivel de riesgo es bajo y no se han identificado riesgos significativos.

Durante 2023, se lanzaron y actualizaron varias políticas corporativas alineadas con el enfoque ético, de integridad y transparencia, incluyendo la **Política de Anti-Acoso**. También lanzamos nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#), que establece los estándares y principios que cualquier proveedor, sus empleados, agentes y subcontratistas deben cumplir plenamente. Este Código de Conducta complementa el **Código de Ética de Globant** y detalla compromisos específicos que nuestros proveedores deben cumplir.

El Código Ético, incluye una **formación** obligatoria para empleados y miembros del Consejo de Administración. Esta formación se diseñó para explicar el contenido del Código y su aplicación práctica en las responsabilidades individuales, utilizando casos prácticos relacionados con las actividades cotidianas. Adicionalmente, se impartió formación en materia de anticorrupción a la mayoría de los empleados a nivel global, alcanzando casi el 100% de participación en el Grupo. Los contenidos del Código Ético incluyen provisiones contra el lavado de dinero, protección de la imagen de Globant, el uso adecuado de las redes sociales y el compromiso con la integración y diversidad.

Para la presentación de denuncias por violaciones de leyes y normativas, se lleva a cabo una **diligencia debida en terceros**, considerando factores de integridad, ética y privacidad de datos. Asimismo, se alienta a los empleados a actuar de manera proactiva, haciendo preguntas, buscando orientación y denunciando violaciones sospechosas del Código Ético, la Política Antisoborno y Anticorrupción, otras políticas internas y cualquier violación o sospecha de violación de leyes o regulaciones aplicables. Las inquietudes pueden informarse a través del [Canal Ético](#), disponible en la [página web](#) u otros canales especificados en el Código Ético.

Las transacciones con sus directores, ejecutivos y accionistas significativos pasan por un estricto protocolo para evitar conflictos de interés reales o percibidos. La **Política de Transacciones con Partes Relacionadas** asegura la aprobación adecuada y la divulgación de estas transacciones, mientras que la **Política de Negociación de Información Privilegiada** establece los estándares de Globant sobre la negociación de sus valores u otras empresas de cotización pública mientras se posee información no pública material.

El compromiso de Globant incluye el cumplimiento de todas las leyes y la prohibición de pagos, regalos o sobornos impropios a cualquier persona, incluyendo funcionarios del sector privado o público, clientes y proveedores. La [Política Antisoborno y Anticorrupción](#) busca garantizar el cumplimiento de las leyes contra la corrupción por parte del 100% de sus integrantes, incluyendo la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo (en España), la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (de EE. UU), la Ley de Soborno del Reino Unido de 2010 y cualquier ley local contra el soborno o la corrupción.

Todos los terceros, ya sean clientes, proveedores o nuevos empleados, deben pasar por un proceso de diligencia debida antes de su contratación. El **Equipo de Cumplimiento** determina la aprobación de terceros, considerando la integridad, ética, privacidad de datos, derechos humanos y cuestiones medioambientales en su revisión.



### 3. Principales riesgos y oportunidades

La actividad global de Globant conlleva ciertos riesgos inherentes que requieren una gestión adecuada. Para ello, la empresa cuenta con un **Sistema de Gestión y Control de Riesgos** basado en el marco y principios de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM), que permite identificar, evaluar y monitorear los riesgos detectados mediante criterios y directrices unificados.



#### Riesgos y oportunidades

Globant se adhiere a los más altos estándares de ética y cumplimiento para obtener la confianza de inversores, empleados, clientes y otros grupos de interés. Los riesgos identificados se evalúan según su impacto en el negocio, considerando las consecuencias financieras, estratégicas, legales, reputacionales y de ejecución de la propia estrategia. Durante el proceso, también se evalúan los riesgos emergentes, incluyendo aquellos relacionados con el clima y la transición hacia una economía baja en carbono.

A cada riesgo identificado se le asigna una calificación general que considera la magnitud de las implicaciones financieras y estratégicas, la probabilidad de ocurrencia, la velocidad a la que el riesgo podría afectar el negocio y cualquier factor mitigante en marcha. Este análisis se realiza anualmente a nivel global, considerando todas las sociedades subsidiarias que integran al Grupo, entre ellas Software Product Creation S.L. Para más información sobre la descripción de los riesgos y el Sistema de Gestión y Control de Riesgos, se puede consultar la sección "*Factores de riesgo*" del [Formulario 20-F](#).

En 2023, el Grupo ha identificado nuevos **riesgos emergentes** que podrían tener un impacto significativo en su negocio a largo plazo. Estos riesgos incluyen los desafíos regulatorios relacionados con la ética en la Inteligencia Artificial (IA), el aumento de los ciberataques y las nuevas legislaciones en materia ESG. Por ello, se está trabajando en la mitigación de estos riesgos a través de iniciativas como el desarrollo de un marco ético para el uso de la IA, el fortalecimiento de las medidas de ciberseguridad y la adaptación a nuevas normativas como la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) para garantizar la transparencia y el cumplimiento en todas sus operaciones.

Asimismo, Globant implementa el marco del **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** para definir y aplicar un método integral de análisis de riesgos y oportunidades climáticas, integrándolos en su ERM, además de otras medidas adicionales para mejorar su gobernanza y enfoque estratégico frente a la emergencia climática. Este análisis detallado y [actualizado en 2023](#) abarca tanto riesgos físicos como de transición, evaluando los posibles impactos financieros en diversos escenarios climáticos. Hasta la fecha, no se han identificado riesgos significativos que puedan afectar las operaciones o estabilidad financiera.

## Previsiones y perspectivas de negocio

En 2023, la tecnología continúa siendo un pilar fundamental en las estrategias empresariales para adaptarse a un entorno en constante cambio. El uso cada vez mayor y la evolución permanente de las tecnologías digitales siguen siendo esenciales para Globant.

Aunque han pasado varios años desde la pandemia de COVID-19, sus efectos han acelerado la digitalización de las organizaciones. La tecnología sigue siendo crucial en los planes estratégicos de las empresas, con un creciente uso de herramientas digitales e inteligencia artificial. La IA generativa ha provocado cambios globales, obligando a las organizaciones a acelerar su transformación digital para ser competitivas.

En un contexto económico que aún presenta desafíos, mantener el compromiso con los clientes es una prioridad, y la adopción de tecnología resulta indispensable para preservar la competitividad. Las empresas que logren integrar de manera efectiva las soluciones digitales en sus operaciones y estrategias estarán mejor posicionadas para enfrentar los retos futuros y aprovechar las oportunidades que surjan en el tiempo.

El mercado de servicios de transformación digital está experimentando un crecimiento exponencial, y los analistas prevén que esta tendencia se mantendrá en los próximos años. Algunas de las principales oportunidades<sup>3</sup> para la demanda a largo plazo de servicios de transformación digital son:

- La demanda de transformación digital, que sigue creciendo y se espera que el gasto mundial alcance los 3,9 miles de millones de USD en 2027, con un crecimiento anual del 16,1%.
- El mercado de software de inteligencia artificial generativa (GenAI) tendrá un crecimiento anual del 22%, alcanzando 227 mil millones en 2030. Para 2025, el 40% de los servicios incluirán GenAI.
- Para 2026, el 75% de los líderes del mercado tendrán programas de innovación digital estructurados.
- Más del 90% de las grandes organizaciones migrarán aplicaciones a la nube para 2027, impulsando un crecimiento del 20,7% en los servicios de consultoría en la nube.

Para más información sobre las previsiones y perspectivas de negocio futuras, se puede visitar el [2023 Integrated Report](#), sección *"Future Outlooks & Business Perspectives"*.

---

<sup>3</sup>. Fuentes de información: Forrester, IDC y Gartner.

# 4. Materialidad

Globant reconoce la importancia de comprender los temas que son más relevantes para su negocio y sus grupos de interés en materia de sostenibilidad.



## Grupos de Interés

Globant tiene implementados mecanismos para dialogar con sus diversos grupos de interés, que se presentan a continuación junto al resumen los temas que se tratan y los canales más relevantes a través de los que mantiene un diálogo con cada uno.

Grupo de interés	Temas de interés y modalidad de diálogo
<p><b>Internos</b></p> <p><b>Globers</b>                      Todos los empleados de la empresa que trabajan para alcanzar los objetivos empresariales y cuyos derechos como trabajadores son respetados</p>	<p>Buen entorno de trabajo, atracción y retención de talento, desarrollo de carrera, diversidad, igualdad e inclusión, oportunidades de crecimiento, reconocimiento de desempeño, salarios y beneficios, privacidad de datos y conducta ética. Se dialoga a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones trimestrales (All Hands)</li> <li>● Redes internas (Slack, Hangouts)</li> <li>● Canal Ético</li> <li>● Encuestas</li> <li>● Sesiones de feedback</li> <li>● <a href="#">Sitio web</a> oficial de Globant</li> </ul>

Grupo de interés	Temas de interés y modalidad de diálogo
<b>Externos</b>	
<p><b>Inversores</b> Organismos e instituciones financieras involucradas en los mercados de capitales internacionales.</p>	<p>Brindar información transparente y de calidad y privacidad de datos. Diálogo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Sitio web</a> de relaciones con inversores</li> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Llamadas (trimestral)</li> <li>● Conferencias</li> <li>● Giras informativas sin acuerdos</li> <li>● Canal Ético</li> </ul>
<p><b>Clientes</b> Empresas que adquieren los servicios de Globant. Globant se esfuerza por satisfacer sus necesidades a través de la innovación, la tecnología de reinención y los más altos niveles de calidad y servicio.</p>	<p>Conducta ética, privacidad de datos, apoyo en los desafíos de sostenibilidad, transformación digital, innovación y calidad. Se dialoga a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones</li> <li>● Eventos con clientes</li> <li>● Encuestas de materialidad</li> <li>● <a href="#">Sitio web</a> oficial de Globant</li> <li>● Redes sociales</li> <li>● Canal Ético</li> </ul>
<p><b>Cámaras y organizaciones profesionales</b> Organizaciones que defienden los intereses del sector de TI.</p>	<p>Patrocinios para promocionar el desarrollo de talento TI y soporte al desarrollo de políticas públicas para la promoción del sector de TI. Se dialoga a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones</li> <li>● Grupos de trabajo</li> </ul>
<p><b>Sociedad civil</b> Organizaciones sin ánimo de lucro, grupos sociales y centros educativos con los que Globant colabora, contribuyendo al desarrollo sostenible de sus comunidades.</p>	<p>Patrocinios para promover programas de formación y otras iniciativas ESG, donaciones y contribución al desarrollo de las comunidades locales. Se dialoga a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones</li> <li>● Participación activa en iniciativas de la comunidad y voluntariado</li> <li>● Redes sociales</li> <li>● <a href="#">Sitio web</a> oficial de Globant</li> </ul>

Grupo de interés	Temas de interés y modalidad de diálogo
<b>Externos</b>	
<p><b>Medios de comunicación</b> Publicaciones que transmiten y crean contenido informativo para uso público o privado sobre Globant.</p>	<p>Información clara y veraz e información relevante para el análisis público. Diálogo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones</li> <li>● Conferencias de prensa</li> <li>● Entrevistas</li> <li>● Cartas institucionales y notas de prensa</li> <li>● Canal Ético</li> <li>● <a href="#">Sitio web</a> oficial de Globant</li> <li>● Redes sociales</li> </ul>
<p><b>Audidores y controladores externos</b> Entidades que realizan una auditoría, de acuerdo con leyes o reglas específicas, de los estados financieros, entidad gubernamental, entidad legal, etc., y son independientes de la entidad auditada.</p>	<p>Confirmación y evidencia del control y gestión de riesgos efectivo por parte de la dirección. Diálogo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones</li> <li>● Canal Ético</li> </ul>
<p><b>Proveedores</b> Aquellas que suministran los recursos y servicios necesarios para Globant.</p>	<p>Prácticas de comercio justo, competencia justa, asesoramiento transparente, privacidad de datos, conducta ética. Diálogo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auditorías</li> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Encuestas</li> <li>● <a href="#">Sitio web</a> oficial de Globant</li> <li>● Canal Ético</li> </ul>
<p><b>Gobierno</b> Oficinas gubernamentales locales, nacionales o internacionales.</p>	<p>Patrocinios para dar soporte al desarrollo del talento y del sector. Diálogo a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Correo electrónico</li> <li>● Reuniones</li> </ul>

Como cada año, en 2023, se llevó a cabo un Análisis de Materialidad exhaustivo que considera el proceso de **Doble Materialidad** siguiendo de forma voluntaria este requisito de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD). Para recopilar ideas y perspectivas de sus líderes, Globant realizó entrevistas internas con la Alta Dirección e involucró a los Globers a través de una encuesta *on-line* para comprender el nivel de relevancia de cada tema material.

Con este mismo sistema, se consultó a grupos de interés externos como proveedores, inversores, clientes y cámaras de comercio para identificar sus necesidades y expectativas. El proceso se llevó a cabo en colaboración con el Equipo de Riesgos de Globant para identificar los riesgos asociados con cada tema material y el impacto potencial.

**Matriz de Materialidad**

A continuación, se presenta la Matriz de Materialidad<sup>4</sup>, en la que se señalan los temas materiales para la compañía que son fuente de diálogo con los grupos de interés, estableciendo prioridades y enfoques de gestión para cada uno de ellos:



Para más información sobre los temas materiales, se puede consultar el **Anexo II: Temas materiales**.

<sup>4</sup>. Este análisis se ha realizado a nivel global, siguiendo el marco de GRI. Por este motivo, algunos de los aspectos materiales que se muestran en la Matriz de Materialidad no se presentan en este EINF por no ser requeridos por la Ley española 11/2018. Asimismo, los resultados obtenidos del análisis de doble materialidad no se han incluido en la matriz de materialidad ya que se presentan por separado en Análisis de Impacto.

## 5. Compromiso con el medioambiente

Inspirado en el propósito Be Kind to the Planet, Globant integra el riesgo climático y la identificación y gestión de oportunidades en su estrategia de gobernanza y esfuerzos de divulgación. Asimismo, reconoce las recomendaciones de TCFD como un marco valioso para evaluar y reportar riesgos climáticos y oportunidades de innovación.



La adopción del marco de **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)** permite comprender mejor los riesgos y oportunidades climáticas, considerando diversos escenarios relacionados con el clima. La **estrategia climática de Globant** incluye la medición y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, el uso de energía 100% renovable y la compensación de emisiones no mitigadas.

Respecto al desempeño climático, Globant ha publicado por tercer año consecutivo la versión completa del **Carbon Disclosure Project (CDP)** y sus objetivos basados en ciencia, aprobados por **Science-Based Targets (SBT)**. Estos objetivos están alineados con los parámetros más exigentes del Acuerdo de París para mantener la temperatura media global por debajo de los 1,5°C para 2030 y alcanzar las cero emisiones para 2050.

### Gestión medioambiental: reducción de las emisiones y la contaminación

Para hacer frente al cambio climático, la **estrategia climática de Globant** se une al movimiento mundial de empresas líderes, promoviendo cuatro esfuerzos simultáneos tanto interna como externamente:

- **Medir:** el primer paso de gestión del impacto ambiental es calcular la Huella de Carbono.
- **Reducir:** el Grupo se ha comprometido con la iniciativa SBTi y se ha adherido al movimiento global Race to Zero.
- **Compensar:** desde 2021, el Grupo es neutro en carbono y continúa apoyando proyectos de compensación de carbono que promueven el bienestar ambiental.
- **Divulgar:** para dar transparencia y proporcionar confianza en la estrategia climática, es fundamental informar públicamente de los esfuerzos de transición del Grupo hacia una economía baja en carbono.

La política medioambiental [Be Kind to the planet](#) es un esfuerzo de equipo para transformar la empresa en su camino hacia las cero emisiones netas y convertirla en un líder en transformación sostenible en todos los países donde opera. El futuro de la empresa y de las generaciones venideras está determinado por su relación con el entorno, lo que implica trabajar con las necesidades y expectativas de los grupos de interés de forma inspiradora y visionaria, elevando el listón.

El **Sistema de Gestión Medioambiental** refuerza el compromiso del Grupo de hacer frente al cambio climático y prevenir la contaminación. La Dirección General se encarga de evaluar y gestionar la estrategia, los riesgos y las oportunidades, los parámetros y los objetivos relacionados con el clima. El Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos del Consejo de Administración supervisa las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo de la empresa.

Globant define los límites organizacionales con un enfoque en el control operacional. Es obligatorio reportar y procesar los datos de consumo de energía y emisiones en sitios que se encuentran en regiones donde la nómina es igual o menor al 1% de la nómina total al final del período analizado. Esto se hace con las metodologías de referencia para el **cálculo de la huella de carbono**<sup>5</sup> de la ISO 14064 - Parte 1 y el GHG Protocol.

La **evaluación de los riesgos y oportunidades** relacionados con el clima es un proceso iterativo que consta de cuatro etapas: Identificación, Priorización, Cuantificación y Gestión. Los resultados del análisis de los riesgos y oportunidades climáticos, que se revisa anualmente, se integran en el **marco general de gestión de riesgos empresariales (ERM)**.

El Comité de Gobierno Corporativo y Nombramientos ha sido delegado por el Consejo de Administración para supervisar los asuntos de la empresa relacionados con la sostenibilidad, incluyendo su desempeño Ambiental, Social y de Gobierno, así como los efectos del cambio climático/crisis climática en la actividad de Globant. Este Comité revisa la información del **TCFD** para comprender si los riesgos y oportunidades pueden tener un impacto significativo en el valor del Grupo, e informa periódicamente al Consejo de Administración sobre estos temas. Adicionalmente, se podrían designar revisores externos para proporcionar garantías sobre estos informes y la información proporcionada.

Globant ha asumido compromisos públicos, como la neutralidad de carbono y las trayectorias de reducción alineadas con los estándares de la **Science Based Targets Initiative (SBTi)**. A través del diseño de servicios y productos digitales, las técnicas de "Digital Sobriety" del Grupo buscan apoyar a los clientes en su búsqueda de reducción de las emisiones de GEI. En este sentido, el Grupo se compromete a emplear tecnologías intuitivas y ágiles para alcanzar un desarrollo sostenible y asistir a las organizaciones en su transformación hacia una economía baja en carbono, impulsada por compromisos medioambientales más rigurosos. Además, mientras reduce su propio impacto a través de las trayectorias de SBTi, Globant continúa apoyando proyectos medioambientales.

---

<sup>5</sup>. Si un país entra en estos umbrales tras una fusión o adquisición, la organización dispone de un año después de la integración para reportar sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

## Economía circular y gestión de residuos

Se implementan medidas de reciclaje y separación de los residuos a nivel Grupo. Como parte de la estrategia medioambiental, Globant cuenta con un **Sistema de Gestión de Residuos** para asegurar el método correcto de eliminación en todas sus instalaciones, procurando que los Globers tengan el mejor lugar de trabajo y respeten el medio ambiente.

Para promover una cultura de **Cero Residuos**, se han eliminado todos los plásticos de un solo uso de las cocinas, reduciendo la generación de residuos plásticos en origen, y se han establecido contenedores categorizados según la legislación medioambiental de cada país y ubicación.

*Rethinking4Good*, es el **plan de las 4R** de Globant busca Revisar y ser conscientes del comportamiento, Reducir el impacto ambiental, Reutilizar dando una segunda oportunidad a los materiales y Reciclar gestionando responsablemente los residuos. A nivel global, en lo que respecta a los residuos electrónicos (E-Waste), el 91% se desvió de la disposición, de los cuales el 15% se reacondicionó y se le dio una segunda oportunidad donando a la comunidad local, y el 85% restante fue desmontado y reciclado, generando un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente. En el caso de SPC, no se generó e-waste en 2023 por lo que el volumen reportado es cero.

Una de las prioridades del plan es apoyar a la comunidad local mediante la donación de muebles y equipos en excelentes condiciones que puedan tener una segunda oportunidad. Cada vez que una oficina cierra o se detecta algún dispositivo que no cumple con la marca o los estándares técnicos de Globant para brindar el mejor servicio, el equipo es revisado y repensado para un nuevo propósito.

A continuación, se presenta un desglose de los residuos generados, valorizados y dispuestos, agrupados por categorías, durante el ejercicio 2023:

	Residuos España	Ud. de Medida	Volumen Generado	Volumen Valorizado	Volumen Dispuesto
	No peligroso				
2023	Residuos de oficina	Kg	4.587	2.890	1.697
	E-Waste	Kg	-	-	-
	TOTAL		4.587		1.697

## Uso sostenible de los recursos

Globant se esfuerza por crear edificios verdes saludables y eficientes, ya que los edificios consumen energía y recursos a un ritmo alarmante. En 2023, Bogotá, Medellín, Cali, Montevideo, Buenos Aires, Santiago de Chile, México, Madrid, Londres, São Paulo y San José (Costa Rica) obtuvieron la certificación LEED. La selección de los edificios se realizó considerando las certificaciones proporcionadas por los propietarios de los inmuebles. Además, las oficinas en San Francisco tienen una puntuación Energy Star de 92, lo que significa que son altamente eficientes y generan un 35% menos de emisiones de gases de efecto invernadero.

El emblemático edificio de Globant en Tandil (Argentina) es un testimonio de nuestro compromiso. Estamos orgullosos de anunciar que este edificio ha sido certificado LEED Platino, gracias a su avanzado sistema de aislamiento, iluminación de bajo consumo y tecnologías inteligentes que optimizan el consumo de energía. Además, cuenta con paneles solares que generan el 10% de la electricidad consumida, reduciendo así la huella de carbono y la dependencia de la red nacional. También se han instalado sistemas de recolección de agua de lluvia para reutilizarla dentro del edificio.

En el caso de España, las oficinas de Torre Europa en Madrid cuentan con cerca del 100% de iluminación de LED y sensores de movimiento para eficientizar el consumo eléctrico. Además, las oficinas de Barcelona cuentan con BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), un sistema de evaluación y certificación de la sostenibilidad de los edificios, ampliamente utilizado internacionalmente para medir y valorar el rendimiento ambiental de los edificios en áreas como la energía, el agua, los materiales, la gestión del transporte, la salud y el bienestar, y la contaminación.

**Consumo de agua<sup>6</sup>**

Globant se esfuerza por promover medidas de conservación del agua para proteger este recurso para las futuras generaciones. Siendo una empresa de servicios de software y tecnología de la información, no realiza extracciones, descargas o consumo de agua en regiones con alto estrés hídrico, ni se han identificado impactos ambientales negativos significativos en relación con este recurso. Sin embargo, se busca que todas las oficinas hagan uso responsable y eficiente de este recurso.

**Consumo de energía**

Globant ha adoptado energía 100% procedente de fuentes renovables para todas sus operaciones a nivel global desde el año 2020 y se compromete a mantener esta práctica hasta 2030.

A continuación, se detalla el consumo de energía de la organización durante los últimos ejercicios en España por fuente de energía:

Consumo energético por tipo y fuente (MWh)	2023
<b>Combustión fija</b>	
Gas Natural	25,5*
Electricidad renovable (EACs)**	129,7
Electricidad proveedor renovable	130,4
<b>TOTAL</b>	<b>283,5</b>

\*Dada la adquisición de Bluecap Management Consulting y Hybrido Worldwide en 2022, Globant comienza a reportar gas natural en España por equipos de calefacción. En 2023 el consumo incrementa con respecto al año anterior debido a que en 2022 solamente se registró el consumo de finales de año, cuando entraron ambas sociedades al perímetro de reporte.

\*\*Los consumos de energía eléctrica aumentan acorde al crecimiento de la compañía, pero no por ineficiencias energéticas. A su vez, considera el consumo de electricidad en las oficinas y las pérdidas por transporte y distribución acorde a el Banco Mundial.

<sup>6</sup>. A pesar de que el agua no se considera un aspecto material para la empresa, durante 2023, se ha trabajado en la medición y análisis del consumo de agua de las instalaciones para poder proporcionar el dato de consumo en los próximos años.

## Cambio climático

Con el objetivo de limitar el aumento de la temperatura global a 1,5°C y alcanzar la neutralidad de carbono, Globant inició su hoja de ruta en 2020, adoptando energía 100% procedente de fuentes renovables para todas sus operaciones a nivel global.

Para lograrlo, en 2021, Globant se unió a la iniciativa de Science-based Targets (SBTi) para establecer objetivos ambiciosos basados en la ciencia para la reducción de sus emisiones de carbono para 2030 tomando como línea de base el año 2019. Estos incluyen una reducción del 50% de las emisiones de Alcance 1, mantener para el Alcance 2 el abastecimiento eléctrico con fuentes 100% renovables y la reducción del 55% por empleado en las emisiones de Alcance 3. Además, se está trabajando en un plan de acción global de descarbonización y ya ha implementado diversas iniciativas para reducir sus emisiones y consumo energético y se ha seguido informando de sus resultados en materia de cambio climático a través de **CDP** manteniendo la clasificación C<sup>7</sup> y demostrando estar a la altura del sector.

A continuación, se indica la medición de las emisiones de **Gases de Efecto Invernadero (GEI)** generadas por las instalaciones de España durante el ejercicio 2023, calculada mediante una estimación no exhaustiva de los aspectos más relevantes asociados a dichas emisiones:

Inventario de Emisiones GEI <sup>8</sup>	Emisiones 2023 (tn CO <sub>2</sub> e)
<b>A) Alcance 1 - Emisiones directas</b>	<b>7,46</b>
Emisiones por consumo de Gas Natural	7,46
<b>B) Alcance 2 Emisiones indirectas</b>	<b>0,00</b>
Emisiones de Alcance 2 (market-based)	0,00
<b>Total (A+B)</b>	<b>7,46</b>

<sup>7</sup>. CDP clasifica a las empresas según su desempeño ambiental. La C indica que la empresa está comenzando a implementar acciones para gestionar los riesgos ambientales.

<sup>8</sup>. Alcance 1: fuente factores de emisión IPCC 2006 / Alcance 2: Las emisiones de Alcance 2 location-based en el año 2023 fueron de 40,67 toneladas de CO<sub>2</sub>e, mientras que las emisiones market-based fueron de 0 toneladas de CO<sub>2</sub>e, después de la cancelación de garantías de origen de energía renovable. Las emisiones de gases de efecto invernadero se calcularon utilizando factores de emisión locales. / Alcance 3: no se mide por país por lo que solo se dispone del dato global, disponible en el [Informe Integrado 2023](#).

## 6. Compromiso con los Globers

El enfoque de Globant en la gestión de los recursos humanos se basa en la búsqueda constante del progreso y en una **cultura de autodesarrollo** orientada a crear circunstancias favorables para cada persona.



**Be Kind** es una parte fundamental de la cultura corporativa y busca dar prioridad a las personas, debido a que si construyes una empresa mejor, puedes construir un mundo mejor. Esta se centra en cuatro principios clave: sé amable con tus pares (Be kind to your peers), con la humanidad (Be kind to humanity), con el planeta (Be kind to the planet), y contigo mismo (Be kind to yourself). Así, la política de recursos humanos se fundamenta en el desarrollo personal y profesional a través de prácticas salariales y de beneficios adecuados, y la promoción del programa de formación.

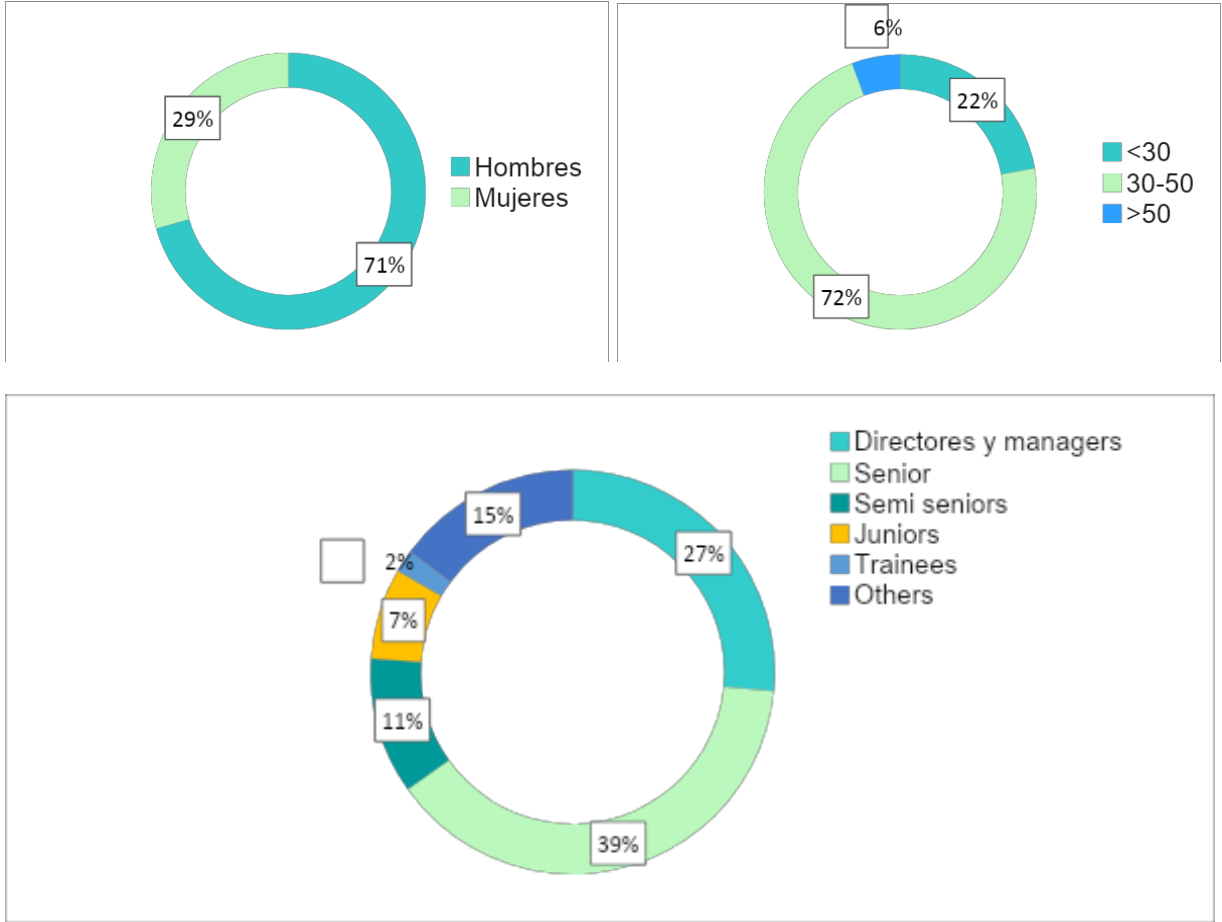
El **Modelo "Glober-Centric"** tiene como objetivo proporcionar líderes cercanos que empoderen a los Globers en su rol y tengan la autonomía para abordar rápidamente cualquier problema. En 2022, se lanzó una nueva estructura de liderazgo para apoyar mejor el desempeño de todos los Globers y construir un entorno más motivador. Este cambio transformó el modelo en una nueva estructura que introduce los roles de "**Líder de Experiencia Globers**" y "**Mentor de Carrera**".

El año 2023, Globant ha sido premiada por ser la mejor compañía para el crecimiento de la carrera profesional y la **satisfacción** de la plantilla que se mide anualmente a través de encuestas de satisfacción como Working Mood, Globant Pulse y Net Promoter Score internos (NPS).

## Empleo

### Personal

A cierre de 2023, Globant cuenta con un total de 29.150 empleados a nivel global. A final del año 2023, SPC contaba con un total de 1.267 empleados, 1.261 en España y 6 en los Emiratos Árabes. Esto representa una gran evolución de la plantilla con respecto al 2022, que experimentó un incremento del 83%.



A continuación, se detallan el desglose de empleados por género, edad y categoría profesional en 2023:

2023							
	Directores y managers <sup>(1)</sup>	Senior	Semi seniors	Juniors	Trainees	Otros <sup>(2)</sup>	Total
<b>Hombres</b>	251	371	96	52	12	113	895
<b>Mujeres</b>	85	119	42	40	11	75	372
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>490</b>	<b>138</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>188</b>	<b>1.267</b>

(1) Directores y Managers incluye posiciones de liderazgo (Leaders y Team Leaders).

(2) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

2023							
Edad <sup>(1)</sup>	Directores y managers	Senior	Semi seniors	Juniors	Trainees	Otros <sup>(1)</sup>	Total
<b>&lt;30</b>	13	77	45	67	20	60	282
<b>30-50</b>	290	388	90	24	3	117	912
<b>&gt;50</b>	33	25	3	1	-	11	73
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>490</b>	<b>138</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>188</b>	<b>1.267</b>

(1) Se han ajustado los rangos de edades en 2023 en línea con la CSRD.

(2) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

## Modalidades de contrato

A continuación, se presenta el número y la distribución de modalidades de contratos de trabajo al cierre del ejercicio 2023, con el desglose por género, edad y categoría profesional:

2023						
	Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Total
Indefinido tiempo completo	883	358	262	906	73	1.241
Indefinido tiempo parcial	-	4	-	4	-	4
Temporal tiempo completo	11	10	19	2	-	21
Temporal tiempo parcial	1	-	1	-	-	1
<b>Total</b>	<b>895</b>	<b>372</b>	<b>282</b>	<b>912</b>	<b>73</b>	<b>1.267</b>

2023							
	Directores y managers	Senior	Semi seniors	Juniors	Trainees	Otros <sup>(1)</sup>	Total
Indefinido tiempo completo	336	488	137	92	1	187	1.241
Indefinido tiempo parcial	-	2	1	-	-	1	4
Temporal tiempo completo	-	-	-	-	21	-	21
Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>490</b>	<b>138</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>188</b>	<b>1.267</b>

(1) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

A continuación, se indica el promedio anual del ejercicio 2023 de las modalidades de contratos, por edad, género y categoría profesional:

2023						
	Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Total
Indefinido tiempo completo	300	114	126	278	10	414
Indefinido tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
Temporal tiempo completo	11	10	19	2	-	21
Temporal tiempo parcial	1	-	1	-	-	1
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>124</b>	<b>146</b>	<b>280</b>	<b>10</b>	<b>436</b>

2023							
	Directores y managers	Senior	Semi seniors	Juniors	Trainees	Otros <sup>(1)</sup>	Total
Indefinido tiempo completo	50	197	77	76	-	14	414
Indefinido tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	-
Temporal tiempo completo	-	-	-	-	21	-	21
Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>197</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>436</b>

(1) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

## Remuneraciones

Globant proporciona a sus empleados un paquete de compensación que incluye salario base, bonos anuales, incentivos a largo plazo para ciertos puestos elegibles y beneficios complementarios. El componente variable del paquete de compensación tiene como objetivo fortalecer los valores y la cultura, así como fomentar la mejora y el desarrollo profesional en línea con la estrategia comercial.

Dependiendo del puesto del empleado, los bonos, bajo el plan de incentivos a corto plazo, están supeditados al logro de las funciones clave y resultados de desempeño individual y empresarial, comentarios de los gerentes, y *feedback* para líderes. Además, se ha incluido un **Acelerador de Diversidad de Género** que promueve el compromiso de ser más igualitarios. Para los empleados clave, se ofrece un programa de incentivos a largo plazo en forma de compensación basada en acciones o equivalente a acciones. A continuación, se presenta el desglose de la remuneración media por género, edad y categoría profesional para 2023:

2023			
Categoría Profesional <sup>(1)</sup>	Hombres	Mujeres	Remuneración media
<b>Remuneración media</b>			
Directores y managers	94.426 €	88.348 €	92.898 €
Senior	55.513 €	48.273 €	53.774 €
Semi seniors	40.702 €	36.429 €	39.413 €
Juniors	24.496 €	22.802 €	23.751 €
Trainees	7.457 €	7.200 €	7.357 €
Otros <sup>(2)</sup>	43.791 €	38.360 €	41.579 €
Edad	<30 años	30-50 años	> 50 años
<b>Remuneración media</b>	<b>32.728 €</b>	<b>63.670 €</b>	<b>82.354 €</b>

(1) El cálculo se basa en todas las posiciones que estén dentro de la categoría profesional.

(2) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

## Brecha salarial

Globant implementa acciones concretas para reducir la brecha salarial y fomentar la igualdad de oportunidades. La importancia de eliminar barreras y ampliar oportunidades para prosperar, independientemente del género, expresión de género u orientación sexual, lleva a la compañía a establecer el objetivo de contar con un **50% de mujeres y personas no binarias en puestos directivos**.

Mediante el programa "Women that Build", se brinda acompañamiento a mujeres y personas no binarias en su desarrollo profesional, desde etapas tempranas hasta el empleo, a través de capacitación y oportunidades de crecimiento. De esta manera, se busca inspirar y educar mediante iniciativas y becas de programación para fomentar el interés en campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Los esfuerzos realizados han generado resultados positivos en la **contratación y retención del talento femenino**. A continuación, se presenta la brecha salarial y por categoría profesional para 2023:

Brecha Salarial 2023 <sup>(1)</sup>					
Directores y managers	Senior	Semi seniors	Juniors	Trainees	Otros <sup>(2)</sup>
-2.14%	-0.17%	-2.73%	-2.06%	0.00%	-

(1) Calculada como diferencia entre la mediana de salarios de mujeres vs. hombres, considerando que haya al menos una mujer y un hombre de igual país, posición, categoría profesional y horas de trabajo.

(2) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

## Relación entre el salario de entrada establecido en Convenio Colectivo y el salario mínimo interprofesional de la plantilla

A continuación, se presenta la relación entre el salario de entrada establecido por los diferentes Convenios Colectivos a los que están vinculados los empleados y el Salario Mínimo Interprofesional de la plantilla en la organización:

2023				
	Oficinas y despachos Madrid	Oficinas y despachos Barcelona	Publicidad	Consultoría
Relación	1,64%	1,06%	1,04%	1,00%
SMI	26.004 €	15.840 €	15.996 €	15.456 €
Salarios Convenios	15.840 €	15.000 €	15.372 €	15.420 €

## Desconexión Laboral

Con el objetivo de fomentar el desarrollo y crecimiento de los Globers, Globant busca cultivar una mentalidad fresca y centrada en ellos. Para lograrlo, ha implementado el enfoque del trabajo inteligente, que consiste en una serie de prácticas individuales y de equipo para gestionar las demandas laborales de manera saludable. Además, se han ofrecido más de cincuenta seminarios web, incluyendo el **Programa Desata mi Potencial**, para proporcionar recursos adicionales.



En lo que respecta al bienestar emocional, Globant reconoce la importancia de dedicar tiempo para descansar la mente, recargar energías, renovar el espíritu y conectar con el yo interno. Por esta razón, los Globers con más de un año en la compañía tienen a su disposición el **"Be Kind to Yourself Day"**, un día en el cual pueden tomarse un descanso y dedicarse a cuidar de sí mismos de la mejor manera posible.

Asimismo, Globant ha proporcionado acceso gratuito a la aplicación **Insight Timer**, reconocida como la principal plataforma de bienestar, que ofrece herramientas de seguimiento diario del estado de ánimo y una amplia gama de meditaciones guiadas, cursos y temas de trabajo de expertos en mindfulness, música y psicología. Estas herramientas están diseñadas para ayudar a los Globers a calmar la mente, reducir la ansiedad, gestionar el estrés, mejorar la calidad del sueño y aumentar la felicidad.

Además, Globant ha implementado el **Programa de Asistencia al Empleado (PAE)** de LifeWorks. Este programa brinda un espacio confidencial y único donde se ofrecen diferentes recursos para gestionar los riesgos de salud y promover cambios positivos. Los Globers y sus familiares tienen acceso inmediato a **asesores clínicos** a través de videoconferencias, chats en vivo, teleasistencia y grupos en línea que abordan una variedad de temas, como preocupaciones de salud y seguridad, asuntos financieros y legales, cuestiones familiares y de pareja, y temas relacionados con el trabajo.

## Empleo de personas con discapacidad

Globant se compromete a fomentar condiciones de trabajo inclusivas y prácticas que faciliten la contratación, formación y desarrollo de personas con discapacidad. Todos los Globers tienen las mismas oportunidades sin importar su condición y pueden prosperar en un entorno de trabajo seguro y acogedor. Como reflejo de esta realidad y del valor que se le da a la pluralidad, la empresa emplea a personas con discapacidad, adecuando el puesto a sus necesidades y fomentando su participación en la organización. Actualmente, en España hay 7 personas (4 hombres y 3 mujeres) en plantilla con un grado de discapacidad del 33% o superior, un empleado más que en 2022, en donde había 6 personas con discapacidad contratadas (4 hombres y 2 mujeres).

Globant contribuye a la empleabilidad de personas con discapacidad para su inserción laboral en España a través de la fundación **INTEGRA**. De manera periódica, y en su 3er año de trabajo conjunto, la empresa colabora en España con voluntarios en los talleres de la fundación. En particular, se colabora con el desarrollo de un módulo entero de su nuevo curso de habilidades digitales, Integra Tech.

Asimismo, colabora desde 2022 con voluntarios en los diferentes cursos que ofrece **Good Job**, organización nacional sin ánimo de lucro en España, está orientada a la inserción laboral y social de personas con discapacidad en riesgo de exclusión social.

Mediante el programa **UnlimiTed**, se busca transformar los espacios de trabajo para mejorar la experiencia de las personas con discapacidad y promover su máximo potencial en la empresa y la industria. Este programa se centra en la inclusión de una amplia gama de habilidades y neurodiversidad, creando igualdad de oportunidades y rompiendo barreras. Además, busca generar y apoyar iniciativas que permitan a las personas con discapacidad acceder a oportunidades educativas y de desarrollo profesional, tanto dentro de la industria de TI como en la comunidad. Para ello, publica sus ofertas de trabajo en el **portal de empleo inclusivo Inclúyeme** y realiza formaciones autodidactas sobre el abordaje de la discapacidad, interseccionalidad, talento inclusivo y liderazgo de equipos diversos.

Es importante destacar que en 2023 y por segundo año consecutivo, Globant ha realizado **Globant Pulse**, una encuesta interna anual, anónima y confidencial, donde se indaga sobre temas como DEI, discapacidad, etnia, bienestar, entre otros, además de temas más regulares como liderazgo, eNPS (probabilidad de que un Glocer recomiende a otro unirse a su asignación actual), ambiente de trabajo y cultura del equipo.

Por último, Globant cuenta con un **Mapa de Aprendizaje de Accesibilidad** y un **Mapa de Aprendizaje de Contratación Inclusiva**, para proporcionar a los Glocers recursos sobre accesibilidad, regulaciones, buenas prácticas de diseño de UX, desarrollo de código y evaluación y validación de accesibilidad en el software. También se han realizado seminarios web sobre neurodiversidad, lectores de pantalla, entrevistas de trabajo inclusivas y lenguaje de señas, entre otros temas.

## Atracción y retención del talento

Globant ofrece un proceso de selección flexible y empático, personalizando las experiencias de los candidatos y basándose en competencias. Para ello, cuenta con entrevistadores técnicos especializados que garantizan un proceso transparente, cercano y con una cultura única. Al seleccionar cuidadosamente a los candidatos y fomentar un sentido de pertenencia, las relaciones laborales se vuelven sólidas y duraderas, contribuyendo a una mayor calidad y eficiencia en los proyectos y reduciendo la necesidad de despidos.

En 2023, se alcanzó una **tasa de rotación del 8,1%**, la más baja en la historia de Globant. Este logro es testimonio de los esfuerzos dedicados y programas integrales diseñados para retener el talento. A continuación, se presentan los despidos de 2023, desglosados por género y edad.

2023	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Directores y managers	-	2	1	-	6	-
Senior	5	6	1	1	3	-
Semi seniors	4	5	-	-	1	-
Juniors	4	2	-	2	2	-
Trainees	1	-	-	2	-	-
Otros <sup>(1)</sup>	1	9	8	2	5	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>-</b>

(1) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

## Organización del trabajo

Globant defiende los Derechos Humanos en todas sus operaciones globales. Los Globers tienen derecho a salarios y horarios justos de conformidad con las leyes locales y a trabajar en un entorno libre de discriminación. Como parte de su proceso de incorporación a la empresa, todos deben firmar el Código Ético para confirmar que lo han leído y asegurar su cumplimiento.

### Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

Globant busca que sus trabajadores encuentren el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por ello, ofrece una variedad de medidas y beneficios, incluyendo la opción de trabajo remoto. Más allá de las ubicaciones físicas, se esfuerza por ser la empresa elegida por los nómadas digitales. En esta línea, ha creado una propuesta de valor única que otorga a sus empleados autonomía y flexibilidad a través del programa de beneficios. El programa de beneficios de Globant se basa en 6 pilares principales:

#### Bienestar y salud:

- Seguro de salud premium
- Programa de Asistencia al Empleado (EAP)
- Membresía de Insight Timer
- Cuidado de la salud de las mascotas
- Programa para dejar de fumar
- Acceso gratuito a una app de libros

#### Ahorro y Planificación Financiera:

- Subsidio de Internet
- Programa de Compra de Acciones para Empleados (ESPP, por sus siglas en inglés)
- Campañas exclusivas: precios especiales con marcas exclusivas
- Alianzas bancarias
- Plan de Retribución Flexible
- Descuento de alquiler de coches

#### Trabajo flexible y tiempo libre:

- Trabajo desde cualquier lugar
- Día Be kind to Yourself

#### Life@Globant

- Regalos para momentos importantes como matrimonio, nacimiento, mudanza, cumpleaños y graduación
- Plataforma Awardco

#### Familia:

- Sitio exclusivo para familias
- Planificación de la fertilidad
- Permisos parentales y de adopción

#### Carrera y crecimiento:

- Globant University
- Cursos de aprendizaje
- Bonificación del aprendizaje
- Cursos de idiomas

El **Programa de Compra de Acciones** para Empleados (ESPP por sus siglas en Inglés), disponible desde 2021, permite a los empleados convertirse en accionistas al contribuir con un porcentaje de su salario bruto para adquirir acciones con un descuento del 10% sobre el precio de mercado. El programa está disponible en todos los países en los que opera, siempre y cuando las regulaciones locales lo permitan.

Además, el **Programa de Crianza** brinda apoyo a los empleados en su experiencia como padres, ofreciendo cobertura de tratamientos de fertilidad y tecnología reproductiva, permiso parental extendido (tiempo libre remunerado), opciones de horarios flexibles, reembolso de cuidado infantil, clases de yoga, sesiones prenatales, consultoría de lactancia materna, salas de lactancia en las oficinas y sesiones individuales postnatales con especialistas en crianza y desarrollo infantil.

## Salud y seguridad

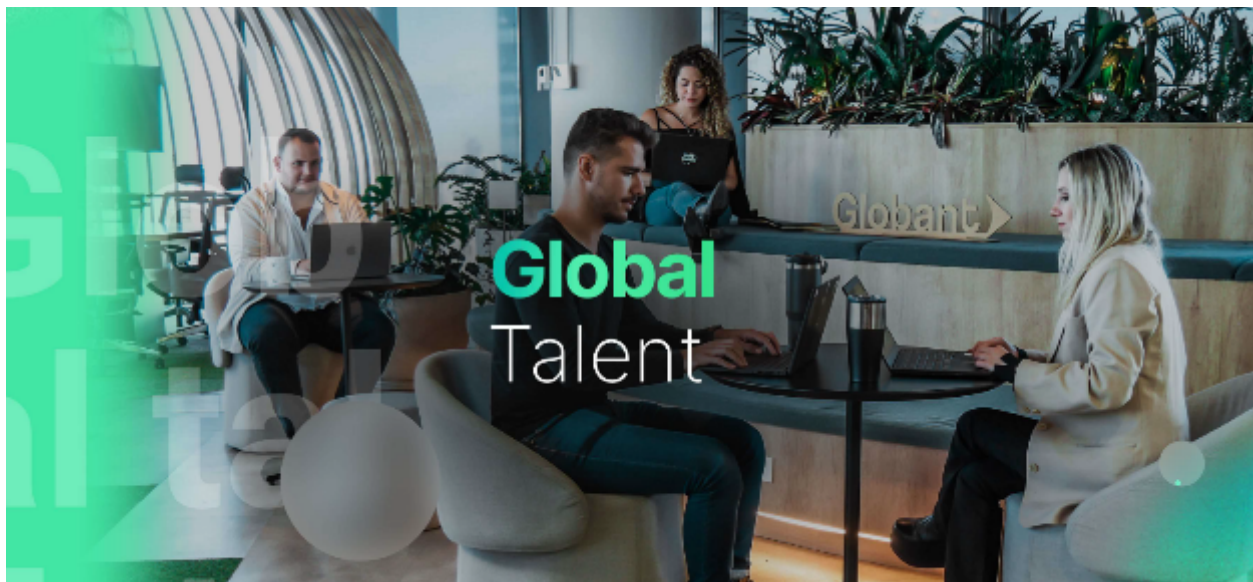
Globant cuenta con una **Política de Salud y Seguridad** para todos los países, destacando su compromiso con la plantilla de cumplir con toda la legislación vigente y realizar evaluaciones y formaciones adecuadas en temas de salud y seguridad en el trabajo. En España, Globant ha implementado un **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales** que tiene como objetivo mejorar continuamente su eficacia y transmitir a toda la organización esa vocación de permanente adecuación y perfeccionamiento.

- [Política de Prevención de Riesgos Laborales.](#)
- Plan de Prevención de riesgos laborales con sus procedimientos asociados.
- Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva con el fin de detectar y eliminar los riesgos.
- Promoción de un ambiente de convivencia sano, con el fin de prevenir el acoso en todas sus formas y garantizar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Vigilancia del estado de salud de los trabajadores.

Globant en España cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Los servicios que se brindan a los Globers incluyen reconocimientos médicos laborales iniciales y periódicos, seguimiento de casos a través de la Mutua de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, medicina del trabajo, Servicio de Prevención Ajeno, y formación continua en materia de prevención de riesgos laborales.

## Accidentes, enfermedades y absentismo

En 2023 se han contabilizado 18.850 horas de absentismo en España (5.305 horas en 2022, que incluyen 328 horas por contingencias laborales COVID). Este aumento se debe a la incorporación de nuevas sociedades y el consiguiente aumento de plantilla en cada una. En el caso de accidentalidad en 2023, no se han registrado accidentes con o sin baja tanto en el puesto de trabajo como in-itinere. Tampoco se han registrado enfermedades laborales (mismos resultados que en 2022).



## Relaciones con los trabajadores

Globant mantiene una comunicación diaria con sus empleados y pone a su disposición diversos canales para abordar temas como desarrollo de carrera, diversidad, igualdad e inclusión, oportunidades de crecimiento, reconocimiento de desempeño, salarios y beneficios, privacidad de datos y conducta ética. Estos temas se tratan a través de reuniones de equipo, el Canal Ético, encuestas de satisfacción, sesiones de *feedback*, entre otros canales.

En lo que respecta a los derechos laborales y el diálogo social, **el 100% de los trabajadores de Globant España están amparados por convenio colectivo<sup>9</sup> y las regulaciones laborales aplicables del país.** En el caso de España, la plantilla está cubierta por los siguientes Convenios Colectivos:

- Convenio colectivo estatal de empresas de **consultoría**, y estudios de mercados y de la opinión pública.
- Convenio colectivo del sector de **oficinas y despachos** en la comunidad autónoma de **Madrid** 2022-2024.
- Convenio Colectivo de trabajo del sector de **Oficinas y Despachos de Catalunya** para los años 2019-2021.
- Convenio colectivo estatal para empresas de **publicidad** 2015-2016.

El Grupo respeta el derecho de **libre asociación sindical y de negociación colectiva** en todas sus operaciones, y defiende la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de captación, selección y promoción del talento, evaluando a los candidatos por su adecuación a las condiciones requeridas por la posición.

## Formación

La propuesta de valor de Globant radica en el talento de su gente, que reinventa continuamente la industria. Al crecer, se prioriza empoderar a los Globers y facilitar su desarrollo a través de una experiencia de carrera única, que incluye mapas personalizados, programas y experiencias que mejoran habilidades y desbloquean potencia. La empresa cuenta con diversos enfoques para ayudar a los Globers a crecer, desde la diversidad geocultural hasta el avance en tecnología, la ampliación de la experiencia con clientes e industrias, el progreso en sus carreras y el crecimiento en liderazgo.

En Globant, se considera que el talento se puede desarrollar. Por eso cuenta con un modelo para guiar y acompañar a los Globers en estos posibles caminos a través del diseño de un ecosistema de productos, programas y experiencias resumidas en la **fórmula delta: Explorar + Educar + Exponer = Movimiento.** Para cada uno de ellos, el Globber puede contar con la orientación de su Mentor de Carrera y Líder de Experiencia y el apoyo continuo de los equipos de Personas.



<sup>9</sup>. Los Globers de Emiratos Árabes Unidos no cuentan con convenio colectivo de aplicación. Para consultar los países en los que la plantilla de Globant está cubierta por convenio, se puede acceder al documento 20F de 2023.

A continuación, se muestra el total de las horas de formación proporcionadas en España durante 2023, y su desglose por categoría profesional:

2023	
Categoría Profesional	Horas
Directores y managers	4.079
Senior	10.158
Semi seniors	3.645
Trainees	2.979
Otros <sup>(1)</sup>	2.105
<b>Total</b>	<b>22.966</b>

(1) Corresponde a posiciones "New Acquisition" provenientes de empresas adquiridas que aún no han sido totalmente integradas a las categorías profesionales del grupo.

Una gran parte de las formaciones son creadas por Globers para Globers. En 2023, la comunidad de aprendizaje de Globant contaba con más de 15.000 Globers y 50 Ecosistemas de trabajo. Algunas de las temáticas en las que se enfocan las formaciones están relacionadas con:

- Salud y seguridad
- Seguridad e higiene
- Género y Sexualidad
- Diversidad e Inclusión
- Aproximación a la discapacidad
- Interseccionalidad
- Talento inclusivo
- Liderar equipos diversos
- Mapa de aprendizaje de accesibilidad
- Marketing digital
- Habilidades TI
- Formaciones medioambientales
- Código Ético
- Concienciación en materia de seguridad

**AI Certification:** esta certificación es esencial para los Globers ya que está orientada al uso de herramientas de inteligencia artificial y formación para identificar oportunidades de adopción de la IA en diferentes sectores.

## Accesibilidad universal

Como parte de su compromiso con la diversidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad, Globant incorpora medidas de accesibilidad universal en sus instalaciones para garantizar unas condiciones adecuadas para su desarrollo. En España, las oficinas cuentan con medidas como rampas de acceso en aquellos puntos donde hay escaleras fijas, baños adaptados, y extintores de incendios a la altura indicada por la nueva normativa. A finales de 2023, se inició un proceso de mejora de la accesibilidad de las nuevas oficinas adquiridas, cumpliendo el objetivo propuesto en 2022.

## Diversidad, Equidad e Inclusión

Globant cuenta con un **Plan de Igualdad** que establece el rechazo absoluto a la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, estado civil, orientación sexual o cualquier otro hecho diferenciador. También establece medidas para una mejor gestión de la igualdad y la diversidad en todos los niveles de la organización. Estos aspectos también se ven reflejados y respaldados por el **Código Ético** del Grupo. Además, dispone de un **Protocolo Interno de Transición, Adecuación y Acompañamiento a personas trans**, que junto con sus normativas internas anticipa la aplicación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas transexuales y para la garantía de los derechos de las personas LGBTIQ+, pendiente de desarrollo reglamentario en España.

Entre otras medidas implementadas en materia de igualdad en el Grupo, cabe destacar que uno de los programas más impactantes, **She Leads**, fue diseñado para mujeres y personas no binarias de Globant que desean seguir adquiriendo habilidades para su desarrollo profesional. Esta iniciativa combina la metodología de mentoring con formación y charlas inspiracionales para fortalecer sus conocimientos y experiencia en gestión y prepararlas para puestos de liderazgo.

En 2022 se lanzó la tercera edición, expandiéndose globalmente y ofreciendo opciones de participación a mujeres y personas no binarias que daban sus primeros pasos en posiciones de liderazgo. Más de 400 mujeres del Grupo se inscribieron en el programa y participaron en sus actividades.

En marzo se celebró la **Semana de la Mujer**, que incluyó más de nueve charlas internas y externas a cargo de excelentes ponentes sobre temas y cuestiones fundamentales para la trayectoria profesional de una mujer. Se abordaron temas como el lenguaje sexista, los estereotipos, la importancia del lenguaje inclusivo y los prejuicios, entre otros.

Con la celebración del **Día Internacional del Orgullo** en junio, se conmemoró y concientizó sobre el Orgullo. Globers de todo el mundo tuvieron la oportunidad de participar en diferentes sesiones de sensibilización. Además, las comunidades LGBTIQ+ internas pudieron organizar eventos in situ en los que compartieron un momento de networking significativo y divertido.

Para reforzar el compromiso de alcanzar el **50% de mujeres en puestos directivos**, se ha definido un grupo específico y se han tomado medidas concretas para acabar con la brecha de género, con el objetivo de eliminar las barreras y ampliar las oportunidades para prosperar independientemente del género, expresión de género y orientación sexual.

Globant ha desarrollado un **programa integral para apoyar a mujeres y personas no binarias** en su trayectoria profesional, desde la etapa escolar hasta su crecimiento y desarrollo en el ámbito laboral. A lo largo de cada etapa, se implementan programas de formación e iniciativas para ayudarles a prosperar, con los que se busca: inspirar, educar (mediante programas exitosos como los premios "Women that Build" y el programa "Code Your Future"), contratar, acompañar (apoyo a familias), y liderar.

## 7. Implicación con la sociedad

### Compromiso con el desarrollo sostenible

**Globanteers** es el programa de voluntariado corporativo de Globant y la principal plataforma para transmitir el impacto positivo que los Globers generan en la comunidad y en el planeta. Algunos de los programas que se proponen a los Globanteers están relacionados con la educación en tecnología, la tecnología para la comunidad, el fomento del espíritu empresarial, la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión, la conservación del medio ambiente y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros.

A lo largo de 2023, la dedicación de **más de 3.270 Globanteers**, resultó en un compromiso de **más de 73.000 horas dedicadas** a diversas iniciativas de impacto comunitario y ambiental, siendo un incremento de 57.000 horas en relación con el año anterior. También se registró una mejora notable en la tasa de participación promedio, pasando del 1,4% en 2022 al 1,9% en 2023, lo que tuvo un efecto positivo en la vida de más de **77.000 personas** a nivel global.

En España, 108 Globanteers, representando un 7.10% del headcount local, dedicaron más de 1.900 horas a actividades de voluntariado, impactando en 8.300 personas a lo largo de 2023. A continuación, se presentan las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con las que se ha colaborado en España y las iniciativas realizadas con cada una:

Entidad	Detalle
Club de Chicas Programadoras	Globant inspira a chicas jóvenes a explorar la programación a través de este club. Con más de 59 clubes desde 2021, Globers de Latam y España actúan como mentores, apoyando a más de 800 adolescentes. Esta iniciativa promueve la diversidad e inclusión en la industria tecnológica y muestra el impacto positivo de la mentoría en futuras programadoras, empoderando mentes para superar barreras en la tecnología.
Ayuda en Acción	Durante 2023, Globant continuó trabajando con Ayuda en Acción en un proyecto de 2 años en el IES Guadalmedina en Palma Palmilla, Málaga. El programa ofrece a estudiantes de 12 a 16 años una visión de la industria tecnológica, motivándolos a continuar sus estudios y acceder al mercado laboral. Incluye cursos personalizados, clases magistrales y talleres inspiracionales, presentando sectores con alta demanda de empleo. Hasta ahora, ha impactado a más de 200 adolescentes.
TENT	En 2023, Globant se unió al Programa de Mentoreo para Mujeres Refugiadas de TENT en Europa y Estados Unidos, comprometiéndose a mentorear al menos a 50 mujeres durante un periodo de 3 años en este último país. Durante el año, más de 45 mujeres refugiadas fueron mentorizadas por Globers en el Reino Unido, España, Dinamarca, Alemania y Estados Unidos.
Powercoders	En 2023, Globant apoyó a Powercoders, una organización que promueve la igualdad de oportunidades en el sector tecnológico, especialmente para personas refugiadas, permitiéndoles desarrollar su potencial en un futuro digital. El bootcamp de Powercoders consistió en un entrenamiento de 13 semanas en programación y un programa de empleabilidad de 12 meses una vez completado el entrenamiento. Los Globers contribuyeron a esta iniciativa a través de mentoreo en habilidades blandas, así como mentoreo técnico y master clases.

Entidad	Detalle
Technovation	En 2023 nos incorporamos a Technovation España. Technovation es un programa en el que niñas de todo el mundo dan un paso adelante para resolver problemas en su comunidad con tecnología, con el apoyo de una red de mentores, embajadores, voluntarios y padres. Actuando como mentores, los Globers tuvieron la oportunidad de enseñar a niñas de entre 8 y 18 años los conceptos básicos de la tecnología y el espíritu empresarial, e inspirarlas para abordar y resolver problemas de la sociedad.

## Donaciones

Durante 2023, Globant realizó donaciones económicas en España a entidades como la **Fundación Princesa de Girona**, la **Fundación Soñar Despierto** y **Asociación Barcelona Global** englobando un total de 445.000 euros. Además, patrocinó la 1ª Edición de los "*Alastria Blockchain Awards*" con una aportación de 11.250 euros a la **Asociación Consorcio Alastria**.

Como otros años, ha seguido donando hardware y mobiliario de oficina (375 unidades en total) a diversas fundaciones, incluyendo la Fundación Ucraniana Dierelo, ANNA, La Rueca, Integra, GoodJob y CONGDECAR. Estas iniciativas beneficiaron a más de 7.400 personas.

## Proveedores

Globant integra la gestión de su **cadena de valor** en la estrategia de sostenibilidad, reconociendo que las relaciones comerciales son una parte esencial del negocio. En este contexto, se esfuerza por ofrecer las mejores experiencias y condiciones a proveedores, socios y terceras partes con las que colabora.

En 2023 se publicó e implementó el [Código Ético para proveedores](#), para garantizar que todos compartan sus **principios éticos** al ofrecer servicios en nombre de Globant, y tiene en cuenta la **sostenibilidad** en sus relaciones con proveedores y subcontratistas. Al inicio de cada relación, se evalúan las políticas sociales y medioambientales implementadas por parte del proveedor, que, aunque no es un requisito imprescindible, se considera especialmente al realizar adjudicaciones. Un ejemplo es el cambio de los contratos de energía en las oficinas de España, donde además de considerar los precios, se optó por suministrar energía proveniente de fuentes renovables.

El proceso consiste en una evaluación trimestral en SAP de proveedores con los que el departamento de compras colabora (excluyendo contratistas y otro tipo de compras descentralizadas, donde es el área quien se encarga de la relación comercial). Se puntúan del 0 al 100, cuatro aspectos: Precio, Calidad, Entrega y "Be kind" que se ha añadido a la evaluación recientemente. Se considera que la puntuación mínima es un 60/100 para mantener la continuidad de la relación con la empresa proveedora. En el caso de España, se han evaluado 47 proveedores en las categorías de Hardware, software, facilities services, seguros, merchandising, mobiliario, y consultoría, concluyendo que todos ellos cumplen con los requisitos de Globant.

A medio y largo plazo, Globant está trabajando para incluir también la cadena de valor en la estrategia "Be Kind" con el objetivo de alinearla con la estrategia de sostenibilidad, incluyendo **criterios de evaluación ESG**. De esta manera, se podrán identificar posibles impactos ambientales y sociales por parte de los proveedores existentes y potenciales, y fomentar que más empresas establezcan objetivos ESG. Con este

ejercicio, se crea un efecto cascada de mejores prácticas en la cadena de suministro, además de asegurar el cumplimiento de los compromisos públicos en materia de sostenibilidad.

En cumplimiento de los requisitos de la cadena de valor, Globant realiza la **evaluación anual de sostenibilidad y responsabilidad social de EcoVadis** con el objetivo de mejorar el rendimiento social y medioambiental en la cadena de suministro. En 2023, ha obtenido una Medalla de Plata que sitúa al Grupo entre las 25 primeras empresas puntuadas por EcoVadis.

Convertirse en una **empresa Net-Zero** es una visión de la compañía en el largo plazo que implica un esfuerzo en equipo con los principales actores a lo largo de toda la cadena de suministro. Por ello, Globant está trabajando en la descarbonización del negocio en colaboración con proveedores, además de clientes y socios. Además, como empresa **Climate-Tech**, debe liderar el camino para hacer frente al cambio climático. Trabajar con las necesidades y expectativas de Globers, clientes, inversores, entre otros, permite reinventar el negocio y diseñar soluciones sostenibles que cumplan con los compromisos climáticos y tengan un impacto positivo en el planeta y la humanidad.

## Clientes

Globant colabora con sus clientes para generar un impacto positivo. Mediante el **Sustainable Business Studio**, brinda servicios para transformar las estrategias comerciales de los clientes, permitiéndoles cumplir con sus compromisos y generar un impacto positivo en el planeta y en las personas. Además, garantiza una comunicación efectiva durante los proyectos, estableciendo un plan de comunicación que incluye objetivos, canales y agenda, asegurando transparencia y eficacia en la comunicación.

Uno de los aspectos materiales y objetivos prioritarios de Globant es la satisfacción de todos sus clientes. Trimestralmente, se solicita a los clientes dos tipos de retroalimentación a través de encuestas: el **Net Promoter Score (NPS)** para medir la lealtad del cliente y el **POD feedback**<sup>10</sup> para conocer la satisfacción con el equipo de trabajo. En caso de recibir una puntuación de "detractor" en el NPS, se activa un proceso de atención de reclamos que involucra al equipo de calidad de Globant SDF (Service Delivery Fitness). Este proceso implica una comunicación directa con el cliente, una comprensión del reclamo y la elaboración de un plan de acción para mejorar la situación y obtener una retroalimentación no detractora. SDF realiza un seguimiento continuo de este proceso hasta su conclusión. En el caso de recibir algún reclamo o sugerencia en cualquiera de los dos procesos, Globant puede contactar con el cliente para entenderlo y generar un plan de acción de mejora y así revertir la situación planteada.

En 2023, Globant alcanzó un **Net Promoter Score (NPS) de 83**, sin registro de reclamaciones o quejas, lo que demuestra la alta satisfacción de los clientes con los servicios y soluciones proporcionados por la compañía. Este logro destaca el compromiso de Globant con la excelencia y su capacidad para superar las expectativas de sus clientes en un entorno altamente competitivo.

## Seguridad y protección de datos

Globant se compromete con el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales, acorde con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y las regulaciones aplicables en materia de protección de datos. Globant asegura la confidencialidad en el tratamiento de la información personal y mantiene una política transparente al informar sobre los

---

<sup>10</sup>. El POD feedback es una retroalimentación del cliente sobre el rendimiento de un equipo de proyecto/POD en términos de tiempo, calidad y talento asignado en el que se puntúan en una escala del 1 al 5, siendo 1: Totalmente en desacuerdo (Strongly Disagree) - 5: Totalmente de acuerdo (Totally Agree). Esta información es crucial para la mejora continua y se solicita al menos una vez por trimestre a través de la Herramienta de Experiencia del POD. Además, el cliente puede responder al cuestionario de manera proactiva en el momento que lo desee sin que Globant le envíe la solicitud de encuesta.

propósitos del procesamiento de datos y al obtener el consentimiento necesario de los usuarios antes de la recopilación de datos personales.

En cuanto a seguridad, Globant cuenta con certificaciones de alto nivel como la ISO 27001, y un informe **SOC 1 y SOC 2 Tipo 2** que valida el adecuado nivel de protección de los datos personales gestionados por la empresa. El **Equipo de Seguridad de la Información** de Globant (GIST) es responsable de la seguridad interna del Grupo, verificando las actividades de seguridad, proporcionando soporte técnico, gestionando riesgos y asegurando el cumplimiento con las regulaciones.

Además, el enfoque proactivo de Globant hacia la ciberseguridad incluye la formación de equipos especializados como el **Application & Infrastructure Security and Incident Response Team**, que se enfoca en la respuesta y mitigación de incidentes. Estos equipos no solo manejan las respuestas a incidentes significativos, sino que también están integrados en una estructura de control interno que incluyen evaluaciones continuas de incidentes y su potencial escalación para evaluaciones más profundas por parte del Comité de Divulgación, que incluye a altos ejecutivos y asesores externos.

En el año 2023, Globant no ha sufrido ningún incidente de ciberseguridad, problemas de privacidad o violaciones de regulaciones anticompetitivas que hayan tenido efectos materiales en su estrategia de negocio, resultados operativos o situación financiera. Asimismo, no se reportaron solicitudes de información de usuarios por parte de autoridades ni actos de censura gubernamental que afectarán sus productos o servicios en España. A nivel de grupo se registraron un total de 21 eventos de seguridad, identificados como no conformes con las políticas de seguridad de Globant y del cliente. De estos, 2 estuvieron relacionados con la pérdida o robo de equipos móviles de Globant dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.

## Acciones de asociación o patrocinio

A través de asociaciones sectoriales y el patrocinio de actividades alineadas con su propósito, Globant interactúa con la sociedad y la comunidad empresarial. En España, han establecido convenios de colaboración y asociación con entidades como Asociación Española de Multinacionales por la Marca España, AMETIC y Fundación SERES. Además, mantiene relaciones con entidades que promueven la diversidad, la inclusión y la incorporación de mujeres en la industria tecnológica, como REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión).

## Información fiscal

Globant presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de la normativa aplicable en cada uno de los países en los que opera la organización. A continuación, se muestra el resultado de SPC antes de impuestos y los impuestos pagados por país en 2023:

2023	
<b>Resultado del ejercicio antes de impuestos (miles de euros)</b>	€ 22.761
<b>Impuestos sobre beneficios (miles de euros)</b>	€ 79
<b>Resultado del ejercicio después de impuestos (miles de euros)</b>	€ 22.682

## 8. Respeto de los derechos humanos

Globant cumple con el Principio 1 del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que establece que "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente", y el Principio 2, que indica que "Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos", así como con los principios de la **Organización Internacional del Trabajo**, mediante su [Código Ético](#).

Dicho código detalla pautas estrictas sobre cómo debemos comportarnos e interactuar con terceros, manteniendo siempre un marco de ética, integridad y transparencia para proteger y respetar los derechos humanos. Estas normativas abordan los impactos negativos potenciales de las actividades comerciales, desempeñan un papel esencial en la promoción de un entorno que respalde la **diversidad y la inclusión**, y son fundamentales para monitorear y defender los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor, impulsando un cambio positivo en la sociedad en su conjunto.

Globant defiende los derechos humanos en todas sus operaciones globales. Los Globers tienen garantizados **salarios y horarios justos**, conformes a las leyes locales, y un ambiente laboral libre de discriminación. Además, todos los Globers deben firmar el Código Ético al unirse a la empresa para confirmar que han leído el documento y asegurar su cumplimiento.

La **Declaración de Globant sobre Esclavitud Moderna en el Reino Unido** fue emitida conforme a la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido por sus principales subsidiarias en el Reino Unido, detallando los esfuerzos para erradicar cualquier forma de esclavitud moderna en la empresa o cadena de suministro.

Globant se opone firmemente al uso de mano de obra infantil (personas bajo la edad mínima establecida por las leyes y reglamentos aplicables) y al trabajo forzoso (incluyendo trabajo en prisión, servidumbre o condiciones de servidumbre, y trabajo esclavo), y no tolera ninguna forma de trata de personas ni colaborará con terceros que participen en estas prácticas.

# ANEXO I. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018

El presente estado de información no financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Para su elaboración, se ha tomado de referencia los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (2016). El uso de los Estándares GRI se ha hecho de manera selectiva, por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Contenidos	Página	Observaciones
<b>Información básica</b>		
Descripción del modelo de negocio	4-8	-
Marcos utilizados	3, 43	-
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	13-14	-
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
Información detallada	19-23	
Contaminación	19-20	Al ser una empresa tecnológica y de servicios no tiene un impacto a nivel de contaminación atmosférica más allá de las emisiones que pueda generar con su actividad como pueden ser la contaminación acústica o lumínica, generación de olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc.)
Economía circular y prevención y gestión de residuos	21-22	El desperdicio de alimentos no es un aspecto material. El hecho de no disponer de servicios de catering ni cafetería, no existe riesgo de desperdicio de alimentos. De todos modos, la empresa dispone de espacios en las oficinas para que sus empleados puedan llevar su propia comida.
Uso Sostenible de Recursos: Agua	22	El consumo de agua no es un aspecto material para Globant debido a su actividad y tipo de industria (servicios).
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	-	El consumo de materias primas no es un aspecto material para Globant debido a su actividad y tipo de industria (servicios).
Uso Sostenible de Recursos: Energía	22	-
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	22	-
Cambio Climático: Emisiones de GEI	23	-
Cambio Climático: Adaptación	20, 23	-

Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	20, 23	-
Contenidos	Página	Observaciones
Cuestiones medioambientales		
Protección de la biodiversidad: Medidas e impactos	-	Debido al tipo de industria, este aspecto no se considera material. Las operaciones de la compañía no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Aun así, durante 2023 Globant colaboró con la organización Aves Argentinas para desarrollar su catálogo digital de aves.
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo: Número de empleados	8, 25-26	-
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	27	-
Empleo: Número de despidos	32	-
Empleo: Remuneraciones	29	-
Empleo: Brecha salarial	30	-
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	8-11	Los miembros ejecutivos del Consejo de Administración no perciben una retribución adicional por el ejercicio de administración de la sociedad. Los miembros no ejecutivos perciben una remuneración publicada en el <a href="#">Form 20F</a> pag 80.
Empleo: Desconexión laboral	31	-
Empleo: Discapacidad	31-32	-
Organización del trabajo	33	-
Organización del trabajo: Absentismo	34	-
Organización del trabajo: Conciliación	33	-
Salud y Seguridad: Condiciones	34	-
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	34	-
Relaciones trabajador-empresa	35	-
Formación	35-36	-
Accesibilidad Universal	32, 36	-
Igualdad	7, 30, 32, 35, 37	-
Información sobre la sociedad		
Compromisos con el desarrollo sostenible	38-41	-
Subcontratación y proveedores	11-12, 39-40	-
Consumidores: Salud y seguridad	40-41	Al ofrecer servicios a empresas, la salud de los clientes / consumidores no es un tema material para la compañía (ver matriz de materialidad). En cambio, sí lo es la seguridad y protección de sus datos personales.

Consumidores: Reclamos	40	-
Información fiscal	41	En 2023 la empresa ha recibido subvenciones públicas para las operaciones en España por valor de € 221.836

## Respeto de los derechos humanos

Due diligence de derechos humanos	42	Globant no ha recibido ninguna denuncia o reclamación en relación con la vulneración de los Derechos Humanos en 2023.
Riesgos y medidas	42	-
Libertad de asociación y negociación colectiva	35, 42	-
Discriminación en el empleo	33, 37, 42	-
Trabajo forzoso e infantil	42	-

## Lucha contra la corrupción y el soborno

Prevención de corrupción y soborno	11, 12	-
Prevención de blanqueo de capitales	11, 12	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	39	-

Este material hace referencia a contenidos parciales de los siguientes estándares GRI:

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 305: Emisiones
- 306: Efluentes y residuos
- 401: Empleo
- 402: Relación trabajador-empresa
- 403: Salud y seguridad en el trabajo
- 404: Formación y educación
- 405: Diversidad e igualdad
- 406: No discriminación
- 407: Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408: Trabajo infantil
- 409: Trabajo forzoso u obligatorio
- 412: Evaluación de los derechos humanos
- 413: Comunidades locales
- 414: Evaluación social de los proveedores

## ANEXO II. Temas materiales

### Medio Ambiente

- **Cambio Climático:** La urgencia de la crisis climática global requiere acción inmediata y liderazgo de todas las empresas para abordar la importancia del cambio climático.
- **Recursos Naturales:** Cuidar de los recursos naturales es crucial para preservar los ecosistemas y asegurar un futuro sostenible para las generaciones futuras.
- **Cadena de Valor Sostenible:** Generar impactos ambientales y sociales positivos mientras se fortalece la resiliencia y competitividad a largo plazo de la Cadena de Valor.
- **Innovación:** Los objetivos de liderazgo en el espacio digital y cognitivo, los impactos significativos para los clientes y el desarrollo corporativo, incluyendo la innovación relacionada con temas ESG. Un potencial impacto sería la inversión en Innovación Medioambiental.

### Social

- **Compromiso con la Comunidad:** Las comunidades son vitales para el éxito de las corporaciones, sirviendo como valiosas fuentes de talento y permitiendo a Globant crear impactos positivos a través de asociaciones significativas.
- **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI):** Para Globant es importante ser un modelo a seguir en el KPI de diversidad, equidad e inclusión para la industria tecnológica en los países donde operamos.
- **Empleo y Carrera:** Los Globers son fundamentales para el éxito de la empresa y la presencia en ciertos mercados es un ejemplo para oportunidades de empleo y carrera.
- **Educación y Capacitación:** Empoderar a los Globers es crucial para mantenerse a la vanguardia de las tendencias de la industria y ofrecer resultados excepcionales a los clientes.
- **Bienestar y Equilibrio entre Vida y Trabajo:** El bienestar y el equilibrio entre la vida y el trabajo de los Globers son factores esenciales que impactan directamente en su capacidad para ofrecer resultados excepcionales.
- **Salud y Seguridad Ocupacional:** Globant asegura un entorno de trabajo seguro y saludable a través de una política robusta de salud y seguridad ocupacional y protocolos implementados.
- **Inclusión Digital:** Globant genera oportunidades a través de la inclusión digital tecnológica para la inserción laboral.

## Gobernanza

- **Desempeño Sostenible:** El desempeño económico es relevante para la comunidad de inversores y es crucial para la sostenibilidad del negocio.
- **Ética y Cumplimiento:** Como empresa que cotiza en bolsa, se adhiere a los más altos estándares de ética y cumplimiento para obtener la confianza de todas las partes interesadas, inversores, comunidades y Globers.
- **Satisfacción del Cliente:** La satisfacción del cliente es la clave del éxito empresarial, fomentando la lealtad del cliente, la reputación de la marca positiva y el crecimiento sostenible.
- **Relaciones con los Stakeholders:** La relación con stakeholders es vital, ya que sustenta el éxito de las actividades y fomenta asociaciones empresariales fuertes y mutuamente beneficiosas.
- **Integridad Tecnológica, Ética en IA y Privacidad:** Globant asegura la integridad tecnológica, la ciberseguridad y la privacidad es esencial ya que el trabajo tecnológico impacta a los usuarios y la sociedad. Esto permite fomentar su confianza y la protección de su información.
- **Innovación:** Los objetivos de liderazgo en el espacio digital y cognitivo, los impactos significativos para los clientes y el desarrollo corporativo, incluyendo la innovación relacionada con temas ESG. Un potencial impacto sería liderar en el espacio digital y cognitivo, hacer que estos impactos significativos para nuestros clientes y nuestro desarrollo corporativo
- **Estructura de Gobernanza:** Una estructura de gobernanza fuerte fomenta la responsabilidad, la transparencia y la toma de decisiones efectiva, impulsando la confianza y el crecimiento sostenible dentro de una organización.



**Declaración de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera de Software Product Creation, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2023.**

A los Socios/órgano de administración de Software Product Creation, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Software Product Creation, S.L. (en adelante "la organización") y sus sociedades que forma parte de su Informe de Gestión consolidado del mismo ejercicio.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el ANEXO I. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 incluida en el citado Estado de Información no Financiera.

**Responsabilidad de la Dirección**

La dirección de la organización es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación del EINF, según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el seguimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el ANEXO I. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018, del citado EINF.

Asimismo, la dirección de la organización es responsable de definir, implementar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF, así como para el seguimiento del grado de cumplimiento de requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

**Independencia y Competencia**

El equipo auditor ha cumplido los requerimientos de independencia, imparcialidad y demás exigencias de ética, basando sus actuaciones en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

EQA es un prestador independiente de servicios de verificación tal y como se contempla en la Ley 11/2018.

Número: 12155

Fecha de Verificación: 27 / 06 / 2024

Página 1 de 3

European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA España) - Calle Joaquín Bau nº 2 | 1ª Planta | Escalera Derecha | 28036 Madrid  
Queda sujeto al "Procedimiento de Certificación y Condiciones Generales" establecido por EQA



**Verificación**

La verificación es asegurar que la información reportada por la organización en el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD 2023. SOFTWARE PRODUCT CREATION. Globant España. Versión 4: 25/06/2024 de Software Product Creation, completa, transparente y libre de errores u omisiones.

**Independencia**

El alcance de EQA se circunscribe en expresar nuestras conclusiones en una declaración independiente de seguridad limitada, basada en los procedimientos realizados y en los que se han obtenido. El encargo se ha realizado de acuerdo con una metodología basada en los requisitos de la Norma Internacional UNE-EN ISO/IEC 17029 "Evaluación de los requisitos generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

El nivel de encargo de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de un encargo de alta y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es menor.

Los procedimientos realizados se basan en el juicio profesional de los expertos que han intervenido e incluyen consultas, observación de procesos, evaluación de documentación, análisis, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se inician:

con el personal de los diversos departamentos de la Organización involucrados en el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para su verificación.

El alcance de los procesos de los que dispone la organización para determinar cuáles aspectos materiales en relación con sus actividades.

- ✓ Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en el EINF.
- ✓ Análisis de la adaptación del EINF a lo señalado en Ley 11/2018.
- ✓ Comprobación de datos, en base a la selección de una muestra, y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa contenida en el EINF.

Número: 12155

Fecha de Verificación: 27 / 06 / 2024

Página 2 de 3

European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA España) - Calle Joaquín Bau nº 2 | 1ª Planta | Escalera Derecha | 28036 Madrid  
Queda sujeto al "Procedimiento de Certificación y Condiciones Generales" establecido por EQA



Debido a que se han realizado y de las evidencias obtenidas, no ha surgido ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información reportada por Software Product Creation, S.L. y sus sociedades dependientes del ejercicio finalizado el 31/12/2023, no está presentada de manera completa, transparente y libre de omisiones materiales que nos haga pensar que el informe de Gestión consolidado 2018 recogidos en ANEXO I. Referencias a contenidos establecidos en el citado EINF.

Este informe se emite a la dirección de Software Product Creation, S.L. en el formato suscrito entre ambas partes.

Este informe es una respuesta al requerimiento establecido en la normativa de verificación que podría no ser adecuado para otros propósitos y fines.

*Española Martínez García*  
Española Martínez García  
Directora de Certificación

Número: 12155

Fecha de Verificación: 27 / 06 / 2024

Página 3 de 3

European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA España) - Calle Joaquín Bau nº 2 | 1ª Planta | Escalera Derecha | 28036 Madrid  
Queda sujeto al "Procedimiento de Certificación y Condiciones Generales" establecido por EQA