

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ESG-СТРАТЕГИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГОСТИНИЧНОЙ СЕТИ HILTON: ХАРАКТЕРИСТИКА КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

И. И. Буткевич¹⁾, В. М. Дедок²⁾

¹⁾ ООО «КПИ Девелопмент», The Basilian Minsk, Curio Collection by Hilton
ул. Богдановича 2/2, 2/3 г. Минск, 220029, Беларусь, irina.btk@yandex.ru

²⁾ Белорусский государственный университет
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь, DedokVM@bsu.by

В статье представлено описание ключевых элементов социального аспекта ESG-стратегии «Travel with Purpose» международной гостиничной сети Hilton; рассмотрена практическая реализация инициатив, направленных на создание возможностей для карьерного роста (проведение ежегодной Недели благодарности сотрудникам, организация премий для сотрудников компании, реализация многочисленных образовательных программ и инициатив), на поддержку сообщества (помощь в случае стихийных бедствий; поддержка местных производителей) и на продвижение ответственного и инклюзивного поведения во всех бизнес-процессах (сотрудничество с поставщиками, которые демонстрируют высокие стандарты устойчивости и соответствуют требованиям программы EcoVadis Hilton; соблюдение этических норм поведения); сделан вывод о лидерской позиции компании Hilton в области корпоративной социальной ответственности и ее положительном влиянии на сообщества, в которых функционируют отели компании.

Ключевые слова: социальный аспект; гостиничная сеть; Hilton; ESG-стратегия; Цели устойчивого развития.

THE SOCIAL ASPECT OF THE ESG STRATEGY OF THE INTERNATIONAL HOTEL CHAIN HILTON: CHARACTERISTICS OF KEY ELEMENTS

I. I. Butkevich^a, V .M. Dedok^b

^a LLC KPI Development, The Basilian Minsk, Curio Collection by Hilton
2/2, 2/3 Bogdanovicha Street, Minsk 220029, Belarus, irina.btk@yandex.ru

^b Belarusian State University
4 Niezaliezhnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus, DedokVM@bsu.by

The article describes the key elements of the social aspect of the ESG strategy «Travel with Purpose» of the Hilton international hotel chain; examines the practical implementation of initiatives aimed at creating career opportunities (holding an annual Employee Appreciation Week, organizing awards for company employees, implementing numerous educational programs and initiatives), community support (assistance in in case of natural disasters; support for local producers) and to promote responsible and inclusive behavior in all business processes (cooperation with suppliers who demonstrate high standards of sustainability and meet the requirements of the Hilton EcoVadis program; compliance with ethical standards of behavior); it is concluded about Hilton's leadership position in the field of corporate social responsibility and its positive impact on communities in which The company's hotels are functioning.

Keywords: social aspect; hotel chain; Hilton; ESG strategy; Sustainable Development Goals.

Корпоративный сектор играет важную роль в достижении целей устойчивого развития. Организации могут интегрировать принципы устойчивого развития как непосредственно, устанавливая цели в этой области, так и опосредованно, учитывая нефинансовые факторы в своей деятельности, связанные с окружающей средой и обществом [1, с. 4].

Термин *ESG* появился в начале XXI в. благодаря усилиям ООН по вовлечению финансовых организаций к работе над общемировыми проблемами [2]. Все больше инвесторов начали осознавать, что учет факторов окружающей среды, социальной ответственности и принципов управления компанией также важны как и финансовые показатели.

ESG-повестка — это совокупность конкретных действий (стратегий, программ и др.), построенных на принципах и критериях, которые используются компаниями для оценки своей деятельности с точки зрения охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления.

Hilton — ведущая мировая гостиничная компания с портфолио из 18 брендов мирового класса, включающим более 6800 объектов недвижимости и более 1 млн номеров в 122 странах и территориях [3].

ESG-повестка международной гостиничной сети *Hilton* включает *ESG*-стратегию «*Travel with Purpose*» (пер. с англ. «Путешествуйте с целью»); *ESG*-программу «*Meet with Purpose*» (пер. с англ. «Встречайтесь с целью»); ежегодную отчетность по достижению *ESG*-показателей (*ESG*-отчет *Travel with Purpose*; публикуется раз в год).

ESG-стратегия «*Travel with Purpose*» направлена на обеспечение ответственных путешествий и туризма по всему миру и продвижению положительного экологического и социального воздействия на операционную деятельность отелей сети *Hilton* и сообщества. Стратегия интегрирована в глобальный бизнес компании, включая деятельность отелей по всему миру, цепочки поставок и взаимодействие с местными сообществами. Центральное место в *ESG*-стратегии занимают сотрудники компании, которые поддерживают и воплощают в жизнь приверженность компании к экологичности путешествий, что, в свою очередь, объясняет актуальность выбранной темы.

В рамках социального аспекта (*Social*) *ESG*-стратегии «*Travel with Purpose*» отражается отношение компании к людям как внутри, так и за пределами организации. Социальный аспект оценивает такие вещи, как права работников и человека, разнообразие и инклюзивность, вовлеченность в общество.

Структурно социальный аспект *ESG*-стратегии «*Travel with Purpose*» включает вектор «Создавай двигатель возможностей», который в свою очередь реализуется посредством трех фокусов:

- 1) карьерные возможности,
- 2) сообщества,
- 3) ответственное поведение.

Фокус «Карьерные возможности» включает:

1.1) создание 5 миллионов возможностей для обучения и карьерного роста членов команды и сообществ с фокусом на мало представленные группы к 2030 г.;

1.2) достижение 50 % гендерного разнообразия на лидирующих должностях во всем мире к 2027 г.;

1.3) достижение этнического разнообразия на лидирующих позициях в США к 2027 г.

Члены команды компании *Hilton* являются основополагающим фактором успеха компании. Компания стремится отмечать достижения сотрудников компании посредством программ благодарности и чествования сотрудников. Так, например, в отелях сети *Hilton* по всему миру действует ежегодная Неделя благодарности сотрудникам компании, посвященная признанию их достижений и благодарности за их вклад в компанию.

В 2022 г. компания *Hilton* расширила две самые престижные программы награждения: премию *CEO Light & Warmth Award* и премию *Hospitality Heroes Award*. *CEO Light & Warmth Award* является самой престижной наградой компании, вручаемой сотрудникам, которые проявили в своей работе Миссию и Ценности компании *Hilton*. Размер денежных призов составляет от 1000 до 10 000 дол. США [4, р. 33].

Hospitality Heroes Award поощряет сотрудников компании *Hilton*, которые внесли заметный вклад, помогая в кризисные моменты или осуществили мечту гостя. Победители этой награды получают 300 дол. США.

Компания *Hilton* инвестирует в развитие своих сотрудников, предоставляя непрерывное обучение с первого дня работы в компании. Всем сотрудникам компании предоставляется доступ к более чем 25 000 курсам на онлайн-платформе обучения *Hilton University*, открывая возможности приобретать новые навыки или совершенствовать свою квалификацию в сфере гостеприимства. Таким образом, цель компании непрерывно повышать квалификацию и расширять компетенции каждого члена команды, обеспечивая развитие и рост сотрудников внутри компании. Компания стремится максимизировать внутреннюю мобильность сотрудников для создания надежного кадрового резерва. В 2022 г. 56 % управляющих должностей были заполнены внутренним резервом компании [4, р. 34].

Компания *Hilton* поддерживает физическое, эмоциональное, финансовое и социальное благополучие сотрудников посредством предоставления ряда различных программ. Так, например, компания *Hilton* стремится поддерживать текущих и будущих трудящихся родителей во всех аспектах их жизни. Баланс между работой и семьей может быть сложным, поэтому компания предоставляет различные программы и ресурсы, чтобы помочь родителям успешно управлять всеми своими обязанностями. Цель компании создать обстановку поддержки, в которой сотрудники компании могут успешно расти как профессионалы, так и в качестве родителей.

Компания *Hilton* признает важность поощрения своих сотрудников на время отдыха от работы. Компания предлагает своим сотрудникам две программы *Thrive Sabbatical* «Give a Dream» и *Thrive Reset* «Live a

dream», которые предоставляют победителям отпуск от недели до месяца и денежное вознаграждение от 2000 до 5000 дол. США [4, р. 35].

Компания также поддерживает сотрудников в их стремлении к путешествиям и новым приключениям, предоставляя им доступ к качественному размещению в отелях сети *Hilton* по специальным тарифам по программе *Go Hilton*. Цель компании обеспечить сотрудникам возможность наслаждаться жизнью и вдохновляться опытами путешествий, чтобы сотрудники были более продуктивными и счастливыми как на работе, так и вне ее.

Создание разнообразного, справедливого и инклюзивного рабочего места, где всех работников уважают и поддерживают независимо от их различий, где каждый имеет равные возможности для профессионального роста и развития, и где разнообразие мнений и идей приветствуется и ценится. Сотрудники отелей и корпоративные сотрудники обязаны проходить ежегодное обучение, чтобы поддерживать инклюзивную и уважительную среду для всех сотрудников компании.

Компания активно содействует развитию равных возможностей для всех, поддерживая обучение и трудоустройство для наиболее уязвимых и дискриминированных групп населения. Цель компании создание инклюзивного рабочего окружения, где каждый человек имеет равные возможности для профессионального роста и развития.

Фокус «Сообщества» включает:

2.1) произвести значительное воздействие на 20 млн членов сообщества к 2030 г., предоставляя им местную поддержку, помощь в случае стихийных бедствий и создавая экономические возможности [4, р. 7].

Фонд Помощи Членам Команды *Hilton* (*TMAF*) продолжает свою миссию помощи сотрудникам компании во всем мире, обеспечивая финансовую поддержку в трудные времена. Данная программа включает в себя помощь после природных бедствий, а также в случае личных трудностей. За девять лет своего существования *TMAF* распределил 3 млн дол. США, оказав помощь более чем 3 600 сотрудникам [4, р. 40].

В сентябре 2022 г. на юго-восточный регион США обрушился ураган 4-й категории Иэн, который принес масштабные разрушения во многих штатах, включая Флориду, Южную и Северную Каролину. Фондом помощи сотрудникам *Hilton* (*Team Member Assistance Fund*) была обеспечена эвакуационная поддержка, а также последующее восстановление и ремонт домов для более 100 нуждающихся сотрудников *Hilton*.

В 2022 г. регион Европы и Ближнего Востока определили местное снабжение как стратегическую возможность. Отели *Hilton* могут оказать существенное влияние на свои сообщества, инвестируя в продукцию местных ремесленников, фермеров и мелких предприятий. Отели поддерживают местное хозяйство и культуру, тем самым способствуют развитию экономики региона и создают уникальный и аутентичный опыт для гостей. Местное снабжение также может помочь снизить экологический след отелей, поскольку продукты, произведенные на местных фермах, обычно имеют более низкий уровень углеродного следа, чем

импортированные продукты. Кроме того, поддерживая местных производителей, отели способствуют сохранению местных традиций и экосистем. В целом, местное снабжение в отелях не только благоприятно влияет на экономику и экологию региона, но также создает более глубокие и значимые связи между отелем, его гостями и местным сообществом, что способствует устойчивому развитию и приятному пребыванию для всех сторон.

Фокус «Ответственное поведение» реализуется посредством:

3.1) продвижение ответственного и инклюзивного поведения в 100 % операций цепочки создания стоимости (цепочка создания стоимости или *Value Chain* — это совокупность действий, которые компания предпринимает для предоставления на рынок своих товаров и услуг) [5].

Защита прав и свобод человека: компания признает и поддерживает права каждого человека на жизнь, свободу, безопасность и справедливое обращение, а также на защиту от произвола, дискриминации и нарушений прав. Компания стремится создать равные возможности для всех, уважая и поддерживая индивидуальные права и свободы сотрудников.

Управление рисками в деятельности отельного бизнеса: компания уделяет особое внимание выявлению, анализу и управлению рисками, связанными с сексуальной и трудовой эксплуатацией в отелях. Компания обучает своих сотрудников и партнеров, чтобы они могли распознавать признаки потенциальной эксплуатации и знали, как сигнализировать об этом. Компания постоянно обновляет политики и процедуры, чтобы соответствовать последним тенденциям и законодательству, а также активно сотрудничает с правозащитными организациями и другими заинтересованными сторонами, чтобы эффективно бороться с этими видами эксплуатации. Целью компании является создание безопасной и этичной среды для гостей, сотрудников и всех заинтересованных сторон.

Осуществляя деятельность в 122 странах по всему миру, *Hilton* признает важность и возможность создания положительного экономического, экологического и социального воздействия в рамках цепочки поставок.

Компания стремится сотрудничать только с поставщиками, которые придерживаются высоких стандартов в области экологии, социальной ответственности и управления. *Hilton* активно следит за деятельностью своих партнеров в цепочке поставок, чтобы убедиться, что они соответствуют требованиям по устойчивости и ответственности. Цель компании поддерживать и содействовать созданию устойчивых и ответственных бизнес-практик во всей цепочке поставок.

Устойчивость поставщиков стала ключевым аспектом в процессе принятия решения о закупках в рамках *Hilton Supply Management*. В рамках этого подхода, *HSM* стремится работать с поставщиками, которые демонстрируют высокие стандарты устойчивости и соответствуют требованиям программы *EcoVadis Hilton* [4, p. 43].

Таким образом, компания *Hilton* в социальном аспекте своей *ESG*-стратегии сосредоточена на развитии и продвижении карьерных возмож-

ностей сотрудников, поддержке местных сообществ и соблюдении этических норм поведения. Для этого *Hilton* внедряет различные программы и инициативы, такие как программы обучения и развития сотрудников, волонтерские активности, благотворительные программы и инициативы по сбережению ресурсов и экологической устойчивости. Компания также активно поддерживает своих сотрудников в различных жизненных ситуациях, обеспечивая доступ к медицинским и социальным программам, помощь в поддержании баланса между работой и личной жизнью, а также специальные программы для семей с детьми. Благодаря этим усилиям, компания *Hilton* считается одной из лидеров в области корпоративной социальной ответственности и положительно влияет на сообщества, в которых функционируют отели компании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Руководство по применению экологических, социальных и управленческих стандартов (*ESG*-стандартов) субъектами хозяйствования в Республике Беларусь // United Nations Development Programme. — URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-06/rukovodstvo_esg_rus.pdf (дата обращения: 10.10.2023).
2. Краткая история ESG и ESG-инвестирования // Дзен. — 23.01.2022. — URL: <https://dzen.ru/a/Ye2ITEEZagHtS8EW> (дата обращения: 01.11.2023).
3. Hilton 2022 Environmental, Social and Governance Report // Market Screener. — 10.04.2023. — URL: <https://www.marketscreener.com/quote/stock/HILTON-WORLDWIDE-HOLDINGS-40311470/news/Hilton-2022-Environmental-Social-and-Governance-Report-43459622/> (date of access: 13.02.2024).
4. Travel with Purpose: Hilton 2022 Environmental, Social and Governance Report // Hilton. — URL: <https://esg.hilton.com/wp-content/uploads/sites/4/2023/04/Hilton-2022-Environmental-Social-and-Governance-Report.pdf> (date of access: 18.02.2024).
5. Анализ цепочки создания стоимости: пять вопросов и ответов // Ведомости. — URL: <http://swissbusiness.vedomosti.ru/page/qa> (дата обращения: 26.02.2024).