Rapport sur le développement durable

2023





Sommaire

- 1 Introduction
- À propos de ce rapport
- (3) À propos de HubSpot
- 4 Chiffres clés
- Investir dans l'action en faveur du climat
 - Zéro émission nette : l'itinéraire de HubSpot
 - Risques et opportunités liés au climat
- 6 <u>Devenir vecteur de valeur</u> et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés
 - <u>Cultiver un environnement</u> <u>de travail diversifié, inclusif</u> <u>et équitable</u>
 - Développer des relations solides et favoriser le bien-être dans un environnement de travail hybride
 - Étendre l'impact de HubSpot au sein de ses communautés

- 7 <u>Mettre en œuvre des</u> <u>pratiques de bonne</u> <u>gouvernance</u>
 - Conseil d'administration de HubSpot
 - Préserver la confiance des clients avec des pratiques commerciales éthiques et responsables
- 8 <u>Index des données</u>
- <u>Rapport TCFD</u> (<u>Task Force on Climate-Related Financial</u> <u>Disclosures</u>)

2



Introduction

HubSpot a pour ambition de construire une entreprise dont les générations futures pourront être fières.

Cette ambition inspire ses opérations, l'attention portée à ses salariés, les solutions offertes à ses clients, ainsi que sa mission : accompagner des millions d'organisations pour les aider à accélérer leur croissance. Depuis la publication du premier rapport sur le développement durable de HubSpot en 2021, les initiatives en matière d'environnement.

de responsabilité sociale et de bonne gouvernance (ESG) ont progressé. Le travail effectué a permis d'identifier des objectifs et d'engager des actions dans des domaines clés : investir dans l'action en faveur du climat, devenir vecteur de valeur et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés, et mettre en œuvre des pratiques de bonne gouvernance. Pour HubSpot, environnement, responsabilité sociale et bonne gouvernance ne sont pas de simples cases à cocher. Ces enjeux s'inscrivent au cœur de l'une de ses priorités stratégiques, qui consiste à développer une entreprise à haute performance,

durable et équitable. Le rapport de HubSpot sur le développement durable 2023 retrace les progrès accomplis et met en lumière de nouvelles opportunités d'agir en faveur de transformations significatives sur le long terme. En 2022, HubSpot a intensifié sa stratégie climat en s'engageant sur des objectifs scientifiquement fondés de réduction des émissions et en accélérant les efforts de décarbonation à l'échelle de l'entreprise. HubSpot a écouté ses salariés et a investi dans une culture hybride. Dans cette perspective, de nouvelles opportunités relationnelles ont été favorisées, et une plateforme de volontariat dédiée a été lancée pour aider les salariés passionnés à s'engager dans les causes qui les animent. Dans un contexte marqué par un environnement macro-économique volatile, des catastrophes naturelles, la guerre et l'incertitude, HubSpot a puisé dans l'une de ses valeurs clés, l'empathie, pour soutenir ses clients et ses communautés.

Développer une entreprise engagée dans la construction d'un avenir porteur est un effort collectif. HubSpot remercie les milliers de salariés qui s'impliquent dans les initiatives ESG, ses clients et ses partenaires, sources de retours précieux, ainsi que son Conseil d'administration, pour leur investissement en faveur d'une croissance durable, fidèle aux ambitions de l'entreprise.



À propos de ce rapport À propos de HubSpot Chiffres clés

Investir dans l'action en faveur du climat Devenir vecteur de valeur et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés

Mettre en œuvre des pratiques de bonne gouvernance Index des données Rapport TCFD

À propos de ce rapport

Le rapport de HubSpot sur le développement durable 2023 est le troisième rapport annuel rendant compte des performances de l'entreprise en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), ainsi que de ses aspirations envers la construction d'un avenir plus durable.

Partager les initiatives ESG, les données et les objectifs de HubSpot est l'occasion de faire preuve de transparence quant aux progrès réalisés, aux enseignements tirés et au travail qu'il reste à accomplir. HubSpot a développé ce rapport dans le respect de ses valeurs clés, soit l'humilité, l'empathie, l'adaptabilité, l'excellence et la transparence, et conformément aux standards clés du secteur.

Période et couverture du rapport

Ce document couvre une période d'un an depuis la publication du dernier rapport en juin 2022. Sauf indication contraire, il concerne les opérations internationales de HubSpot pour l'exercice qui s'est terminé le 31 décembre 2022, ainsi que quelques étapes clés du premier semestre 2023.

Cadre en matière de reporting

Ce rapport se focalise sur la publication des informations ESG les plus significatives pour les parties prenantes de HubSpot, qui permettent à l'entreprise de mesurer et de gérer les leviers d'optimisation de la croissance, en vue de favoriser des avancées dans la durée. Il s'appuie sur les recommandations en matière de logiciels et de services informatiques de la commission SASB (Sustainability Accounting Standards Board), et fait référence aux Objectifs de développement durable des Nations unies, aux normes GRI (Global Reporting Initiative) et aux recommandations du groupe de travail TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) de la commission Financial Stability Board. Veuillez vous référer à l'index des données pour obtenir des informations plus détaillées. En tant qu'entreprise mondiale gérant des opérations dans 13 pays, HubSpot a mis en place une veille attentive pour anticiper l'impact des évolutions réglementaires sur son activité, ses salariés et ses parties prenantes.



Supervision et matérialité

Le Directeur en charge de l'ESG à HubSpot est à la tête d'une équipe dédiée, exerçant des fonctions transversales au sein de l'entreprise, notamment dans le champ de la culture, la diversité, l'inclusion et l'appartenance, ainsi qu'en matière juridique et dans le domaine des approvisionnements et des équipements, au service des stratégies et des initiatives ESG. Les efforts en matière d'ESG conduits à l'échelle de l'entreprise sont évalués au moins deux fois par an par les membres du comité Nomination et ESG du Conseil d'administration. Les thématiques ESG pertinentes font également l'objet de discussions pendant les réunions plénières du Conseil d'administration et de ses autres comités. En 2021, HubSpot a mené une étude de matérialité afin d'identifier les enjeux de développement durable les plus importants par rapport à son activité, ses parties prenantes et sa croissance. Les domaines de l'énergie et des émissions, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance, ainsi que de la confidentialité et de la protection des données, ont été identifiés. Si ces thématiques ont contribué à la définition des priorités stratégiques de HubSpot, elles ne limitent pas pour autant le champ d'action des initiatives ESG. Cette étude sera reconduite à titre périodique, en complément des retours régulièrement collectés auprès des parties prenantes.

Assurance

La direction de HubSpot et le comité Nomination et ESG de son Conseil d'administration ont contribué à la relecture des informations publiées dans ce rapport. Le prestataire Apex Companies LLC (Apex) a été engagé en tant que tiers indépendant pour la vérification des données en matière d'émissions de gaz à effet de serre pendant l'exercice 2022. Sa mission de vérification s'est étendue aux émissions de gaz à effet de serre Scope 1, ainsi qu'aux émissions Scope 2 (basées sur l'emplacement géographique et le marché) et Scope 3, ces dernières couvrant les biens et services achetés, les biens en capital, les activités liées au carburant et à l'énergie, les déchets générés par les opérations, les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail des salariés. HubSpot bénéficie d'une assurance limitée quant à l'exactitude et à l'exhaustivité des données liées aux émissions de gaz à effet de serre pour l'exercice 2022. Veuillez consulter la lettre d'assurance tierce rédigée par Apex pour plus d'informations.

HubSpot vous remercie du temps que vous consacrez à vous renseigner sur son parcours en matière de développement durable.

Vos commentaires et vos questions sont les bienvenus : sustainability@hubspot.com.

Remarque au sujet des annonces de ce rapport

Ce rapport inclut des annonces quant aux orientations futures de HubSpot telles que définies par la loi des États-Unis « Private Securities Litigation Reform Act » de 1995, y compris relativement aux objectifs, aux engagements, aux stratégies et aux résultats ESG de HubSpot, ainsi qu'à leur impact sur l'entreprise et ses parties prenantes. Cela inclut notamment les projets mentionnés sous les titres « Objectifs ». Ces annonces comprennent, sans s'y limiter, des projets, des objectifs, des attentes, des intentions et d'autres affirmations, qui ne constituent pas des faits ni des déclarations historiques, et qui sont identifiés par des termes tels que « compte », « anticipe », « a l'intention de », « prévoit », « croit », « s'attache à », « estime », et d'autres expressions à la signification similaire. Elles sont le reflet de l'opinion actuelle de HubSpot quant à ses projets, ses intentions, ses attentes, ses stratégies et ses perspectives, sur la base des informations actuellement connues de l'entreprise et des hypothèses formulées par cette dernière. Bien que HubSpot estime que ses projets, ses intentions, ses attentes, ses stratégies et ses perspectives, tels que décrits ou suggérés dans les annonces susmentionnées, sont raisonnables, l'entreprise n'est pas en mesure de fournir de garantie quant à leur réalisation. De plus, les résultats réels peuvent s'avérer matériellement différents des résultats décrits dans le rapport en vertu d'un ensemble de risques et de facteurs ne relevant pas du contrôle de HubSpot, y compris des risques décrits plus précisément dans les dossiers déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC), notamment son Rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022, et son Rapport trimestriel sur le formulaire 10-Q pour le trimestre qui s'est achevé le 31 mars 2023, ainsi que les rapports

ultérieurs enregistrés par HubSpot auprès de la SEC. HubSpot ne prend aucun engagement s'agissant de mettre à jour les annonces incluses dans ce document en conséquence de la survenue de nouvelles informations, d'événements futurs ou d'autres circonstances.

Ce rapport inclut plusieurs indicateurs opérationnels que HubSpot utilise pour évaluer son activité, mesurer ses performances, identifier les tendances, formuler des projets commerciaux et prendre des décisions stratégiques. Vous pouvez consulter les dossiers déposés par l'entreprise auprès de la SEC américaine, y compris son Rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022, et son Rapport trimestriel sur le formulaire 10-Q pour le trimestre qui s'est achevé le 31 mars 2023, ainsi que les rapports ultérieurs enregistrés par HubSpot auprès de la SEC, pour en savoir plus sur la définition et le calcul des indicateurs opérationnels.

Ce rapport utilise certaines marques déposées et marques de services, à titre de référence uniquement. Ces marques déposées et marques de services sont et demeurent la propriété de leurs détenteurs respectifs.



À propos de ce rapport

À propos de HubSpot Chiffres clés

Investir dans l'action en faveur du climat

Devenir vecteur de valeur et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés

Mettre en œuvre des pratiques de bonne gouvernance

Index des données **Rapport TCFD**

À propos de HubSpot*

HubSpot (NYSE: HUBS) est une plateforme de gestion de la relation client (CRM) comptant parmi les leaders du marché, qui fournit les produits et l'accompagnement nécessaires pour aider les entreprises à réussir leur croissance. La plateforme inclut des outils gratuits ainsi que des logiciels payants de marketing, de vente, de service client, de gestion de site web et d'opérations, qui s'adaptent aux besoins des entreprises au fil de leur croissance. Deuxième du classement Glassdoor des meilleures entreprises pour la qualité de vie au travail en 2022, HubSpot a également été récompensé pour sa culture par les sociétés Great Place to Work, Comparably, Fortune, ou encore Entrepreneur, Inc.



Les revenus internationaux ont représenté plus de 46 % du chiffre d'affaires total de HubSpot pour l'exercice 2022



Plus de 45 000 participants inscrits à la conférence **INBOUND 2022**



Face aux défis posés par le réchauffement climatique, les inégalités systémiques et la volatilité économique, HubSpot reconnaît la priorité urgente qui doit être accordée au développement durable dans tous les aspects de son activité. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à accomplir des progrès significatifs en matière d'ESG, pour nos salariés, nos clients et nos communautés. Nous focalisons nos efforts sur le développement d'une culture à la fois hautement performante et équitable, sur la protection de la confiance de nos clients et sur une gestion responsable de notre empreinte carbone. Je suis enthousiasmée par les investissements que nous réalisons en 2023 en faveur d'un avenir porteur pour les générations futures.

Yamini Rangan



Création en

2006



1,731 milliard de \$

de chiffre d'affaires pour l'exercice 2022



salariés travaillant dans 13 pays et à distance



clients dans plus de 120 pays

^{*} Les chiffres ci-dessus représentent les données au 31 décembre 2022.

^{**} En janvier 2023, HubSpot a pris la décision difficile de commencer à implémenter un plan de restructuration, dans le cadre duquel ses effectifs ont été réduits d'environ 7 %.

À propos de ce rapport À propos de HubSpot Chiffres clés

Investir dans l'action en faveur du climat Devenir vecteur de valeur et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés

Mettre en œuvre des pratiques de bonne gouvernance Index des données

Chiffres clés*



Envoi par HubSpot de ses

objectifs en matière de réduction de l'impact climatique

pour validation par l'initiative SBTi (Science Based Targets initiative)



Cité sur la liste 2023 des 100 entreprises les plus durables de Barron



par Comparably

Parité de genre

au niveau de la direction

70 %

des membres du Conseil d'administration s'identifient en tant que femme et/ou personne de couleur. La part de collaboratrices a atteint

 $47\,\%$ à l'échelle de l'entreprise

Des liens tissés à l'échelle d'une communauté de salariés hybride,

avec plus de 8 000 relations

nouées à la faveur d'événements autour de la culture, de la diversité et de la formation, en présentiel et en ligne

HUBSPOT

868 500 \$

de dons pour les communautés HubSpot à travers le monde, par le biais de donations et de volontariat salarial**

Plus de 475 000

professionnels formés et certifiés grâce à HubSpot Academy, le centre de formation en ligne gratuit pour les spécialistes de l'inbound marketing, de la vente et du service client

^{*} Les chiffres ci-dessus représentent les données au 31 décembre 2022, sauf mention contraire.

Investir dans l'action en faveur du climat



Nos clients, nos salariés, nos partenaires et nos communautés subissent d'ores et déjà les effets du changement climatique, marqué par une instabilité météorologique intense et la multiplication de catastrophes naturelles dévastatrices. HubSpot reconnaît l'impact à long terme de ces phénomènes, et estime que développer une activité aussi résiliente que durable relève de sa responsabilité envers les clients qui lui font confiance à l'échelle mondiale. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à décarboner l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne de valeur, avec pour objectif d'atteindre zéro émission de CO2 nette d'ici 2040. J'ai hâte d'accompagner nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires tout au long de ce cheminement, afin de contribuer à un avenir plus vert.

Whitney Sorenson

Directeur de la technologie à HubSpot



Il n'est pas possible de construire une entreprise véritablement durable sans prendre de responsabilités envers la planète.

Trois ans après son engagement initial envers le développement durable, HubSpot est fier d'avoir accompli des progrès significatifs dans le sens d'un avenir libre d'émissions de CO2. En 2020, le calcul des émissions de gaz à effet de serre de HubSpot a fourni le point de départ de sa stratégie environnementale. Dès l'année suivante, l'intégralité des locaux était alimentée à 100 % en énergies renouvelables, et un travail a été engagé pour étendre ces efforts de durabilité aux opérations des fournisseurs. En 2022, HubSpot a rejoint l'initiative SBTi (Science Based Targets initiative, initiative en faveur d'objectifs fondés sur la science), confirmant ses ambitions en matière de lutte contre le changement climatique.

Aujourd'hui, l'entreprise s'attache à réaliser ses objectifs scientifiquement fondés de réduction des émissions, visant à limiter le réchauffement climatique mondial à 1,5 °C au-dessus des températures de l'ère préindustrielle, conformément aux recommandations des scientifiques et des experts internationaux en matière de climat. Pour y parvenir, HubSpot doit tenir compte des enjeux environnementaux dans ses pratiques commerciales, ses opérations et sa culture, ainsi que tout au long de sa chaîne de valeur.

Zéro émission nette : la voie prise par HubSpot

Selon HubSpot, limiter le réchauffement climatique mondial à 1,5 °C au-dessus des températures de l'ère préindustrielle, conformément aux dernières recommandations scientifiques, exige ambition, collaboration et adhésion. C'est pourquoi HubSpot est fier d'appartenir à une communauté de pairs et d'entreprises de premier plan, réunis autour de l'initiative SBTi, qui vise à accélérer et intensifier l'engagement en faveur du climat en établissant et en promouvant les meilleures pratiques de définition d'objectifs fondés sur la science, et en évaluant de manière indépendante les objectifs de réduction des émissions des entreprises.

En octobre 2022, HubSpot a soumis auprès de l'initiative SBTi ses objectifs fondés sur la science pour le court terme, ainsi que ses objectifs zéro émission de CO2 nette à long terme, en vue de leur approbation attendue d'ici juillet 2023. L'état actuel du processus de validation peut être consulté sur le site web de l'initiative. Pour atteindre ses objectifs, HubSpot doit cibler tous les aspects de son impact environnemental. Cette démarche implique d'intégrer le développement durable à la gestion des actifs immobiliers, de réduire les émissions liées aux déplacements professionnels, d'impliquer les fournisseurs dans la démarche, et de forger des partenariats robustes tout au long de la chaîne de valeur.



LES OBJECTIFS **CARDINAUX DE HUBSPOT**



STRATÉGIE ÉNERGÉTIQUE

Des locaux durables

- Réduire la consommation d'énergie dans les bureaux de HubSpot en prenant des mesures d'efficacité et en encourageant un comportement responsable de la part des salariés
- Viser à décarboner le mix énergétique de manière pertinente, y compris via la souscription de contrats d'énergie verte
- Introduire des critères liés au développement durable dans les baux des nouveaux locaux

TRAVAIL HYBRIDE ET DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Équilibrer cohésion et développement durable

- Respecter les consignes relatives aux déplacements des salariés de façon à minimiser l'empreinte carbone au fil de la croissance
- Aider les salariés de HubSpot à réduire l'empreinte carbone liée au mode de travail hybride au moyen de campagnes de sensibilisation et de ressources pédagogiques

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Collaborer avec les fournisseurs en faveur d'une économie à faibles émissions

- Impliquer les fournisseurs dans les engagements de HubSpot quant à l'élimination des émissions de CO2, et les encourager à se fixer des objectifs fondés sur la science
- Intégrer des critères liés au développement durable dans le processus de gestion des fournisseurs
- Soutenir les fournisseurs dans leur action en faveur du développement durable par un travail partenarial

PROGRÈS ACCOMPLIS

- Les objectifs fondés sur la science et l'objectif zéro émission de CO2 nette ont été soumis pour validation auprès de l'initiative SBTi, leur approbation étant attendue pour juillet 2023.
- HubSpot a atteint la neutralité carbone pour les émissions Scope 1 et 2 en combinant tarifs d'énergie verte et certificats EAC (Energy Attribute Certificates). En investissant dans des sources d'énergies renouvelables et en achetant des EAC, les émissions liées aux bureaux ont été compensées.
- Des optimisations ont été apportées aux principaux locaux de bureaux de HubSpot, améliorant l'efficacité énergétique et réduisant l'impact environnemental des opérations.
 Dans le cadre des objectifs de développement durable à long terme, des contrats d'énergie verte seront souscrits pour tous les bureaux éligibles d'ici 2030.
- La compétence et l'expertise interne quant à la norme ISO 14001 en matière de système de gestion environnementale et de développement de programmes environnementaux clés ont été développées. Au cours de l'année écoulée, HubSpot a investi dans la formation et le développement des compétences de ses salariés, les aidant à mieux appréhender l'impact environnemental des opérations et à identifier des leviers d'amélioration.

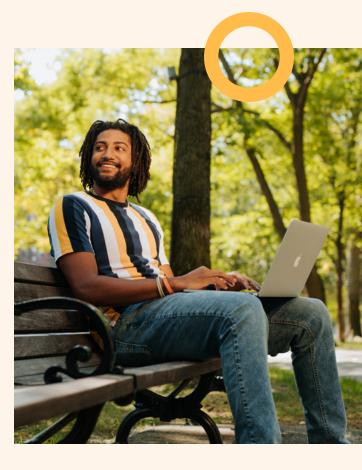
- Une collaboration a été établie avec l'équipe de gestion des ressources informatiques en vue d'intégrer des critères environnementaux dans le processus de sélection des fournisseurs, afin de promouvoir le développement durable tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Le modèle du TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) a été mobilisé pour identifier et évaluer les risques et les opportunités que le changement climatique présente pour l'activité de HubSpot. Les données tirées de cette étude ont joué un rôle déterminant dans la formulation d'une approche stratégique en matière de changement climatique et dans le développement d'un plan robuste de gestion des risques climatiques et d'activation des leviers d'opportunité en matière de croissance durable.
- L'impact environnemental des événements d'entreprise continue de diminuer grâce à l'expertise interne de l'équipe dédiée en matière de développement durable, ainsi qu'à la formulation de recommandations en la matière. Ces recommandations ont vocation à cadrer l'organisation des événements à venir.
 - Un éventail de ressources pédagogiques a été mis à disposition à des fins de sensibilisation et de développement de compétences autour du développement durable, en vue de promouvoir des comportements responsables de la part des salariés de HubSpot et de favoriser les avancées. Ces ressources incluent notamment des campagnes trimestrielles d'engagement salarial centrées sur le développement durable, ainsi que des supports de formation et de développement des compétences axés sur les problématiques ESG.



OBJECTIFS

- HubSpot compte atteindre ses objectifs
 scientifiquement pertinents en priorisant la
 réduction des émissions à l'échelle de l'ensemble
 des opérations, des déplacements professionnels
 et de la chaîne d'approvisionnement.
 En mettant en œuvre un ensemble d'initiatives
 et de mesures, telles que des technologies
 à haute efficacité énergétique,
 des contrats d'énergies renouvelables
 et des pratiques durables de gestion de la
 chaîne d'approvisionnement, HubSpot travaille
 activement à la réduction de son empreinte
 carbone et à l'alignement de ses opérations
 sur les objectifs de l'Accord de Paris.
- Dans le cadre de son engagement continu envers la transparence et le développement durable, l'entreprise compte répondre à l'enquête CDP (auparavant Carbon Disclosure Project) en 2023. En adoptant ce cadre de travail, HubSpot vise à améliorer la cohérence et la comparabilité des informations publiées, et à s'assurer de fournir à ses parties prenantes les données dont elles ont besoin pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, ainsi que les progrès de l'entreprise en matière de développement durable.

- L'implémentation d'un système de gestion environnementale conforme à la norme ISO 14001 est appelée à se poursuivre. Cette initiative est le fruit d'un engagement continu envers la responsabilité environnementale et la minimisation de l'impact environnemental couvrant l'ensemble des opérations.
- HubSpot soutient activement l'engagement de ses salariés et les comportements responsables à tous les niveaux de l'entreprise, et continuera à œuvrer en ce sens par le biais de campagnes de sensibilisation et de programmes pédagogiques. En fournissant à ses salariés les connaissances, les outils et les ressources dont ils ont besoin pour comprendre l'importance du développement durable et pour réduire leur impact environnemental, HubSpot leur donne les moyens de contribuer activement à ses objectifs en la matière.
- Au fil de cette progression vers un avenir plus durable, HubSpot s'engage à envisager de nouvelles opportunités d'accélérer la transition vers une économie à faibles émissions, au-delà de sa propre chaîne de valeur. L'entreprise reconnaît l'impact positif de ce type d'efforts sur l'environnement et la société, et souhaite développer ses initiatives dans ce domaine.

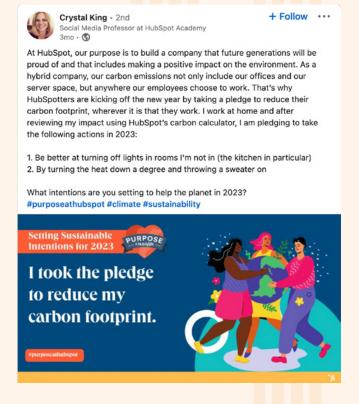


HUBSPOT 12 RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Inciter les salariés à limiter collectivement l'empreinte carbone hybride de HubSpot

En tant qu'entreprise hybride opérant dans 13 pays du monde entier, les émissions générées par les trajets domicile-travail des salariés et par le télétravail représentent un pourcentage significatif de l'impact environnemental global de HubSpot. En 2022, environ 11 % des émissions totales de l'entreprise étaient attribuables au télétravail. Pour améliorer l'impact des modes de travail hybride, une calculatrice interne d'émissions de CO2 a été lancée en 2023, afin d'aider les salariés à évaluer et à limiter leur empreinte carbone.

En partenariat avec Sustainabl.co, cette calculatrice a été adaptée pour tenir compte des besoins des salariés internationaux de HubSpot. En répondant à un questionnaire de cinq minutes concernant leurs habitudes et leur lieu de travail. les salariés de HubSpot reçoivent un rapport détaillant leurs résultats, et fournissant des conseils pour réduire leur impact. Ils sont ensuite incités à prendre des résolutions pour diminuer leur empreinte carbone en cours d'année. Dans la semaine aui a suivi le lancement de la campagne, plus de 700 salariés internationaux, tous postes confondus, ont répondu au questionnaire pour en savoir plus sur leur empreinte carbone.



13

Risques et opportunités liés au climat

À mesure que HubSpot approfondit sa compréhension de l'impact du changement climatique sur ses activités et ses opérations, de nouveaux leviers d'action en matière de développement durable émergent. La mise en place d'une évaluation conforme aux recommandations du TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) a été une étape clé.

En 2022, la priorité a été donnée au développement de scénarios climatiques fiables, ainsi qu'à l'implication des différentes unités commerciales et équipes de direction dans l'identification des risques et opportunités que le changement climatique représente pour HubSpot. Certaines étapes doivent encore être accomplies pour entrer en conformité avec tous les critères du TCFD. Il reste notamment à quantifier les risques et opportunités liés au climat sur lesquels HubSpot compte travailler au cours des prochaines années.

Un récapitulatif de la situation actuelle de HubSpot au regard des quatre piliers clés du TCFD et de ses projets est disponible dans le <u>rapport TCFD (Task</u> <u>Force on Climate-Related Financial Disclosures)</u>.

Émissions de gaz à effet de serre durant l'exercice 2022

Des données détaillées sur l'énergie et les émissions sont <u>disponibles ici</u>.

| CATÉGORIE D'ACTIVITÉ | ÉMISSIONS DE CO2e EN TONNES |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Bureaux | 1 296 |
| Transport des salariés | 1 880 |
| Chaîne d'approvisionnement | 43 300 |
| Télétravail | 5 861 |
| Autre | 244 |
| Total | 52 581 |

Bureaux: inclut l'électricité, dont l'achat de certificats EAC, l'utilisation de gaz naturel et les fuites estimées de réfrigérants.

Transport des salariés: couvre les déplacements professionnels et les émissions estimées liées aux trajets quotidiens des salariés. En raison de la pandémie de Covid-19, les déplacements des salariés ont été significativement limités en 2021.

Malgré la reprise des déplacements professionnels en 2022, les estimations rapportées reflètent des émissions inférieures à la normale dans ce domaine.

Chaîne d'approvisionnement :

inclut les émissions liées à la chaîne d'approvisionnement des biens et des services achetés par HubSpot. Celle-ci comprend la chaîne d'approvisionnement des produits numériques ainsi que les biens et les services achetés pour les opérations de l'entreprise. Les émissions sont estimées, pour la plupart, sur la base des données d'utilisation, à l'exception des émissions Scope 2 du principal prestataire de HubSpot en matière de services cloud, communiquées par le prestataire lui-même. Durant l'exercice en cours, HubSpot a également calculé les émissions des dépenses capitalisées, et la valeur Scope 3 liée aux biens en capital est indiquée dans ce rapport.

Télétravail : inclut l'estimation des émissions liées à l'utilisation de gaz naturel et d'électricité dans les foyers des salariés en télétravail en 2022.

Autre : inclut les déchets liés aux opérations (32 MTCO₂e) et les activités en amont liées aux carburants et à l'énergie (FERA) (283 MTCO₂e).

14

| CATÉGORIE D'ÉMISSIONS | ÉMISSIONS DE CO2e EN TONNES |
|---|--------------------------------|
| Scope 1 | 0 |
| Scope 2 : électricité (sur la base du marché) | 0 |
| Scope 2 : électricité (sur la base de l'emplacement géographique) | 1 710 |
| Scope 2 : chauffage acheté | 1 177 |
| Scope 2 : climatisation achetée | 119 |
| Total des scopes 1 et 2 (sur la base du marché) | 1 296 |
| Total des scopes 1 et 2 (sur la base de l'emplacement géographique) | 3 006 |
| Émissions scope 3 en amont | |
| Biens et services achetés | 41 690 |
| Biens en capital | 1 610 |
| Activités liées aux carburants et à l'énergie (sur la base du marché) | 212 |
| Déchets générés au cours des opérations | 32 |
| Déplacements professionnels | 1 784 |
| Trajets des salariés | 96 |
| Télétravail | 5 861 |
| Total des émissions scope 3 calculées | 51 285 |
| Total des scopes 1, 2 (marché) et 3 | 52 581 |

Scope 1: HubSpot louant tous ses bureaux, la société n'est pas responsable de la propriété ou de l'entretien des équipements de chauffage, de ventilation et de climatisation, et n'a donc aucun contrôle opérationnel sur ces derniers. Conformément au guide Scope 2 du protocole GHG (2015), les émissions du chauffage (gaz naturel) et de la climatisation (réfrigérants) achetés sont indiquées dans le rapport Scope 2 de HubSpot. HubSpot ne possède pas de véhicule, que ce soit en son nom ou dans le cadre d'un leasing.

Scope 2 – Électricité (marché) : HubSpot affiche un niveau d'émissions nul, étant donné que l'entreprise a acheté des crédits d'énergie renouvelable pour compenser l'intégralité de sa consommation d'électricité en 2022. Le réseau de la région ASEAN est défini comme un seul marché.

Scope 2 – Électricité (emplacement géographique) : ce calcul tient compte de l'intensité carbone moyenne du réseau dans les régions dans lesquelles l'entreprise opère.

Devenir vecteur de valeur et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés



Nous avons accompli des progrès significatifs dans la construction d'une entreprise à haute performance, équitable et durable.

Nous continuons à identifier des talents remarquables et à investir en eux, au service d'une culture axée sur la flexibilité et la cohésion, qui place la diversité et l'appartenance au cœur de ses priorités.

Nous pouvons ainsi continuer à apporter de la valeur et à exercer un impact positif sur nos clients et nos communautés.

Katie Burke

Directrice des ressources humaines à HubSpot



HubSpot pense que les PME méritent des produits et des services de premier plan, notamment une plateforme tout-en-un capable d'accompagner leur croissance. C'est pourquoi l'écosystème conçu par HubSpot allie logiciels, formation et communauté, pour une croissance réussie au quotidien. L'écosystème HubSpot met en relation un réseau florissant de créateurs de solutions, d'applications partenaires, de prestataires de services et de ressources d'apprentissage, pour aider des millions d'organisations à réussir leur croissance et favoriser la montée en compétence de toute une génération d'entrepreneurs et de marketeurs en ligne.

Ce qui soutient vraiment cet écosystème, ce sont les équipes de HubSpot. De la conception et l'ingénierie produit au marketing et à la vente, en passant par les services et les ressources humaines, HubSpot investit autant dans des professionnels à l'expérience sectorielle éprouvée que dans ceux qui font leurs premiers pas dans le monde des nouvelles technologies, les aidant à répondre au mieux aux besoins des clients, à résoudre des problèmes complexes et à donner le meilleur d'eux-mêmes. Il s'agit de faire de HubSpot un lieu où des individus remarquables peuvent avoir un impact, trouver leur but et exprimer leur authenticité. L'entreprise s'attache à développer les relations, les carrières et le sentiment de communauté au sein d'un environnement de travail valorisant l'équité et l'inclusion, et à apporter une contribution positive aux lieux où ses salariés travaillent et habitent.

HubSpot est fier d'être nommé





selon la liste 2023 de Barron



5e meilleure entreprise pour la culture internationale

selon Comparably



parmi les 100 meilleures entreprises où travailler

> selon Great Place to Work®



4e meilleure équipe dirigeante pour la diversité

selon Comparably



CODE CULTURE DE HUBSPOT

La culture de l'entreprise est la même partout.
Elle repose sur les valeurs clés de HubSpot, dites
HEART, sur l'implication des salariés, et sur
la démarche qui oriente la conception du produit
et les relations avec les clients et les communautés.



GROUPES DE RESSOURCES POUR LES SALARIÉS DE HUBSPOT

Gérés par des responsables de programme à temps plein et soutenus par le Conseil d'administration ainsi que par des comités régionaux et de leadership, les groupes de ressources pour les salariés incluent notamment Women@HubSpot, People of Color at HubSpot, BLACKhub, LGBTQ+ Alliance et Families@HubSpot.

Il existe également de nombreux groupes fondés sur des centres d'intérêt communs, dont notamment la lutte contre les discriminations liées à l'âge, la prise en compte du handicap et de l'accessibilité, ou encore le soutien aux vétérans.

Cultiver un environnement de travail diversifié, inclusif et équitable

Tel que le mentionne le Code culture de HubSpot, ses salariés sont sa plus grande richesse. Développer un environnement de travail où chacun d'entre eux peut œuvrer avec authenticité est un pilier de l'activité de l'entreprise, et contribue à guider ses équipes, ses clients et ses communautés vers une croissance réussie. HubSpot publie chaque année des données sur la diversité de ses salariés dans son Rapport sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance, lequel fait le point sur les progrès accomplis et les opportunités d'amélioration en la matière.

PROGRÈS RÉALISÉS*

- En 2022, la part de femmes parmi les salariés de HubSpot était de 47 %, et la part de salariés non binaires, de 0,2 %. La parité de genre a par ailleurs été atteinte au sein de l'équipe dirigeante de l'entreprise.
- Entre 2021 et 2022, la part de personnes noires, autochtones et de couleur a augmenté de trois points pour atteindre 38 %, tandis que la part de salariés de HubSpot en situation de handicap est passée de 9,8 à 11,3 %.
- té.
- En 2022, plus de 2 000 salariés de HubSpot ont suivi une formation à l'antiracisme intégrée à leur processus de prise de poste.
- Le <u>rapport 2022 de HubSpot sur les écarts salariaux entre sexes en Irlande</u>, qui met en lumière des statistiques relatives aux écarts de salaire dans ce pays pour la période juillet 2021 – juin 2022, a été publié.
- En 2022, plusieurs sessions HubTalks ont accueilli des experts, des leaders d'opinion et des innovateurs sur des sujets liés à la mission, à la culture et aux objectifs commerciaux de HubSpot, pour une croissance réussie et partagée. Une attention particulière a également été portée au renforcement du sentiment de communauté et de cohésion au sein des groupes de ressources pour les salariés, via l'organisation d'événements réguliers, tels que des formations et des clubs de lecture, ainsi que la mise à disposition de ressources favorisant la création d'espaces sécurisants et d'opportunités de développement des compétences pour les salariés.

OBJECTIFS:

- Maintenir et approfondir les programmes consacrés à la diversité, l'inclusivité et l'appartenance, dont notamment le Comité de conseil dédié aux personnes noires, le programme de mentoring RISE pour les personnes issues de communautés noires, autochtones et de couleur et ayant un poste à responsabilité, le programme LeadHER pour les femmes occupant un poste à responsabilité, ainsi que les groupes de ressources pour les salariés existants.
- Intensifier les efforts de recrutement et de rétention en matière de genre à l'échelle mondiale, ainsi que le recrutement et la rétention des salariés BIPOC aux États-Unis.
- Équiper les managers à l'échelle internationale des outils nécessaires pour former des équipes inclusives à haute performance, notamment au moyen d'une formation solide à la sécurité psychologique.
- Améliorer la transparence et l'information en matière de salaires, et respecter l'engagement de HubSpot envers l'équité salariale.

Statistiques rapportées par les salariés qui ont choisi de s'identifier eux-mêmes au cours de l'enquête conduite en 2022 :

30,9 % Parents

1,3 % Vétérans

13,1 % Membres de la communauté LGBTQ+ 0,9 %
Personnes transgenres

11,3 %
Personnes porteuses de handicaps

47,2 %**
Américains de première génération

1,3 %*

Personnes non binaires

RESPECT DES DROITS HUMAINS

Le respect des droits humains est une valeur fondamentale pour HubSpot. La politique relative aux droits humains détaille la posture de l'entreprise quant à ces droits, en lien avec ses engagements en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance. HubSpot s'engage à veiller à l'application de ses politiques et procédures de prévention et de résolution en matière de discrimination, de harcèlement, et de toute autre forme d'abus. En faisant des droits humains une priorité, il est possible de créer un environnement de travail sécurisant et épanouissant pour tous les salariés, et de mettre en œuvre des pratiques commerciales éthiques.



HUBSPOT 17

^{*} Veuillez consulter le <u>Rapport de HubSpot sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance 2023</u> pour obtenir davantage de données en la matière.

^{*} Les données sur la non-binarité et le genre reflètent uniquement les réponses des personnes ayant choisi de s'identifier elles-mêmes dans le cadre de l'enquête.

Les données sur la neutralité de genre mentionnées plus haut dans ce rapport reflètent les données de la commission Equal Employment Opportunity Commission des États-Unis.

^{**} Ces données couvrent uniquement les salariés des États-Unis.

Développer des relations solides et favoriser le bien-être dans un environnement de travail hybride

En 2020, <u>HubSpot a parié sur l'avenir des modes de travail hybrides</u>.

L'entreprise a adopté un modèle de travail flexible, offrant à tous des opportunités de carrière équitables, quelle que soit la modalité : présentiel, télétravail ou mixte.

Lors de l'adoption de ce modèle hybride, 39 % des salariés ont opté pour le télétravail à 100 %. Aujourd'hui, 64 % des salariés de HubSpot sont en télétravail exclusif, 28 % sont flexibles, et 8 % travaillent en présentiel. L'entreprise est convaincue que l'avenir est au travail hybride, mais elle reconnaît également que la pandémie a fondamentalement transformé les modes de relation. Les salariés sont désormais en quête de plus de liens authentiques non seulement les uns avec les autres, mais aussi avec leurs clients et leurs communautés.



HubSpot n'envisage pas de demander le retour au bureau ni d'introduire de nouvelles frictions. Il s'agit plutôt d'imaginer des modalités hybrides novatrices pour se réunir, tisser des relations et développer une communauté. Il s'agit d'approfondir les relations personnelles au-delà du superficiel. Il s'agit de mobiliser des technologies et de repenser les supports d'aide au management, plutôt que de se contenter de rencontres périodiques hors site. Il s'agit aussi de dégager l'espace et le temps nécessaires pour se réunir, tout en minimisant l'empreinte carbone de l'entreprise. En 2023, des progrès ont été accomplis quant à la nouvelle initiative Connect4, qui repose sur quatre piliers : intention, facilité, équité et durabilité. Pour HubSpot, ceux-ci sont la clé de relations hybrides remarquables.

PROGRÈS ACCOMPLIS

- La priorité est de favoriser la cohésion au sein d'une communauté de salariés hybride par le biais notamment des mesures suivantes :
 - Créer du lien avec intention, en organisant toute l'année des événements à fort impact relationnel accessibles à tous les salariés, comme la journée consacrée aux familles des salariés ou le défi Slack lié au mois des fiertés.
 - Fournir aux managers les ressources et l'accompagnement nécessaires, comme avec la série mensuelle sur le travail hybride ou les kits de discussion mensuels en matière de diversité, d'inclusivité et d'appartenance.
 - Assurer l'équité relationnelle en permettant aux salariés situés loin des bureaux de se rencontrer, par exemple en sponsorisant des réunions locales.
- À l'occasion du mois de la santé mentale et de la semaine de la santé et du bien-être, plus de 2 700 salariés ont participé au programme d'événements en présentiel et en ligne de HubSpot, visant à encourager les comportements sains et les relations porteuses de sens avec, entre autres, des séances de yoga, de méditation et de cuisine, ou encore des conversations collectives.
- Les espaces et les équipements sont conçus de façon à favoriser le bien-être et le sentiment d'appartenance des salariés :
 - 26 salles pour les mères allaitantes qui reprennent le travail après leur congé maternité
 - 11 salles bien-être pour la méditation et la santé mentale
 - 16 salles de fitness et de loisirs, dont des espaces de jeu et des salles de sport
- Pour offrir une flexibilité maximale aux salariés ainsi que des modalités de travail véritablement hybrides, les entités ouvertes sur de nouveaux marchés ont été maintenues, et les situations de travail possibles mieux structurées. La politique de mobilité temporaire, qui permet aux salariés de HubSpot de travailler à distance pendant 90 jours depuis un pays où ils ont l'autorisation de travailler, a notamment été mise à jour.



HUBSPOT 18

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre la stratégie Connect4 en focalisant les efforts sur les quatre facteurs de cohésion clés identifiés :
 - Intention: aider intentionnellement les salariés à étendre leurs relations personnelles au-delà de leur équipe, notamment grâce aux journées de connexion, qui sont une invitation facultative à venir au bureau pour se rencontrer en personne à l'occasion d'événements informels, ainsi qu'aux événements de connexion, des événements dédiés tout au long de l'année qui allient intention, temps et espace au service des rencontres entre salariés.
 - Facilité: tirer parti de la technologie pour éliminer les frictions relationnelles en rendant les contacts simples, authentiques et agréables, y compris en intégrant le souci de cohésion à l'expérience de prise de poste pour aider les nouveaux salariés à former des relations privilégiées dès leur arrivée, et enfin en fournissant aux managers les outils et les ressources nécessaires pour la gestion d'équipes hybrides à haute performance.
 - Équité: veiller à adopter une approche équitable de la cohésion en permettant aux salariés à distance de se rencontrer aussi bien en personne qu'en ligne y compris en mettant en place plus d'opportunités de rencontres hors site à grande échelle, en encourageant les salariés à distance les plus impliqués dans cette démarche, et en leur fournissant l'accompagnement et les ressources nécessaires pour rassembler leurs communautés à l'échelle locale.
 - Durabilité: maximiser la cohésion tout en minimisant l'empreinte carbone de l'entreprise conformément à ses objectifs fondés sur la science notamment en évaluant la pertinence et la fréquence des déplacements professionnels à venir.
- Continuer à soutenir les managers en leur apportant les outils et les ressources nécessaires pour relever les défis posés par la gestion d'équipe en contexte hybride, y compris via une série d'entretiens consacrée au développement d'une culture à haute performance.





HubSpot reconnaît que lorsque les salariés sont en lien, ils jouissent d'un plus grand sentiment d'appartenance et d'inclusion, lequel a un impact positif sur leur fidélité, leur implication et leur bien-être.

Dans le cadre du programme de HubSpot en collaboration avec Modern Health :

des salariés de HubSpot ont échangé en tête-à-tête avec un coach ou un thérapeute

ont participé à des séances de méditation ou suivi du contenu en ligne

Investir dans la carrière et le développement des salariés

HubSpot ayant pour mission d'aider des millions d'organisations à réussir leur croissance, l'entreprise s'engage à développer une culture au sein de laquelle les salariés peuvent également s'épanouir. C'est pourquoi elle investit dans chaque étape du développement de leur carrière, afin d'aider chacun d'entre eux à réaliser son plus haut potentiel.

- Formation et intégration des nouveaux salariés: l'apprentissage et le développement débutent dès la prise de poste, au fil d'une expérience d'orientation et d'intégration poussée. Quel que soit leur rôle, leur équipe ou leur niveau hiérarchique, tous les nouveaux salariés de HubSpot sans exception participent à une semaine de formation commune. Dans la mesure où certaines personnes préfèrent apprendre en ligne tandis que d'autres sont plus à l'aise en présentiel, une expérience d'intégration hybride est proposée, combinant apprentissage autonome, sessions en direct avec un formateur et ateliers en petits groupes. À cette occasion, les nouveaux salariés découvrent la culture, la mission, les valeurs et le modèle opérationnel de HubSpot avant de s'engager dans un processus de prise de poste plus spécifique.
- Learn@HubSpot: Learn@HubSpot est un système de gestion des apprentissages
 en ligne accessible à tous les salariés de HubSpot souhaitant suivre des formations
 internes ou accéder à des ressources virtuelles. La plateforme rassemble
 des dizaines de formations, de la prospection commerciale à l'écriture inclusive.
 Les salariés peuvent accéder au contenu Learn@HubSpot au format vidéo
 et audio, sur ordinateur et sur mobile. Learn@HubSpot leur permet d'enrichir
 leurs apprentissages et de développer leurs compétences à leur rythme,
 en fonction de leurs objectifs individuels.

HubSpot a mis en place un éventail de programmes de mentoring et de développement pour aider les salariés à bénéficier de l'expérience de leurs pairs et d'experts externes, dont un programme international de mentoring destiné aux salariés de couleur, un mini-MBA annuel, un programme structuré d'accompagnement de carrière pour les salariés noirs, ainsi qu'un programme de leadership fondé sur un partenariat avec TLC (The Leadership Consortium) et différentes fondations spécialisées, afin d'aider les managers de HubSpot à s'approprier et mettre en pratique les principes fondamentaux d'un leadership porteur.

En 2022,

HubSpot a offert

226 formations

couvrant une variété de thèmes via Learn@HubSpot, dont des formations d'intégration obligatoires sur l'antiracisme, les enjeux juridiques et la sécurité, ainsi que des formations de développement de carrière facultatives, sur des sujets comme la gestion de projets, le burn-out, le syndrome de l'imposteur et le leadership.

5 949 salariés de HubSpot

ont validé une formation sur Learn@HubSpot.



Nourrir les relations intergénérationnelles au cours de la journée consacrée aux familles des salariés

Plus de 30 % des salariés de HubSpot s'identifiant en tant que parents, il est important de créer des opportunités pour les équipes de se rencontrer en famille de manière simple et authentique.

La journée consacrée aux familles des salariés a rassemblé les salariés de HubSpot du monde entier, ainsi que leurs familles, leurs amis et leurs proches, en vue de tisser des liens et de renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté. Tout au long de cet événement hybride, l'équipe Culture a favorisé les opportunités de connexion et d'interaction aussi bien en personne qu'en ligne. Elle a par exemple proposé des événements dans les bureaux de HubSpot, dont des concerts ou des ateliers maquillage, ainsi que des activités virtuelles comme le grand tournoi des familles HubSpot ou des rencontres à distance favorisant les rencontres à l'échelle locale.

Plus de 900 salariés internationaux de HubSpot ont pris part à l'événement, accompagnés de 1 500 de leurs proches, que ce soit en personne ou en ligne, pour 15 minutes, quelques heures ou toute une journée. Cet événement riche en rencontres a ainsi permis de créer un lien entre les générations.





Étendre l'impact de HubSpot au sein de ses communautés

Une manière pour HubSpot de réaliser sa mission consiste à étendre son impact au sein des communautés où ses salariés vivent et travaillent. Jusqu'à maintenant, le programme HubSpot Helps était le principal catalyseur des activités philanthropiques de l'entreprise, apportant son soutien à des organisations du monde entier engagées en faveur de l'éducation et de l'entrepreneuriat, au moyen de volontariat, de dons et de la mise à disposition des logiciels et de l'écosystème de ressources de HubSpot. En réponse au feedback des équipes, une nouvelle plateforme de volontariat a été lancée à l'échelle internationale, et des heures dédiées ont été accordées aux salariés pour s'impliquer dans les causes qui leur tiennent à cœur. Si le volontariat reste le principal levier d'impact social actionné par HubSpot, l'entreprise poursuit son soutien aux communautés via des initiatives complémentaires, dont des campagnes de dons et des événements phares.

HubSpot croit aussi fermement à la formation tout au long de la vie et, dans cette perspective, apporte un soutien non seulement à ses salariés, mais aussi à ses clients, ses partenaires et ses communautés.

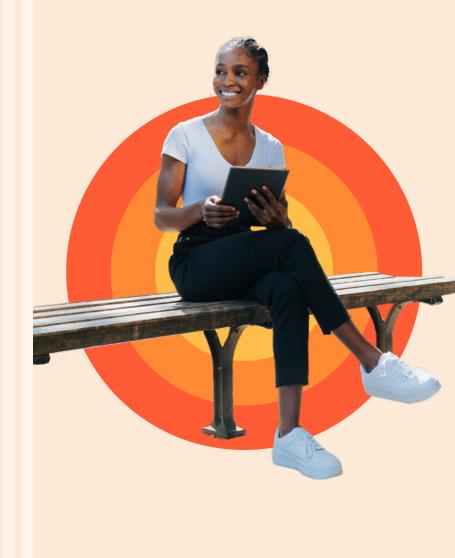
<u>HubSpot Academy</u> et le <u>Programme Partenaires pour le secteur</u>

de l'éducation contribuent à mettre les logiciels reconnus de HubSpot à disposition des salles de classe, des entreprises et des institutions, afin de contribuer à transmettre, relier et inspirer des vocations, tout en favorisant l'équité éducative dans un monde de plus en plus numérique.



PROGRÈS ACCOMPLIS

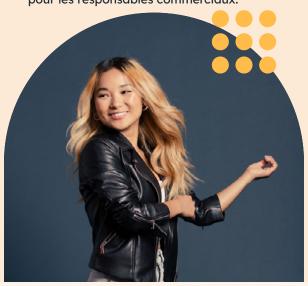
- Un nouvel avantage autorisant les salariés à consacrer huit heures de leur temps de travail annuel à des actions de volontariat a été mis en place. Les salariés peuvent choisir entre volontariat de compétences, engagement dans une cause personnelle ou volontariat d'équipe, le tout depuis une plateforme dédiée.
- En 2022, la contribution de HubSpot à ses communautés du monde entier s'est élevée à 868 500 \$, sous la forme de donations et de volontariat salarial, à raison d'environ 2 000 heures.*
- Plus de 475 000 professionnels ont été formés et certifiés via HubSpot Academy, et 1 455 institutions à l'échelle mondiale ont intégré les méthodologies de HubSpot à leur programme pédagogique. Au cours de la World Certification Week, qui se tient annuellement, HubSpot encourage les participants à apprendre, à nouer des relations et à développer leurs compétences professionnelles avec l'aide de HubSpot Academy. Pour chaque certification obtenue, HubSpot a fait un don à des organisations à but non lucratif, et a ainsi collecté un total de 50 000 \$ au service de l'accès à l'éducation en 2022.
- La septième édition de l'événement <u>First Gens in Tech</u>, a célébré et reconnu les professionnels américains de première génération qui ambitionnent de faire carrière dans le secteur des technologies. Avec 300 participants, soit 150 % de plus que l'année précédente, l'événement 2022 a enregistré un record de fréquentation.
- HubSpot a poursuivi son partenariat avec l'université Howard, actuellement dans sa troisième année sur cinq, qui vise à financer la création d'un Centre pour entrepreneuriat numérique. L'entreprise a notamment soutenu le concours de pitch commercial de l'université pour la deuxième année consécutive, a pris part à un certain nombre d'événements de rentrée, tels que le forum des métiers destiné aux 600 étudiants de première année de la section Commerce, et a organisé un événement de mentoring en collaboration avec le programme Black@INBOUND.



^{*} La valeur des heures de volontariat des salariés est calculée sur la base du salaire médian global, à l'exception du salaire des cadres dirigeants.

OBJECTIFS

- HubSpot a commencé à aligner ses initiatives d'impact social sur la méthodologie B4SI (Business for Social Impact), référence mondiale pour la mesure de l'impact social des entreprises. Une évaluation des progrès réalisés au regard des critères B4SI est prévue pour 2024.
- HubSpot a continué à offrir aux professeurs et aux étudiants de l'université Howard le soutien nécessaire à leur développement pédagogique et professionnel.
- Le programme HubSpot Academy est appelé
 à poursuivre son évolution, notamment avec
 l'ajout de certifications sur l'intelligence
 artificielle et d'opportunités d'apprentissages
 collaboratifs, ainsi que d'investissements dans
 des expériences pédagogiques expérimentales
 pour les responsables commerciaux.



Insuffler l'esprit d'entrepreneuriat à la jeunesse dublinoise



Depuis 2018, HubSpot soutient l'initiative A Playful City, qui vise à créer des espaces plus inclusifs et inspirants pour les communautés défavorisées en Irlande, en proie à la marginalisation et au manque d'accès à des espaces publics sécurisants.

Les jeunes du quartier North East Inner City de Dublin, à quelques pas du siège européen de HubSpot, font partie des bénéficiaires de ce programme.

En 2022, l'entreprise a eu le plaisir de travailler avec A Playful City à l'organisation d'un festival d'entrepreneuriat favorisant la réappropriation de l'espace public situé le long du Royal Canal de Dublin. Les jeunes de la communauté ont conçu une occupation temporaire réinventant l'espace public au moyen d'ateliers, d'installations, de concerts et d'opportunités de mentorat. Les salariés de HubSpot présents lors de l'événement ont échangé avec les jeunes au sujet de leurs ambitions, de l'entrepreneuriat et du développement de leurs compétences. Depuis ses débuts, les salariés de HubSpot ont consacré plus de 800 heures au partenariat avec A Playful City, et l'entreprise compte encore renforcer cette collaboration.

À propos de ce rapport À propos de HubSpot Chiffres clés

Investir dans l'action en faveur du climat Devenir vecteur de valeur et d'équité pour les salariés de l'entreprise et leurs communautés

Mettre en œuvre des pratiques de bonne gouvernance Index des données Rapport TCFD

Mettre en œuvre des pratiques de bonne gouvernance



Au fil de notre développement et de notre croissance, nous nous engageons à une conduite des affaires obéissant aux exigences éthiques les plus strictes. Cet engagement implique d'agir avec intégrité et de prendre la responsabilité de nos valeurs, afin de tisser des relations de confiance et de respect mutuel entre HubSpot et ses clients et partenaires.

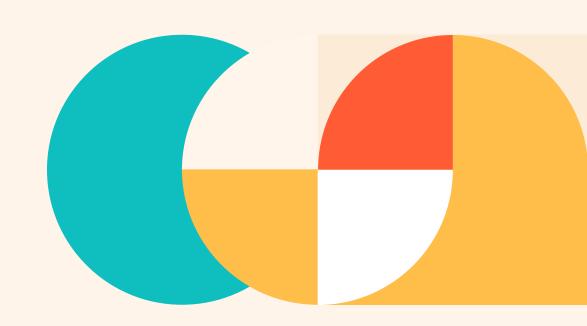
Alyssa Harvey Dawson

Directrice juridique de HubSpot



HubSpot a le souci du travail bien fait. C'est pourquoi l'entreprise déploie une approche de la gouvernance durable fondée sur la transparence, le respect mutuel et la confiance. Fidèle à son engagement envers les standards les plus exigeants, elle se fixe des objectifs ambitieux en matière de conduite des affaires, de façon à apporter des solutions aux clients, à recruter des équipes remarquables et à développer des produits innovants. En effet, pour mériter la confiance de ses salariés, de ses clients et de ses parties prenantes, HubSpot se doit d'être exemplaire.

En investissant dans la confidentialité des données, en favorisant les comportements éthiques et en formant un Conseil d'administration aussi diversifié que ses clients, l'entreprise vise à développer des relations de confiance avec ses interlocuteurs.



Conseil d'administration de HubSpot

Le <u>Conseil d'administration</u> compte 10 personnes, dont sept directeurs indépendants et trois directeurs exécutifs, parmi lesquels la PDG et les deux cofondateurs de HubSpot. HubSpot s'attachant à former un Conseil d'administration aussi diversifié que ses clients, l'entreprise est fière du fait que 70 % des membres de ce conseil s'identifient comme des femmes et/ou des personnes de couleur, que l'un des directeurs indépendants se reconnaît en tant que membre de la communauté LGBTQ+, et que le Comité Nomination et ESG soit entièrement composé de femmes.

Le Conseil d'administration de HubSpot, responsable du suivi et de l'évaluation de l'exposition aux risques stratégiques et de l'exposition aux risques globale de l'entreprise, passe les mises à jour managériales en revue tous les trimestres, et l'évaluation des risques d'entreprise deux fois par an. Le Conseil n'inclut pas de comité de gestion des risques permanent. Il assure sa fonction de surveillance directement, de manière plénière, mais aussi via les comités permanents qui gèrent les risques inhérents à leurs domaines respectifs.

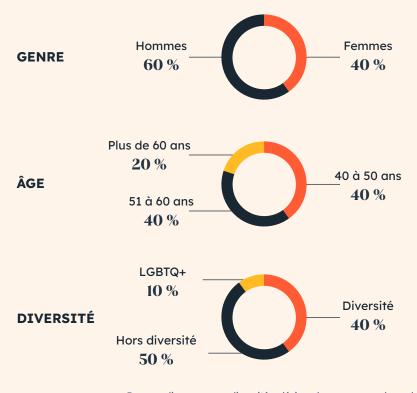
Le Conseil a délégué au comité Nomination et ESG sa responsabilité en matière d'identification de candidats aux postes de directeurs nominés, d'évaluation des candidats en fonction des critères de qualification minimum établis par ce comité conformément à la politique de diversité du Conseil, ainsi que de recommandation de candidats en tant que directeurs nominés pour leur approbation par le Conseil.

Le Conseil et les comités se réunissent régulièrement pour favoriser l'engagement des cadres dirigeants, la bonne gouvernance et la veille réglementaire, ainsi que la surveillance des risques potentiels et l'impulsion d'autres initiatives clés, notamment en matière d'ESG. Un récapitulatif des responsabilités du Conseil et des comités en matière de surveillance figure dans le tableau de la page suivante.

Pour en savoir plus sur l'indépendance, la gouvernance, les compétences et l'expérience du Conseil, ainsi que sur l'expérience des directeurs, les engagements envers les actionnaires et la diversité, vous pouvez consulter la circulaire Proxy Statement de l'Assemblée générale des actionnaires 2023, qui a été déposée auprès de la SEC américaine le 25 avril 2023 (2023 Proxy Statement).



Les diagrammes ci-dessous illustrent la composition démographique et la diversité du Conseil d'administration au 25 avril 2023 :



Dans ce diagramme, « diversité » désigne les personnes de couleur.



HubSpot est fier du fait que des membres de son Conseil d'administration s'identifient comme des femmes et/ou des personnes de couleur, que l'un des directeurs indépendants se reconnaît en tant que membre de la communauté LGBTQ+, et que le Comité Nomination et ESG soit entièrement composé de femmes.

Voici un résumé des comités composant le Conseil d'administration, ainsi qu'un descriptif de leur champ de compétences. Des informations plus complètes sont disponibles dans la charte de chaque comité, accessible sur le site web des <u>relations investisseurs</u> de HubSpot.

COMITÉ D'AUDIT

- Supervise les processus liés à la comptabilité d'entreprise de HubSpot, aux rapports financiers et aux contrôles internes.
- Assiste le Conseil dans la veille en matière de systèmes financiers, ainsi que de conformité juridique et réglementaire.
- Supervise les questions relatives à la sélection, la performance et l'indépendance des auditeurs de HubSpot.
- Examine et évalue la qualité et l'efficacité des politiques, pratiques et procédures de HubSpot en matière de cybersécurité, de confidentialité et de sécurité des données.

COMITÉ DE COMPENSATION

- Examine et approuve la rémunération des cadres dirigeants sur la base de leurs évaluations.
- Examine la rémunération des directeurs non-salariés et formule des recommandations en la matière.
- Supervise la gestion des risques de l'entreprise et les politiques liées au salaire, au recrutement et à la rétention des cadres dirigeants.
- Supervise la gestion des risques liés à l'approche de l'entreprise en matière de salaires.
- Reçoit les mises à jour et supervise la gestion des risques juridiques en matière de rémunération.

COMITÉ NOMINATION ET ESG

- Évalue l'organisation et la gouvernance du Conseil et de ses comités et formule des recommandations.
- Supervise le processus d'évaluation annuelle des performances du Conseil et de ses comités, et formule des recommandations quant aux missions des comités et des présidents.
- Supervise les politiques et les pratiques de gouvernance à l'échelle de l'entreprise, y compris le Code of Use Good Judgment, le Code de conduite et d'éthique de HubSpot.
- Étudie les plans de succession des membres du Conseil et des cadres dirigeants.
- Supervise les stratégies, les pratiques et les indicateurs ESG de HubSpot.

Préserver la confiance des clients avec des pratiques commerciales éthiques et responsables

Apporter des garanties en matière de traitement des données aux plus de 167 000 clients de HubSpot est un enjeu critique pour la mission de l'entreprise, qui consiste à accompagner ses clients vers une croissance réussie. HubSpot investit dans la sécurité et la confidentialité des données, ainsi que dans la conformité aux normes et aux bonnes pratiques du secteur visant à préserver l'intégrité des données client. Des équipes dédiées veillent sur la sécurité de l'entreprise et des réseaux, ainsi que sur la confidentialité des données et la conformité, au moyen d'une approche défensive avancée consistant à déployer des couches de sécurité à l'échelle de toute l'organisation.

Une série de nouveaux outils a été mise en place dans cette optique, contribuant à affiner et maintenir les contrôles existants, et une attention particulière est portée à l'évolution de la réglementation internationale en matière de confidentialité des données.

PROGRÈS ACCOMPLIS

- De nouvelles fonctionnalités produit ont été introduites pour aider les clients à se conformer à une réglementation en constante évolution et à optimiser la gestion des données de leurs clients, dans le respect du droit applicable à la confidentialité. Ces fonctionnalités incluent notamment la possibilité d'envoyer des preuves de suppression des données aux clients, d'exporter et de partager les données des clients en réponse aux demandes d'accès, de configurer des workflows de rétention des données pour éliminer automatiquement les données superflues, et d'accorder des permissions de suppression aux utilisateurs en vue de satisfaire les demandes d'effacement.
- Le <u>Centre de sécurité de HubSpot</u> a été lancé, afin d'aider les clients à paramétrer leurs préférences en matière de sécurité de façon à sécuriser leur configuration.
- Les fonctionnalités d'API ont été mises à jour pour permettre aux clients de détecter facilement les appels d'API formulés par leur application privée, et d'évaluer leur taux de succès. Celles-ci incluent la possibilité de passer en revue, de filtrer et d'exporter les appels d'API liés aux applications privées, de façon à autoriser les clients à filtrer leur historique d'appels par méthode de requête ou code de réponse, d'affiner les journaux d'appel selon une plage de dates donnée, de rechercher des appels spécifiques par URL et d'exporter les journaux au format .csv.
- La double authentification obligatoire a été déployée pour tous les clients des versions Starter,
 Basique, Pro et Entreprise, afin de mieux protéger les comptes clients.
- Un nouveau formulaire d'accessibilité a été intégré au site web, autorisant les visiteurs à signaler les obstacles rencontrés, afin qu'ils puissent être résolus dans un effort de mise en conformité du site de HubSpot avec la norme WCAG 2.1 AA.
- Le rapport SOC 2 Type II de HubSpot, couvrant la sécurité, la disponibilité et la confidentialité des principales gammes de produits, y compris du centre de données européen de HubSpot, a été maintenu.
- Un outil d'audit (AuditBoard) en matière de gouvernance, de risques et de conformité (GRC)
 a été acheté et déployé pour HubSpot.

POLITIQUES ET FORMATION EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Les exigences de HubSpot en matière de conduite éthique des affaires ne s'arrêtent pas aux équipes en charge des questions juridiques et de la sécurité. Tous les salariés sont concernés. HubSpot estime que tous ses salariés ont un rôle à jouer dans le développement d'une culture de l'intégrité fidèle à ses valeurs clés et à ses engagements éthiques.

Le <u>Code of Use Good Judgment</u> (Code de conduite) de HubSpot impose à tous ses salariés de suivre dès leur prise de poste des formations consacrées aux principes de ce code, qui couvrent notamment la lutte contre les pots-de-vin, la corruption, le harcèlement et les délits d'initiés, ainsi que le respect des autres politiques de l'entreprise. Les certifications applicables à ces sujets et à d'autres politiques clés doivent par ailleurs être renouvelées chaque année.

Outre le Code, l'entreprise a adopté des politiques clés qui guident ses pratiques en matière de gouvernance et d'ESG, afin que ses salariés et ses partenaires puissent agir de manière éthique et durable :

Politique en matière de droits humains Politique sur la diversité du Conseil d'administration Politique environnementale

Code de conduite pour les fournisseurs

 Le <u>Centre de confiance client</u> de HubSpot, une ressource tout-en-un pour en savoir plus sur les pratiques de sécurité, de confidentialité, de conformité et de gouvernance de l'entreprise, a été lancé. Le site dédié met à disposition des rapports d'audit tiers, des questionnaires et des ressources d'auto-évaluation, ainsi que des mises à jour quant aux engagements de HubSpot en matière de confiance.

OBJECTIFS

- Poursuivre l'alignement avec les principaux standards du secteur, y compris le code de conduite cloud de l'Union européenne et les contrôles de sécurité critiques du CIS.
- Continuer de tester et d'améliorer les pratiques d'accessibilité en vue de se conformer aux normes WCAG 2.1 et d'offrir une expérience plus inclusive aux visiteurs, y compris en mettant en œuvre des mesures proactives d'identification et de résolution des problèmes d'accessibilité potentiels, de contrôle continu en matière de conformité et d'engagement envers les parties prenantes de l'entreprise.
- Travailler à la mise en place d'outils axés sur la transparence et le contrôle des données afin d'aider les clients de HubSpot à développer des relations de confiance porteuses de valeur ajoutée avec leurs propres clients, y compris par l'introduction d'un tableau de bord des rapports offrant aux clients de HubSpot une vue d'ensemble des données client et du consentement, ainsi que d'une page dédiée à la confidentialité, conçue pour aider les clients de ces derniers à gérer leurs préférences en matière de consentement et de données de manière autonome.
- Continuer à développer un processus efficace et complet d'approvisionnement à l'échelle mondiale, avec pour objectif de systématiser l'approche de HubSpot d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur, de l'achat au paiement, et de minimiser les risques tout en bénéficiant d'une meilleure visibilité sur la durabilité des opérations de l'entreprise.

Concevoir un système de gestion des fournisseurs cohérent pour l'entreprise

L'un des piliers clés de tout programme ESG consiste à mettre en place un système de gestion des fournisseurs fiable.

Les fournisseurs représentant un enjeu critique de la démarche ESG, il est important de s'assurer qu'ils partagent les valeurs de HubSpot en matière de gouvernance, et que les salariés puissent interagir avec eux à la faveur d'un processus d'approvisionnement efficace et complet.

Auparavant, les pratiques d'approvisionnement de l'achat au paiement se répartissaient entre différents systèmes et processus manuels relevant de multiples équipes, sources d'une expérience utilisateur confuse et frustrante, d'inefficacité interne, de visibilité limitée en matière de fournisseurs et de dépenses, et de l'incapacité pour HubSpot de faire évoluer le processus à grande échelle.

Conformément à l'objectif de l'entreprise visant à fonder la croissance sur la systématisation et l'automatisation, une démarche d'approvisionnement transversale et pluriannuelle a été lancée, en vue de déployer un processus de l'achat au paiement simple, intégré, automatisé et évolutif, visant à limiter les frictions au sein de l'entreprise et à optimiser les fonctions internes tout en réduisant les risques globaux liés à la sécurité et la conformité des fournisseurs.

Cette année, la première phase de cette démarche à long terme a été mise en œuvre par le biais de plusieurs améliorations :

- Une vue unifiée des requêtes, des tickets et de l'état des requêtes fournisseur
- Un portail pour les fournisseurs autorisant une communication en lien avec la sécurité directe, traçable et vérifiable avec ces derniers
- Des formulaires d'entrée et de routage intégrés, basés sur des workflows automatisés pour diriger les requêtes vers les équipes pertinentes
- Des articles de base de connaissances pour favoriser la résolution en libre-service des questions courantes en matière de gestion des fournisseurs
- La répartition initiale automatique des contrats fournisseurs en fonction du risque, puis leur routage en fonction des réponses aux formulaires d'entrée

Ce n'est qu'un début. La réduction des risques, la conformité aux normes SOC2 et la mise en place d'un processus d'approvisionnement totalement intégré sont des enjeux critiques pour HubSpot.

Index des données

Introduction

HubSpot s'engage à faire preuve de transparence et à veiller à ce que ses parties prenantes puissent trouver facilement les indicateurs ESG qui les intéressent. Le tableau suivant fournit des informations quant à la position de HubSpot par rapport aux normes du SASB en matière de logiciels et de services informatiques et aux normes GRI (Global Reporting Initiative), ainsi que les mesures adoptées au regard des dix principes du Pacte mondial des Nations unies. Si vous avez des questions, vous pouvez les adresser à <u>sustainability@hubspot.com</u>.

| Entreprise | | |
|---|---|-----|
| THÈME | MESURES | GRI |
| Nom de l'entreprise | HubSpot, Inc. | 2-1 |
| Adresse du siège | Cambridge | 2-1 |
| Nombre total de pays dans lesquels l'entreprise opère | 13 pays | 2-1 |
| Propriété et informations légales | Formulaire 10-K de HubSpot | 2-1 |
| Période et cycle de reporting | À propos de ce rapport | 2-3 |
| Rectification des informations | Aucune rectification n'a été apportée aux informations ni aux données au cours de la période couverte par ce rapport. | 2-4 |
| Assurance externe | Le prestataire Apex Companies LLC (Apex) a été engagé en tant que tiers indépendant pour la vérification des données en matière d'émissions de gaz à effet de serre pendant l'exercice 2022. Veuillez consulter la <u>lettre d'assurance</u> tierce de HubSpot pour plus d'informations. Le reste de ce rapport n'a pas été vérifié en externe. | 2-5 |
| Produits et services | <u>Présentation des produits</u> | 2-6 |
| Chiffre d'affaires de l'exercice 2022 | 1,731 milliard de \$ | 2-6 |

Environnement

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|--|--|--------------|-------|---|
| Total de l'énergie consommée | Bureaux : 47 232 GJ HubSpot ne gère pas de centres de données et fait appel à des prestataires de services sur le cloud. | TC-SI-130a.1 | 302-1 | 13 MESURES BELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES CHAMBEMENTS CLIMATIQUES CLIMATIQUES |
| Électricité issue des réseaux | Bureaux : 6 484 MWh | TC-SI-130a.1 | 302-1 | |
| Énergie renouvelable | 6 484 MWH HubSpot a acheté des certificats d'énergie renouvelable pour couvrir l'intégralité de la consommation d'électricité dans ses bureaux en 2022. | TC-SI-130a.1 | 302-2 | |
| Émissions de gaz à effet de serre Scope 1 (MTCO ₂ e) | 0 | | 305-1 | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÉTRE 13 MESURES RELATIVES LIS CHANGEMENTS CLIMATIQUES |
| Émissions de gaz à effet de serre Scope 2 (sur la base du marché) (MTCO ₂ e) | 1 296 | | 305-2 | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÈTRE 13 MESURES RELATIVES LIS GNANCEMENTS CLIMATIQUES |
| Émissions de gaz à effet de serre Scope 2 (sur la base de l'emplacement géographique) (MTCO ₂ e) | 3 006 | | 305-3 | 3 BONNE SANTÉ LE BEN-ÈTRE 13 AN AUTRE CONTROL LES CAMAGNEES BELATIVES LES CAMAGNEES CEMATIQUES CEMATIQUES |

Environnement (suite)

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|---|---|---------------|----------------|---|
| Émissions de gaz à effet de serre Scope 3 calculées (MTCO ₂ e) | 51 285 | | | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÈTRE LIS CHAMBEMENTS CUMMIQUES CUMMIQUES |
| Intégration de considérations environnementales dans la planification stratégique pour les besoins en centres de données | HubSpot travaille activement avec ses fournisseurs de centres de données sur la mesure de l'empreinte carbone et élaborera conjointement avec eux des plans visant à réduire l'intensité carbone de ses prévisions. | TC-SI-130a.3. | | 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES |
| Utilisation et consommation d'eau | 13 606 m³ d'eau issus de réseaux municipaux. Ce chiffre représente 98 % des sites d'opération de HubSpot. Aucun site de HubSpot ne se trouve dans une région en état de stress hydrique. | TC-SI-130a.2. | 303-3 303-5 | 6 ASSAMISSEMENT |

Salariés et communauté

| Salaties et commi | Salaries et communaute | | | |
|--|---|---------------|---------|--|
| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
| Ensemble des salariés et risques associés | 7 433 salariés à temps plein au 31 décembre 2022 (dont 4 498 en télétravail à 100 % depuis le pays où ils travaillent)*: • 541 dans la région Asie-Pacifique • 2 091 en Europe • 4 801 en Amérique du Nord, centrale et du Sud * En janvier 2023, HubSpot a pris la décision difficile de commencer à implémenter un plan de restructuration, dans le cadre duquel ses effectifs ont été réduits d'environ 7 %. En tant qu'entreprise internationale, HubSpot compte des milliers de salariés qui travaillent dans 13 pays et à distance. Nombre de ses salariés se trouvent dans les régions où les clients de l'entreprise opèrent, puisque ces derniers sont présents dans plus de 120 pays. Cette présence mondiale aide HubSpot à mieux répondre aux besoins de ses clients, en appréhendant les différences et les similarités des environnements de travail. Si cette diversité est incontestablement une force, les équipes de l'entreprise doivent travailler en synergie pour respecter les particularités de cultures et de zones géographiques différentes. Le Code culture de HubSpot a été développé en 2013 pour définir les principes communs qui régissent les opérations de l'entreprise, notamment l'ouverture, l'autonomie, la transparence et l'esprit d'innovation. Les bureaux étant soumis à des réglementations et à des risques différents, des équipes RH locales sont déployées pour soutenir les salariés, attirer les talents locaux, et gérer les risques et les réglementations. Elles sont soutenues par une équipe internationale qui définit et gère la stratégie globale de l'entreprise en matière de ressources humaines. Les principales tâches commerciales de HubSpot sont, pour la plupart, réalisées par ses salariés. Aucun des salariés de certaines entités internationales sont représenté par un syndicat. Cependant, les salariés de cretaines entités internationales sont représentés par des instances de conseil en matière de travail. | TC-SI-130a.1. | 2-7 2-8 | 8 TRAVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TARVAIL DÉCART E ET CRORESSANCE ÉCONOMIQUE TORT E ET CRORESSANCE TORT E ET CRO |
| Engagement des salariés | HubSpot conduit chaque trimestre une enquête sur l'engagement des salariés, connue sous le nom de taux de recommandation net des salariés, pour évaluer et comprendre l'expérience et l'engagement de ces derniers au niveau de l'entreprise. Cette enquête fournit aussi des données aux managers de l'entreprise, qui peuvent identifier, gérer et suivre le feedback au niveau de leurs propres départements. Le processus d'enquête inclut une enquête sur l'index d'inclusion globale, mesuré chaque année, qui aide HubSpot à suivre les progrès réalisés et à recueillir du feedback sur les efforts déployés au fil du temps en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance. | TC-SI-330a.2. | 2-8 | 8 TRAVAIL DICENT TO CRONSAINCE ECONOMIQUE |

Salariés et communauté (suite)

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|---|---|---------------|----------------|--|
| Avantages | Les avantages sociaux et autres avantages en nature offerts par HubSpot sont conçus pour favoriser le développement professionnel et personnel des salariés en fonction des spécificités de chaque pays d'opération. Ainsi, bien que leurs caractéristiques puissent varier en fonction de l'emplacement géographique, ces avantages comprennent généralement une assurance santé complète, un plan d'actionnariat salarial, des congés illimités, un congé parental confortable, ainsi que d'autres avantages conçus pour aider les salariés à établir un équilibre optimal entre vie privée et professionnelle. Le récapitulatif des avantages offerts est consultable ici. | TC-SI-130a.1. | 401-2 401-3 | 5 (GALIFIC BATTER LES SEXES |
| Diversité du personnel | Veuillez consulter le <u>Rapport de HubSpot sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance 2023</u> pour obtenir davantage de données, y compris la répartition par genre et origine ethnique. | TC-SI-330a.3. | 405-1 | 5 (GALITÉ DATRE LES SOZES 10 RÉGUITÉS RÉGUITÉS CE PROPRIÉS PÉDUITÉS |
| Contribution totale aux communautés partenaires qui agissent en faveur de l'éducation et de l'entrepreneuriat | En 2022, HubSpot a contribué à ses communautés partenaires dans le monde entier à hauteur de 868 500 \$. Ce montant inclut : 368 500 \$ de dons en soutien des victimes de la guerre en Ukraine 330 000 \$ de dons à des organisations à but non lucratif partenaires 120 000 \$ en équivalent temps grâce aux actions de volontariat des salariés* 50 000 \$ de dons pour soutenir l'accès à l'éducation lors de la World Certification Week * La valeur des heures de volontariat des salariés est calculée sur la base du salaire médian global, à l'exception du salaire des cadres dirigeants. | | 413-1 | 4 forchion If consistince formation If consistince formation If the constance forma |

Gouvernance de l'entreprise

| ТНЁМЕ | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|---------------------------------------|--|------|------|---|
| Structure de gouvernance | Voir le <u>Conseil d'administration de HubSpot</u> | | 2-9 | 16 PACE, AUSTRICE ET INSTITUTIONS EFFICACIES |
| Processus de nomination au Conseil | Le Conseil a délégué au comité Nomination et ESG sa responsabilité en matière d'identification de candidats aux postes de directeurs nominés, d'évaluation des candidats en fonction des critères de qualification minimum établis par ce comité conformément à la politique de diversité du Conseil, ainsi que de recommandation de candidats en tant que directeurs nominés pour approbation par le Conseil. Pour plus d'informations, veuillez consulter la circulaire Proxy Statement 2023. | | 2-10 | 16 PACK, AUSTRICE ET INSTITUTIONS ETHICALOIS |

Gouvernance de l'entreprise (suite)

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|---|--|------|------|--|
| Membres exécutifs et non exécutifs du Conseil d'administration | Brian Halligan, cofondateur de HubSpot et Directeur du Conseil, Dharmesh Shah, cofondateur et Directeur de la technologie à HubSpot, et Yamini Rangan, PDG de HubSpot, sont les trois membres exécutifs du Conseil. Les sept autres directeurs sont indépendants. | | 2-9 | 16 PAC, RISTOR ET HISTORIUS ETHICAGS |
| Durée moyenne de présence au Conseil | 0,5 an = 50 % 6 à 10 ans = 20 % Plus de 10 ans = 30 % | | 2-9 | 16 PAIX, AISTIDE ET INSTITUTIONS IFFICACIS |
| Présidence de la plus haute instance de gouvernance | Brian Halligan, cofondateur et Président exécutif, est Président du Conseil d'administration de HubSpot depuis 2014. Le Président du Conseil étant salarié de l'entreprise, Lorrie Norrington, directrice indépendante, est la Directrice indépendante principale du Conseil. | | 2-11 | 16 PAC, RISTICE ET HISTITUTIONS ETHICATORS |
| Rôle de la plus haute instance de gouvernance | En plus des équipes internes en charge de la culture et de la diversité, l'inclusion et l'appartenance, HubSpot dispose d'une équipe ESG dédiée, supervisée par le Directeur de l'ESG. Au-delà de l'équipe de leadership exécutif, les efforts en matière d'ESG conduits à l'échelle de l'entreprise sont évalués au moins deux fois par an par les membres du comité Nomination et ESG du Conseil d'administration. Les thématiques ESG pertinentes font également l'objet de discussions pendant les réunions plénières du Conseil d'administration et de ses autres comités. La charte du comité Nomination et ESG est consultable <u>ici</u> . | | 2-12 | 16 PAIC, AISTIDE ET INSTITUTIONS UTHCACES *** *** *** *** *** *** *** |
| | La politique environnementale de HubSpot énonce les engagements qui régissent les efforts de l'entreprise consistant à établir la conformité environnementale en tant que standard minimum, à améliorer continuellement les performances en matière de développement durable, et à agir en tant que leader d'opinion auprès de ses salariés, ses clients et ses partenaires, par le biais d'actions pédagogiques, partenariales et collectives. | | | |
| | HubSpot est fermement engagé envers la bonne gouvernance et le respect des standards éthiques et environnementaux les plus stricts, et attend la même exigence de la part de ses fournisseurs. Les attentes de l'entreprise en matière de développement durable applicables aux prestataires sont définies et énoncées dans le Code de conduite international des fournisseurs. | | | |
| | HubSpot reconnaît et considère le point de vue de différentes parties prenantes, dont celui de ses salariés, ses clients, ses partenaires et ses actionnaires. Des équipes dédiées sont chargées de communiquer avec chacun de ces groupes, et le feedback de ces derniers est régulièrement transmis à l'équipe dirigeante et au Conseil d'administration pour examen, considération et prise en compte dans les priorités futures de l'entreprise. | | | |

Gouvernance de l'entreprise (suite)

| douvernance de l'entreprise (suite) | | | | |
|---|--|------|-------|---|
| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
| Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts | HubSpot dispose d'une équipe ESG dédiée, supervisée par le Directeur de l'ESG. Au-delà de l'équipe de leadership exécutif, les efforts en matière d'ESG conduits à l'échelle de l'entreprise sont évalués au moins deux fois par an par les membres du comité Nomination et ESG du Conseil d'administration. Les thématiques ESG pertinentes font également l'objet de discussions pendant les réunions plénières du Conseil d'administration et de ses autres comités. La charte du comité Nomination et ESG est consultable ici. | | 2-13 | 16 PAUX JUSTICE ET INSTITUTIONS ETPICACIS |
| Membres indépendants du Conseil | Le Conseil d'administration estime que sa majorité substantielle doit être constituée de directeurs indépendants. Suite à l'examen de l'indépendance de chaque directeur, le Conseil a déterminé qu'à l'exception de Mme Yamini Rangan, de M. Brian Halligan et de M. Dharmesh Shah, chacun des membres des comités du Conseil est indépendant au regard des standards du NYSE, de la SEC américaine et des critères d'indépendance des comités retenus par HubSpot. | | 2-18 | 16 PAK AUSTICE ET INSTITUTIONS ETTICACES |
| Diversité du Conseil (genre et ethnicité) | Voir le <u>Conseil d'administration de HubSpot</u> | | 405-1 | 5 CALITÉ ENTRE 10 MÉDURES DE 10 MÉDURES DE 10 MÉDURES |

Confidentialité et sécurité des données

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|---|---|---------------|-------|---|
| Publicités basées sur les comportements et confidentialité des données des utilisateurs | Politique de confidentialité | TC-SI-220a.1. | 417-3 | 16 PAUX, RISTRICE ET INSTITUTIONS ETHICAGES |
| Nombre d'utilisateurs dont les informations sont employées à des fins secondaires | HubSpot n'emploie pas les informations des utilisateurs à d'autres fins que celles décrites dans les <u>Conditions générales d'utilisation du service HubSpot</u> , <u>l'Accord sur le traitement des données</u> et la <u>Politique de confidentialité</u> , lesquels sont disponibles publiquement sur le site web de l'entreprise. | TC-SI-220a.2. | | 16 PAIX, RISTRICE ET INSTITUTIONS EFFICACES |

Confidentialité et sécurité des données (suite)

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|--|--|---------------|-------|---|
| Pertes financières résultant de procédures juridiques relatives à la confidentialité des données des clients | HubSpot n'a enregistré aucune perte financière matérielle en 2022 résultant de procédures juridiques relatives à la confidentialité des données des clients. | TC-SI-220a.3. | 2-27 | 16 PAUX, AUSTRICE ET INSTITUTIONS ETFICACIS |
| Demandes d'autorités judiciaires | Veuillez consulter le <u>Rapport de HubSpot sur la politique de divulgation</u> des données et la transparence. | TC-SI-220a.4. | 2-27 | 16 PACLASTICE ET INSTITUTIONS HTTCACCS |
| Liste des pays où les produits ou services clés font l'objet d'opérations de surveillance, de blocage, de filtrage de contenu ou de censure d'origine gouvernementale | HubSpot se conforme à la réglementation américaine relative aux pays sous embargo, y compris en bloquant activement l'accès aux produits des utilisateurs situés dans ces pays. En plus des conditions générales d'utilisation du service, HubSpot exige de tous ses clients qu'ils se conforment aux programmes de sanctions édictés par l'OFAC (Office of Foreign Assets Control) américain dans l'utilisation et la réception de ses produits et services. | TC-SI-220a.5. | 2-27 | 16 PACK RESTORE ET INSTITUTIONS STRICKLOSS |
| Violation de données | HubSpot a enregistré un incident de sécurité en mars 2022. Voir le <u>communiqué publié.</u> | TC-SI-230a.1. | 418-1 | 16 PAUX AUSTRICE ET INSTITUTIONS ETFICACIS |
| Risques pour la sécurité des données | Si les mesures de sécurité de HubSpot ou de ses clients sont compromises, ou si un tiers non autorisé parvient à accéder aux données des clients de HubSpot ou aux données de leurs propres clients, la plateforme CRM de HubSpot pourrait être perçue comme n'étant pas sécurisée, les clients pourraient subir des préjudices et ainsi réduire ou cesser leur utilisation de la plateforme, la réputation de l'entreprise pourrait être endommagée, et HubSpot pourrait subir des conséquences graves. Pour en savoir plus, veuillez consulter la section 1A. Facteurs de risques du Formulaire 10-K déposé auprès de la SEC le 16 février 2023. | TC-SI-230a.2. | 418-1 | 16 PAIX NUTTICE ET INSTITUTIONS HERCAGES |
| Pertes financières résultant de procédures juridiques relatives aux réglementations applicables en matière de comportement anticoncurrentiel. | HubSpot n'a enregistré aucune perte financière matérielle en 2022 résultant de procédures juridiques relatives aux réglementations applicables en matière de comportement anticoncurrentiel. | TC-SI-520a.1 | 2-27 | 16 PACK AUSTROPA ET INSTITUTIONS ETHICAGES |

Confidentialité et sécurité des données (suite)

| THÈME | MESURES | SASB | GRI | Objectifs de développement durable de l'ONU |
|--|--|---------------|-----|---|
| Problèmes de performance, interruptions de service et non-disponibilité | HubSpot fait preuve de transparence quant à la disponibilité de ses services et la performance de ses produits sur la page https://status.hubspot.com/ | TC-SI-550a.1. | | 16 PAIC RISTICE ET RISTITUTIONS ETPICACES |
| Risques pour la continuité commerciale relatifs à des perturbations des opérations | Les risques liés à la continuité des affaires sont évoqués à la section 1A. Facteurs de risques du <u>Formulaire 10-K</u> déposé auprès de la SEC le 3 mai 2023. | TC-SI-550a.2. | | 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS ETPICACES |

Indicateurs d'activité THÈME MESURES

| | 11-5511-5 | CALCE . |
|--|---|-------------|
| Licences ou abonnements et pourcentage de ceux basés sur le cloud | | TC-SI-000.A |
| Capacité de traitement des données et pourcentage des opérations de traitement sous-traitées | HubSpot utilise des indicateurs différents pour mesurer la performance commerciale et l'engagement des clients. Plus d'informations sont disponibles dans la section pertinente de ce rapport et dans le <u>Formulaire 10-K</u> déposé auprès de la SEC le 16 février 2023. | TC-SI-000.B |
| Capacités en matière de stockage des données et pourcentage du stockage sous-traité | | TC-SI-000.C |

Politiques

| THÈME | MESURES | GRI |
|------------------------|--|------|
| Code de conduite | Code de conduite et d'éthique | 2-23 |
| Droits humains | Politique en matière de droits humains | 2-23 |
| Fournisseurs | Code de conduite pour les fournisseurs | 2-23 |
| Utilisation acceptable | Politique d'utilisation acceptable | 2-23 |
| Confidentialité | Politique de confidentialité | 2-23 |
| Durabilité | Politique environnementale | 2-23 |
| Diversité du Conseil | Politique sur la diversité du Conseil d'administration | 2-23 |

Rapport TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)

HubSpot adhère aux recommandations du TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures). Conformément aux recommandations du TCFD et aux exemples de bonnes pratiques émergentes identifiés par les régulateurs, les investisseurs et d'autres parties prenantes, HubSpot s'engage à mettre en œuvre les principes clés du TCFD en matière de gouvernance, de stratégie, de gestion des risques et d'indicateurs.

Au cours de l'année écoulée, des progrès ont été réalisés quant aux modèles de gouvernance, aux processus de gestion interne et aux plans stratégiques. En 2022, la priorité a été donnée au développement de scénarios climatiques fiables, ainsi qu'à l'implication des différentes unités commerciales et équipes de direction dans l'identification des risques et opportunités que le changement climatique représente pour HubSpot.

Certaines étapes doivent encore être accomplies pour entrer en conformité avec tous les critères du TCFD. HubSpot doit en particulier continuer de travailler sur la quantification des risques et des opportunités liés au climat. Il est prévu de traiter cette lacune au cours de l'année à venir. Les résultats de ce processus seront utilisés pour orienter la stratégie de l'entreprise, ainsi que les objectifs associés et les indicateurs nécessaires aux parties prenantes pour l'évaluation des performances.

Un récapitulatif de la situation actuelle de HubSpot au regard des quatre piliers clés du TCFD, ainsi que de ses projets est disponible dans le tableau ci-après, qui comprend des repères et des références pour plus d'informations.



Gouvernance

| douvernance | | |
|---|---|---|
| REMARQUE | APPROCHE ACTUELLE | PERSPECTIVES FUTURES |
| a) Décrire la capacité de surveillance des risques et des opportunités liés au climat par le Conseil d'administration | Le Conseil d'administration de HubSpot a la responsabilité finale de la surveillance des risques et des opportunités liés au climat. Le comité Nomination et ESG du Conseil est notamment responsable de • l'examen et l'évaluation des politiques, pratiques et stratégies de l'entreprise en matière d'ESG, y compris, mais sans s'y limiter : — Identifier et porter à l'attention du Conseil les tendances et problématiques ESG actuelles et émergentes susceptibles d'affecter les affaires, les opérations, la performance et les relations externes de l'entreprise. — Examiner et surveiller les pratiques environnementales de l'entreprise, y compris les initiatives en lien avec le développement durable et l'impact sur le changement climatique. — Examiner et surveiller les pratiques de gestion des talents de l'entreprise, y compris les initiatives et les programmes concernant le développement, l'attraction, l'engagement et la rétention des salariés, ainsi que les initiatives et les programmes de promotion de la justice sociale, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance. — Superviser et examiner périodiquement les communications publiques de l'entreprise en matière d'ESG, ainsi que les indicateurs applicables Au minimum, le changement climatique est inscrit à l'ordre du jour du comité Nomination et ESG au moins deux fois par an. Des informations détaillées sur la composition et les compétences du comité Nomination et ESG sont consultables ici, de la page 4 à 12. La charte du comité Nomination et ESG est consultable ici. | Le comité Nomination et ESG de HubSpot prévoit de continuer à assurer une veille étroite quant aux évolutions réglementaires en matière d'ESG, ainsi qu'aux stratégies commerciales plus globales en lien avec le climat et à leur impact sur l'entreprise. Le comité s'assurera également que le Conseil d'administration de HubSpot et les autres comités soient régulièrement informés et tenus au courant des risques et opportunités liés au climat. HubSpot continuera d'offrir aux membres du Conseil des opportunités pertinentes de formation externe sur l'ESG et le changement climatique. |

RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Gouvernance (suite) REMARQUE APPROCHE ACTUELLE **PERSPECTIVES FUTURES** b) Décrire le rôle du management HubSpot dispose d'une politique environnementale globale, qui engage l'ensemble HubSpot prévoit de continuer dans l'évaluation et la gestion de l'entreprise à développer une activité durable, contribuant à l'épanouissement des salariés, à évaluer sa politique des risques et opportunités des communautés, des systèmes et des environnements dans lesauels elle opère. liés au climat En tant que membre du Pacte mondial des Nations Unies, HubSpot s'engage à adopter des pratiques durables et à faire le compte rendu des progrès réalisés au fil du temps. et la aestion des risaues et opportunités liés au climat. Développer une entreprise durable et équitable est l'un des principaux objectifs d'entreprise de HubSpot pour 2023. La PDG de HubSpot porte la responsabilité générale de ces

enaggements. Une équipe ESG dédiée, composée de la Vice-présidente en charge de la culture et de l'ESG, du Directeur de l'ESG et de la responsable du programme Environnement, est responsable de l'identification des risques et des opportunités liés au climat. L'équipe dispose d'une expertise professionnelle en matière d'ESG et de plusieurs décennies d'expérience dans le développement durable. Le travail de l'équipe ESG, qui comprend l'évaluation et la gestion des risques et opportunités

liés au climat, fait l'objet d'un reporting trimestriel formel auprès de l'équipe CELT (Company Executive Leadership), qui représente le plus haut niveau de direction, ainsi que de l'équipe HELM (HubSpot Executive Leadership Meeting), qui représente le niveau immédiatement inférieur et inclut les subordonnés directs des membres de l'équipe CELT. lesquels occupent au minimum un poste de vice-présidence.

Le travail de l'équipe ESG fait l'objet de bulletins d'information trimestriels diffusés à l'échelle de l'entreprise, ginsi que de communications et de campagnes ponctuelles en lien avec le développement durable.

environnementale ainsi aue les ressources allouées à l'identification Il est prévu d'augmenter les effectifs de l'équipe ESG.

Une fois les objectifs scientifiquement fondés de HubSpot validés, l'équipe ESG sera responsable du suivi des performances et du reporting.

HubSpot continuera de travailler sur certains aspects spécifiques des risques et opportunités liés au climat, notamment en approfondissant l'évaluation de leur impact financier. À moyen terme, l'entreprise vise également à auantifier les risques physiques et transitionnels liés au climat.

| Stratégie | | |
|--|--|---|
| REMARQUE | APPROCHE ACTUELLE | PERSPECTIVES FUTURES |
| a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme | Le Conseil d'administration a délégué la supervision et l'identification des risques et opportunités liés au climat susceptibles d'impacter la stratégie et les opérations de HubSpot au comité Nomination et ESG. Étant donnée la nature évolutive du changement climatique et des impacts associés, les échelles de temps suivantes ont été utilisées pour catégoriser l'urgence des risques et des opportunités : • Court terme (1 à 5 ans) • Moyen terme (5 à 10 ans) • Long terme (au-delà de 10 ans) Un exercice d'analyse de scénarios mené en 2022 sur différentes unités commerciales à l'aide des échelles temporelles ci-dessus a permis à HubSpot d'identifier différents risques et opportunités liés au climat. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au Tableau 1 : Récapitulatif des scénarios climat et des sources, ainsi qu'au Tableau 2 : Risques et opportunités liés au climat. | Sur la base des risques et opportunités identifiés, HubSpot va continuer à travailler avec différentes parties prenantes de l'entreprise à l'amélioration de la compréhension globale de ces risques et opportunités, ainsi que de leur impact sur l'activité. |
| b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les opérations, la stratégie et la planification financière de l'organisation | Au cours de l'exercice d'analyse de scénarios susmentionné, HubSpot a identifié plusieurs risques et opportunités liés au climat. Pour plus d'informations sur les impacts organisationnels, commerciaux, stratégiques et financiers, veuillez vous référer au Tableau 1 : Récapitulatif des scénarios climat et des sources, ainsi qu'au Tableau 2 : Risques et opportunités liés au climat. | L'analyse des résultats des scénarios va se poursuivre en 2023, complétée de recherches supplémentaires quant aux risques et opportunités liés au climat. Une méthodologie alignée sur l'approche de gestion des risques globale de HubSpot va également être développée en vue de quantifier l'impact financier du changement climatique sur la stratégie, les opérations et l'infrastructure de l'entreprise. |

c) Décrire la résilience stratégique de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios climat, y compris un scénario de réchauffement limité à 2 °C ou moins Pour plus d'informations sur la résilience de la stratégie commerciale de HubSpot et la démarche de gestion adoptée face aux risques et opportunités identifiés en matière de climat, veuillez vous référer au Tableau 1 : Récapitulatif des scénarios climat et des sources, ainsi qu'au Tableau 2 : Risques et opportunités liés au climat.

L'analyse des résultats des scénarios va se poursuivre en 2023, complétée de recherches supplémentaires quant aux risques et opportunités liés au climat. Une méthodologie alignée sur l'approche de gestion des risques globale de HubSpot va également être développée en vue de quantifier l'impact financier du changement climatique sur la stratégie, les opérations et l'infrastructure de l'entreprise.

| \circ | 4.0 | • | | |
|---------|--------|--------|-----|-----|
| Gesi | tion (| ies ri | SOL | 168 |
| CO | | TOO II | | |

| desiron des risques | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| REMARQUE | APPROCHE ACTUELLE | PERSPECTIVES FUTURES | | | | |
| a) Décrire les processus adoptés par l'organisation pour l'identification et l'évaluation des risques associés au climat | L'exercice d'analyse de scénarios a permis d'identifier un éventail de risques et d'opportunités liés au climat. HubSpot entreprend actuellement un examen détaillé de l'impact potentiel de ces derniers sur sa stratégie et ses opérations. Les résultats de cette étude seront intégrés au processus de gestion des risques global de l'entreprise. Ceux-ci comprendront la quantification des coûts associés ainsi que le développement de plans d'action visant à atténuer les impacts, le cas échéant. | HubSpot continuera à identifier régulièrement des risques et opportunités liés au climat, pour leur prise en compte dans le processus de gestion des risques global de l'entreprise. | | | | |
| b) Décrire les processus adoptés par l'organisation pour la gestion des risques associés au climat | L'analyse des risques est un processus essentiel à la réussite de HubSpot. Les risques liés au climat identifiés sont listés dans le tableau 2. En matière de gestion des risques, l'entreprise s'est engagée sur des objectifs scientifiquement fondés à court terme, c'est-à-dire d'ici 2030, ainsi qu'à atteindre zéro émission de CO2 nette d'ici 2040. | HubSpot prévoit de continuer à travailler sur son rapport TCFD, ainsi qu'à intégrer des stratégies axées sur les objectifs scientifiquement fondés à l'échelle de l'ensemble des opérations et de la chaîne d'approvisionnement. | | | | |
| c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés à la stratégie de gestion des risques globale de l'organisation | Le système de gestion des risques d'entreprise mis en place par HubSpot inclut les aspects ESG, dont le risque lié au changement climatique, entre autres. Dans ce cadre, un score de risque est appliqué au champ ESG, et l'impact de ces risques sur l'activité ainsi que leur probabilité sont évalués. Le Conseil d'administration et ses comités passent régulièrement les risques en revue. Un sponsor du risque au niveau de la direction, un responsable du risque au niveau de l'unité commerciale et un responsable individuel du risque ont également été désignés. Des plans de contrôle et de mitigation ainsi qu'une surveillance périodique ont par ailleurs été mis en place. | Les processus de gestion des risques de l'entreprise font l'objet d'évaluations continues, et sont appelés à évoluer. Dans cette perspective, il est prévu de déployer des actions de formation à l'échelle de l'entreprise et de développer les compétences internes en matière de mitigation des risques liés au climat. | | | | |

| Indicateurs et objectifs | | | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|--|--|
| REMARQUE | APPROCHE ACTUELLE | PERSPECTIVES FUTURES | | | | |
| a) Citer les indicateurs utilisés par l'organisation pour l'évaluation des risques et des opportunités liés au climat dans le cadre de sa stratégie et de son processus de gestion des risques | HubSpot a collecté des données quant à sa consommation énergétique et calculé ses émissions Scope 1, 2 et 3 conformément à des protocoles internationalement reconnus. Ces informations seront utilisées pour le développement d'un ensemble d'indicateurs supplémentaires en lien avec les aspects spécifiques de la stratégie de l'entreprise, comme le pourcentage d'énergies renouvelables utilisées dans le cadre des opérations directes de HubSpot et de sa chaîne d'approvisionnement, ou encore l'empreinte carbone de certaines activités phares telles que la conférence INBOUND. | | | | | |
| b) Citer les émissions de gaz à effet de serre Scope 1, 2 et 3, le cas échéant, ainsi que les risques associés | Voir la section <u>Investir dans l'action en faveur du climat</u> . | | | | | |
| c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités liés au climat, ainsi que sa performance par rapport à ces cibles | HubSpot s'est engagé envers des objectifs fondés sur la science et attend actuellement leur validation de la part de l'initiative SBTi. Ces objectifs seront rendus publics dès leur validation. En plus de ces objectifs à court terme, HubSpot s'est engagé à atteindre zéro émission de CO2 nette d'ici 2040. | | | | | |

HUBSPOT 43

Analyse de scénarios et risques et opportunités liés au climat

Cette année, HubSpot a entrepris sa première analyse de scénarios visant à évaluer la résilience stratégique du groupe en fonction de trois scénarios climat possibles. En collaboration avec des consultants externes, ces scénarios ont été développés, puis présentés à des salariés représentant différentes fonctions à l'occasion d'une série d'ateliers.

La connaissance que ces salariés ont de l'activité de l'entreprise a permis de recueillir leurs points de vue quant aux risques et opportunités présentés par différents scénarios climat à court, à moyen et à long terme.

Les scénarios envisagés sont récapitulés ci-dessous, et incluent un scénario de réchauffement limité à 2 °C, tel que suggéré par les recommandations du TCFD. Ils s'inspirent des trajectoires représentatives de concentration (RCP, Representative Concentration Pathways) et des trajectoires socio-économiques partagées (SSP, Shared Socioeconomic Pathways) du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), des scénarios de l'agence internationale de l'énergie (IEA), et des scénarios de réponse politique inévitable (IPR, Inevitable Policy Response) du réseau PRI (Principles for Responsible Investment, principes pour l'investissement responsable).

Pour la sélection des scénarios, HubSpot a exclu ceux qui semblaient excessivement optimistes et n'envisageaient, par exemple, aucun changement ou bien un réchauffement inférieur à 1,5 °C au-dessus des températures de l'ère préindustrielle, sur la base des dernières données scientifiques disponibles sur le climat et du rythme d'évolution actuel des politiques gouvernementales et de la réduction des émissions. Les scénarios envisageant un réchauffement supérieur à 3 °C ont également été exclus en raison du consensus scientifique

actuel en matière de probabilités. L'objectif de cette sélection était d'autoriser des discussions réalistes sur la base de scénarios permettant aux participants à l'atelier, aux cadres dirigeants et aux membres du Conseil d'administration de se projeter.

Un exercice de cet ordre ne peut fournir de prévisions détaillées quant aux événements futurs, mais il permet de se faire une idée constructive de la nature et de l'échelle des défis que l'entreprise est susceptible de rencontrer, ainsi que de leur impact sur la stratégie commerciale. L'analyse des résultats des scénarios va se poursuivre en 2023, complétée de recherches supplémentaires quant aux risques et opportunités liés au climat.

Une méthodologie alignée sur l'approche de gestion des risques globale de HubSpot va également être développée en vue de quantifier l'impact financier du changement climatique sur la stratégie, les opérations et l'infrastructure de l'entreprise.

| (B) - I - I 1 | 1 . D / | <i>f</i> | | • 4 - 4 - 3 | |
|---------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Tanieau | · Resilm | 2 UGS SUE | marias ci | imai et a | les sources |
| I abicaa | I • IICSUIII | s des set | | minut of a | |

| SCÉNARIOS | Réchauffement de 1,5°C par rapport à l'ère préindustrielle | Réchauffement de 2 °C par rapport à l'ère préindustrielle | Réchauffement de 3°C par rapport à l'ère préindustrielle | |
|-----------|--|--|--|--|
| | Les actions entreprises autour du monde ont atteint les objectifs fixés par l'Accord de Paris de 2015, limitant la hausse des températures mondiales à 1,5 °C par rapport aux moyennes préindustrielles. | Le changement climatique est une priorité ponctuelle pour les dirigeants et la population générale. Quelques actions ont été mises en place, mais en substance, les choses suivent leur cours habituel. Les températures mondiales continuent de grimper progressivement. Pour de nombreuses populations, les impacts sont très palpables. | Les économies du monde entier ont continué à s'appuyer sur les énergies fossiles, et les promesses formulées par les dirigeants ont été oubliées. En conséquence, la planète est en crise et le point de non-retour sera largement franchi d'ici 2030. | |
| SOURCES | RCP2.6 / SSP1 | RCP4.5 / SSP2 | RCP6.0 / SSP5 | |
| | PRI IPR: 1.5C Required Policy Scenario | PRI IPR: Forecast Policy Scenario | | |

Tel que mentionné précédemment, HubSpot va continuer à avancer sur son travail de quantification des risques et des opportunités liés au climat. Dans ce cadre, l'entreprise va définir un ensemble de plans et de démarches de gestion applicables aux risques et opportunités identifiés ci-dessous.

| | | _ | | _ |
|----|--------------|---------------------|---|----|
| О. | rc | $\boldsymbol{\cap}$ | | ES |
| т. | \mathbf{L} | w | u | E3 |

| | RISQUES PHYSIQUES ET TRANSITIONNELS | | | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------------|--|--------------------------|--|
| CATÉGORIE DE RISQUE | DESCRIPTION | ÉCHÉANCE | PROBABILITÉ DE RÉALISATION | IMPACT | SCÉNARIOS APPLICABLES | |
| Physiques – Chroniques | Retards de la chaîne d'approvisionnement et augmentation des prix de l'énergie : les coûts liés au transport et à la transition vers des énergies renouvelables auront un impact significatif et perturbateur sur le budget. | Court à moyen terme | Élevée | Perte de chiffre d'affaires et/ou coûts d'opération plus élevés Perturbations commerciales Investissement en capital accru | 1,5 2 3 | |
| Transitionnels – Marché et réputation | Problèmes d'approvisionnement matériel: il sera probablement nécessaire de se détacher d'une dépendance marquée vis-à-vis de grands fabricants individuels dans le sens d'une diversification vers des chaînes d'approvisionnement plus simples et plus locales, ainsi que vers des fournisseurs verts, entraînant une augmentation des coûts alors même que ces relations de dépendance feront l'objet de perturbations de la chaîne d'approvisionnement et de la disponibilité des équipements, affectant l'efficacité, la croissance et le développement de l'activité. | Court à moyen terme | Élevée | Coûts opérationnels accrus Perturbations opérationnelles | 1,5 | |
| Transitionnels – Technologiques et physiques – Aigus | Le passage au travail en ligne implique des risques accentués en matière de sécurité informatique. | Court terme | Faible | Perturbations des opérations Violation de données | 1,5 | |

RISQUES

| RISQUES PHYSIQUES ET TRANSITIONNELS | | | | | |
|---|---|--------------------|-------------------------------|---|--------------------------|
| CATÉGORIE DE RISQUE | DESCRIPTION | ÉCHÉANCE | PROBABILITÉ DE RÉALISATION | IMPACT | SCÉNARIOS APPLICABLES |
| Transitionnels – Politiques, juridiques et réputation | L'agitation sociale due à une forte incertitude et aux effets d'événements météorologiques extrêmes aura un effet sur les opérations de l'entreprise. | Court terme | Moyenne | Perte de chiffre d'affaires et/ou coûts d'opération plus élevés | 1,5 |
| Transitionnels – Politiques et juridiques | Dépendances infrastructurelles : HubSpot n'étant pas propriétaire de la plupart de ses locaux, l'entreprise a une maîtrise limitée de son approvisionnement en énergie. En conséquence, il sera important d'inciter les propriétaires à adopter des pratiques plus vertueuses d'un point de vue environnemental. | Moyen à long terme | Moyenne | Investissements initiaux importants | 1,5 |
| Transitionnels – Réputation | Attraction et rétention des talents: les perturbations et les changements des habitudes de travail dus aux événements météorologiques extrêmes impliqueront d'engager des investissements pour identifier la localisation physique des salariés, s'assurer de pouvoir communiquer avec eux et les soutenir au moyen d'offres d'assurances et d'avantages pertinents, d'autant que l'isolement des environnements opérationnels a un impact significatif sur leur bien-être. | Moyen à long terme | Moyenne | Coûts opérationnels accrus Investissement en capital accru | 1,5 2 3 |

RISQUES

| RISQUES PHYSIQUES ET TRANSITIONNELS | | | | | |
|-------------------------------------|---|--------------------|-------------------------------|--|--------------------------|
| CATÉGORIE DE RISQUE | DESCRIPTION | ÉCHÉANCE | PROBABILITÉ DE RÉALISATION | IMPACT | SCÉNARIOS APPLICABLES |
| Physiques – Aigus | Relocalisation: les principaux bureaux de HubSpot se trouvent dans le Massachusetts et à Dublin, le long de cours d'eau susceptibles de provoquer des inondations. L'instabilité des infrastructures et des équipements aura des conséquences financières graves à mesure que la migration du personnel entraînera des frais de fonctionnement opérationnel accrus, associés à l'augmentation du coût des assurances. | Court terme | Élevée | Perte de chiffre d'affaires et/ou coûts d'opération extrêmement élevés Augmentation des charges opérationnelles Perturbations des opérations et augmentations fiscales | 2 3 |
| Physiques – Chroniques | Coûts liés à la maintenance et à l'opération des centres de données : la climatisation deviendra un enjeu crucial en raison des conditions météorologiques extrêmes. L'installation des centres de données dans des pays bénéficiant d'une énergie à coût réduit et/ou de températures plus fraîches deviendra un enjeu clé. | Moyen à long terme | Élevée | Perte de chiffre d'affaires et/ou coûts d'opération plus élevés Perturbations de l'activité et relocalisation potentielle | 2 |
| Transitionnels – Réputation | Viabilité de l'entreprise : la stratégie actuelle de HubSpot ne sera pas tenable, tandis que la disponibilité des clients et de la demande est sujette au doute. | Moyen à long terme | Moyenne | Perte d'activité et de chiffre d'affaires | 3 |

OPPORTUNITÉS

| OPPORTUNITÉS LIÉES AU CLIMAT | | | | | | |
|---------------------------------------|---|------------------------|-------------------------------|--|--------------------------|--|
| CATÉGORIE D'OPPORTUNITÉ | DESCRIPTION | ÉCHÉANCE | PROBABILITÉ DE RÉALISATION | IMPACT | SCÉNARIOS APPLICABLES | |
| Produits et/ou services Marchés | Portée commerciale étendue : grâce à son modèle d'activité numérique et à sa portée en ligne, HubSpot peut influencer ses clients et impulser un changement proactif, en particulier auprès des PME impliquées dans la sensibilisation et l'information sur les questions ESG. | Court à moyen terme | Moyenne | Augmentation du chiffre d'affaires et de la portée commerciale sur le marché des PME Résilience commerciale améliorée Accessibilité étendue et flexibilité sur différents secteurs | 1,5 3 | |
| Efficacité en termes de ressources | Engagement envers la transition vers des énergies plus vertes: alors que les énergies renouvelables deviennent plus largement disponibles et moins chères, les objectifs actuels en matière de réduction de l'intensité carbone des opérations se concrétisent, en même temps que le modèle commercial se restructure vers une gestion intelligente de la localisation et une réduction des déplacements professionnels (facteur d'attraction potentiellement important pour les salariés actuels ou futurs). | Moyen à long terme | Moyenne – Élevée | Intensité carbone des opérations réduite et objectifs actuels atteints Amélioration de l'attractivité pour les salariés potentiels | 1,5 | |
| Résilience | Modèle commercial: restructuration vers une gestion intelligente de la localisation et une réduction des déplacements professionnels (facteur d'attraction potentiellement important pour les salariés actuels ou futurs), qui augmente la résilience par l'adoption d'une démarche axée sur l'échelle locale. Le potentiel de travail à distance peut rendre l'entreprise largement accessible, favorisant une croissance rapide. | Court à moyen terme | Élevée | Amélioration de l'attractivité pour les salariés potentiels Résilience commerciale améliorée Croissance commerciale accélérée avec augmentation du chiffre d'affaires | 1,5 | |

48

HUBSPOT

OPPORTUNITÉS

| OPPORTUNITÉS LIÉES AU CLIMAT | | | | | | |
|------------------------------|--|-----------------------|-------------------------------|--|--------------------------|--|
| CATÉGORIE D'OPPORTUNITÉ | DESCRIPTION | ÉCHÉANCE | PROBABILITÉ DE RÉALISATION | IMPACT | SCÉNARIOS APPLICABLES | |
| Marchés | Opportunité de croissance : si la technologie est envisagée en tant que solution au changement climatique, le modèle de plateforme peut être mis à profit. Les SaaS représentent un outil à forte efficacité carbone et faible consommation d'énergie intégrant des enjeux de développement durable, qui aident les entreprises à atteindre leurs objectifs en la matière, et à déployer des équipements tout en réduisant les livraisons. Ces opportunités peuvent également attirer des investisseurs. | Moyen à long terme | Moyenne | Rôle clé dans la construction d'un avenir décarboné en mettant une expertise en matière de développement durable à la portée des PME et en attirant des investissements Chiffre d'affaires et croissance commerciale potentiels Déploiement d'équipements et diminution des livraisons | 1,5 2 | |
| Marchés | Croissance stable: des investissements réguliers au fil des ans permettront à HubSpot d'intégrer progressivement les changements tout en assurant sa transition énergétique au moyen des dernières technologies. | Court à long terme | Moyenne | Risque diminué d'investissement en capital Utilisation des dernières technologies et mise en œuvre progressive de la transition de l'activité | 2 | |
| Résilience | Avantages en termes de réputation en tant que leader sur les valeurs ESG: se positionner en tant que leader de la transition climatique en portant une mission et des valeurs ESG fortes, avec le soutien des clients et d'une direction progressiste, peut représenter un avantage concurrentiel pour l'attraction et la rétention des talents, les actifs étant de plus en plus soucieux de travailler dans une entreprise aux valeurs assumées. Un processus décisionnel conscient et réfléchi en matière d'investissements peut accentuer l'alignement des unités commerciales, ouvrant la voie à une évolution à long terme efficace de l'entreprise, axée sur les principes ESG. | Moyen à long terme | Moyenne | Avantage concurrentiel pour l'attraction et la rétention des talents, et croissance potentielle du chiffre d'affaires Jouer un rôle clé dans la construction d'un avenir décarboné Processus décisionnel éclairé et croissance potentielle du chiffre d'affaires | 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 ±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:

Trevor A. Donaghu, Lead Verifier

ESG Director

Apex Companies, LLC

Pleasant Hill, CA

May 23, 2023

Scott Johnston, Technical Reviewer

Principal Consultant

Apex Companies, LLC

Doral, Florida

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.

Ressources complémentaires

INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE

À propos de HubSpot

Bureaux internationaux

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Relations avec les investisseurs

Formulaire 10-K 2023

Circulaire Proxy Statement 2023

ESG

Page web sur la durabilité

Page web sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance

