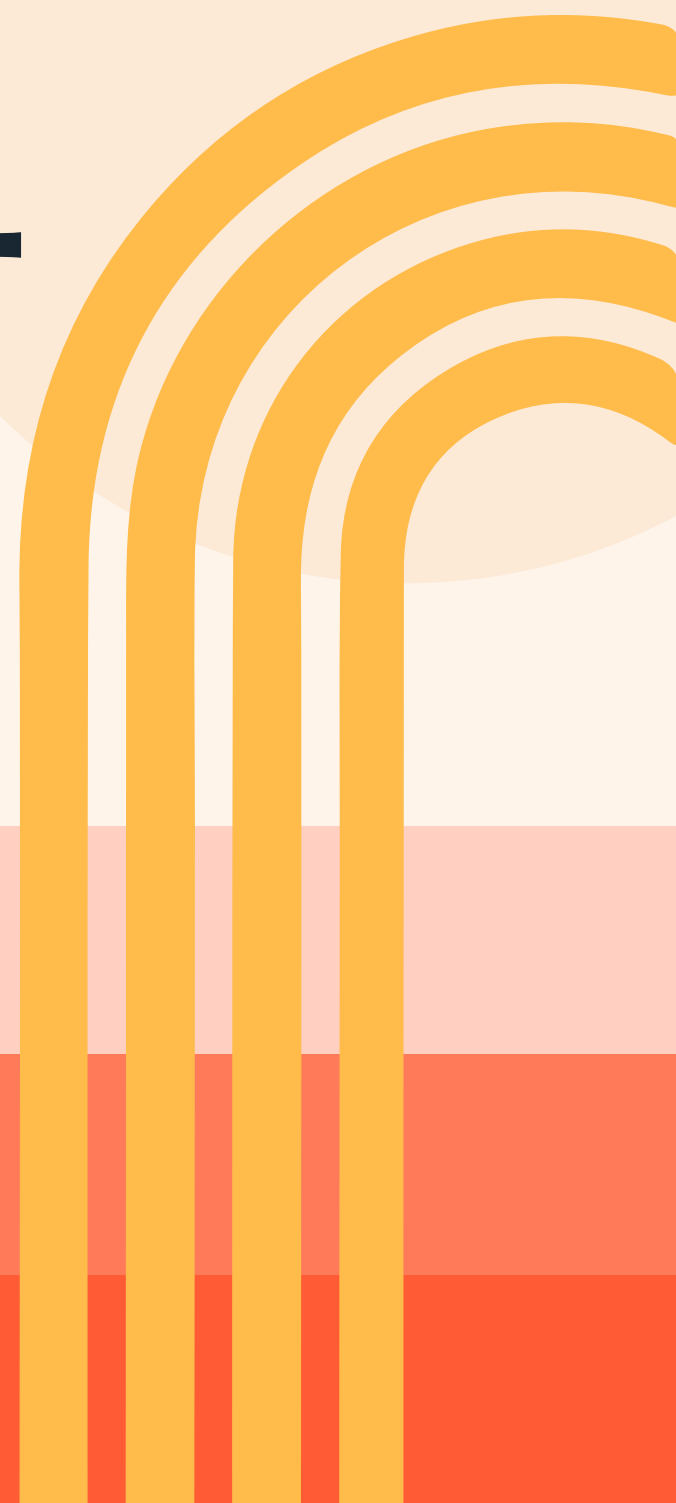


2022年版 サステナビリティ レポート

HubSpot



目次

- ① はじめに
- ② 本レポートについて
- ③ HubSpotについて
- ④ ハイライト
- ⑤ 気候変動アクションへの投資
 - ・ 排出量の削減
 - ・ 世界各地の施設とイベントの管理
 - ・ サステナブルな活動の促進
- ⑥ HubSpotの従業員とコミュニティにおける平等性の実現
 - ・ 多様性とインクルージョンに配慮した職場環境の拡大と維持
 - ・ ハイブリッド環境における従業員の幸福と能力開発の促進
 - ・ 教育と起業活動への投資
- ⑦ 「グッドガバナンス」の実践
 - ・ HubSpotの取締役会
 - ・ 倫理とコンプライアンス
 - ・ 信頼の維持と優れた顧客体験の提供
- ⑧ データ指標



はじめに

HubSpotでは、未来を担う世代が誇れる企業作りに取り組んでいます。

この目標を実現するために、当社は、快適な職場環境の整備、DI&B（多様性、インクルージョン、帰属意識）の推進、環境サステナビリティへの貢献、地域社会の活性化支援、高水準のガバナンス構築を実現したいと考えています。

2021年9月に、HubSpotは初めてサステナビリティレポートを発表しました。このレポートでは、2006年の創業以来HubSpotが進めてきたESG（環境、社会、ガバナンス）を軸とする取り組みの進捗を紹介しました。HubSpotのカルチャーコードにある「製品開発に終わりはありません」の文言は、サステナビリティの取り組みにも言えることです。私たちを取り巻く世界に良い影響を与えるために、HubSpotは何度も挑戦し、進化を遂げ、自らの責任を果たし続けています。今回、こうした取り組みの成果を「2022年版サステナビリティレポート」でご報告できることをうれしく思います。このレポートでは主に、気候変動アクションへの投資、従業員とコミュニティにおける公平性の実現、「グッドガバナンス」の実践について取り上げ、HubSpotの活動をご紹介します。

2021年もまた、異例の年となりました。変化し続けるパンデミック、急速に進むデジタルトランスフォーメーション、厳しい雇用市場、人種的不正義、長引く気候変動の影響に世界中が見舞われました。このような状況下でも、当社は、変化に直面した場合に取っているいつも通りの行動で対応しました。つまり、共感力と適応力を発揮して、お客さま、従業員、コミュニティに最大限のサポー

トを提供したのです。

この1年間で当社が認識したのは、時間をかけて意味のある変化をもたらすためには、集中して実行する必要があるということです。そこでHubSpotでは、環境、社会、ガバナンスの全社的な取り組みを推進するESG担当ディレクターを迎えました。最終的には、HubSpotのさまざまなサステナビリティの取り組みを「Purpose@HubSpot」という大きな1つのイニシアチブに集約することを目指します。

当社は、2022年以降の目標を大きく掲げています。そして、目標達成に向けたサステナビリティの取り組みにはチームワークが大切であると考えています。当社のESG活動を支持してくれる従業員、ご質問やご意見を通じて当社の改善に協力してくださるお客さまや潜在顧客の皆さま、持続可能な未来に向けてたゆまぬ努力を続けている当社の取締役全員に感謝いたします。

また、当社の取り組みに関心をお持ちいただき、このレポートをご覧になっている皆さまにもお礼を申し上げます。本レポートに関するご意見、ご質問、ご提案はpr-japan@hubspot.com（HubSpot Japan PRチーム）までお寄せください。



本レポートについて

読み進める上で注釈部分が煩わしく感じられるかもしれませんが、透明性を確保するために必要な記述であるため、ご了承ください。簡単に言うと、このレポートは、HubSpotカルチャーのHumble（謙虚さ）、Empathetic（共感力）、Adaptable（適応力）、Remarkable（卓越性）、Transparent（透明性）を意味する「HEART」と、以下で紹介するいくつかの業界標準に基づいて作成されています。

この「2022年版サステナビリティレポート」は、ESGを軸としたこれまでの取り組みの進捗を振り返るとともに今後の展望を紹介する、HubSpotの年次報告書の第2号です。このレポートの作成方針は以下の通りです。

- 2021年12月31日を末日とする会計年度のHubSpotのグローバルな活動（別途記載されている場合を除く）と、2022年上半期の重要なマイルストーンを紹介する
- 取り組みの進捗を業界標準に基づいて示し、その状況を踏まえた目標を設定する
- ビジネスの持続可能な成長と、長期的かつ有意義な発展が見込まれる領域を、当社が特定、測定、管理できるようにする

ESG担当ディレクターは、社内のさまざまなチームと連携して、ESGに関する戦略とイニシアチブを推進しています。また、HubSpotのカルチャーとDI&Bを担当する専門チームが社内を設置されています。さらに、強力なESGプログラムを支えるためのシステム、ツール、人材への投資も継続的に行っています。ESGの全社的なイニシアチブと活動は、取締役会から選出され、ESG

という重要分野の実施責任と監督責任を設立趣意書に基づいて担当する指名・ESG委員会とエグゼクティブリーダーシップチームによって、少なくとも年2回審査されます。

2021年版のレポートを作成するに当たって、重要性評価を実施し、HubSpotのビジネス、関係者、成長において重要性の高いサステナビリティのトピックを特定しました。それは、エネルギーと排出量、DI&B、プライバシーとデータの保護です。この評価は3年に1度実施する予定です。その間もHubSpotでは、お客さまや関係者のご意見を聴くためのリスニングツアー、社内会議、四半期に1度の従業員フィードバックアンケートなどを通じて、社外の関係者や従業員と定期的にコミュニケーションを取り、関係者にとって何が重要なかを常に正しく理解しようと努めています。HubSpotの重要性評価についての詳細は、本レポートの最後の「データ指標」セクションをご覧ください。

本レポートは、SASB（サステナビリティ会計基準審議会）のソフトウェアおよびITサービス業界向けの勧告に準拠し、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）、GRI（Global Reporting Initiative）、金融安定理事会のTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）を参照して作成されています。また、HubSpotは国連グローバル・コンパクトの加入企業として、この取り組みが掲げる人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則を、自社のカルチャー、ビジネス戦略、事業運営において実践しています。

本レポートに記載されている情報は、HubSpotの経営陣と主要な関係者によって審査および検証されています。本レポートは第三者による検証を受けていませんが、今後のレポートでは外部検証の実施を検討しています。



将来の見通しに関する記述

本レポートには、1995年の米国私的証券訴訟改革法の定義に基づく「将来の見通しに関する記述」が含まれています。これには、ESGに関する当社の目標、確約、戦略と、関連するビジネスや関係者への影響、「今後の取り組み」に記載されている計画などが該当します。将来の見通しに関する記述には、本レポートに記載されている計画、目的、期待、予定、その他の記述のうち過去の事実ではないものや、「期待する」、「予想する」、「予定する」、「計画する」、「確信する」、「努める」、「推定する」という表現や同様の意味を持つ語句を含む記述が該当します。将来の見通しに関する記述は、現時点で入手している情報とこれまでの想定に基づくHubSpotの計画、予定、期待、戦略、見通しについて、現時点での見解を示すものです。HubSpotは、将来の見通しに関する記述が提示あるいは示唆する計画、予定、期待、戦略、見通しが妥当であると考えていますが、これらの計画、予定、期待、あるいは戦略が実現または達成されることを保証するものではありません。また、実際の結果は、将来の見通しに関する記述の内容と大きく異なる可能性があります。実際の結果は、当社が制御できないさまざまなリスクと要因に左右されます。こうしたリスクと要因には、2021年12月31日を末日とする年度を対象とした年次報告書「Form 10-K」や2022年3月31日を末日とする四半期を対象とした四半期報告書「Form 10-Q」など、HubSpotのSEC（米国証券取引委員会）への報告書に詳述された内容が含まれます。HubSpotは、新しい情報や将来の事象などの結果を受けて、本レポートに記載された将来の見通しに関する記述を更新する義務を負いません。

本レポートには、ビジネスの評価、業績の測定、トレンドの把握、ビジネスプランの策定、戦略的な意思決定にHubSpotが使用する経営指標が数多く含まれています。経営指標の定義と算出方法の詳細については、2021年12月31日を末日とする年度を対象とした年次報告書「Form 10-K」や2022年3月31日を末日とする四半期を対象とした四半期報告書「Form 10-Q」を含む、HubSpotのSECへの報告書をご参照ください。

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



HubSpotについて*

HubSpot (NYSE: HUBS) は、「使いやすさ」と「高度な機能」を両立させた製品とサービスで企業の成長を支援するクラウド型のCRMプラットフォームを提供しています。このプラットフォームにはマーケティング、営業、カスタマーサービス、オペレーション、ウェブサイト管理の各製品が含まれており、無料で使用を開始した後、企業の成長に合わせてプランを変更できます。

2022年にGlassdoorの「最も働きやすい企業」ランキングで第2位に輝いたHubSpotは、Great Place to Work、Comparably、Fortune、Entrepreneur, Inc.などから優れた企業文化を評価されています。



本社を置く米国以外のグローバルな売上高が売上高合計の46%を占めている



HubSpotの従業員は13拠点ある世界各地のオフィスやリモート環境で業務に従事している



HubSpotは、未来を担う世代が誇りを持てる企業作りを目指しています。これは、持続可能な成長を実践し、人材、コミュニティー、世界への投資を行っていくことを意味します。昨年はいくつかの主要な領域でHubSpotのESGの取り組みに進展が見られました。温室効果ガスの排出量削減、再生可能エネルギーへの投資、BIPOC（黒人、先住民、有色人種）従業員比率の上昇（37%）、新たな従業員維持プログラムの導入を実現し、依然として不安定な情勢の中で、お客さま、パートナーさま、コミュニティーへのサポートを継続してきました。私はHubSpotのこれまでの歩みを誇りに思っていますが、さらに大きな影響を与えるチャンスは無限に広がっています。そのため、2022年のPurpose@HubSpotの取り組みに大きな期待を寄せています。



HubSpot
最高経営責任者 (CEO)
ヤミニ・ランガン

※上記の数字は2021年12月31日時点のデータです。

創業

2006年



全世界の従業員数

7,000

人以上



売上高

13億ドル



世界120か国以上のお客さまの数

150,000

社以上

※上記の数字は2022年6月30日時点のデータです。

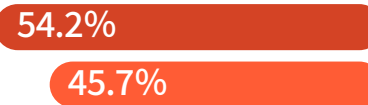
ハイライト

有色人種の 女性がCEOを 務める企業



Glassdoorの
「Employees' Choice Awards」
2022年版で
「最も働きやすい職場」の
第2位に選出

2020年



2021年



0.1% | ノンバイナリー | 0.2%

※ノンバイナリー／性別不合のデータは、自己申告のアンケート母集団のみを反映しています。

部下を持つ女性管理職の割合

50%以上

2021年にオンラインで研修を受けた新入社員の数

2,580人

BIPOC従業員の比率

37%に上昇

2021年実績

HubSpotの全ての敷地の
再生可能エネルギー使用率

100%

全世界のコミュニティへの貢献額

800万ドル以上

インバウンドマーケティング、営業、カスタマーサービスの担当者向けオンライントレーニングを
無料で提供しているHubSpotアカデミーのトレーニングを受講し、認定資格を取得した受講者数

454,000人以上

気候変動アクションへの投資



これから何世代にもわたって活躍する企業を構築するには、気候変動における自社の役割を理解し、行動する必要があります。当社では、温室効果ガスの排出量、ビジネス手法、業務の進め方を徹底的に調査してきました。大きな進展を遂げたとはいえ、今後も長きにわたって影響を及ぼすためには、さらに意欲的な取り組みが必要です。「意欲的」とは、環境サステナビリティに有意義に貢献できる、ありとあらゆる方法を探求することです。



HubSpot
最高技術戦略責任者

ホイットニー・ソレンソン

排出量の削減

HubSpotは5,890人を超える従業員と13の拠点を擁するグローバル企業です。成長と拡大を続ける中で温室効果ガスの排出量削減に取り組むことは、当社の環境戦略における中心課題です。地球を守る取り組みと従業員を守る取り組みは、密接に関連しています。そのため、HubSpotでは、科学的根拠に基づく目標とネットゼロの達成に向けたロードマップを策定しています。



現在の進捗

- 自然エネルギー購入制度とEAC（エネルギー属性証明書）により、スコープ1と2のカーボンニュートラルを達成しました。
- 科学的根拠に基づく排出量削減目標の設定を進めると同時に、スコープ3の排出量のさまざまな要因のオフセットに取り組んできました。2022年は4,500トンの排出量をオフセットし、輸送やリモートワークを要因とする2021年の排出量を相殺する予定です。これは、以下のような自然由来の再生可能エネルギープロジェクトからの購入や、プロジェクトへの投資により実現されます。
 - **ドーマウンテン森林管理プロジェクト**：このプロジェクトは、炭素隔離や40種類の絶滅危惧動植物の保護区による管理で気候変動の防止に多大な貢献を果たすと同時に、重要区域の保護で生み出される収益によって、民間の土地所有者や地域社会に経済的な利益をもたらしています。
 - **Prairie Windsの排出量削減プロジェクト**：年間300,000 MWhのクリーンエネルギー発電電力量を誇るPrairie Windsは、脱炭素経済への移行を支援し、新たな雇用を創出しています。
 - **Dempsey Ridgeの風力発電ファームプロジェクト**：このプロジェクトは、46,000世帯を賄うクリーンエネルギーを供給し、臨時雇用と正規雇用を創出し、ファームを誘致した郡に2,000万ドル以上の税収をもたらしています。
- さらにHubSpotでは、低炭素経済の推進に貢献する取り組みの一環として、EU域内で当社が使用するエネルギー排出量を超える、1,300 MWhのEU域内の原産地証明EACを購入しました。

今後の取り組み

- 地球温暖化による温度上昇を、産業革命以前の水準から1.5°C未満に抑えることを目指し、科学的根拠に基づく排出量削減目標を設定します。これには以下の取り組みが含まれます。
 - SBTi（科学に基づく目標設定イニシアチブ）、連携パートナーであるCDP、国連グローバルコンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）が規定する基準に沿った、科学的根拠に基づく目標を定める意思を示すために、2022年の誓約書に署名します。科学的根拠に基づく排出量削減目標を設定する組織を設置して、民間企業における意欲的な気候変動アクションを促進します。
 - 当社の目標をSBTiに提出して検証を受け、誓約書への署名から24か月以内に、承認済みの目標を発表します。
- ネットゼロ達成に向けた戦略を策定します。
- サプライヤー行動規範に基づいてHubSpotのサプライヤーとコミュニケーションを取り、連携します。

2021年の温室効果 ガス排出量

エネルギーと排出量の詳細データについて
は[こちら](#)をご確認ください。

活動の種類	排出量 (CO2換算トン)
● オフィス	1,536
● 従業員の移動	396
● サプライチェーン	52,106
● リモートワーク	3,922
● その他	533
合計	58,493

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

従業員の移動：出張や推定される通勤による排出量です。新型コロナウイルスの感染拡大は、2021年を通じて従業員の移動に大きな影響を及ぼしました。このため、報告されている値は、一般的な年における従業員の移動を表したものではありません。

サプライチェーン：HubSpotが購入した物品やサービスのサプライチェーンで発生する排出量です。これには、当社のデジタル製品のサプライチェーンと、当社が事業運営のために購入する物品とサービスのサプライチェーンが含まれます。排出量の大部分は支出データに基づいて推定されています。例外はスコープ2の排出量で、これはHubSpotの主要クラウドサービスベンダーから報告されたものになります。今年度は設備投資に伴う排出量を追加で算定しており、次回のレポートではスコープ3の資本財での排出量を報告する予定です。

リモートワーク：2021年を通じてHubSpotの従業員が在宅勤務を行った際の家庭用の電力と天然ガスの使用に伴う排出量を推定したものです。排出量はスコープ2のロケーションベースの方法で算定されています。

その他：事業運営に伴う廃棄物（CO2換算39トン）と、上流工程のFERA（燃料およびエネルギー関連活動）（CO2換算494トン）です。

排出量の種類	排出量 (CO2換算トン)
スコープ1	0
スコープ2：電力（マーケットベース）	0
スコープ2：電力（ロケーションベース）	2,285
スコープ2：購入した暖房	1,287
スコープ2：購入した冷房	249
スコープ1とスコープ2の合計（マーケットベース）	1,536
スコープ1とスコープ2の合計（ロケーションベース）	3,824
上流のスコープ3排出量	
購入した物品およびサービス	52,106
燃料およびエネルギー関連活動	494
事業運営に伴う廃棄物	39
出張	274
従業員の通勤	122
リモートワーク	3,922
算定後のスコープ3合計排出量	56,957
スコープ1、2（マーケット）とスコープ3の合計	58,493

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

スコープ2：電力（マーケット）：2021年の100%の電力消費量に相当する再生可能エネルギークレジットを購入済みのため、ゼロと報告しています。HubSpotでは、ASEANグリッド地域を1つのマーケットとして定義しています。

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

HubSpotが支持するTCFDの勧告

HubSpotでは、TCFDの勧告との整合性を確保するために、今後の報告に引き続き改善を加えていく予定です。本レポートでは、HubSpotの取り組みの概要を、TCFDの4つのテーマ別カテゴリーに従って紹介します。

ガバナンス：ESGに関するイニシアチブと活動は、HubSpotの指名・ESG委員会の実施責任と説明責任の下に審査、導入、監視されます。これは少なくとも年2回行われます。

戦略：HubSpotは大局的なESG戦略を既に導入しており、その一環として詳細な気候変動アクションプランを追加で策定しています。ここでの重要事項は、科学的根拠に基づく目標の策定と目標達成日の合意です。これを完了すると、目標達成に向けた一連の全社的な取り組みが開始されます。

リスク管理：HubSpotでは、自社のERM（全社的リスク管理）プログラムの改良を進めています。拡張性、持続可能性、戦略的な計画との整合性を高め、顧客の信頼を大切に十分な情報に基づいて意思決定を行う文化を支援できるようなプログラムを目指しています。HubSpotでは、気候関連リスクを含む企業レベルのリスクを、このERMフレームワークに従って特定、評価、管理する計画を立てています。このフレームワークでは、当社および当社事業部門が直面する重要リスクの継続的な環境スキャン、定期的なリスク再評価演習、リスク対応計画の戦術的实施、制御と軽減の有効性の継続的監視が行われます。

指標と目標：科学的根拠に基づく目標設定のイニシアチブに従って、スコープ1、2、3の温室効果ガス排出量の目標設定に取り組んでいます。指標はGHGプロトコルのものを使用しています。

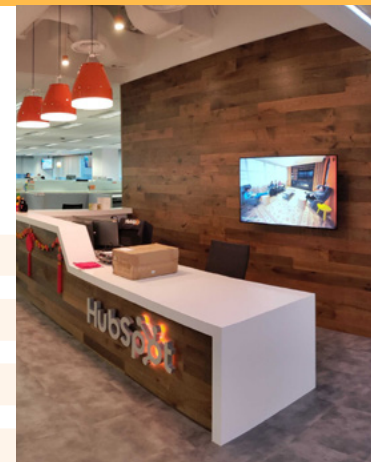
世界各地の施設とイベントの管理

世界11か国で6万5,000平米超のオフィス面積を有するHubSpotは、ハイブリッドワーカーが能力を最大限発揮できるように支援しながら、電力使用量と廃棄物を削減できるように、不動産施設の設計、保守に取り組んでいます。また、当社の建物、LEDへのアップグレード、スペース管理プログラム、現地調達と配送の連携において、LEED（Leadership in Energy and Environmental Design）認証の取得を積極的に進めています。

ハイブリッド企業であるHubSpotは、さまざまな分野の専門家による社内向け講演会イベントHubTalk、経営陣がABBAの曲に合わせてダンスを披露する全社会議、年次イベントINBOUNDなど、どのようなグローバルイベントにおいても、参加者がどこにいても全員に平等な体験を提供する必要があります。そのために、デジタルホワイトボードやビデオ会議を利用するだけでなく、インクルーシブカメラ技術、新しい会議室のレイアウト、音響への配慮など、テクノロジーとデザインを通じて、会議の平等性の実現に取り組んでいます。

現在の進捗

- 以下を含むサステナブルな活動をオンサイトで実践しました。
 - **25 First Street in Cambridge（北米）：**家具の寄付、壁面緑化、廃棄物の一元管理、占有センサー、物品や材料の現地調達
 - **Mapletree Anson（シンガポール）：**再生木材を壁面に利用し、発注を統合して配送回数を削減



今後の取り組み

- 全世界のHubSpotの施設において、以下を含む追加のイニシアチブの策定を検討します。
 - 全社的な環境管理システム
 - 建物の選定における気候変動リスク評価基準
- 当社のイベントはISO 20121:2012の要件に準拠しており、以下のような特徴があります。2022年の取り組みを精査し、2023年には詳細な評価の実施や必要となり得る認証の取得に向けた次のステップへの移行を目指します。
 - 移動を避けたい全てのINBOUND参加者がオンラインでの参加を選択できるようにします。
 - INBOUNDの開催地は、当社が選定した半分以上のホテルから1マイル（1.6km）程度でアクセスできる場所にします。
 - 米国グリーンビルディング協会が定めるLEEDシルバー認定を取得したBCEC（Boston Convention & Exhibition Center）を引き続き利用します。
 - 可能な限り、植物性食品や地元産の食品を提供するフードベンダーを選定します。
 - 保管して何年も使用できる、サステナブルなイベントセットを制作します。



HubSpot Houseにおけるサステナブルなオフィス環境の構築

ダブリンにあるHubSpot Houseは、アイルランドでLEEDバージョン4のプラチナ認定を保持しています。

この認定は、排出量削減、節水、エネルギー、材料などに関するサステナブルな設計手法および活動による、環境へのプラスの影響や従業員の幸福への貢献が評価されたことによるものです。

- HubSpotでは四半期当たり60,000リットル以上の雨水を採取しています。この雨水は駐車場の地中に貯留され、ポンプで汲み上げられて建物のトイレに利用されています。混入の可能性がある有害な病原菌は、採取設備から建物の給水設備に供給される前に何層ものフィルターとUVライトによって除去されます。
- HubSpot Houseの屋根に設置されたソーラーパネルは年間16,000 kWhを発電しています。一連のPV（太陽光発電）パネルによって太陽が放射する紫外線から発電が行われるため、ダブリンでは雨でも大量のグリーン電力を生成できます。また屋根を緑化して、大気の浄化や、涼しく快適な環境作りに取り組んでいます。

サステナブルな活動の促進

HubSpotには情熱的な人々が集まっています。従業員リソースグループの「Eco@HubSpot」には、一度に1つの行動を変えることで、住みやすい地球に近づけていきたいという、共通の関心を持つ従業員が集まっています。

現在の進捗

- HubSpotの従業員にさまざまな学習リソースを提供し、新しい服を買わずにワードローブを刷新する方法、環境に配慮した引越しのヒント、休暇中のエネルギー消費量を抑える方法といった情報に基づいて、持続可能な選択を行えるようにサポートしています。
- 当社は毎年6月に行われる「プラスチックフリー ジュライ チャレンジ」（使い捨てプラスチック製品を使用しない運動）の参加期間に、従業員が再利用可能で生物分解性のある代替品を選択することで、ペットボトル373本、レジ袋572枚、テイクアウト容器369個を節約しました。



アースデイ2022では、HubSpotの多くの従業員が気候変動の周知活動に参加しました。

Slackチャレンジの一環で行われたサステナブルなアクションの数（地元の食材を購入する、電化製品のプラグを抜く、ゴミを減らすなど）

1,306

Global Greengrants Fundに集まった寄付金額

9,000ドル以上



HubSpotの従業員と コミュニティにおける 平等性の実現



インクルージョンと帰属意識を本当に実現するためには、あらゆる行動で平等性の実現に向けて努力しなければなりません。当社の従業員が連帯感や帰属意識を抱き、公正で先入観のない制度や業務が確立され、アクセスや機会の均等によって1人ひとりの成長ニーズが満たされ、コミュニティへと還元されるとき、平等性が実現されるのです。



HubSpot
DI&B担当取締役
セステ・ナルガネス



HubSpotの受賞歴



第2位
最も働きやすい職場
(Glassdoor、Employees'
Choice Awards)



第4位
グローバル文化が最
も浸透している会社
(Comparably)



第4位
女性に最適な会社
(Comparably)



第31位
働きがいのある会社
ベスト100
(Great Place to Work®)

HubSpotの従業員リソースグループ

(フルタイムのプログラマージャーが運営し、エグゼクティブ、リージョナル、リーダーシップの各カウンシルが後援)

- [Women@HubSpot](#)
- [People of Color at HubSpot](#)
- [BLACKhub](#)
- [LGBTQ+ Alliance](#)
- [Families@HubSpot](#)

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

多様性とインクルージョンに配慮した職場環境の拡大と維持

何百万もの企業の成長を後押しするには、真の意味で傑出したチームが必要です。当社は、従業員が能力を遺憾なく発揮できる企業にするために、入念に検討されたアプローチで人材の確保と維持に取り組んでいます。そのため、HubSpotのカルチャーは、自律性、柔軟性、透明性、多様性への取り組みなど、現在従業員が企業に求めるものに根差しています。

DI&BIは、当社のミッションの中核にあるテーマです。当社は**多様性、インクルージョン、帰属意識に関するレポート**を毎年発行し、従業員の多様性に関するデータ、当社が注力している分野、持続的な変化を促進するために進めるべき取り組みを明らかにしています。これまでの取り組みは誇れるものですが、多様性のあるチームを構築して維持するには、多様な人々の割合を増やすだけでなく、制度やリソースの平等性、機会への均等なアクセスの実現に注力する必要があります。

2022年、HubSpotの部門、チーム、グローバルオフィス全体で共通の注力分野に取り組むためのグローバルな枠組みを新たに開始する予定です。「CREATE」と呼ばれるこの枠組みは、次のような内容です。

- C**ultivating（醸成）：従業員リソースグループと社内プログラムを通じてコミュニティを醸成する
- R**eflecting（反映）：インクルーシブな雇用慣行と外部とのパートナーシップを通じて世界を反映する
- E**MBEDDING（定着）：各種のリソースとツール、説明責任を通じてインクルージョンを定着させる
- A**ctivating（拡大）：コミュニティとの関わりや投資を通じて影響を拡大する
- T**Eaming（連携）：これまで過小評価されてきた才能に焦点を当てた人材育成に連携して取り組む

現在の進捗*

- 2021年9月、ヤミニ・ランガンがCEOに就任。HubSpotは有色人種の女性が率いる企業になりました。
- 女性とノンバイナリーの従業員が占める割合は47.1%に増加し、全世界の拠点でジェンダー公正に近づいています。
- 多様性に関する取り組みを経営陣レベルで推進。経営幹部の女性は4人、部下を持つ管理職の過半数が女性です。
- Path Forward**と提携して人材採用チームにフルタイムの従業員を直接雇用で迎え入れ、HubSpotの**リターンシッププログラム**を通してリソースとメンタリングで支援しました。
- Disability:IN**と提携し、障がいのある採用候補者や従業員に関する啓発と支援に取り組んでいます。
- カナダのオンタリオ州と英国に**ハイブリッドワークのグローバル拠点を拡大**し、新市場での人材開拓を行い、お客さまとパートナーさまへのサービス品質の向上を図りました。



カルチャーは従業員のための製品

600万回以上も閲覧されているHubSpotのカルチャーコードには、透明性、自律性、柔軟性、そして「HEART」を含む、当社のコアバリューが示されています。



- HubSpotの従業員に義務付けられている反人種差別のトレーニングを、2021年は2,000人以上が修了しています。
- メンタリング、ネットワーキング、各種リソースを通じて、黒人のビジネスプロフェッショナルの活躍を称えて交流できるBlack@INBOUNDを、通年のコミュニティーに変更しました。
- LeadHERプログラムを通じて、取締役以上の女性を対象にエグゼクティブリーダー ワークショップ トレーニングを実施しました。

*HubSpotの多様性に関するデータの詳細な内訳については、「[データ指標](#)」を参照してください。

今後の取り組み

- 従業員ライフサイクルのあらゆる段階でインクルーシブな環境の実現に力を注ぎ、誰もが帰属意識を心から感じられるようにして、BIPOC人材の維持率を向上します。
- 人材採用パートナーとインクルーシブな雇用慣行によって、年齢の多様性をさらに推進します。

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

27.0%

保護者

13.3%

LGBTQ+コミュニティーのメンバー

9.8%

障がい者

1.5%

ノンバイナリー

1.2%

退役軍人

1.0%

トランスジェンダー

44.9%**

米国人一世

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

**このデータはHubSpotの米国の従業員数のみを反映しています。

ハイブリッド環境における従業員の幸福と能力開発の促進

仕事は、どこで行うかではなく、何を行うかが大切だと当社では考えています。HubSpotでは、世界的な感染拡大の初期段階で柔軟性を高める方針を決定し、ハイブリッドワークモデルを採用して、自宅勤務、オフィス勤務、自宅勤務とオフィス勤務を組み合わせたフレックス勤務という3つの選択肢を従業員が毎年選べるようにしました。また、2021年の新入社員2,580人の研修はオンラインで実施されました。現在HubSpotの従業員の88%が自宅勤務またはフレックス勤務を選択しています。この現状は、多様性に配慮したカルチャーを築いている証拠であると同時に、ハイブリッドワークが新常态となる中で成長と能力開発を優先することの大切さを物語っています。

新型コロナウイルス感染拡大期には、従業員の健康と安全を最優先とし、全ての従業員のリモートワーク環境を整備し、いつでもどこからでも参加できるウェルネスプログラムを導入しました。この取り組みは、現在も続いています。HubSpotの米国におけるワクチン接種ポリシーでは、オフィス勤務、フレックス勤務、オフィスを直接訪問する予定がある従業員全員に、ワクチンの接種を義務付けています。引き続きガイドラインの変化に対応しながら、オフィスの閉鎖や自社のポリシー変更などを可能な限り明確に伝え、透明性のある方針を提示していく予定です。

オフィスでの業務が再開され始めると、各自が選んだ働き方を問わず、全ての従業員に平等な仕事環境を提供することに注力することが重要でした。2021年には、eNPS（HubSpotにおける従業員体験を評価、把握する目的で四半期に1回実施される従業員エンゲージメント調査）でのフィードバックに基づき、新たなプログラムやイニシアチブを数多く導入しました。



現在の進捗

- 従業員が燃え尽き症候群に対処し、メンタルヘルスを優先できるよう支援する「5つのR」イニシアチブを全社的に導入しました。
- メンタルヘルスケアアプリModern Healthを通して従業員の心身の健康維持を図っています。

53%

コーチまたはセラピストに
対面で相談した経験がある
HubSpotの従業員の割合

67%

瞑想を定期的にも実施し
ているHubSpotの
従業員の割合

- BIPOCの維持とキャリア開発に焦点を当てた複数のプログラムを開始しました。
 - **The Uplift Initiative**：BIPOCのマネージャーと従業員を対象にパイロット導入され、その後北米以外の営業部門の女性を対象に実施されたステイ インタビュー プログラムです。
 - **RISE**：有色人種の従業員を対象とするグローバルメンタリングプログラムです。
 - **The Charted Path**：黒人の従業員を対象とする体系的なメンタリングおよびキャリア コーチングプログラムです。
- 一時的な移動ポリシーを導入し、従業員が就労許可を得た国で最長90日間のリモートワークを可能にしました。
- 部下を持つマネージャーのハイブリッド環境における課題克服と、ハイブリッドチームのパフォーマンス向上を支援するために、以下を導入しました。
 - **マネージャーの再トレーニング**：インクルージョン、タイムマネジメント、意思決定に関するベストプラクティスを広く学ぶことができます。
 - **Hybrid Workシリーズ**：心理的安全性、非リアルタイムのコミュニケーション、距離バイアスなどのトピックについて月1回解説します。

- 充実感と交流を促進する目的で、世界中のオフィスにさまざまなスペースと設備をデザインしました。
 - 育児中の女性の職場復帰を支援する26室の授乳室
 - 瞑想、ストレス軽減、不安解消のために利用できる11室のウェルネスルーム
 - 6つのフィットネスルームとレクリエーション室（ゲームエリアやジムを含む）

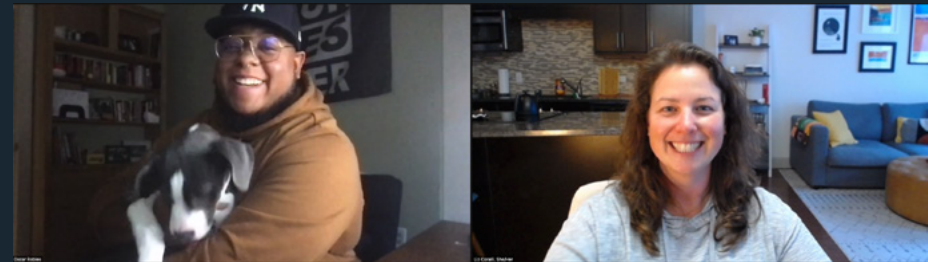
今後の取り組み

- 設備管理を担当するHubSpotのチームが、デジタルホワイトボード機器、最先端のカメラとビデオによる会議、人間関係の形成を促進するオープンエリアなどで形成されるハイブリッドオフィスの実験を、ケンブリッジとダブリンで進めています。



- 2022年、HubSpotの従業員に各自の合計報酬額を知らせ、HubSpotにおける報酬の方針を可視化することを目的とする社内向けツールと関連リソースを全社的に導入しました。HubSpotでは、平等性への取り組みの一環として、このような社内の透明性を基盤に、自社の給与慣行戦略を社外にも明確に示していく予定です。
- HubSpotの労働安全衛生基準は、事業の成長と共に、世界と業界のベストプラクティスに基づいてさらに進化させていく予定です。

有意義なつながりを生み出す MixHub



感染拡大から1年が経過し、新入社員からは、新しい人々と出会うことがリモートワークの中でますます難しくなったという悩みが寄せられました。そして、新入社員だけではなく、多くの人が同じ悩みを抱えていることが分かったのです。

そこで、HubSpotのカルチャーチームは、従業員同士のメンタープログラムやマッチングプログラム、バーチャル休憩室の提供など、さまざまな取り組みを試し、問題の解決を図りました。いずれも、ある程度の効果はありましたが、当社が求めているのは、さまざまな職務や地域の垣根を越えて従業員が自動的につながり、その輪が自然に広がっていくようなソリューションでした。

新たに導入されたMixHubプログラムは、エンジニアリングチームの従業員の素晴らしいアイデアを基に、HubSpotが開発したSlackアプリです。このアプリでは、一定の周期でランダムに選ばれた従業員のペアまたはグループが、日程を決めて交流します。MixHub導入の狙いはシンプルで、対面で雑談する機会が失われた中、HubSpotの従業員がお互いに知り合う機会を提供することです。現在50を超えるSlackチャンネルでMixHubが利用されており、参加者は4,000人を超えています。その中で従業員たちは、新しい人間関係を構築し、お勧めの飲食店の情報を交換したり、お互いのペットを紹介したりしています。

教育と起業活動への投資

HubSpotでは、地域社会で教育の質の向上や起業活動に取り組む非営利団体に、最大限の支援を提供したいと考えています。そのため、従業員のボランティア活動、HubSpotのソフトウェアやリソースのエコシステムの利用、従業員の募金活動や企業寄付金のような資金援助を通じて、企業としての貢献を拡大しています。HubSpotのコミュニティー支援プログラム「HubSpot Helps」では、[BUILD Boston](#)、[A Playful City](#)、[Halogen](#)など、全世界で9つの団体を支援しています。

[HubSpot for Nonprofits](#)では、社会貢献に取り組む組織に、HubSpotのソフトウェアやサービスの利用を40%割引で提供しています。また、HubSpotの[教育パートナープログラム](#)は、業界最先端のHubSpotソフトウェアとHubSpotアカデミーの認定資格コースを教育現場に提供し、多数の学生の学習の質を向上し、ますます技術的知識が求められる世界に羽ばたくための準備を整える上で役立ちます。

HubSpotの[Black Lives Matterアクションプラン](#)の一環として、黒人コミュニティーの真の変革に取り組むパートナーさまや組織に資金を提供し、人種間の貧富格差の解消と次世代の黒人ビジネスリーダーの育成を支援しています。

現在の進捗

- 2021年には、全世界のパートナー慈善団体に30万ドルを寄付し、従業員のボランティア活動で10万4,249ドルに相当する時間を提供しました*。
- ピアボーナスと呼ばれる同僚表彰制度により、HubSpotの従業員は四半期に1回、多大な貢献をした同僚を個人が表彰することができます。2022年初めに、このピアボーナスの仕組みを変更し、ウクライナの人道危機への支援と援助に取り組む3つの慈善団体に各自のピアボーナスを寄付できるようにしました。ピアボーナスの寄付を選択した従業員は3,500人に上り、合計35万3,500ドルがウクライナ救援活動に寄付されました。さらに2022年には、国際女性デーに敬意を表して、ウクライナの女性と子どもたちの支援に1万5,000ドルを寄付しました。
- HubSpotアカデミーを通じて専門スキルの向上に取り組む人々の学習、つながり、成長を支援するWorld Certification Dayを、2021年は[World Certification Week](#)に拡大して開催しました。HubSpotは全ての認定資格に慈善団体への寄付を設定し、合計3万5,000ドルが教育支援団体に寄付されました。

HubSpotの手法を授業で教えている世界中の教育機関の数

1,305

HubSpotアカデミーのコースを受講し認定を取得した受講者数

45万4,000人以上

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

- 2,000万ドルを社会貢献活動に投資する取り組みの一環として、J.P.モルガンアセットマネジメントのEmpower種類株式を通じて、2つのマイノリティー預託機関（メリーランド州のThe Harbor Bank of Maryland、ノースカロライナ州のM&F Bank）に750万ドルを投資しました。
- ハワード大学との提携を継続し、デジタルビジネスセンター設立に向けた5年間の資金提供契約が2年目を迎えました。

今後の取り組み

- スキルベースのボランティアとHubSpotのコアビジネスに関する専門知識に焦点を当て、HubSpot Helpsを刷新する予定です。HubSpotの目標は、従業員の自発的なボランティア活動を通して1年に1回社会に還元する機会と、個人が選んだ慈善団体に給与天引き寄付制度を利用して寄付を行う機会を、HubSpotの従業員に提供することです。専用のテクノロジープラットフォームでプログラムを促進します。
- M&F BankおよびThe Harbor Bank of Marylandとの関係をさらに強化し、各銀行の顧客基盤の成長、支援、拡大を支援していきます。

黒人のビジネス、家族、コミュニティにおける経済的機会の支援

米国で黒人がリーダーを務める銀行の数は、2001年には48行だったのに対し、2020年には20行と着実に減少しています。この減少傾向によって、黒人コミュニティでは銀行を利用しにくくなり、機会が制限され、これまで存在していた人種間の富と資金の格差がさらに広がりました。

2021年に、HubSpotは黒人コミュニティの持続可能な未来の実現を支援する目的で、黒人コミュニティを顧客とする2つのマイノリティー預託機関（メリーランド州のThe Harbor Bank of Maryland、ノースカロライナ州のM&F Bank）に750万ドルを投資しました。この投資にはJ.P.モルガンアセットマネジメントのEmpower種類株式が使用されました。Empower種類株式は、2021年2月に設定された機関投資家向け金融市場の新しい種類株式で、マイノリティーなど多数者に属さない人々が経営する金融機関だけが配分できます。

これは、2,000万ドルを社会貢献活動に投資するHubSpotの取り組みの2回目となります。3回目はBlack Economic Development Fundに1,250万ドル投資しました。LISC（Local Initiatives Support Corporation）が運営する同ファンドは、黒人がリーダーを務める金融機関、研究機関、企業を5,500万ドルの資金投入で支援しています。

「グッドガバナンス」の実践



当社のサステナブルなガバナンスは、HubSpotが重視している「信頼」と「尊重」の2つを原動力に実践されています。データプライバシーに投資し、倫理的な行動を促進し、HubSpotのお客さまの多様性と同等の多様性を取締役会で実現することにより、お客さま、従業員、株主など、当社がサポートする人々との信頼関係の構築を目指します。



HubSpot
法律顧問

ジョン・ケレハー

HubSpotの取締役会

HubSpotでは、賢い人々に学ぶことの大切さを常に信じてきました。簡単に言えば、HubSpotの取締役会には素晴らしい人材がそろっていると考えています。この取締役会を頂点として、取締役会が株主を代表してHubSpotの事業を監督しながら、持続可能な企業作りに取り組んでいます。取締役会の多様性ポリシーで公開されているように、HubSpotでは、幅広い視点、知見、観点、意見を持った多様性ある取締役会の存在が不可欠だと考えています。そのため、当社の取締役会の70%は女性または有色人種であり、筆頭独立取締役はLGBTQ+コミュニティのメンバーであり、指名・ESG委員会は完全に女性のみで構成されています。この事実を誇らしく思います。また、10人から成る取締役会における独立取締役は7人と大多数を占め、業務執行取締役は3人（CEOが1人、共同創業者が2人）です。

十分な情報に基づいてリスク管理プロセスを監督することは、HubSpotの取締役会の重要な任務の1つです。HubSpotの取締役会

にリスク管理委員会は常設されていません。監督義務を取締役会全体で引き受けるとともに、監督対象の各領域に内在するリスクには、常設されている複数の委員会でそれぞれ対処するという形です。取締役会および委員会は、四半期に1回実施される会議で経営幹部と毎回対話し、ビジネス、ガバナンス、規制に関する最新情報を定期的に更新しています。企業リスクに関する報告や、ESGなどの主要イニシアチブに関する報告も受けています。HubSpotの取締役会と委員会が担う監督責任は、次ページの図表にまとめられています。

取締役会

- 戦略に影響を及ぼすリスクや、全社に影響するリスクの影響度を責任を持って監視、評価します。
- 経営に関する最新情報を四半期に1回審査し、全社リスク評価の結果を半年に1回審査します。



監査委員会

- 財務報告や内部統制に関連するリスクを監視します。
- 当社の最高情報セキュリティ責任者 (CISO) から半年に1回報告を受けるなど、サイバーセキュリティとデータプライバシーのリスクを監視します。

報酬委員会

- 経営陣の報酬、採用と維持に関連する企業のリスクとポリシーを監視します。
- 報酬に関する全社の方針に伴うリスクを監視します。
- 報酬関連の規制環境に関連するリスクについて最新情報を入手し、それらのリスクを監視します。

指名・ESG委員会

- 取締役会および委員会の編成とガバナンスについて評価と提言を行います。
- 取締役会および委員会の評価プロセスを監視します。
- コーポレートガバナンスのポリシーと手法を監視します。
- 取締役会と経営陣の後継者育成計画を審査します。
- ESG担当ディレクターから半年に1回報告を受けるなど、ESGに関する戦略、実践手法、指標を監視します。

HubSpotの取締役会のガバナンス、スキルと経験、取締役の経歴、株主エンゲージメント、リーダーシップに関する詳細情報は、2022年4月28日にSECに提出された2022年の年次株主総会の[委任状](#)（「2022 Proxy Statement」）に記載されています。

倫理とコンプライアンス

HubSpotでは、コンプライアンスと正しい行為を真摯に追求しています。このため、「Code of Use Good Judgment (適切な判断に関する規範)」と呼ばれる企業倫理行動規範を採用し、役職や在籍期間にかかわらず、全てのHubSpotの従業員に順守を求めています。本規範は、HubSpotにおけるあらゆる行動が、倫理的な業務遂行に関する可能な限り最高の基準によって評価されること、また評価されなければならないことを定めています。高い水準を設定するのは、実務的な側面と理想追求の側面があります。つまり、最高水準を目指すことが、お客さまの問題解決、優秀な人材の採用、優れたプラットフォームと製品の開発、ロイヤルティの高いパートナーさまとのつながりに役立つのです。HubSpotの成功は、お客さまやパートナーさまと当社との間に信頼と互いを尊重する気持ちがなくては成り立ちません。本規範に従うことで、そのような関係を維持できます。HubSpotでは従業員に、内部発信ホットライン（オンラインまたは電話）を通じてポリシー違反の疑いを報告することを奨励しています。この報告は、従業員が希望すれば匿名で行えます。

この規範に加えて、HubSpotでは、従業員、パートナーさま、サプライヤーの倫理的かつ持続可能な業務遂行を支援するために、コーポレートガバナンスとESG活動の指針となる以下の主要ポリシーを採用しています。

- 人権ポリシー
- 取締役会の多様性ポリシー
- 環境ポリシー
- サプライヤー行動規範

HubSpotでは、本規範、ハラスメント防止やインサイダー取引などに関する企業ポリシーのトレーニングコースを研修時に受講し、これらを含む主要ポリシーの認定を毎年再取得することを、全ての従業員に義務付けています。本規範を含む主要ポリシーは、HubSpotの取締役会と委員会によって年1回審査および承認されます。大規模な調査が行われる四半期ごとに監査委員会に最新情報が報告されます。



信頼の維持と 優れた顧客体験の提供

HubSpotでは、プライバシーとデータ保護は基本的人権であり、信頼の基盤だと考えています。HubSpotがお客さまの信頼を獲得して維持することに専念し、13万5,000社を超えるお客さまがHubSpotを信頼してその製品群を顧客対応に採用しており、この関係性は当社の誇りです。データの用途の透明性を確保し、制御や選択を可能にし、また、業界のベストプラクティスと規制要件に従ってデータの安全性を確保するという取り組みが、この信頼性を実現しています。

現在の進捗

- ・ リモートワークへの移行に伴いセキュリティ対策を強化しました。具体的には、プライバシーおよびセキュリティ担当部門に投資し、多層防護戦略を進めています。
- ・ お客さまに適用されるデータプライバシー規制の進化に対応するために、Cookieに関するコンプライアンスとダブルオプトインの動作を更新しました。
- ・ HubSpotのデータプライバシー、セキュリティ、コントロールの詳細を確認できるセルフサービスツールをリリースし、この情報へのアクセスを必要とするお客さまの摩擦を解消しました。以下のようなリソースが対象となります。
 - GDPRブレイブブック、CCPAコンプライアンスガイド
 - SOC 2 Type 2報告書およびSOC 3報告書
 - HubSpotのCRMと企業ネットワークを対象とする侵入テストの概要
 - データ移行影響評価

今後の取り組み

- ・ HubSpotのプライバシーおよびセキュリティ手法に関連する情報提供のセルフサービス化をさらに進める機会を見極めながら、EUクラウド行動規範など、業界をリードするフレームワークとの整合性を高めます。
- ・ WCAG 2.1レベルAAへの準拠を目指して自社ウェブサイトのアクセシビリティ強化を進め、訪問者にさらにインクルーシブな体験を提供できるように努めます。



HubSpotの地域 データセンター戦略

地域データのホスティングへの対応は、HubSpotの優先事項の1つです。データが処理、保存される場所をお客さまに柔軟に制御していただくこと、パフォーマンスを向上すること、規制の変更へのお客さまの対応を支援することがHubSpotの目標です。

HubSpotは2021年、全ての新規のお客さま向けにEUデータセンターを開設しました。これは、1,000人を超える当社エンジニアのほぼ全員による、チーム横断的な共同作業を要する大規模プロジェクトでした。2022年4月現在、50万以上のポータルがEUデータセンターで運用されています。

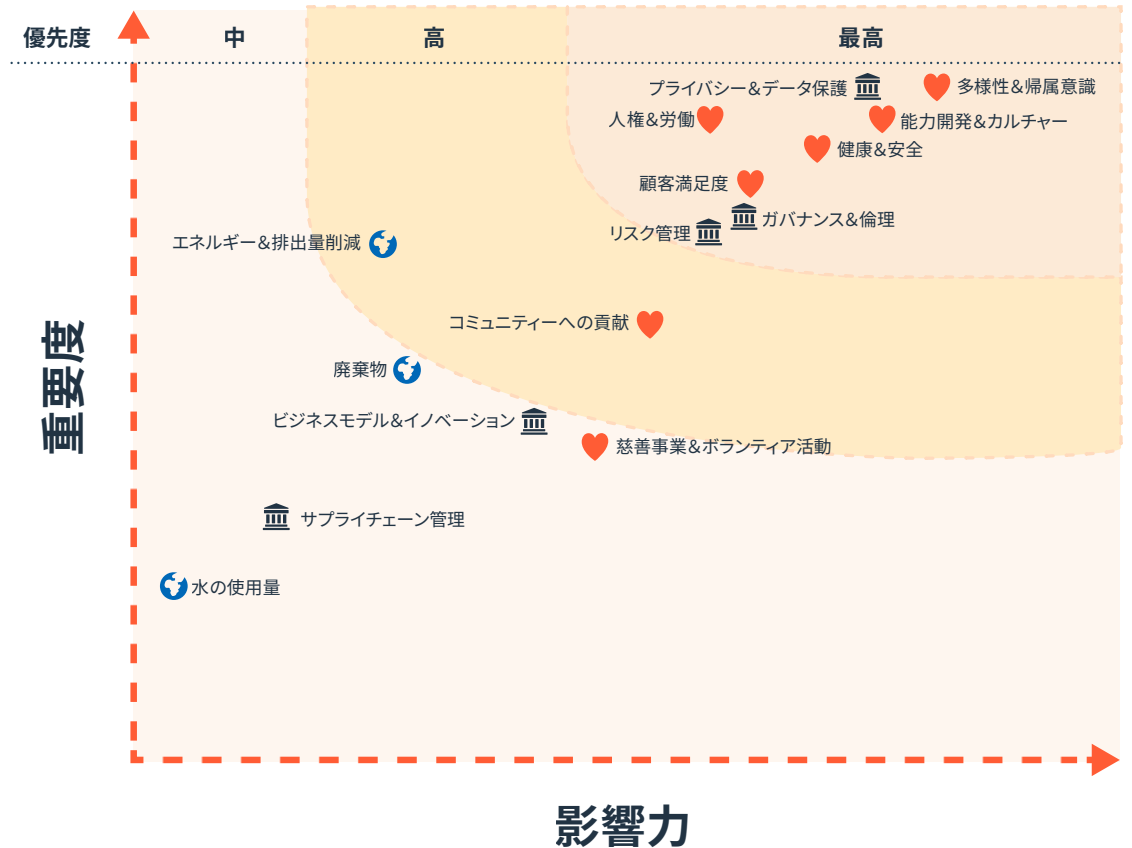
さらに現在、シームレスな移行を実現するための専任の製品チームが作業を進めています。2022年の下半期末には既存ユーザーの皆さまが利用可能になる予定です。

データ指標

HubSpotでは、透明性の確保に取り組み、関係者にとって最も重要なESG指標を簡単に見つけられるようにしています。以下の表は、SASBのソフトウェアおよびITサービス業界向け勧告に対応したHubSpotの開示情報と、国連グローバル・コンパクトの10原則への対応をまとめたものです。HubSpotでは、今回報告されている要素のGRIやTCFDとの整合作業も進めており、今後さらに充実した開示情報をお届けできる予定です。ご不明な点は、pr-japan@hubspot.com (HubSpot Japan PRチーム) にお問い合わせください。

重要性評価

HubSpotは2021年、ESGに関する戦略および報告の骨子となる優先課題を特定するために、重要性評価を実施しました。SASB、GRI、国連グローバル・コンパクトなどのフレームワーク、主要関係者の情報やフィードバックを徹底的に検証し、当社のビジネスモデルや業務との関連性が最も高く、当社が最も大きな影響力を発揮できる最優先トピックを選出しました。この評価結果を反映したものが、ここに掲載されている重要性マトリックスです。HubSpotでは、このマトリックスを3年に1回更新する予定です。



会社情報

トピック	対応	GRI
会社名	HubSpot, Inc.	2-1
本社所在地	ケンブリッジ	2-1
事業を展開している国の合計数	11か国	2-1
所有形態および法人格	HubSpotのForm 10-K	2-1
製品とサービス	製品の概要	2-6
2021年の売上（ドル）	13億70万ドル	2-6
報告期間	本レポートについて	2-3
報告サイクル	毎年	2-3
従業員数	5,895人（本レポート実施時の2021年12月時点の人数）	2-7

環境関係

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
総エネルギー消費量	オフィス: 26,848 GJ HubSpotはデータセンターを自社で運営しておらず、クラウド サービス ベンダーを利用しています。	TC-SI-130a.1	302-1	
グリッド電力	オフィス: 5,623 MWh	TC-SI-130a.1	302-1	
再生可能エネルギー	5,623 MWh HubSpotは、2021年のオフィス電力使用量の100%に相当するエネルギー属性証明書を購入しています。	TC-SI-130a.1	302-2	

環境関係(続き)

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
スコープ1：温室効果ガス排出量 (MTCO2e)	0		305-1	 
スコープ2：温室効果ガス排出量 (マーケットベース) (MTCO2e)	1,536		305-2	 
スコープ2：温室効果ガス排出量 (ロケーションベース) (CO2換算トン)	3,824		305-3	 
スコープ3：算定後の温室効果ガス排出量 (CO2換算トン)	56,957			 
環境への配慮が組み込まれた、データセンターのニーズに関する戦略策定	HubSpotはデータセンタープロバイダーとの積極的な連携を通してカーボンフットプリントを測定しています。また、プロバイダーとの連携により、サービス提供における炭素強度低減の計画も策定する予定です。	TC-SI-130a.3		
水の使用量と消費量	17,697立方メートルの水を複数の地方自治体の供給源から取水しています。 これには主要な拠点(マサチューセッツ州ケンブリッジ、ニューハンプシャー州ポーツマス、ダブリン、ベルリン、シンガポール、シドニー)が含まれます。いずれの拠点も水ストレスがある地域ではありません。HubSpotの全ての拠点はオフィス形態であるため、企業経営で水は使用されていないと見なしています。	TC-SI-130a.2	303-3 303-5	

従業員とコミュニティー

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs								
世界の従業員と関連リスク	<p>2021年12月31日時点でのフルタイムの従業員数は5,895人です(本レポート実施時)。</p> <ul style="list-style-type: none"> アメリカ大陸:1,446人 ヨーロッパ:1,166人 アジア太平洋地域:319人 フルリモートワーク:2,964人 <p>HubSpotは、13の拠点とリモートで働く数千人の従業員を擁するグローバル企業であり、120を超える国にお客さまが存在します。このようなグローバル展開は、お客さまが事業を展開する地域にHubSpotの従業員がいるという意味です。これにより、お客さまのニーズに的確に応え、世界各地の経営環境の相違点と類似点を深く理解できます。このように多様性を尊重すると同時に、文化や地域の違いを越えて協力し合う必要があります。この取り組みを支えるために、業務遂行における共通の方法として、オープンであること、自律性、透明性、イノベーション精神を重視するHubSpotのカルチャーコードを策定しています。直面する規制やリスクは拠点ごとに異なるため、当社では、従業員を支援し、優秀な人材を現地で確保し、リスクと規制に対処するための人事チームを現地に設置しています。グローバルな人材戦略を策定、管理するグローバルチームが現地チームを支えています。このような形で、HubSpotの業務の中核部分は従業員によって遂行されているのです。</p>	TC-SI-130a.1	2-8									
従業員エンゲージメント	<p>HubSpotでは、eNPSと呼ばれる従業員エンゲージメント調査を四半期に1回実施し、従業員体験と従業員満足度を全社レベルで評価、把握しています。また、全社の管理職にアンケートデータを提供することで、フィードバックの認識と対応、経過観察を部門レベルで行うことができます。このeNPSプロセスの一環として、HubSpotではグローバル包摂性指数を年1回測定し、DI&Bの取り組みの進捗を経時的に追跡し、フィードバックを収集しています。2021年第4四半期の回答率は世界全体で61%でした。</p>	TC-SI-330a.2	2-8									
ジェンダー比率 (グローバル)	<table border="0"> <tr> <td>会社全体</td> <td>非技術職</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 男性:52.9% 女性:46.9% ノンバイナリー:0.2% </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 男性:47.9% 女性:51.9% ノンバイナリー:0.2% </td> </tr> <tr> <td>技術職</td> <td>管理職(部下を持つマネージャー)</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 男性:67.5% 女性:32.4% ノンバイナリー:0.1% </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 男性:48.9% 女性:51.1% ノンバイナリー:0.0% </td> </tr> </table> <p>その他のデータについては、2022年版の多様性、インクルージョン、帰属意識に関するレポートをご参照ください。</p>	会社全体	非技術職	<ul style="list-style-type: none"> 男性:52.9% 女性:46.9% ノンバイナリー:0.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 男性:47.9% 女性:51.9% ノンバイナリー:0.2% 	技術職	管理職(部下を持つマネージャー)	<ul style="list-style-type: none"> 男性:67.5% 女性:32.4% ノンバイナリー:0.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 男性:48.9% 女性:51.1% ノンバイナリー:0.0% 	TC-SI-330a.3	405-1	
会社全体	非技術職											
<ul style="list-style-type: none"> 男性:52.9% 女性:46.9% ノンバイナリー:0.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 男性:47.9% 女性:51.9% ノンバイナリー:0.2% 											
技術職	管理職(部下を持つマネージャー)											
<ul style="list-style-type: none"> 男性:67.5% 女性:32.4% ノンバイナリー:0.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 男性:48.9% 女性:51.1% ノンバイナリー:0.0% 											

従業員とコミュニティー(続き)

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs	
人種・民族の比率(米国)	<p>米国の従業員全体</p> <ul style="list-style-type: none"> 白人:65.3% アジア系:13.7% 黒人またはアフリカ系アメリカ人:8.8% ヒスパニック系またはラテン系:7.5% その他(ネイティブアメリカンまたは太平洋諸島民、アメリカ先住民またはアラスカ先住民、2つ以上の人種・民族):3.8% 当てはまる人種・民族の選択肢がない:0.9% <p>技術職</p> <ul style="list-style-type: none"> 白人:60.2% BIPOC:39.8% <p>非技術職</p> <ul style="list-style-type: none"> 白人:67.7% BIPOC:32.3% 	<p>経営陣</p> <ul style="list-style-type: none"> 当てはまる人種・民族の選択肢がない経営幹部 <ul style="list-style-type: none"> 白人:71.8% BIPOC:28.2% 取締役 <ul style="list-style-type: none"> 白人:78.8% BIPOC:21.2% バイスプレジデント <ul style="list-style-type: none"> 白人:79.5% BIPOC:20.5% 経営幹部チーム <ul style="list-style-type: none"> 白人:66.7% BIPOC:33.3% 	TC-SI-330a.3	405-1	
	その他のデータについては、 2022年版の多様性、インクルージョン、帰属意識に関するレポート をご参照ください。				
教育と起業支援を中心とするコミュニティーへの貢献活動全体	<p>2021年、HubSpotは世界中のコミュニティーに800万ドル以上貢献しました。これには以下の取り組みが含まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> パートナー慈善団体への30万ドルの寄付 従業員のボランティア活動で10万4,249ドル相当の作業時間を提供 World Certification Weekに3万5,000ドルを教育支援団体に寄付 マイノリティー預託機関に750万ドルを投資 		413-1	 	

コーポレートガバナンス

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
ガバナンス構造	「HubSpotの取締役会」をご参照ください。		2-9	
取締役会の指名プロセス	<p>取締役会に適性のある指名候補者(欠員発生時の補充のための候補者を含む)を選定し、取締役会の多様性ポリシー、コーポレートガバナンスのガイドライン、指名・ESG委員会の設立趣意書に記載されている方針と原則に照らして候補者の適格性を評価する責任は、HubSpotの取締役会から指名・ESG委員会に委譲されています。</p> <p>詳細情報については、2022年4月28日にSECに提出された2022年の年次株主総会の委任状をご参照ください。</p>		2-10	
業務執行取締役と非業務執行取締役	業務執行取締役は、会長兼共同創業者ブライアン・ハリガン、最高技術責任者(CTO)兼共同創業者ダーメッシュ・ジャア、最高経営責任者(CEO)ヤミニ・ランガンの3人です。残る7人は独立取締役です。		2-9	
取締役の平均在任期間	6.85年		2-9	
独立取締役	取締役1人ひとりの独立性を取締役会が審査しています。取締役会は、それぞれの取締役の経歴、雇用、所属について取締役自身が提出した情報に基づいて、ヒューズ・ジョンソン、ローリー・ノリングトン、ジル・ワード、ニック・コールドウェル、ロン・ギル、アヴィナーシュ・サハイ、ジェイ・サイモンズが、取締役の責任遂行における独立性ある判断の行使を阻害するような関係性を有しておらず、SECの適用規則と適用規定、ならびにニューヨーク証券取引所の上場基準が定める定義において「独立」とであると認定しました。		2-18	
取締役会の多様性 (ジェンダー+民族性)	2022年の委任状 をご参照ください。		405-1	 

データプライバシーおよびセキュリティ

トピック	対応	SASB	GRI	国連SDGs
行動ターゲティング広告とユーザーのプライバシー	プライバシーポリシー	TC-SI-220a.1	417-3	
顧客のプライバシーに関連する法的手続きによる金銭的損失	2021年に、ユーザーのプライバシーに起因する法的手続きによってHubSpotにもたらされた重大な金銭的損失はありません。	TC-SI-220a.3	2-27	
法執行機関による要請	HubSpotのデータ開示ポリシーと透明性に関するレポートをご参照ください。	TC-SI-220a.4	2-27	
データ侵害	HubSpotでは、2021年に重大なデータ侵害は発生していません。重大な侵害が発生した場合は、SECに提出する当社のForm 10-Kで開示されます。 顧客データ保護のためにHubSpotが構築しているセキュリティ、機密性、可用性管理についての詳細は、HubSpotのSOC 3報告書をご参照ください。	TC-SI-230a.1	418-1	
データセキュリティリスク	HubSpotまたはHubSpotのお客さまのセキュリティ対策が侵害された場合や、HubSpotのお客さままたはお客さまのクライアントのデータに不正にアクセスされた場合、HubSpotのCRMプラットフォームが安全でないと見なされ、HubSpotのお客さまに被害が及び、HubSpotプラットフォームの使用を縮小または停止する可能性があります。HubSpotの評価が低下して多大な債務を負う可能性があります。詳細については、HubSpotが2022年2月14日にSECに提出したForm 10-KのItem 1A「Risk Factors」をご参照ください。	TC-SI-230a.2	418-1	
反競争的行動の規制に関連する法的手続きによる金銭的損失	2021年に、反競争的行動の規制に関連する法的手続きによってHubSpotにもたらされた重大な金銭的損失はありません。	TC-SI-520a.1	2-27	
パフォーマンスの問題、サービスの中断、ダウンタイム	サービスの可用性と製品のパフォーマンスについては、 https://status.hubspot.com/ にて開示しています。	TC-SI-550a.1		
業務中断に関連する事業継続性リスク	事業継続性リスクについては、HubSpotが2022年5月5日にSECに提出したForm 10-QのItem 1A「Risk Factors」を参照してください。	TC-SI-550a.2		

活動指標

トピック	対応	SASB
ライセンスまたはサブスクリプションとクラウドベースの割合	HubSpotは代替指標を使用して業績と顧客エンゲージメントを測定しています。詳細情報は、本レポートの関連セクションと、HubSpotが2022年2月14日にSECに提出したForm 10-Kに記載されています。	TC-SI-000.A
データ処理能力とアウトソーシングの割合		TC-SI-000.B
データストレージ容量とアウトソーシングの割合		TC-SI-000.C

ポリシー

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

追加資料

会社情報

- [HubSpotについて](#)
- [世界各地のオフィス](#)

一般開示情報

- [投資家向け情報](#)
- [2021年のForm 10-K](#)
- [2022年の委任状](#)

ESG

- [サステナビリティに関するウェブサイト](#)
- [多様性、インクルージョン、帰属意識に関するウェブサイト](#)

