

2023年版 サステナビリティ レポート



目次

- ① はじめに
- ② 本レポートについて
- ③ HubSpotについて
- ④ ハイライト
- ⑤ 気候変動アクションへの投資
 - ネットゼロ実現への取り組み
 - 気候変動のリスクと機会
- ⑥ 従業員のための価値と公平性の実現およびコミュニティの支援
 - 職場における多様性、インクルージョン、公平性の推進
 - ハイブリッド環境での有意義なつながりと心身の健康づくり
 - コミュニティにおける影響力の拡大
- ⑦ グッドガバナンスの実践
 - HubSpotの取締役会
 - 倫理的で責任あるビジネスを通じた信頼の維持
- ⑧ 内容索引
- ⑨ TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) レポート



はじめに

HubSpotは、未来を担う世代が誇れる企業づくりを目指しています。

この目標が当社の事業運営、従業員を大切に作る姿勢、お客さまの問題解決、そして数多くの企業の成長を支援するという当社のミッション達成の原動力となっています。2021年に初めてサステナビリティレポートを公開して以来、当社はESG(環境、社会、ガバナンス)への取り組みを着実に進展させてきました。現状を把握し、単に目標を明確にするだけでなく、「気候変動アクションへの投資」、「従業員のための価値と公平性の実現およびコミュニティの支援」、「グッドガバナンスの実践」の3本の柱を軸に、目標達成に向けて行動を起こしています。HubSpotにとって、ESGはTo-Doリストの単なる1項目ではなく、持続可能性と公平性に優れ、高い業績を上げる企業をつくるための中核を成す、戦略的な優先事項の1つとなっています。2023年版サステナビリティレポートでは、これまでの取り組みの進捗を振り返るとともに、明るい未来に向けて有意義かつ長期的に望ましい変化をもたらすための機会を特定しています。

2022年、当社はSBT(科学的根拠に基づく排出削減目標)を掲げ、ビジネス全体にわたって脱炭素化の取り組みを強化することで、気候変動への戦略をさらに拡大しました。また、従業員の意見を尊重し、ハイブリッド環境のカルチャー醸成に投資しました。具体的には、新たなつながりを創出する機会を意図的に設け、専用のボランティア活動プラットフォームを用意することで、熱意ある従業員が関心を持つ活動に貢献できるようにしました。さらに、不安定なマクロ経済環境、自然災害、戦争、不確実性が重なる最悪の状況を乗り越えるために企業が奮闘する中、当社のコアバリューである共感力を活かして、お客さまやコミュニティの支援に乗り出しました。

明るい未来を創造できる企業を築くには、その実現に向けて力を合わせて取り組む必要があります。当社のESG活動を支持してくれる数千人の従業員、有意義なフィードバックを提供して下さるお客さまとパートナーさま、取締役会のメンバーなど、当社の持続可能な成長とパーパス(存在意義)の実現を支える全ての人々に感謝いたします。



本レポートについて

2023年版サステナビリティレポートは、当社のESG活動の成果を振り返るとともに、持続可能な未来の実現に向けて今後の展望をまとめた、2021年、2022年に続き、第3号となるHubSpotの年次報告書です。

ESGに関する当社のイニシアチブ、データ、今後の取り組みの報告においては、進捗が見られた分野、得られた知見、改善していくべき点について透明性を確保するよう努めています。本レポートは、当社のコアバリューとして、Humble (謙虚さ)、Empathetic (共感力)、Adaptable (適応力)、Remarkable (卓越性)、Transparent (透明性)を意味する「HEART」と、業界の主要フレームワークに従って作成されています。

レポートの対象期間と範囲

本レポートは1年ごとに年次報告書として公開されています。前回のレポートは2022年6月に発行されました。別途記載されている場合を除き、本レポートでは2022年12月31日を末日とする会計年度のHubSpotのグローバルな活動と、2023年第1四半期の重要なマイルストーンについて取り上げています。

報告のフレームワーク

本レポートでは、当社の関係者にとって特に重要なESGに関する情報の開示に焦点を当て、この開示情報を踏まえ、将来的にビジネスの成長と有意義な進展が見込まれる領域の測定と管理について重点的に説明しています。また、本レポートはSASB (サステナビリティ会計基準審議会)のソフトウェアおよびITサービス業界向けの勧告に準拠し、国連で採択されたSDGs (持続可能な開発目標)、GRI (Global Reporting Initiative)、金融安定理事会のTCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)を参照して作成されています。詳細な開示情報の一覧については「[内容索引](#)」のセクションをご覧ください。HubSpotは世界13か国でビジネスを展開するグローバル企業として、当社のビジネスや従業員、関係者の皆さまに影響を及ぼす可能性のある規制改正の動向についても常に注意を払っています。



監督と重要課題の評価

ESGを担当する当社のディレクターをリーダーとして、企業カルチャー、DI&B(多様性、インクルージョン、帰属意識)、法務、調達、設備などの部門を越えた専任のチームが、ESGの戦略とイニシアチブを推進します。全社的なESG活動は、取締役会から選出された指名・ESG委員会により少なくとも年に2回見直されます。また、ESGのトピックについても、取締役会の全体会議およびその他の取締役委員会によって適宜話し合いが行われます。当社は2021年にマテリアリティー(重要課題)の評価を実施し、HubSpotのビジネス、関係者、成長にとって特に重要なサステナビリティのトピックとして、「エネルギーと排出量」、「DI&B」、「プライバシーとデータの保護」を特定しました。これらのトピックは戦略的な優先課題を判断する上で参考にされていますが、当社のESG活動の範囲はこれに留まりません。今後は関係者からのフィードバックを定期的に収集しつつ、数年ごとにトピックの再評価を行っていく予定です。

保証

本レポートの情報の確認には、HubSpotの経営陣および取締役会から選出された指名・ESG委員会が携わっています。2022年度の温室効果ガス(GHG)排出量のデータについては、独立第三者機関であるApex Companies LLC (Apex) に検証を依頼しました。この検証の対象には、スコープ1のGHG排出量とスコープ2のGHG排出量(ロケーションベースとマーケットベース)のほか、「購入した物品およびサービス」「資本財」「燃料およびエネルギー関連活動」「事業運営に伴う廃棄物」「出張および従業員の通勤」に関するスコープ3のGHG排出量が含まれます。2022年度のGHG排出量データについては、正確性と完全性に対する限定的な保証を得ています。詳細については、Apex発行の第三者機関[保証書](#)をご覧ください。

当社のサステナビリティへの取り組みにご関心をお寄せいただき、ありがとうございます。ご意見やご質問がありましたら、pr-japan@hubspot.com (HubSpot Japan PR チーム) までお送りください。

将来の見通しに関する記述

本レポートには、1995年の米国私的証券訴訟改革法の定義に基づく「将来の見通しに関する記述」が含まれています。これには、ESGに関する当社の目標、確約、戦略、成果のほか、関連するビジネスや関係者への影響が含まれ、「今後の取り組み」に記載されている計画などが該当します。将来の見通しに関する記述には、本レポートに記載されている計画、目的、期待、予定、その他の記述のうち過去の事実ではないものや、「期待する」、「予想する」、「予定する」、「計画する」、「確信する」、「努める」、「推定する」という表現や同様の意味を持つ語句を含む記述が該当します。また、将来の見通しに関する記述は、現時点で入手している情報とこれまでの想定に基づくHubSpotの計画、予定、期待、戦略、見通しについて、現時点での見解を示すものです。HubSpotは、将来の見通しに関する記述が提示あるいは示唆する計画、予定、期待、戦略、見通しが妥当であると考えていますが、これらの計画、予定、期待、あるいは戦略が実現または達成されることを保証するものではありません。また、実際の結果は、将来の見通しに関する記述の内容と大きく異なる可能性があります。実際の結果は、当社が制御できないさまざまなリスクと要因に左右されます。こうしたリスクと要因には、2022年12月31日を末日とする年度を対象とした年次報告書「Form 10-K」や2023年3月31日を末日とする四半期を対象とした四半期報告書「Form 10-Q」、それ以降に提出されたHubSpotのSEC（米国証券取引委員会）への報告書に詳述された内容が含まれます。HubSpotは、新しい情報や将来の事象などの結果を受けて、本レポートに記載された将来の見通しに関する記述を更新する義務を負いません。

本レポートには、ビジネスの評価、業績の測定、トレンドの把握、事業計画の策定、戦略的な意思決定のためにHubSpotが使用する経営指標が数多く含まれています。経営指標の定義と算出方法の詳細については、2022年12月31日を末日とする年度を対象とした年次報告書「Form 10-K」や2023年3月31日を末日とする四半期を対象とした四半期報告書「Form 10-Q」、それ以降に提出されたHubSpotのSECへの報告書をご参照ください。

本レポートでは、特定の商標やサービスマークを参照目的で使用しています。こうした商標やサービスマークは全て、現在および将来にわたり各所有者の財産です。



HubSpotについて*

HubSpotは、「使いやすさ」と「高度な機能」を両立させた製品とサービスで企業の成長を支援するクラウド型のCRM（顧客関係管理）プラットフォームを提供しています。HubSpotのCRMプラットフォームにはマーケティング、営業、カスタマーサービス、オペレーション、ウェブサイト管理などの製品が含まれており、顧客を惹きつけ、信頼関係を築き、顧客満足度を高めることで自社も成長していく「インバウンド」の思想の実践を支援します。2022年にはGlassdoorの「最も働きやすい企業」ランキングで第2位に輝き、Great Place to Work、Comparably、Fortune、Entrepreneur、Inc.などから優れた企業文化を評価されています。



本社を置く米国以外のグローバルな売上高が**2022年度の売上高合計の46%**を占めている



45,000人以上がINBOUND 2022に参加登録



地球温暖化や構造的不平等、経済の不安定化といった課題が山積する現在、当社のビジネスのあらゆる面において、サステナビリティを最優先することが急務であると考えています。そこでHubSpotは、従業員、お客さま、コミュニティのために、ESGに関する有意義な進展を遂げられるように努めています。そして、高い業績を挙げ、公平性に優れたカルチャーを醸成し、お客さまの信頼を維持し、責任を持って当社のGHG排出量を管理することに注力しています。今後の世代のために明るい未来を築けるよう、2023年も積極的に投資を行ってまいります。

ヤミニ・ランガン

HubSpot最高経営責任者 (CEO)



創業

2006年



17.31億ドル

2022年度の収益



7,400人以上**

13か国の拠点および
リモートで働く従業員の数



177,000社以上

120か国以上のお客さまの数

ハイライト*



SBTi (Science Based Targetsイニシアチブ) の
認定を取得するため

GHGの排出削減目標

の申請書を提出



2023年にBarron's誌の
最も持続可能な100社に選出



多様性を尊重しているCEOランキングで上位を獲得
(Comparablyによる調査)

1:1の ジェンダー比率

を経営幹部レベルで実現

70%

取締役会に占める女性と
有色人種の割合

全社の従業員のうち

47%

が女性

ハイブリッド勤務の従業員のつながりを築くため

8,000人以上の交流

を実現する対面およびオンラインのイベントを実施し、
カルチャーの醸成、多様性の推進、学習の場を提供

868,500ドル

寄付活動や従業員によるボランティア活動を通じた、
世界中のコミュニティーへの貢献**

475,000人以上

HubSpotアカデミーの無料のインバウンドマーケティング、
営業、カスタマーサービスの担当者向けオンライン
トレーニングを受講し、認定資格を取得

気候変動アクションへの投資



天候の深刻な変化や甚大な被害をもたらす自然災害の増加などにより、気候変動の影響はすでに当社のお客さま、従業員、パートナーさま、そしてコミュニティの皆さまにも及んでいます。当社はこうした状況の長期的な影響を踏まえ、当社プラットフォームを日常的にお使いいただいている世界中のお客さまのために、できる限りレジリエンスのある持続可能なビジネスを実現すべきだと考えています。そのため、事業運営およびバリューチェーン全体にわたって化石燃料からの脱却に取り組み、2040年までにCO2（二酸化炭素）排出量のネットゼロ達成を目標として掲げています。地球に優しい世界の実現に必要な変革を推進するために、お客さま、サプライヤー、パートナーの皆さまと共に歩んでいきたいと考えています。

ホイットニー・ソレンソン

HubSpot最高技術戦略責任者



何世代にもわたって繁栄する企業をつくるには、地球のために自分たちができることを行う必要があります。

当社のサステナビリティへの取り組みも3年目を迎え、ネットゼロの実現に向けて大きく前進できたことを誇りに思います。2020年、当社はGHGの排出基準を設定し、環境戦略の基礎を築きました。2021年には、当社の全ての建物で使用する電力を100%再生可能エネルギーで賄うとともに、当社のサプライヤーによるサステナビリティ活動にも関与するようになりました。さらに、2022年には、意欲的な気候変動アクションへの積極的な姿勢を示すために、SBTiに参加しました。

当社は現在、多くの気候科学者や専門家によって世界的に支持されている通り、地球温暖化による温度上昇を産業革命以前の水準から1.5°Cに抑えるべく、科学的根拠に基づく目標の達成に力を入れています。その一環として、ビジネスの実践手法や運営方法、カルチャー、バリューチェーン全体にわたって環境への配慮を組み込んでいます。

ネットゼロ実現への取り組み

地球温暖化による温度上昇を産業革命以前の水準から1.5°Cに抑えるためには、高い目標を掲げ、協力し合うとともに、最新の気候科学に沿って行動することが求められます。そうした理由から、当社はSBTiに参加し、同じ志を持つ人々や主要な企業で構成されるコミュニティの一員として、積極的な気候変動アクションを加速させることにしました。SBTiは科学的な根拠に基づいた目標設定のベストプラクティスを定義して促進し、企業のGHG排出量の削減目標を独立して評価するイニシアチブです。

2022年10月、当社は短期的な科学的根拠に基づく目標と長期的なネットゼロの目標の申請書を提出しました。SBTiによる審査を経て、2023年7月までに承認される見込みです。当社の状況は[SBTiのウェブサイト](#)をご覧ください。当社の目標を達成するためには、あらゆる角度から環境負荷を低減する必要があります。これには、不動産設備に関するサステナビリティへの配慮、出張に伴うGHG排出量の削減のほか、サプライヤーへのサステナビリティ活動の働きかけと、バリューチェーン全体にわたる強固なパートナーシップの構築が含まれます。



当社の目標



ネットゼロ達成

2040年

エネルギー戦略

持続可能な建物の実現

- 省エネ対策を実施し、従業員に対して持続可能な行動を促すことで、オフィスのエネルギー消費量を削減
- 再生可能エネルギー100%の電力を購入するなど、エネルギー源として化石燃料に頼らない方法を適宜選択
- 新たな建物をリースする際のサステナビリティ基準を導入

ハイブリッドワークと出張

人とのつながりとサステナビリティの両立

- 従業員の出張に関するガイドラインを策定して、ビジネスを拡大しつつ、GHG排出量を最小限に抑制
- 意識向上キャンペーンと啓発資料を通じて、従業員によるハイブリッドワークでのGHG排出削減を支援

サプライチェーン

サプライヤーとの協力による低炭素経済の構築

- 当社のサプライヤーにも脱炭素化の取り組みへの参加を呼びかけ、科学的根拠に基づく目標を設定するように推奨
- ベンダーの管理プロセスの一環として、サステナビリティ基準を追加
- サプライヤーによるサステナビリティへの対応に協力し、活動を支援

現在の進捗

- SBT (科学的根拠に基づく目標)とネットゼロの目標の申請書を提出しており、SBTiによる審査を経て、2023年7月までに承認される見込みです。
- 再生可能エネルギーの購入とEAC (エネルギー属性証明書)の購入を組み合わせ、スコープ1とスコープ2のカーボンニュートラル (温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させること)を達成しました。当社は再生可能エネルギー源への投資とEACの購入により、各地のオフィスにおけるGHG排出量の削減を図っています。
- 主要な建物のオフィスペースを最適化してエネルギー効率を改善し、事業運営に伴う環境負荷を低減しました。長期的なサステナビリティ目標の一環として、2030年までに可能な限りオフィスで使用する電力を100%再生可能エネルギーに切り替えることを目指します。
- ISO 14001 (環境マネジメントシステムの国際規格) に対する社内の対応能力および専門知識の蓄積と、主要環境プログラムの開発に努めました。この1年間、当社は従業員のトレーニングと能力開発に投資し、当社の事業運営による環境への影響について理解を深め、改善の機会を見極められるように後押ししました。
- サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動をさらに普及させるために、ITアセット管理チームと協力して、ベンダーの評価基準に環境への配慮を組み込みました。
- TCFDのフレームワークに基づいて、HubSpotにおける気候変動に関するリスクと機会を特定して評価しました。この評価によって得られた知見は、気候変動への適応に関する当社の戦略的な取り組みを報告する際や、気候関連のリスクに対処し持続可能な成長の機会を活用する上で堅実な計画を策定する際に役立てられています。
- サステナビリティに関する当社イベントチームのノウハウを蓄積するとともに、サステナビリティに関するガイドラインを策定することで、引き続き当社イベントのサステナビリティの強化に努めました。このガイドラインは、当社が今後開催するイベントのフレームワークとして活用されます。
- 従業員の持続可能な行動と当社の目標達成の促進を目的として、知識向上のためのさまざまなリソースを導入し、サステナビリティに関する意識啓発と専門知識の蓄積に努めました。こうしたリソースには、サステナビリティに焦点を当てた四半期ごとの従業員エンゲージメントキャンペーンや、ESGの問題を扱った教材や能力開発用の資料が含まれます。



今後の取り組み

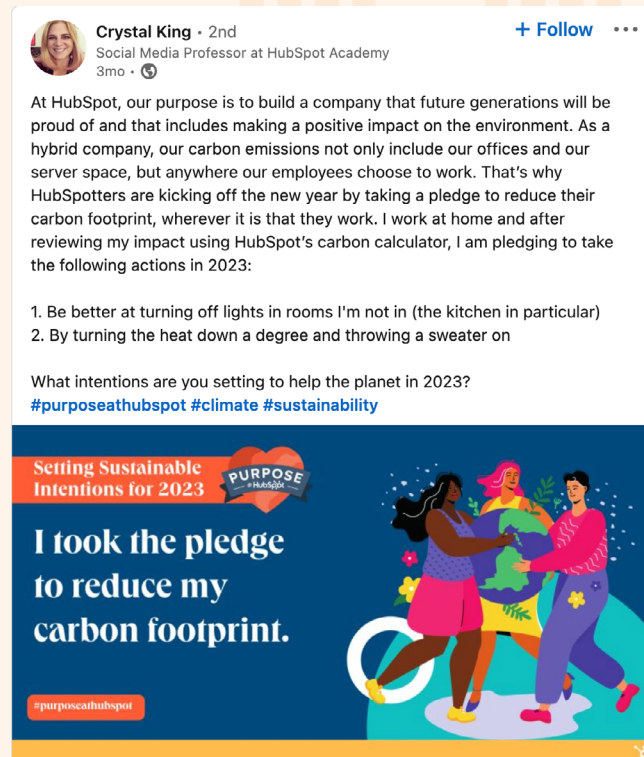
- 事業運営、出張、サプライチェーンにわたってGHG排出を抑制するための優先課題に取り組み、科学的根拠に基づく目標の達成に努めます。具体的には、エネルギー効率に優れた技術の活用、再生可能エネルギーの調達、持続可能なサプライチェーン管理など、さまざまな取り組みや対策を実施して、カーボンフットプリント（温室効果ガス排出量を二酸化炭素に換算し合算した量）の削減とパリ協定の目標に沿った事業運営に積極的に取り組んでいます。
- 情報の透明化とサステナビリティへの継続的な取り組みの一環として、2023年にはCDP（旧Carbon Disclosure Project）質問書に回答する予定です。このフレームワークを採用することにより、情報開示の一貫性と比較可能性を高めるとともに、気候関連のリスクと機会、サステナビリティ目標の達成状況について、関係者に対して必要な情報を確実に提供したいと考えています。
- 引き続きISO 14001規格に準拠した既存の環境マネジメントシステムの運用を続けていきます。この取り組みは、地球環境への責務の遂行と、事業運営のあらゆる側面にわたって環境負荷を最小限に抑える当社の継続的な努力を反映したものです。
- 従業員の積極的な関与を促し、HubSpot全体で持続可能な行動様式の変化を促進します。また、多彩なキャンペーンやプログラムを通じて、そうした活動の継続に努めます。従業員がサステナビリティの重要性を理解し、環境負荷の低減に向けてアクションを起こすために必要な知識やツール、リソースを提供することにより、当社のサステナビリティ目標に対する従業員の積極的な貢献を後押ししていく予定です。
- また、社内でサステナビリティへの取り組みを続けると同時に、当社のバリューチェーンの範囲を越えて、低炭素経済への移行を促進する機会の発掘に注力します。当社は環境と社会に対してプラスの影響を及ぼす取り組みを支援することの重要性について認識しており、今後この分野での活動を検討していきます。



ハイブリッドワークにおける GHG排出削減への協力を全従業員に呼びかけ

HubSpotは世界13か国でビジネスを展開するハイブリッド企業です。そのため、従業員の通勤と自宅勤務によって発生するGHG排出量は、当社の環境負荷全体において非常に大きな割合を占めています。実際に2022年の総排出量の約11%がリモートワークに起因していました。そこでハイブリッドワークをさらに持続可能なものにするために、2023年の初めに社内向けの排出量計算ツールをリリースし、従業員が各自のGHG排出量を把握して対策を講じることができるようにしました。

当社はSustainabl.coと提携し、全世界の従業員向けに排出量計算ツールをカスタマイズしています。このツールでは、働き方と就業場所に関する5分ほどのアンケートに答えると、排出量の算定結果と環境負荷を低減するためのヒントが記載された詳細なレポートが作成されます。その後、各自のGHG排出量に関する今後1年間の対策を宣言するよう促されます。このキャンペーンを開始してから1週間以内に、さまざまな地域や役職の700名を超える従業員がアンケートに回答し、作成されたレポートを確認してハイブリッドワークにおけるGHG排出量について理解を深めました。



気候変動のリスクと機会

気候変動によるビジネスと運営への影響について理解を深めていく中で、HubSpot全体でサステナビリティの実践をどのように改善できるかを検討してきました。重点領域の1つが、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による勧告に準拠した評価の実施です。

2022年には堅実な気候シナリオを作成し、さまざまなビジネスユニットと経営陣が協力して、HubSpotと関連の深い気候関連のリスクと機会を洗い出すことに注力しました。当社がTCFDの要件を全て満たすためには、まだすべきことが残っています。具体的には、気候関連のリスクと機会の定量化について、今後数年間で実現させる予定です。

TCFDの主要4項目に対するHubSpotの現在のアプローチと今後の計画の要旨については、「[TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）レポート](#)」のセクションをご覧ください。

2022年度の 温室効果ガス排出量

エネルギーと排出量の詳細データについては
「[内容索引](#)」のセクションをご覧ください。

活動の種類	排出量 (CO2換算トン)
● オフィス	1,296
● 従業員の移動	1,880
● サプライチェーン	43,300
● リモートワーク	5,861
● その他	244
合計	52,581

オフィス:電力(エネルギー属性証明書の購入分を含む)、天然ガス使用量、冷媒漏えいの推定量です。

従業員の移動:業務出張と、従業員の日常的な通勤に伴う推定排出量の合計です。新型コロナウイルスの世界的な感染拡大を受けて、2021年には従業員の移動が大幅に減少しました。2022年には出張が再開されましたが、本レポートに記載された従業員の移動による排出量は、標準的な年間排出量と比べて少なくなっています。

サプライチェーン:HubSpotが購入した物品やサービスのサプライチェーンで発生する排出量です。これには、当社のデジタル製品のサプライチェーンと、当社が事業運営のために購入する物品とサービスのサプライチェーンが含まれます。排出量の大部分は支出データに基づいて推定されています。ただし、HubSpotの主要クラウド サービス ベンダーから報告されたスコープ2の排出量を除きます。2022年度は設備投資に伴う排出量を算定しているため、今回のレポートにはスコープ3の資本財に関する排出量が含まれます。

リモートワーク:2022年を通して従業員が自宅で業務を行った際の家庭用の電力と天然ガスの使用に伴う排出量を推定したものです。

その他:事業運営に伴う廃棄物(CO₂換算32トン)と、上流工程のFERA(燃料およびエネルギー関連活動)(CO₂換算283トン)が含まれます。

排出量の種類	排出量 (CO2換算トン)
スコープ1	0
スコープ2:電力(マーケットベース)	0
スコープ2:電力(ロケーションベース)	1,710
スコープ2:購入した暖房	1,177
スコープ2:購入した冷房	119
スコープ1とスコープ2の合計(マーケットベース)	1,296
スコープ1とスコープ2の合計(ロケーションベース)	3,006
上流のスコープ3排出量	
購入した物品およびサービス	41,690
資本財	1,610
燃料およびエネルギー関連活動(マーケットベース)	212
事業運営に伴う廃棄物	32
出張	1,784
従業員の通勤	96
リモートワーク	5,861
算定後のスコープ3総排出量	51,285
スコープ1、2(マーケット)とスコープ3の合計	52,581

スコープ1:HubSpotは全ての建物をリースしているため、暖房、換気、空調設備の所有権やメンテナンスの責任を負わず、運用管理を行っていません。また、GHGプロトコルのスコープ2ガイドンス(2015年)に従い、購入した暖房(天然ガス)と冷房(冷媒)の排出量をスコープ2の報告に記載しています。HubSpotでは、車両の所有やリースはしていません。

スコープ2:電力(マーケット):2022年の消費量の100%に相当する電力を再生可能エネルギーによって調達したため(再生可能エネルギーとエネルギー属性証明書の購入を含む)、ゼロと報告しています。HubSpotでは、ASEANグリッド地域を1つのマーケットとして定義しています。

スコープ2:電力(ロケーション):この算定には、HubSpotの拠点がある地域の平均グリッド炭素強度が考慮されています。

従業員のための 価値と公平性の実現 および コミュニティの支援



持続可能性と公平性に優れ、高い業績を挙げる企業づくりを目指す中で、当社は実りある進展を遂げてきました。引き続き、優秀な人材を見極め、そうした人材に投資するとともに、柔軟性や人とのつながりを重視し、多様性と帰属意識を優先することを核心に据えたカルチャーの構築に注力してまいります。こうした取り組みを通じて、当社のお客さまとコミュニティに対して、継続的な価値と影響をもたらすことができると考えています。

ケイティ・バーク

HubSpot最高人材責任者 (CPO)



今日、中小企業に対する支援は決して十分とは言えません。このような状況で必要なのは、ビジネスの成長に合わせて拡張可能なオールインワンのプラットフォームです。そこでHubSpotは、ビジネス成長を日々後押しするために、ソフトウェア、学習用コンテンツ、ユーザーコミュニティから成る統合エコシステムを構築しました。このHubSpotエコシステムは、さまざまなアセットクリエイター、アプリパートナー、サービスプロバイダーが参加している、豊富な学習リソースがそろった活発なネットワークで、組織の成長と、現在活動中の起業家やデジタルマーケティング担当者のスキル向上の支援を目的としています。

このエコシステムを支えているのは当社の従業員です。HubSpotでは、テクノロジー業界での幅広い経験を持つベテランに対しても、製品開発・エンジニアリング、マーケティング、営業、カスタマーサービス、人事の各部門におけるテクノロジー業界未経験の新人に対しても、同様に能力開発投資を行い、全ての従業員がお客さまに寄り添い、複雑な問題を解決し、能力を最大限に発揮できるように支援しています。HubSpotは、優秀な人材が成果をもたらし、自らの目的を見出し、ありのままの自分でいられるような企業づくりを目指しています。公平性、インクルージョン、職場や地域への貢献を重視する職場環境を創出することにより、人とのつながり、キャリア、コミュニティの構築を真摯に追求しています。

HubSpotの受賞歴



最も
持続可能な
米国企業100社

Barron's誌 2023年



グローバル文化が
最も浸透している
会社
第5位

Comparably



働きがいのある
会社
ベスト100

Great Place
to Work®



最も多様性を
尊重しているCEO
第4位

Comparably



HUBSPOTのカルチャーコード

HubSpotのカルチャーは場所に縛られたものではなく、当社が重視する「HEART」の価値観、素晴らしい従業員、製品開発の方法、そしてお客さまとコミュニティとのつながりを築く方法に基づいています。

HUBSPOTの従業員リソースグループ(ERG)

フルタイムのプログラムマネージャーが運営し、エグゼクティブ、リージョナル、リーダーシップの各カウンシルが後援するERGには、Women@HubSpot、People of Color at HubSpot、BLACKhub、LGBTQ+ Alliance、Families@HubSpotがあります。

その他にも、あらゆる年齢層の受け入れ、能力とアクセシビリティ、退役軍人など、多様なテーマを掲げるグループが世界中で活動しています。

職場における多様性、インクルージョン、公平性の推進

HubSpotのカルチャーコードにある通り、当社の最も大切な財産は従業員です。従業員が全力で仕事に打ち込めるような公平な職場環境を実現することがHubSpotのビジネスの根幹にあり、それを実現してこそ、各部門やお客さま、コミュニティの成長を支援できます。当社は毎年、[多様性、インクルージョン、帰属意識に関するレポート](#)で従業員の多様性に関するデータを公開し、当社の取り組みの進捗と改善点を明らかにしています。

現在の進捗*

- 2022年、当社の従業員に占める女性の割合は47%に達し、ノンバイナリーの従業員は0.2%でした。さらに、幹部 (CELT: Company Executive Leadership Team) レベルで1:1の男女比を実現しています。
- 2021年と比較すると、2022年にはBIPOC (黒人、先住民、有色人種) の割合が3ポイント増加して38%になり、障がいがあると表明した従業員が9.8%から11.3%へと増加しました。
- 新入社員の必修カリキュラムには反人種差別のトレーニングが組み込まれており、2022年には2,000人以上の従業員が受講しています。
- HubSpotは、[アイルランドを対象とした性別による賃金格差レポート2022年版](#)で、2021年7月～2022年6月までの期間にわたるアイルランドにおける男女間賃金格差に関する統計データを公開しました。
- 会社と従業員が共に成長できるよう、2022年にはHubTalksを複数回開催し、さまざまな専門家やソートリーダー、イノベーターを招いて、HubSpotのミッション、カルチャー、ビジネス目標に関連したトピックについて意見を伺いました。さらに、トレーニングや読書会などの定期イベントの実施や、従業員が安らげる居場所や学びの場を生み出すのに役立つリソースの提供を通じて、当社の従業員リソースグループ (ERG) 内でコミュニティを構築し、つながりを深めることにも力を注ぎました。



*当社の多様性に関するデータの詳しい内訳については、[2023年版の多様性、インクルージョン、帰属意識に関するレポート](#)をご参照ください。

今後の取り組み

- Black Advisory Board (黒人諮問委員会)、BIPOCのリーダー向けのRISEメンターシップ、HubSpotの女性幹部を対象としたLeadHERプログラム、既存の従業員リソースグループといった、当社の基幹DI&Bプログラムを維持し、継続していきます。
- 全世界ではジェンダー平等実現に向けた採用と維持、米国ではBIPOC (黒人、先住民、有色人種) の従業員の採用と維持に取り組みます。
- 高い成果を挙げられるインクルーシブなチームを構築するために必要なツールをマネージャーに提供します。具体的な手段としては、世界中のマネージャーを対象とした、心理的安全性に関する有意義なトレーニングを実施します。
- 給与の透明化、スムーズな支払い、賃金格差解消の取り組みを拡大します。

2022年のアンケートでアイデンティティの自己申告を選択した従業員の統計情報

30.9%

保護者

1.3%

退役軍人

13.1%

LGBTQ+コミュニティのメンバー

0.9%

トランスジェンダー

11.3%

障がい者

47.2%**

米国人一世

1.3%*

ノンバイナリー

*ノンバイナリー／性別不合のデータは、自己申告のアンケート母集団のみを反映しています。本レポートで前述したジェンダーニュートラルのデータは、EEOC (雇用機会均等委員会) のデータを反映しています。

**このデータはHubSpotの米国の従業員数のみを反映しています。

人権の尊重

人権の尊重は、HubSpotの基本的な価値観です。当社の[人権ポリシー](#)は、人権に対する当社の立場を表明したもので、全社的なDI&B (多様性、インクルージョン、帰属意識) への取り組みに沿って規定されています。HubSpotは自社のポリシーと手順に従い、差別やハラスメントといった人権侵害の防止と対応に努めます。人権を優先させることで、全従業員にとって安全かつ協力的な職場環境を創出し、倫理にかなったビジネスの実践を推進することを実現しています。



ハイブリッドワーク環境での有意義なつながりと心身の健康づくり

2020年、HubSpotはハイブリッドワークこそが未来の働き方であると確信しました。そのため、従業員がそれぞれ自分の能力を発揮できる場所がどこであっても、全ての従業員に対してキャリアアップの機会が平等に与えられる柔軟な就業モデルを採用しました。ハイブリッドモデルを導入した当初は、従業員の39%が完全リモート勤務を選択しました。現在では、その割合は64%にも上り、フレックス勤務（オフィス勤務と自宅勤務の組み合わせ）は28%、オフィス勤務は8%となっています。今後はハイブリッドワークが主流になると確信すると同時に、人とのつながりの築き方が、パンデミック前とは根本的に変わったことも実感しています。こうした現在、従業員は、同僚やお客さま、コミュニティと有意義なつながりを築くためのさらなる機会を探し求めています。



そこで従業員にオフィス勤務に戻ることを求めても、摩擦が増えるだけで何の解決にもなりません。当社の焦点は、従業員が集まり、交流を深めて、コミュニティを構築する手段を増やせるよう、ハイブリッドモデルを進化させることです。言い換えれば、単にお茶を飲みながら雑談するのではなく、個人的な関係を深められる機会を設けること、オフィスの外でチームが実際に顔を合わせる機会をつくるだけでなく、テクノロジーの活用やマネージャー向けの支援資料の充実を図ること、さらに従業員が集まるための場所と時間を確保すると同時に、GHG排出量を最小限に抑えることに重点的に取り組むということです。2023年には新たな施策として、Purpose（目的）、Ease（気軽さ）、Equity（公平性）、Sustainability（サステナビリティ）の4つの要素を軸としたConnect4イニシアチブの進展を図ります。この4つの要素を全て結び付けることにより、ハイブリッドワークにおける有意義なつながりを構築できると考えています。

現在の進捗

- ハイブリッドワーク環境での有意義なつながりの構築に注力するため、HubSpotは次のような取り組みを行っています。
 - 従業員の家族向けの職場見学会やSlackを使用した「Growing with Pride」ハッシュタグチャレンジなど、年間を通じて、従業員が誰でも参加できる交流イベントを開催することにより、同僚とのつながりが実感できる機会を意図的に創出
 - マネージャー向けに、Hybrid Workシリーズ（月1回）やDI&Bディスカッションキット（月1回）などのリソースとガイダンスを提供
 - オフィスから遠く離れた場所で働く従業員にも、つながりを築く機会を平等に提供するために、各地域でリーダー向けの交流会を主催
- メンタルヘルス意識向上月間やヘルスケア&ウェルネス週間のプログラムを企画し、2,700人を超える従業員がオフィス内およびオンラインのイベントに参加しました。健康的な生活習慣と有意義なつながりを築くことを目的に、ヨガやマインドフルネス、料理、懇親会などが実施されました。
- 空間の設計にこだわり、心地よさを追求することで、従業員の心身の健康とつながりの強化をサポートしました。
 - 育児中の女性の職場復帰を支援する26室の授乳室
 - 瞑想やメンタルヘルスの促進に利用できる11室のウェルネスルーム
 - 16室のフィットネスルームとレクリエーションスペース（ゲームエリアやジムなど）
- 従業員の柔軟性を最大限に高め、ハイブリッドワークの推進に注力するために、新しい国や地域に開設した事業拠点を維持するとともに、就業場所に関する制度を追加しました。これに伴い、既存の一時的な移動ポリシーを変更し、従業員が就労許可を取得した国で最長90日間のリモートワークを可能にしました。



今後の取り組み

- つながり構築のための4つの要素を軸として、Connect4戦略の運用を開始します。
 - **Purpose (目的)**: 従業員が部門を越えて個人的なつながりを築けるよう、意図的に機会を提供します。具体的には、従業員が任意に参加する「コネクションデー」を設け、有志をオフィスに集め、親睦会や懇親会を通じて他の従業員と交流できる機会を提供したり、年間を通じて、人脈づくりに特化した「コネクションイベント」を開催したりして、従業員が出会うための目的、時間、場所を提供する予定です。
 - **Ease (気軽さ)**: テクノロジーを活用し、交流体験を新鮮かつ気軽に楽しめるようにすることで、つながりの壁を解消します。例えば、新入社員が入社1日目から親睦を深められる機会のほか、高い成果を挙げるハイブリッドチームをまとめられるよう支援するマネージャー向けの各種ツールやリソースの提供を行います。
 - **Equity (公平性)**: 全ての従業員につながりを築くための機会を公平に与えるために、対面とオンラインの両方で、リモート勤務の従業員が交流する場を設けます。そのために、各地域の取りまとめ役に働きかけ、アドバイスやリソースを提供して、オフィス以外で大勢が交流できる機会を増やすことで、それぞれの拠点でコミュニティの構築を促進します。
 - **Sustainability (サステナビリティ)**: つながり最大限に強化する一方で、GHG排出量を最小限に抑え、科学的根拠に基づく目標の達成に努めます。具体的には、出張に関するガイドラインを策定し、今後の出張の目的、出張する従業員、出張の回数について、常に意識するようにします。
- 人を管理する立場にあるマネージャーがハイブリッドワークの課題に対処できるよう、高い成果を挙げるカルチャーの構築をテーマとしたマネージャーの談話シリーズなど、各種のツールやリソースの提供を通じて継続的にマネージャーをサポートします。



従業員は、人とのつながりを感じると、帰属意識やインクルージョンへの意識が高まり、維持率や意欲、心身の健康が向上します。

Modern Healthアプリを通じた 従業員の心身の健康維持

41% コーチまたはセラピストに個別に
相談した経験がある従業員の割合

42% 瞑想やデジタルコンテンツを
活用したことがある従業員の割合

Connect4

Making hybrid remarkable



従業員の成長と能力開発への投資

HubSpotのミッションはお客さまのビジネスの成長を支援することですが、それと同じくらい、従業員の成長を促進するカルチャーを構築することにも力を注いでいます。そのため、従業員の成長段階に応じた能力開発に投資して、従業員が自身の潜在能力を最大限に発揮できるように支援しています。

- **新入社員のトレーニングと研修:**入社したその日から、新入社員向けの充実したオリエンテーションと研修プログラムによって、HubSpotでの知識の習得と能力開発が始まります。役職や部門、職務レベルによる例外は一切なく、全ての従業員が1週間にわたって新入社員向けのトレーニングを受けることとなります。オンラインでの研修を好む従業員と、対面での研修を好む従業員がいるため、当社の新入社員研修ではどちらの要素も取り入れたハイブリッドモデルを採用し、各自のペースで進める自習、講師による対面講義、グループセッションを組み合わせて実施します。新入社員は、この研修でHubSpotのカルチャーやミッション、価値観、事業運営モデルについて学んだ後、配属先の部署で専門的な研修とトレーニングを受けることとなります。
- **Learn@HubSpot:**HubSpotの全ての従業員が利用できる、社内のEラーニングコースと各種リソースを提供するオンライン学習管理システムです。新規案件獲得からインクルーシブな文章の書き方まで、さまざまなテーマについて学べます。Learn@HubSpotには動画コンテンツと音声コンテンツがあり、デスクトップや携帯電話で視聴することが可能です。Learn@HubSpotプラットフォームでは、各自が最も好む方法を通して、自分の都合のよいタイミングで、学びと成長を遂げることができ、個別に最適化された目標の達成を目指せます。

当社はメンターシップと能力開発のさまざまなプログラムを提供しているため、同僚からだけでなく、社外の専門家からも知識を吸収できます。一例として、有色人種の従業員向けのグローバルなメンターシッププログラムや、年に1回のミニMBAフェロープログラム、黒人従業員向けの体系的なキャリア コーチング プログラムなどがあります。また、TLC (The Leadership Consortium) およびLeadership Foundationsとの提携による、HubSpotのマネージャーを対象とした管理職向けのプログラムもあり、リーダーとして適切にチームを率いるための重要な基本コンセプトを習得、実践できます。

2022年の実績

提供したトレーニング

226コース

Learn@HubSpotでは、多彩なテーマのトレーニングコースを提供しています。受講が義務付けられている反人種差別、法務、セキュリティに関するコースのほか、任意で、プロジェクト管理、バーンアウト（燃え尽き症候群）、インポスター症候群、リーダーシップといったトピックについて学べるキャリア開発コースがあります。

5,949人

Learn@HubSpotのコースを修了した従業員数

従業員の家族向けの職場見学会で 世代を超えたつながりを構築

HubSpotの従業員の30%は保護者で構成されています。そのため、有意義な方法で従業員が家族ぐるみで知り合えるような時間と場所を意図的に設け、気軽に参加できるようにすることが重要だと考えています。

従業員の家族向けの職場見学会は、世界中の従業員が家族や友人、親しい身近な人と共に集まり、コミュニティを通じて真のつながりを育てるためのハイブリッドイベントです。このイベントは当社のカルチャーチームが企画し、オンラインと対面でつながりを広げ、信頼関係を築く機会を提供しました。音楽の生演奏やフェイスペインティングのサービス、インスタント写真のブースを用意してオフィスでパーティーを催し、オンラインで家族対抗のクイズ大会などを実施したほか、本社以外でも同様の交流会を通じて、それぞれの地域でコミュニティとつながりの構築を図りました。

参加した従業員は世界中で900人を超え、同伴者は1,500人にも及び、オフィスの近所に住んでいる人から、遠く離れている人まで、さまざまな人が本社や各地域で対面またはオンラインのイベントに参加して、楽しい時間を過ごしました。こうして、世代を超えたつながりとコミュニティの構築に貢献する大盛況のイベントとなりました。



コミュニティにおける影響力の拡大

当社のパーパス(存在意義)を社会に示すには、生活や仕事の拠点とするコミュニティにおいて影響力を拡大することも重要です。当社はこれまで、主にHubSpot Helpsというプログラムを通じてチャリティー活動を行ってきました。これは、ボランティア活動や寄付金、当社のソフトウェアおよびリソースのエコシステムへのアクセスの提供を通じて、教育の向上や起業家の育成に尽力している世界中の組織を支援する取り組みです。従業員からのフィードバックに基づき、当社は新たにグローバルなボランティア活動プラットフォームと福利厚生を導入し、従業員が有意義な形で社会への還元を図るための時間と場所を確保できるようにしました。当社の社会貢献への取り組みはボランティア活動が中心ですが、募金活動やフラッグシップイベントの開催など、他の活動プログラムを通じたコミュニティの支援も引き続き行っています。

HubSpotは生涯学習も重視しており、従業員だけでなく、お客さまやパートナーさま、コミュニティの皆さまの継続的な学習の支援にも真剣に取り組んでいます。当社は[HubSpotアカデミー](#)と[教育パートナープログラム](#)を通じて、業界トップクラスのHubSpotのソフトウェアと認定資格を、教育機関や一般企業、各種団体に提供することで、教育、つながり、意欲向上を促進すると同時に、デジタル化がますます進む世界において、教育の機会均等の推進に努めます。



現在の進捗

- 新たな福利厚生をグローバルに導入し、従業員が業務時間のうち年間8時間をボランティア活動に充てられるようにしました。スキルを生かしたボランティア活動から、個人的に関心のある活動への貢献、チームでのボランティアイベントへの参加まで、従業員はあらゆる活動を専用プラットフォームで管理し、社会に影響を与えることができます。
- 2022年に当社が行ったコミュニティへの貢献活動は、全世界で868,500ドルに相当し、これには金銭的な寄付と従業員のボランティア活動の時間(合計で約2,000時間)が含まれます。*
- HubSpotアカデミーを通じて、475,000人以上のビジネスパーソンがオンライントレーニングを受講し、認定資格を取得しました。また、世界各地の1,455の団体がHubSpotの手法を講義で教えています。当社は年に1回World Certification Weekを設定し、HubSpotアカデミーを通じた専門スキルの開発により、学習、交流、成長を実現できるよう、従業員を後押ししています。この期間中は、認定資格が1件取得されるごとに支援金を慈善団体に寄付しています。2022年には総額50,000ドルが教育の機会均等支援のために寄付されました。
- 7年連続の開催となるFirst-Gen in Techイベントでは、テクノロジー業界への参入を検討しているファーストジェネレーション(第一世代)の人々を称え、支援しました。2022年のイベントの参加者は過去最多となり、前年比150%増の300人が集まりました。
- ハワード大学との提携を継続し、デジタル ビジネス センター設立に向けた5年間の資金提供契約が3年目を迎えました。前年に引き続き起業アイデアのプレゼンテーションのコンテストを後援し、秋にキャンパス内で開催された各種イベントに参加しました。具体的には、ビジネススクールの600人の新入生に対してキャリア説明会でプレゼンテーションを行ったほか、Black@INBOUNDコミュニティと協力しメンターシップイベントを主催しました。

*従業員ボランティアの時間の金額換算には、経営陣を除く全世界の給与の中央値が使用されています。



今後の取り組み

- 社会貢献に関する当社のイニシアチブを、企業の社会的影響の測定と管理の世界標準であるB4SI (Business for Social Impact) フレームワークに準拠したものにします。B4SIベンチマークに対する取り組みの進捗は2024年に報告予定です。
- ハワード大学の教授陣と学生の皆さんに対して、成長に必要なサポートを引き続き提供していきます。
- AI関連の認定資格の追加、共同学習機会の拡充、HubSpotの営業リーダーを対象とした実験的な学習体験など、今後もHubSpotアカデミーのコンテンツを強化し、継続的に提供していきます。

次世代の起業家を ダブリンで育成



HubSpotは2018年以来、アイルランドで資金不足に陥っているコミュニティのためにインクルーシブで魅力的な場所をつくり出すというA Playful City (アイルランドの非営利組織)の取り組みを支援しています。こうしたコミュニティは社会の進歩から取り残され、安全に利用できる公共の場がほとんどありません。当社のEMEA地区の本社オフィスにほど近い、ダブリンのノースイースト インナー シティの若者も同様の状況に直面しています。

2022年、当社はA Playful Cityと協力し、ダブリンのロイヤル運河沿いにあるレクリエーションスペースを再利用して、起業家育成フェアを開催しました。このイベントでは地元の若者が臨時の会場をデザインし、公共スペースを一新して、ワークショップの実施やインスタレーションの展示、ライブ演奏、メンタリングを行いました。このイベントに参加したHubSpotの従業員は、若者が抱く夢を聞き、起業やスキル開発の方法についてアドバイスしました。共同の取り組みを始めてから、従業員がA Playful Cityに協力した時間は800時間を超えており、今後もさらに貢献していきます。



グッド ガバナンスの 実践



ビジネスの成長と拡大を続ける中で、私たちは最高水準の行動規範に従って事業を運営することに努めています。これは、誠実な行動を心掛け、当社の価値観に対して責任を持つことで、お客さまおよびパートナーさまとHubSpotとの間で信頼を築き、互いに尊重する関係をつくり上げることを意味します。

アリッサ・ハーベイ・ドーソン

HubSpot最高法務責任者



HubSpotは、正しい行為の実践を真摯に追求しています。そのため、持続可能なガバナンスへの当社のアプローチは、透明性、互いの尊重、信頼に根差しています。当社では企業行動規範に関して高い水準を設けています。最高水準を目指すことが、お客さまの問題解決、優秀な人材の採用、革新的な製品の開発につながるからです。信頼を真摯に追求しなければ、従業員やお客さま、株主の皆さまから信頼を得ることはできません。

データプライバシーに投資し、倫理的な行動を促進し、HubSpotのお客さまと同様の多様性を取締役会で実現することにより、当社がサポートする人々との信頼関係の構築を目指します。



HubSpotの取締役会

HubSpotの[取締役会](#)は、10人中過半数を超える7人が独立取締役で、残りの3人が業務執行取締役（CEOが1人、共同創業者が2人）です。取締役は当社のお客さまと同様に多様であるべきだという考えから、当社の取締役会は70%が女性と有色人種で占められています。さらに、筆頭独立取締役はLGBTQ+コミュニティのメンバーであり、指名・ESG委員会は完全に女性のみで構成されています。

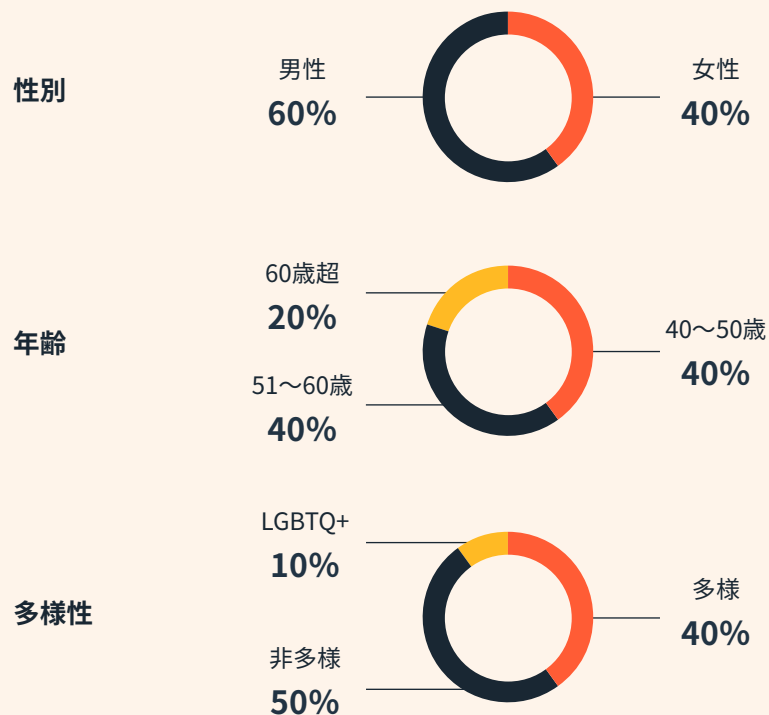
取締役会は戦略に影響を及ぼすリスクや全社に影響するリスクの影響度を、責任を持って監視、評価し、最新の経営方針の確認を四半期ごとに、企業リスクの評価の確認を半年ごとを実施しています。HubSpotの取締役会にリスク管理委員会は常設されていません。監督義務を取締役会全体で引き受けるとともに、監督対象の各領域に内在するリスクには、常設されている複数の委員会ですべてそれぞれ対処するという形です。

取締役候補を選定し、指名・ESG委員会が定めた最低資格条件と[取締役会の多様性ポリシー](#)に基づいて候補者を評価し、取締役候補として取締役会の承認を得るために候補者を推薦する責任は、HubSpotの取締役会から指名・ESG委員会に委譲されています。

取締役会および委員会は、経営幹部との対話を図るための定例会議で、ビジネス、ガバナンス、規制に関する最新情報を更新しています。また、企業リスクに関する報告や、ESGなどの主要イニシアチブに関する報告も受けています。HubSpotの取締役会と委員会が担う監督責任は、次ページのリストにまとめられています。

HubSpotの取締役会の独立性、ガバナンス、スキルと経験、取締役の経歴、株主エンゲージメント、多様性に関する詳細情報は、2023年4月25日にSECに提出された2023年の年次株主総会の[委任状](#)（「2023 Proxy Statement」）に記載されています。

以下のグラフは、2023年4月25日時点の取締役会メンバーのデモグラフィック（人口統計学的）属性と、多様性への対応状況を示しています。



本グラフにおける「多様」とは、有色人種の在籍数を表しています。



当社の取締役会は、**70%**が女性と有色人種で占められています。さらに、筆頭独立取締役はLGBTQ+コミュニティのメンバーであり、指名・ESG委員会は女性のみで構成されています。

以下は、当社の取締役で構成される委員会の種類と、それぞれの役割の概要です。詳細については、当社の[投資家向け情報のウェブサイト](#)にある、各委員会の設立趣意書をご確認いただけます。

監査委員会

- 企業会計、財務報告、内部統制に関連するHubSpotのプロセスを監視します。
- 財務システムおよび法律と規制の順守状況の監視について取締役会を補佐します。
- HubSpotの監査役の選定、職務の遂行状況、独立性に関する事柄を監視します。
- HubSpotのサイバーセキュリティ、データプライバシー、データセキュリティに関するポリシー、手法、手順の品質および有効性の確認と評価を行います。

報酬委員会

- 当社経営陣の査定に基づいて報酬の検討と承認を行います。
- 当社の社外取締役に対する報酬の検討と提案を行います。
- 経営陣の報酬、採用と維持に関連する企業のリスクとポリシーを監視します。
- 報酬に関する全社の方針に伴うリスクを監視します。
- 報酬関連の規制環境に関連するリスクについて最新情報を入手し、それらのリスクを監視します。

指名・ESG委員会

- 取締役会および委員会の編成とガバナンスについて評価と提言を行います。
- 年に1回実施される取締役会および委員会の評価プロセスを監視し、委員会メンバーと議長の任命について提言を行います。
- HubSpotの「適切な判断に関する規範」など、コーポレートガバナンスのポリシーと手法を監視します。
- 取締役会と経営陣の後継者育成計画を審査します。
- ESGに関する戦略、実践手法、指標を監視します。

倫理的で責任あるビジネスを通じた信頼の維持

お客様のビジネス成長を支援するためには、177,000社以上のお客様のデータの取り扱いを責任を持って行うことが不可欠です。当社はデータのセキュリティ、プライバシー、業界標準とベストプラクティスの順守の徹底に力を入れ、お客様データの完全性を保護しています。会社とネットワークのセキュリティ、データプライバシー、コンプライアンスのそれぞれを専門とするチームが、多層防御の手法を用いて、組織全体にわたってセキュリティ対策を強化しています。

さらに、当社のイニシアチブをサポートするために複数の新しいツールを段階的に導入し、既存の統制の改善と維持を行い、世界中のデータプライバシー規制の変化に常に注意を払っています。

現在の進捗

- 新たな製品機能の導入により、お客様が規制の変化に対応しやすくなるとともに、お客様の顧客のプライバシーの権利を尊重しつつ、顧客データを効果的に管理できるようになりました。顧客へのデータ削除証明書の送信、データの開示要求に伴う顧客データのエクスポートと共有のほか、データ保持に関するワークフローを設定し、不要になったデータを自動的に削除する機能や、顧客の求めに応じてデータの消去を実行するために、ユーザーに削除権限を付与する機能が含まれます。
- [HubSpotセキュリティセンター](#)を開設し、お客様がセキュリティ設定を調整し、安全性を強化する方法を把握できるようにしました。
- APIの機能を更新し、非公開アプリで呼び出されたAPIの種類のほか、呼び出しの成否を容易に確認できるようにしました。具体的には、非公開アプリによるAPI呼び出しの履歴の表示と絞り込み、エクスポートの機能を追加しています。その結果、APIの呼び出し履歴をリクエストメソッドまたはレスポンスコードで絞り込んだり、特定の時間帯の呼び出しログのみを確認したりするほか、URLを使用した特定の呼び出しの検索や、CSV形式でのログのエクスポートができるようになりました。
- 当社製品のBasic、Starter、Professional、Enterpriseの各エディションをお使いの全てのお客様について2要素認証(2FA)を必須にし、お客様のアカウントの保護を強化しました。
- ウェブサイトの新しいアクセシビリティステートメントをリリースし、ウェブサイト訪問者が直面したアクセシビリティの問題点を報告できるようにしました。この機能を通じて、報告された問題を解決しながら、引き続きWCAG 2.1 AAへの準拠に努めていきます。
- HubSpotの全ての主要製品ラインとEUデータセンターの情報を反映し、SOC 2 Type II報告書(セキュリティ、可用性、機密性に関する報告書)を更新しました。

コーポレートガバナンスのポリシーとトレーニング

企業として倫理的で高水準の行動規範を保つことは、法務チームとセキュリティチームだけの責任ではなく、HubSpotに在籍する全ての人の責任です。そのため、当社では従業員1人ひとりが果たすべき役割を担い、当社のコアバリューと正しい行為への取り組みを維持する誠実な文化を醸成すべきだと考えています。

当社は全従業員に対し、[適切な判断に関する規範](#)を例外なく適用するとともに、新人研修の一環として、この規範に関するトレーニングコースの受講を義務付けています。内容としては、贈賄および不正行為の防止、ハラスメントやインサイダー取引の防止などの企業ポリシーに関するコースが挙げられます。さらに、毎年、こうしたコースを含む主要なポリシーに関するトレーニングコースを再受講し、認定を取得し直す必要があります。

HubSpotでは適切な判断に関する規範に加えて、従業員やパートナー企業による倫理的かつ持続可能なビジネスの遂行を徹底するべく、コーポレートガバナンスとESG活動の指針となる以下の主要ポリシーを採用しています。

- HubSpotでの利用を目的として、GRC (ガバナンス、リスク、コンプライアンス) ツールのAuditBoardを購入し導入しました。
- HubSpotのCustomer Trust Centerを開設し、当社のセキュリティ、プライバシー、コンプライアンス、ガバナンスの実践に関する詳細を1か所で確認できるようにしました。さらに、この専用サイトでは、第三者監査報告書、自己評価のためのチェックリストとリソースにアクセスできるほか、HubSpotによる信頼性向上への取り組みに関する最新情報をお客さまに提供します。

今後の取り組み

- EUクラウド行動規範やCIS Critical Security Controlsなどの、業界の主要フレームワークへの準拠を確保します。
- 当社ウェブサイトでのアクセシビリティ対策を維持し継続的に改善を図り、WCAG 2.1への準拠性を高めることで、全ての訪問者が快適に閲覧できるように努めます。その一環として、想定されるアクセシビリティの問題を先回りして特定して対処する手段を実装するとともに、コンプライアンスの問題点を継続的に修復し、関係者との連携を進めていきます。
- データの透明化と管理のためのツールを導入し、当社のお客さまが顧客と信頼関係を構築し価値を提供できるように支援します。お客さまがレポートダッシュボードを通じて顧客データおよび同意の状況の概要を把握したり、顧客のプライバシーセンターページから顧客が同意設定や個人データをセルフサービスで管理したりできるようにする予定です。
- バリューチェーンに対する当社のアプローチを体系化し、リスクを最小限に抑え、企業運営にサステナビリティの概念を組み込むことを目標として、調達から支払いまでを包括的にサポートする、効率的でグローバルなプロセスの構築に引き続き努めます。

ビジネスを促進する効果的なベンダー管理システムの構築

あらゆるESGプログラムの基本原則として、安定したベンダー管理システムの導入が挙げられます。ベンダーの皆さまは当社のESGへの取り組みにとって欠かせない存在であり、ガバナンスに対する当社の価値観を確実に共有し、効率に優れた包括的な調達プロセスを通じて当社の従業員とやり取りできるようにすることが大切だと考えています。

従来、当社では調達から支払いまでのプロセス全体を処理するために、さまざまなチームによって、複数のシステムと手動のプロセスが使用されていました。その結果、エンドユーザーに混乱と不満が生じ、バックオフィスでの処理効率が低下するだけでなく、ベンダーや経費の状況を包括的に把握できず、プロセスの効果的な拡張が阻まれていました。

当社はシステムと自動化による拡張という全社的な目標に沿って、部門を横断した複数年にわたる調達計画に着手しました。その目標は、調達から支払いまでを包括的にサポートする、効率性と拡張性に優れ、自動化を通じた使いやすいプロセスを構築することによって、事業運営の摩擦を軽減し、バックオフィス業務の負担を最適化すると同時に、ベンダーに関連したコンプライアンスとセキュリティのリスクを全体的に緩和することです。

当社は今年、以下の機能強化を実施することで、長期計画の第1段階をスタートさせました。

- ベンダーからの依頼、チケット、対応状況を一元的に把握できる統合ビュー
- 追跡および検査が可能なベンダー関連のセキュリティ問題に関して、直接やり取りできるベンダー向けポータル
- 入力フォームの効率化と、優先順位を判断できるよう適切なチームへと依頼を転送するワークフローの自動化
- ベンダー管理についての一般的な疑問点を、自己解決できるナレッジベース記事
- ベンダーのエンゲージメントを高めるための自動リスク評価と、フォームの入力情報に基づき、その後適切な担当者に転送する機能

こうした取り組みは、当社の目標達成への道のりの最初のステップに過ぎませんが、HubSpotにおけるリスクの削減、SOC2に対するコンプライアンス、そして合理的かつ包括的な調達プロセスへの移行に向けた重要な節目と言えるでしょう。

内容索引

HubSpotでは、透明性の確保に取り組み、関係者にとって最も重要なESG指標を簡単に見つけられるようにしています。以下の表は、SASBのソフトウェアおよびITサービス業界向けの勧告に準拠したHubSpotの開示情報、GRI (Global Reporting Initiative)、国連グローバルコンパクトの10原則への対応をまとめたものです。ご不明な点は、pr-japan@hubspot.com (HubSpot Japan PR チーム) にお問い合わせください。





会社情報

トピック	対応	GRI
会社名	HubSpot, Inc.	2-1
本社所在地	ケンブリッジ	2-1
事業を展開している国の合計数	13か国	2-1
所有形態および法人格	HubSpotのForm 10-K	2-1
報告期間と報告サイクル	本レポートについて	2-3
情報の修正再表示	報告期間中、情報やデータの修正再表示は行われませんでした。	2-4
外部保証	2022年度の温室効果ガス (GHG) 排出量のデータについては、独立第三者機関であるApex Companies LLC (Apex) に検証を依頼しました。詳細については、第三者機関による 保証書 をご覧ください。本レポートのそれ以外の部分については外部機関による検証を受けていません。	2-5
製品とサービス	製品の概要	2-6
2022年の売上(ドル)	17億3,100万ドル	2-6

環境関係

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
総エネルギー消費量	オフィス:47,232GJ HubSpotはデータセンターを自社で運営しておらず、クラウド サービス ベンダーを利用しています。	TC-SI-130a.1	302-1	
グリッド電力	オフィス:6,484MWh	TC-SI-130a.1	302-1	
再生可能エネルギー	6,484MWh HubSpotは、2022年のオフィス電力使用量の100%に相当するグリーン電力証書を購入しています。	TC-SI-130a.1	302-2	
スコープ1:GHG排出量 (CO ₂ 換算トン)	0		305-1	 
スコープ2:GHG排出量 (マーケットベース) (CO ₂ 換算トン)	1,296		305-2	 
スコープ2:GHG排出量 (ロケーションベース) (CO ₂ 換算トン)	3,006		305-3	 






環境関係 (続き)

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
スコープ3:算定後のGHG排出量 (CO ₂ 換算トン)	51,285			 
環境への配慮が組み込まれた、 データセンターのニーズに関する戦略策定	HubSpotはデータセンタープロバイダーとの積極的な連携を通してカーボンフットプリントを測定しています。また、プロバイダーとの連携により、サービス提供における炭素強度低減の計画も策定する予定です。	TC-SI-130a.3.		
水の使用量と消費量	13,606立方メートルの水を複数の地方自治体の供給源から取水しています。 この給水により、HubSpotサンフランシスコオフィスの使用量の98%が賄われます。水ストレスがある拠点はありませぬ。	TC-SI-130a.2.	303-3 303-5	



従業員とコミュニティー

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
世界の従業員と関連リスク	<p>2022年12月31日時点でのフルタイムの従業員数は7,433人（そのうち4,498人は採用された国内で完全リモート勤務）で、内訳は以下の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> アジア太平洋地域:541人 ヨーロッパ:2,091人 アメリカ大陸:4,801人 <p>*2023年1月、当社は組織の再編計画に着手するという難しい決断を下し、その一環として、約7%の人員削減を行っています。</p> <p>HubSpotは、13か国のオフィス拠点およびリモートで働く数千人の従業員を擁するグローバル企業であり、120を超える国にお客さまが存在します。このようなグローバル展開により、お客さまが事業を展開する地域でHubSpotの従業員が対応することが可能となり、お客さまのニーズに的確に応え、世界各地の経営環境の相違点と類似点を深く理解できます。このように多様性を尊重すると同時に、文化や地域の違いを越えて協力し合う必要があります。この取り組みを支えるために、業務遂行における共通の方法として、オープンであること、自律性、透明性、イノベーション精神を重視するHubSpotのカルチャーコードを2013年に策定しています。直面する規制やリスクは拠点ごとに異なるため、当社では、従業員を支援し、優秀な人材を現地で確保し、リスクと規制に対処するための人事チームを現地に設置しています。グローバルな人材戦略を策定、管理するグローバルチームが現地チームを支えています。このような形で、HubSpotの業務の中核部分は従業員によって遂行されているのです。当社の米国の従業員で労働組合に加入している従業員はいませんが、一部のグローバル拠点には、労使協議会によって代表される従業員がいます。</p>	TC-SI-130a.1.	2-7 2-8	
従業員エンゲージメント	<p>HubSpotでは、eNPSと呼ばれる従業員エンゲージメント調査を四半期に1回実施し、従業員体験と従業員満足度を全社レベルで評価、把握しています。また、全社の管理職にアンケートデータを提供することで、フィードバックの認識と対応、経過観察を部門レベルで行うことができます。このeNPSプロセスの一環として、HubSpotではグローバル包摂性指数を年1回測定し、DI&Bの取り組みの進捗を経時的に追跡し、フィードバックを収集しています。</p>	TC-SI-330a.2.	2-8	

従業員とコミュニティー (続き)

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
福利厚生	当社の福利厚生と特典は、従業員の仕事上の成長と人間的成長を支援することを目的に、当社が事業を展開している国の独自性を踏まえて規定されています。このため具体的な内容は地域ごとに異なりますが、福利厚生の多くは、総合健康保険、企業株式、無制限の有給休暇、手厚い育児休暇に加え、従業員が仕事とプライベートの理想的なバランスを保てるようにするいくつかの特典で構成されます。福利厚生の概要については、 こちら をご覧ください。	TC-SI-130a.1.	401-2 401-3	
従業員の多様性	ジェンダーや人種・民族ごとの内訳を含む、当社の従業員の多様性に関するデータについては、 2023年版の多様性、インクルージョン、帰属意識に関するレポート をご覧ください。	TC-SI-330a.3.	405-1	 
教育と起業支援を中心とする、コミュニティーへの貢献活動全体	2022年、HubSpotは世界中のコミュニティーに868,500ドル貢献しました。これには以下の取り組みが含まれます。 <ul style="list-style-type: none"> ウクライナ救済支援活動への368,500ドルの寄付 パートナー慈善団体への330,000ドルの寄付 従業員のボランティア活動で120,000ドル相当の作業時間を提供* World Certification Weekに50,000ドルを教育支援団体に寄付 <p>*従業員ボランティアの時間の金額換算には、経営陣を除く全世界の給与の中央値が使用されています。</p>		413-1	 





コーポレートガバナンス

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
ガバナンス構造	「HubSpotの取締役会」 をご参照ください。		2-9	
取締役会の指名プロセス	取締役候補を選定し、指名・ESG委員会が定めた最低資格条件と 取締役会の多様性ポリシー に照らして候補者を評価し、取締役候補として取締役会の承認を得るために候補者を推薦する責任は、HubSpotの取締役会から指名・ESG委員会に委譲されています。 追加情報については、 2023年の委任状 をご参照ください。		2-10	



コーポレートガバナンス (続き)

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
業務執行取締役と非業務執行取締役	業務執行取締役は、会長兼共同創業者ブライアン・ハリガン、最高技術責任者 (CTO) 兼共同創業者ダーメッシュ・シヤア、最高経営責任者 (CEO) ヤミニ・ランガンの3人です。残る7人は独立取締役です。		2-9	
取締役の平均在任期間	半年=50% 6~10年=20% 10年超=30%		2-9	
最高ガバナンス機関の議長	当社取締役会の議長は、2014年以降HubSpot会長兼共同創業者のブライアン・ハリガンが務めています。議長は引き続きHubSpotの被雇用者であるため、独立取締役であるローリー・ノリングトンが取締役会の筆頭独立取締役を務めています。		2-11	
最高ガバナンス機関の役割	<p>HubSpotでは、企業カルチャーやDI&Bを専門とする複数の社内チームに加えて、ESG担当ディレクターが率いる専任のESGチームを設置しています。ESGに関する全社的な活動は、幹部チームと取締役会の指名・ESG委員会によって少なくとも年2回正式に見直されます。また、ESGのトピックについても、取締役会の全体会議およびその他の取締役委員会によって適宜話し合われます。指名・ESG委員会の設立趣意書はこちらをご覧ください。</p> <p>HubSpotの環境ポリシーは、最低水準の環境コンプライアンスに対応し、サステナビリティ活動の成果を継続的に改善し、また、啓発、パートナーシップ、共同アクションを通じて、従業員、お客さま、パートナーさまのためにソートリーダーとしての役割を遂行する上での指針となる約束事項を定めたものです。</p> <p>HubSpotは、グッドガバナンスを実践し、全従業員を対象に最高の倫理基準と環境基準を達成することに取り組んでおり、サプライヤーにも同様の成果達成を求めています。HubSpotではグローバルサプライヤー行動規範を規定することで、こうしたサステナビリティ関連の期待事項をサプライヤーに知らせています。</p> <p>HubSpotでは、従業員、お客さま、パートナーさま、株主の皆さまなど、数多くの関係者の意見を尊重、考慮しています。それぞれの関係者と関わる専門チームを配置しており、そこで得られたフィードバックは定期的に幹部チームと取締役会に共有され、見直しと検討を経てHubSpotの今後の優先事項に反映されています。</p>		2-12	

コーポレートガバナンス (続き)

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
影響に対する管理責任の委譲	HubSpotでは、ESG担当ディレクターが率いるESG専門チームを設置しています。ESGに関する全社的なイニシアチブと活動は、幹部チームと取締役会の指名・ESG委員会によって少なくとも年2回正式に見直されます。また、ESGのトピックについても、取締役会の全体会議およびその他の取締役委員会によって適宜話し合われます。指名・ESG委員会の設立趣意書は こちら でご覧いただけます。		2-13	
独立取締役	HubSpotの取締役会では、独立取締役が大多数を占めるべきだと考えています。それぞれの取締役の独立性を審査した結果、HubSpotの取締役会では、ヤミニ・ランガン、ブライアン・ハリガン、ダーメッシュ・シャアを除く取締役委員会のメンバーは、NYSE、SEC、および該当するHubSpotの委員会が定める独立性基準に照らして、独立性が確保されていると判断しています。		2-18	
取締役会の多様性 (ジェンダー+民族性)	「HubSpotの取締役会」 をご参照ください。		405-1	 

データプライバシーおよびセキュリティ

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
行動ターゲティング広告とユーザーのプライバシー	プライバシーポリシー	TC-SI-220a.1.	417-3	
個人情報を副次的な目的で使用されるユーザーの数	HubSpotは、当社の お客さまサービス利用規約 、 データ処理契約 、 プライバシーポリシー (HubSpotのウェブサイトで一般公開されています)に記載されている以外の理由でユーザー情報を使用することはありません。	TC-SI-220a.2.		

データプライバシーおよびセキュリティ（続き）

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
顧客のプライバシーに関連する法的手続きによる金銭的損失	2022年に、ユーザーのプライバシーに起因する法的手続きによってHubSpotにもたらされた重大な金銭的損失はありません。	TC-SI-220a.3.	2-27	
法執行機関による要請	HubSpotの データ開示ポリシーと透明性に関するレポート をご参照ください。	TC-SI-220a.4.	2-27	
主要な製品やサービスが、政府の要請による監視、ブロック、コンテンツフィルタリング、検閲の対象となっている国のリスト	HubSpotは禁輸対象国に関連する米国の規制を順守しており、その一環として、禁輸対象国に所在するユーザーによるHubSpot製品へのアクセスを積極的にブロックしています。さらにHubSpotのお客さまサービス利用規約では、HubSpotの製品とサービスを使用および受領する全てのお客さまに、外国資産管理局 (Office of Foreign Assets Control, OFAC) が管理する制裁プログラムに従うことを求めています。	TC-SI-220a.5.	2-27	
データ侵害	HubSpotでは2022年3月にセキュリティインシデントが1件発生しています。発表された声明は こちらでご覧いただけます 。	TC-SI-230a.1.	418-1	
データセキュリティ上のリスク	HubSpotまたはHubSpotのお客さまのセキュリティ対策が侵害された場合や、HubSpotのお客さままたはお客さまのクライアントのデータに不正にアクセスされた場合、HubSpotのCRMプラットフォームが安全でないと見なされ、HubSpotのお客さまに被害が及び、HubSpotプラットフォームの使用を縮小または停止する可能性があり、HubSpotの評価が低下して多大な債務を負う可能性があります。詳細については、HubSpotが2023年2月16日にSECに提出した Form 10-K のItem 1A「Risk Factors」をご参照ください。	TC-SI-230a.2.	418-1	
反競争的行為の規制に関連する法的手続きによる金銭的損失	2022年に、反競争的行為の規制に関連する法的手続きによってHubSpotにもたらされた重大な金銭的損失はありません。	TC-SI-520a.1.	2-27	

データプライバシーおよびセキュリティ（続き）

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
パフォーマンスの問題、サービスの中断、ダウンタイム	サービスの可用性と製品のパフォーマンスについては、 https://status.hubspot.com/ にて開示しています。	TC-SI-550a.1.		
業務中断に関連する事業継続性リスク	事業継続性リスクについては、HubSpotが2023年5月3日にSECに提出した Form 10-Q のItem 1A「Risk Factors」をご参照ください。	TC-SI-550a.2.		

活動指標

トピック	対応	SASB
ライセンスまたはサブスクリプションとクラウドベースの割合	HubSpotは代替指標を使用して業績と顧客エンゲージメントを測定しています。詳細情報は、本レポートの関連セクションと、HubSpotが2023年2月16日にSECに提出した Form 10-K に記載されています。	TC-SI-000.A
データ処理能力とアウトソーシングの割合		TC-SI-000.B
データストレージ容量とアウトソーシングの割合		TC-SI-000.C

ポリシー

トピック	対応	GRI
行動規範	適切な判断に関する規範	2-23
人権	人権ポリシー	2-23
サプライヤー	サプライヤー行動規範	2-23
利用規定	利用規定	2-23
プライバシー	プライバシーポリシー	2-23
サステナビリティ	環境ポリシー	2-23
取締役会の多様性	取締役会の多様性ポリシー	2-23

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) レポート

HubSpotは、TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) の勧告を支持しています。TCFDのガイドラインと、規制当局や投資家、その他関係者が特定している最新の優れた実践例を参考に、HubSpotでは、ガバナンス、戦略、リスク管理、目標と指標に関するTCFDの中核的要素を取り入れた実践に取り組んでいます。

当社はこの1年間で、ガバナンス機構、内部管理プロセス、戦略的計画の面で進展を遂げました。2022年には堅実な気候シナリオを作成し、さまざまなビジネスユニットと経営陣が関与して、HubSpotと関連の深い気候関連のリスクと機会を洗い出すことに注力しました。

当社がTCFDの要件を全て満たすためには、まだ道半ばであることも認識しています。特に気候関連のリスクと機会の定量化に関しては、さらなる努力が必要です。HubSpotでは、今後1年間を通してこの課題に対処する予定です。その成果は、HubSpotの戦略、戦略に関連する目標、関係者による当社のパフォーマンス評価に必要な指標を決定するために活用されます。

次ページの表に、TCFDの4つの中核的要素に対するHubSpotの現在のアプローチの概要と今後の計画をまとめています。これには詳細情報の案内や相互参照も含まれます。

ガバナンス

開示情報	現在のアプローチ	今後の計画
<p>a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督責任について説明する。</p>	<p>気候関連のリスクと機会を監督する最終責任は、HubSpotの取締役会にあります。取締役会の指名・ESG委員会の具体的な責務は以下の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none">ESG関連事項に関するHubSpotのポリシー、実践手法、戦略を審査し評価する(以下を含むが、これらに限定されない)。<ul style="list-style-type: none">当社の事業、業務、業績、対外関係に影響を及ぼす可能性のある、現在および最新のESG関連の動向を特定し、取締役会の注意を喚起する。サステナビリティや気候変動の影響に関連するイニシアチブを含む、当社の環境活動の実践手法を審査し、監督する。従業員の能力開発、確保、エンゲージメント、維持に関するイニシアチブやプログラム、および社会正義、DI&Bを促進するイニシアチブやプログラムを含む、当社の人材管理の実践手法を審査し、監督する。ESG関連事項と当社に適用される関連指標の当社による情報公開を監督し、定期的に審査する。 <p>気候変動については指名・ESG委員会の定例項目として少なくとも年に2回議論されます。</p> <p>指名・ESG委員会の構成とスキルの詳細については、こちら (4~12ページ)をご覧ください。</p> <p>指名・ESG委員会の設立趣意書はこちらをご覧ください。</p>	<p>HubSpotの指名・ESG委員会では、変化するESGの規制環境、気候に関連したさまざまな事業戦略、および事業戦略が自社に及ぼす影響を引き続き注視していきます。</p> <p>また、HubSpotの取締役会およびその他の取締役委員会に対して、気候関連のリスクと機会について定期的な報告を行い、最新情報を提供するようにします。</p> <p>HubSpotは今後も必要に応じて、ESGと気候変動について外部への啓発の機会を取締役会メンバーに提供する予定です。</p>

ガバナンス(続き)

開示情報	現在のアプローチ	今後の計画
<p>b) 気候関連のリスクと機会の評価と管理における経営陣の役割を説明する。</p>	<p>HubSpotは包括的な環境ポリシーに基づき、従業員、コミュニティ、システムの発展や、当社が事業を展開する環境の改善に貢献できる、持続可能な企業の構築に努めています。また、国連グローバルコンパクトの加入企業として、持続可能な実践手法を採用し、その実践手法について報告し、長期的に成果を追跡することにも取り組んでいます。</p> <p>持続可能で公平な企業を実現することは、HubSpotの2023年の企業目標の1つであり、これを達成する最終的な責任はHubSpotの最高経営責任者(CEO)にあります。当社では、専門のESGチームが気候関連のリスクと機会を特定する役割を担っています。メンバーは、カルチャー&ESG担当バイスプレジデント、ESG担当ディレクター、環境担当シニアプログラム マネージャーで構成され、ESGの専門知識と数十年にわたるサステナビリティ分野の経験を有しています。</p> <p>気候関連のリスクと機会の評価と管理を含むESGチームの業務の成果は、四半期ごとに上層部に正式に報告されます。この報告を受けるのは、HubSpotで最上位の幹部チームであるCELT (Company Executive Leadership Team) と、CELTメンバーの直属であるバイスプレジデント以上の役職で構成される、CELTの次に上位の幹部チームであるHELM (HubSpot Executive Leadership Meeting) です。</p> <p>ESGチームの成果は、四半期ごとに行われる情報の更新、単発の通知やサステナビリティキャンペーンで全社に周知されます。</p>	<p>HubSpotでは、環境ポリシーや、気候関連のリスクと機会に割り当てられるリソースを、常に見直していく予定です。今後はESGチームの増員も計画しています。</p> <p>当社のSBTの審査が終わると、ESGチームが責任を持って成果の追跡と進捗状況の報告を行います。</p> <p>HubSpotは、気候関連のリスクと機会の財務的影響について理解を深めることで、リスクと機会の具体的な側面について引き続き取り組みを進めます。中期的には、特定された気候関連の物理的リスクと移行リスクの定量化に取り組みます。</p>

戦略

開示情報	現在のアプローチ	今後の計画
<p>a) 組織が特定した、短期、中期、長期の気候関連のリスクと機会について説明する。</p>	<p>HubSpotの戦略と運営に影響を与える可能性のある気候関連のリスクと機会の特定作業の監督責任は、取締役会から指名・ESG委員会に委譲されています。気候変動とそれに伴う影響に発展性があることを考慮して、リスクと機会の緊急性は以下の時間尺度によって分類されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期 (1~5年) 中期 (5~10年) 長期 (10年以上) <p>HubSpotでは、さまざまなビジネスユニットにわたるシナリオ分析作業を2022年に完了した後、上記の時間尺度に従って、さまざまな気候関連のリスクと機会を洗い出しています。</p> <p>詳細については、「表1:気候シナリオと出典の概要」および「表2:気候関連のリスクと機会」をご参照ください。</p>	<p>HubSpotでは、特定されたリスクと機会を踏まえて、引き続きビジネスのさまざまな側面に携わりながら、これらのリスクと機会、そしてビジネスに及ぼす影響について全体的な理解を深めます。</p>
<p>b) 気候関連のリスクと機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える影響を説明する。</p>	<p>上記のシナリオ分析作業を実施する過程で、HubSpotはさまざまな気候関連のリスクと機会を特定しています。それらがHubSpotの組織に及ぼす影響や、事業、戦略、財務にもたらす影響の詳細については、「表1:気候シナリオと出典の概要」および「表2:気候関連のリスクと機会」をご参照ください。</p>	<p>HubSpotでは、シナリオ分析プロセスで得られた情報の追加分析を2023年に実施し、気候関連の潜在的なリスクと機会に関する追加調査によって内容を補完する予定です。さらに、HubSpotの全社的なリスク管理アプローチに沿って、当社の戦略、事業運営、インフラストラクチャーに対する気候変動の財務的影響の定量化を図る手法を確立する予定です。</p>
<p>c) 2°C以下シナリオを含むさまざまな気候関連シナリオを踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。</p>	<p>関連する気候関連のリスクと機会に対する、HubSpotの事業戦略および管理アプローチのレジリエンスの詳細については、「表1:気候シナリオと出典の概要」および「表2:気候関連のリスクと機会」をご参照ください。</p>	<p>HubSpotでは、シナリオ分析プロセスで得られた情報の追加分析を2023年に実施し、気候関連の潜在的なリスクと機会に関する追加調査によって内容を補完する予定です。HubSpotではさらに、HubSpotの戦略、事業運営、インフラストラクチャーに対する気候変動の財務的影響を定量化する手法を、HubSpotの全社的なリスク管理アプローチを基盤に確立する予定です。</p>

リスク管理

開示情報	現在のアプローチ	今後の計画
a) 気候関連のリスクを特定し評価するための組織プロセスを説明する。	シナリオ分析の実施により、さまざまな気候関連のリスクと機会が特定されました。現在HubSpotでは、これらが戦略や業務に与える影響について詳細な評価を行っています。評価が完了した後に、作業の成果はHubSpotの全社的なリスク管理プロセスに組み込まれる予定です。具体的には、コストの定量化や、影響を最小化または軽減するためのアクションプランの策定(該当する場合)が含まれます。	当社は引き続き、気候関連のリスクと機会を定期的に洗い出し、事業全体のリスク管理プロセスに組み込んでいく予定です。
b) 気候関連のリスクを管理するための組織のプロセスを説明する。	リスク分析は、HubSpotの成功に欠かせないプロセスです。当社が特定した気候関連リスクは表2に示す通りです。当社は、これらのリスクを管理する活動の一環として、2030年までに短期的な科学的根拠に基づく目標の達成を約束し、2040年までにネットゼロの達成を約束しています。	今後も引き続きTCFDに関する取り組みの進展を図ると同時に、当社の事業運営とサプライチェーンに伴う排出量全体で、科学的根拠に基づく目標を達成するための戦略を導入する予定です。
c) 気候関連のリスクを特定、評価、管理するためのプロセスが、組織の全体的なリスク管理にどのように統合されているか説明する。	HubSpotでは、全社的なリスク管理システムを導入してESGを評価しています。このシステムでは特に気候変動がリスク評価の対象とされています。ESGにはリスクスコアが割り当てられ、リスクが事業にもたらす影響やリスク発生の可能性が評価されます。リスクは取締役会および委員会によって定期的に見直されます。またこのプロセスには、エグゼクティブ リスク スポンサー、事業部リスクオーナー、リスクオーナーも関与します。その他にも、リスクの管理計画や軽減計画を策定しているほか、定期的な監視も実施しています。	当社のリスク管理プロセスは常に見直され、進化し続けています。こうした見直しや拡充は、全社的なトレーニングの実施計画や、気候関連リスクの軽減に向けた社内への対応能力向上計画に沿って進められています。

指標と目標

開示情報	現在のアプローチ	今後の計画
a) 気候関連のリスクと機会を社内の戦略とリスク管理プロセスに照らして評価する際に、組織が使用する指標を開示する。	HubSpotは、自社のエネルギー消費量に関するデータを照合し、国際的に認められたプロトコルに従ってスコープ1、2、3の排出量を算出しています。HubSpotの戦略の特定の要素に関連する追加指標(HubSpotの直接事業およびサプライチェーンで使用される再生可能エネルギーの割合、INBOUNDなどのHubSpotの重要イベントのGHG排出量など)は、この情報に基づいて策定されます。	
b) スコープ1、スコープ2、(該当する場合は)スコープ3のGHG排出量と、関連するリスクを開示する。	「 気候変動アクションへの投資 」をご参照ください。	
c) 気候関連のリスクと機会を管理する際に組織が使用する目標と、目標に対する実績を説明する。	HubSpotは科学的根拠に基づく目標の達成を約束しており、現在はSBTiの審査完了を待っている状況です。当社の目標は、SBTiによる審査が終わった時点で公表します。HubSpotはこの短期目標に加え、2040年までに排出量ネットゼロの目標達成も約束しています。	

シナリオ分析および気候関連のリスクと機会

HubSpotはこの1年を通して、当社初となるシナリオ分析を実施し、想定される3種類の気候シナリオに基づいて、当社戦略のレジリエンスを確認しました。シナリオは外部アドバイザーと協力して作成され、一連のワークショップを通して、各事業部を代表する上級管理職に提示されました。

代表社員のビジネスに関する知見を生かすことで、それぞれの気候シナリオが短期的、中期的、長期的にどのようなリスクと機会をもたらすかについて、多角的な視点を得ることができました。

使用されたシナリオは以下の表にまとめられています。この中には、TCFDレポートの勧告で推奨された2°Cのシナリオも含まれています。これらのシナリオでは、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）によるRCP（代表的濃度経路）とSSP（共通社会経

済経路）、IEA（国際エネルギー機関）のシナリオ、PRI（責任投資原則）によるIPR（不可避の政策対応）のシナリオを活用しています。

シナリオの選定においては、最先端の気候科学、政策面での変化のペース、および現在までの排出量削減の進展ペースを考慮して、産業革命以前の水準と変わらないあるいは気温上昇を1.5°C未満とするような、過度に楽観的と考えられるシナリオは除外しました。同様に、事象発生の蓋然性に関する科学的コンセンサスに基づいて、3°Cを超える上昇を想定するシナリオも除外しています。ここからも分かるように、選定に当たったの当社の目的は、ワークショップの参加者、経営陣、取締役会の共感が得られるような将来像をシナリオに反映させ、現実的な議論が展開されるようにすることでした。

このような性質上、この作業から将来の事象を精緻に予測することはできませんが、HubSpotが直面し得る課題の想定される特性と規模、それらの課題が事業戦略にもたらす影響について、貴重な知見を得ることができます。HubSpotでは、シナリオ分析プロセスで得られた情報の追加分析を2023年に実施し、気候関連の潜在的なリスクと機会に関する追加調査によって内容を補完する予定です。さらに、HubSpotの全社的なリスク管理アプローチに沿って、当社の戦略、事業運営、インフラストラクチャーに対する気候変動の財務的影響を定量化する手法を確立する予定です。

表1: 気候シナリオと出典の概要

シナリオ	産業革命以前の水準を1.5°C上回る気温上昇	産業革命以前の水準を2°C上回る気温上昇	産業革命以前の水準を3°C上回る気温上昇
	世界規模での取り組みが実を結び、2015年のパリ協定で定められた目標が達成された。地球の気温上昇は産業革命前の水準と比較して1.5°Cに抑えられた。	各界のリーダーも一般の人々も、気候変動を明確に意識することもあれば、十分に意識していないこともある。いくつかの対策は講じられているが、日常生活に変化はほとんどなく、地球の気温は緩やかではあるが、確実に上昇を続けている。その影響を多くの人々がはっきりと認識している。	世界経済は依然として動力源を化石燃料に頼っており、グローバルリーダーによって定められた約束はほとんど果たされていない。その結果、地球は危機的状況に陥り、2030年には後戻りできない局面を迎えるだろう。
出典	RCP2.6／SSP1 PRI IPR: 1.5°C必要政策シナリオ	RCP4.5／SSP2 PRI IPR: 予測政策シナリオ	RCP6.0／SSP5

表2: 気候関連のリスクと機会

前述の通り、HubSpotは気候関連のリスクと機会を定量化する取り組みを引き続き進めていきます。その一環として、以下に示すリスクと機会に対する一連の管理計画やアプローチを明らかにしていく予定です。

リスク					
物理的リスクと移行リスク					
リスクの種類	説明	期間	発生確率	影響	該当するシナリオ
物理的リスク - 慢性	サプライチェーンの遅延とエネルギー価格の上昇: 輸送コストや、再生可能資源への移行コストが発生し、予算の逼迫、事業の中断、コストの増加が生じます。	短期～中期	高	<ul style="list-style-type: none"> 収益の損失や運用コストの増加 事業の中断 設備投資コストの増加 	1.5 2 3
移行リスク - 市場、評判	素材調達の問題: 大手メーカー1社に対する依存度が高まり、それを解消するためにサプライチェーンの多様化が必要となるが見込まれます。これはシンプルな地域密着型サプライチェーンや、環境に配慮した複数のサプライヤーの利用に移行することで達成できますが、コストのさらなる上昇が伴います。一方、こうした依存関係は、 サプライチェーンの混乱やハードウェアの入手困難性をもたらす、ビジネスの効率、成長、拡大に悪影響を及ぼします。	短期～中期	高	<ul style="list-style-type: none"> 運用コストの増加 業務の中断 	1.5 2
移行リスク - 技術、物理的リスク - 急性	業務のオンライン化が進むにつれて、ITセキュリティ上のリスクが高まります。	短期	低	<ul style="list-style-type: none"> 業務の中断 データ侵害 	1.5

表2: 気候関連のリスクと機会 (続き)

リスク

物理的リスクと移行リスク

リスクの種類	説明	期間	発生確率	影響	該当するシナリオ
移行リスク - 政策・法規制、 評判	高まる不確実性と異常気象の影響によって生じた 社会不安が、事業運営に悪影響を及ぼします。	短期	中	<ul style="list-style-type: none"> 収益の損失や運用コストの増加 	1.5
移行リスク - 政策・法規制	インフラに対する依存: HubSpotが使用する建物の大半は自社所有ではないため、 エネルギー調達に対する管理が及びません。 そのため、環境に配慮した設備管理を実施するよう不動産所有者に働きかけることが重要になります。	中期～長期	中	大規模な先行投資	1.5
移行リスク - 評判	人材の確保と維持: 異常気象によって生じる勤務形態の混乱や変化により、従業員の物理的位置を把握するための投資が必要になります。業務環境が孤立すればするほど、従業員の心身の健康に与える影響は大きくなるため、簡単にコミュニケーションが取れる環境を整え、保険や関連する福利厚生を通じて支援する必要があります。	中期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> 運用コストの増加 設備投資コストの増加 	1.5 2 3

表2: 気候関連のリスクと機会 (続き)

リスク

物理的リスクと移行リスク

リスクの種類	説明	期間	発生確率	影響	該当するシナリオ
物理的リスク - 急性	移転: HubSpotの社は米国マサチューセッツ州、欧州HQはアイルランドのダブリンにあり、どちらも水路に面しているため、洪水災害による被害を受けやすい状況にあります。インフラや資産の不安定化は深刻な財務的影響をもたらします。これは、従業員の移動によって運営経費が増加すると同時に、保険料の引き上げが予想されるためです。	短期	高	<ul style="list-style-type: none"> 収益の損失や運用コストの大幅な増加 運営経費の増加 業務の中断と税金の増加 	2 3
物理的リスク - 慢性	データセンターのメンテナンスおよび運用コスト: 極端な気象条件により、冷却が深刻な問題となっていく中で、エネルギーコストが低い国や涼しい気候の国など、データセンターの立地が重要な検討事項となります。	中期～長期	高	<ul style="list-style-type: none"> 収益の損失や運用コストの増加 業務の中断と移転の可能性 	2
移行リスク - 評判	事業実現性: HubSpotの現在の戦略を維持できる見通しなくなり、顧客の可用性と需要に陰りが見え始めます。	中期～長期	中	事業と収益の損失	3

表2: 気候関連のリスクと機会 (続き)

機会

気候関連の機会

機会の種類	説明	期間	発生確率	影響	該当するシナリオ
製品とサービス 市場	ビジネスのリーチ拡大: HubSpotは自社のデジタル ビジネス モデルを活用してビジネスのリーチを拡大し、 顧客に影響を与え 、特にESGに関する啓発と知識提供を行っている中小企業の変化を積極的に促進できます。	短期～中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業市場における収益とビジネスにおけるリーチの拡大 ビジネスのレジリエンス強化 さまざまな業界に対応できる幅広いアクセス性と柔軟性 	1.5 3
資源効率性	グリーンエネルギーへの移行の取り組み: 再生可能エネルギーが広く調達可能になり、コストが低下することで、現在の目標達成が加速され、事業の炭素強度を低減できると同時に、将来を見据えたスマートな業務環境の創出と出張の削減に向けたビジネスモデルを再構築できます (現在の従業員や採用候補者にとって大きな魅力となり得ます)。	中期～長期	中～高	<ul style="list-style-type: none"> 事業における炭素強度の低減、現行目標の達成 採用候補者に対する魅力の向上 	1.5
レジリエンス	ビジネスモデル: 将来を見据えたスマートな業務環境の創出と出張の削減に向けてビジネスモデルを再構築し (現在の従業員や採用候補者にとって大きな魅力となり得ます)、地域密着型のアプローチによるレジリエンスの向上を実現します。また、リモートワークの可能性が高まるにつれ、会社へのアクセス性の向上とビジネス成長の加速化が図れます。	短期～中期	高	<ul style="list-style-type: none"> 採用候補者に対する魅力の向上 ビジネスのレジリエンス強化 収益増加によるビジネスの急成長 	1.5

表2: 気候関連のリスクと機会 (続き)

機会

気候関連の機会

機会の種類	説明	期間	発生確率	影響	該当するシナリオ
市場	成長の機会: 気候変動対策としてプラットフォームモデルの技術を活用します。SaaS (サービスとしてのソフトウェア) は、炭素効率性に優れた低エネルギーな手段であり、企業によるサステナビリティ目標の達成、ハードウェアの導入、輸送の削減を促進するという、持続可能性の向上に貢献できる特性を備えています。また、投資家からの資金提供も期待できます。	中期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業にサステナビリティの専門知識を提供し、投資家による資金提供を呼びかけ、低炭素社会の未来における重要な役割を果たす 収益増加とビジネス成長の可能性 ハードウェアの導入、輸送の削減 	1.5 2
市場	着実な成長: HubSpotは長年にわたる定期的な投資によって、最新技術を活用してエネルギー転換を推進しながら、段階的に変化を取り入れていくことができます。	短期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> 設備投資リスクの低減 最新技術の活用、ビジネスにおける段階的な変化 	2
レジリエンス	ESGの価値観に基づくリーダー企業としての高い評価: 価値観を重視する企業で働きたいという人が今後ますます増えると予測されることから、顧客と進歩的な経営陣に支えられ、高い目標と強力なESGの価値観に基づき、気候変動に伴う変革に率先して取り組むことにより、人材の獲得と維持の面で競争優位性が得られます。慎重に検討を重ねた上で投資に関する意思決定を下すことで、事業部間の連携をさらに強化し、ESGを軸とした効果的で長期的なビジネス変革への道が開かれます。	中期～長期	中	<ul style="list-style-type: none"> 人材の獲得と維持における競争優位性、収益増加の可能性 低炭素社会の未来における重要な役割を担う 十分な情報に基づく意思決定、収益増加の可能性 	2 3



**VERIFICATION OPINION DECLARATION
GREENHOUSE GAS EMISSIONS**

To: The Stakeholders of HubSpot Inc.

Apex Companies, LLC (Apex) was engaged to conduct an independent verification of the greenhouse gas (GHG) emissions reported by HubSpot Inc. (HubSpot) for the period stated below. This verification opinion applies to the related information included within the scope of work described below.

The determination of the GHG emissions is the sole responsibility of HubSpot. HubSpot is responsible for the preparation and fair presentation of the GHG statement in accordance with the criteria. Apex's sole responsibility was to provide independent verification on the accuracy of the GHG emissions reported, and on the underlying systems and processes used to collect, analyze and review the information. Apex is responsible for expressing an opinion on the GHG statement based on the verification. Verification activities applied in a limited level of assurance verification are less extensive in nature, timing and extent than in a reasonable level of assurance verification.

Boundaries of the reporting company GHG emissions covered by the verification:

- Operational Control
- Worldwide

Types of GHGs: CO₂, N₂O, CH₄, HFCs

GHG Emissions Statement:

- **Scope 1:** Not Applicable
- **Scope 2 (Location-Based):** 3,006 metric tons of CO₂ equivalent
- **Scope 2 (Market-Based):** 1,296 metric tons of CO₂ equivalent
- **Scope 3:** 51,285 metric tons of CO₂ equivalent

Purchased Goods & Services: 41,690 metric tons of CO₂ equivalent

Capital Goods: 1,610 metric tons of CO₂ equivalent

Fuel- and Energy-Related Activities (Location-Based): 834 metric tons of CO₂ equivalent

Fuel- and Energy-Related Activities (Market-Based): 212 metric tons of CO₂ equivalent

Waste Generated in Operations: 32 metric tons of CO₂ equivalent

Business Travel: 1,784 metric tons of CO₂ equivalent

Employee Commuting: 5,957 metric tons of CO₂ equivalent

Emissions from Employee Commuting: 96 metric tons of CO₂ equivalent

Emission from Remote Work (Optional): 5,861 metric tons of CO₂ equivalent

Data and information supporting the Scope 1 and Scope 2 GHG emissions statement were historical in nature.

Data and information supporting the Scope 3 GHG emissions statement were in some cases estimated rather than historical in nature.

Period covered by GHG emissions verification:

WATER RESOURCES • ENVIRONMENTAL SERVICES • INDUSTRIAL HYGIENE • SAFETY • CLIMATE CHANGE

Apex Companies, LLC • (800) 733-2739 • www.apexcos.com



**VERIFICATION OPINION DECLARATION
GREENHOUSE GAS EMISSIONS**

- January 1, 2022 to December 31, 2022

Criteria against which verification conducted:

- World Resources Institute (WRI)/World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 and 2)
- WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (Scope 3)

Reference Standard:

- ISO 14064-3 Second Edition 2019-04: Greenhouse gases -- Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements

Level of Assurance and Qualifications:

- Limited
- This verification used a materiality threshold of $\pm 5\%$ for aggregate errors in sampled data for each of the above indicators.

GHG Verification Methodology:

Evidence-gathering procedures included but were not limited to:

- Interviews with relevant personnel of HubSpot and their consultant;
- Review of documentary evidence produced by HubSpot;
- Review of HubSpot data and information systems and methodology for collection, aggregation, analysis and review of information used to determine GHG emissions; and
- Audit of sample of data used by HubSpot to determine GHG emissions.

Verification Opinion:

Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG emissions statement shown above:

- is not materially correct and is not a fair representation of the GHG emissions data and information; and
- has not been prepared in accordance with the WRI/WBCSD GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (**Scope 1 and 2**), and WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard (**Scope 3**).

It is our opinion that HubSpot has established appropriate systems for the collection, aggregation and analysis of quantitative data for determination of these GHG emissions for the stated period and boundaries.

Statement of Independence, Impartiality and Competence

Apex is an independent professional services company that specializes in Health, Safety, Social and Environmental management services including assurance with over 30 years history in providing these services.

No member of the verification team has a business relationship with HubSpot, its Directors or Managers beyond that required of this assignment. We conducted this verification independently and to our knowledge there has been no conflict of interest.



**VERIFICATION OPINION DECLARATION
GREENHOUSE GAS EMISSIONS**

Apex has implemented a Code of Ethics across the business to maintain high ethical standards among staff in their day-to-day business activities.

The verification team has extensive experience in conducting assurance over environmental, social, ethical and health and safety information, systems and processes, has over 20 years combined experience in this field and an excellent understanding of Apex's standard methodology for the verification of greenhouse gas emissions data.

Attestation:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Trevor A. Donaghu'.

Trevor A. Donaghu, Lead Verifier
ESG Director
Apex Companies, LLC
Pleasant Hill, CA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Scott Johnston'.

Scott Johnston, Technical Reviewer
Principal Consultant
Apex Companies, LLC
Doral, Florida

May 23, 2023

This verification opinion declaration, including the opinion expressed herein, is provided to HubSpot and is solely for the benefit of HubSpot in accordance with the terms of our agreement. We consent to the release of this declaration by you to the public or other organizations but without accepting or assuming any responsibility or liability on our part to any other party who may have access to this declaration.

追加資料

会社情報

一般開示情報

ESG

