

Redegjørelse for Aktsomhetsvurderinger 2022

McKinsey & Company, Inc. Norways redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i tråd med § 4 i Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

Juni 2023

Forord

Denne rapporten er utarbeidet i samsvar med åpenhetslovens § 5 og oppsummerer tilnærmingen som er tatt av McKinsey & Company Inc. Norway ("McKinsey Norway") for å identifisere og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforhold, og gir

- en generell beskrivelse av McKinsey Norges virksomhet og selskapets prosedyrer for håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og
- resultatene av McKinsey Norways aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter, herunder eventuelle gjennomførte og/eller planlagte tiltak og resultatene eller forventede resultater av slike tiltak.

Denne rapporten dekker perioden 1. juli 2022 – 31. desember 2022.

Redegjørelse for Aktsomhetsvurderinger

1 PROGRAMERKLÆRING

Vi streber etter å skape et arbeidsmiljø som støtter, inspirerer og respekterer alle kolleger, arbeidssøkere, kunder og våre leverandører og deres ansatte. Vi er forpliktet til å respektere menneskerettigheter i hele vår verdikjede. Vi tar avstand fra bruk av barnearbeid, tvangsarbeid og utnyttelse av arbeidskraft, samt tvangsarbeid og utnyttende arbeidsforhold. Vi vil ikke på noen måte bistå våre kunder med slik praksis i noen del av verden.

2 VÅRE FORRETNINGSAKTIVITETER

2.1 Beskrivelse av selskapet

McKinsey & Company, Inc. Norway, et selskap som er organisert og underlagt lovgivning i delstaten Delaware, USA, driver virksomhet i Norge gjennom en filialenhet. McKinsey Norways eneste aksjonær er McKinsey & Company, Inc. Scandinavia, som igjen er et indirekte, heleid datterselskap av McKinsey & Company, Inc (samlet "McKinsey").

McKinsey er et globalt konsulentfirma med kunder i privat, offentlig og sosial sektor. Vi samarbeider med våre kunder for å oppnå vedvarende endring i deres kompetanse og prestasjoner.

Vi opererer som et globalt partnerskap. I dag viderefører vår «ett firma»-tilnærming våre verdier og høye standarder for etisk atferd og sosialt og miljømessig ansvar. Selskapet eies og styres av våre mer enn 3 000 partnere. Rekkevidden av vårt arbeid og dybden av vår kunnskap og kompetanse strekker seg over mer enn 65 land og hundrevis av bransjer.

2.2 Beskrivelse av leverandørkjede og forretningspartnere

Globalt sett består vår leverandørkjede (definert i åpenhetsloven som "enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt") primært av tjenester, ved hjelp av vikaryråer og innleide arbeidstakere/konsulenter.

Våre forretningspartnere (definert i åpenhetsloven som "enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden") består

hovedsakelig av profesjonelle rådgivningstjenester, reisetjenester og IT-tjenester, samt kontorrekvisita og eiendom.

I løpet av kalenderåret 2022 engasjerte vi en rekke leverandører og forretningspartnere, hvorav 76% er basert i Norge. De resterende leverandørene eller forretningspartnerne var hovedsakelig basert i USA, Storbritannia, Sverige og Tyskland. De fire viktigste sektorene for oss i perioden var reisetjenester, profesjonelle tjenesteytere, fast eiendom og driftstjenester.

2.3 Retningslinjer og prosedyrer for menneskerettigheter

Vårt [Human Rights Statement](#) stadfester vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter på tvers av vår egen lokale og internasjonale forretningsvirksomhet, samt hele vår verdikjede. Som firma har vi prosedyrer på plass for å identifisere, vurdere og håndtere potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter som vi kan ha forårsaket, bidratt til eller være knyttet til, enten blant våre kolleger, i vårt kundearbeid eller i vår leverandørkjede eller våre forretningspartnerforhold.

Vi følger prinsippene i FNs Global Compact (UNGC), Universal Declaration of Human Rights, den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen og FNs Veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Våre Etiske retningslinjer definerer en rekke atferdsmessige forventninger til alle våre ansatte og medlemmer, og de som jobber på våre vegne.

Vi forventer at alle leverandører overholder McKinseys [Etiske retningslinjer for leverandører](#), som setter standardene og verdiene vi forventer av alle våre leverandører, og som også inngår i vår standard kontraktsmal. Retningslinjene for leverandører forbyr blant annet alle former for tvangsarbeid, barnearbeid og menneskehandel og krever overholdelse av alle gjeldende lover om diskriminering, trakassering og represalier.

Alle som jobber for eller på vegne av McKinsey har rett til å rapportere bekymringer om menneskerettigheter uten frykt for gjengjeldelse. Vi forbyr alle former for gjengjeldelse mot alle som rapporterer potensielle eller faktiske etiske eller rettslige brudd. I tillegg til interne kanaler, har vi en global varslingskanal [Got a Concern?](#) der kolleger og eksterne tredjeparter konfidensielt (og, hvis tillatt, anonymt) kan rapportere mistanker og klager ("grievances") knyttet til eventuelle kritikkverdige forhold og andre klagemål.

Vi gjennomgår alle klager og sørger for at ytterligere forespørsler og vurderinger håndteres i samsvar med gjeldende lover.

2.4 Vår tilnærming til å forhindre negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I vår egen virksomhet

Vår [Human Rights Statement](#) beskriver ansattes rett til frivillig og uten tvang å samtykke til vilkår og betingelser for ansettelse, og til fritt å avslutte sitt arbeidsforhold i henhold til gjeldende oppsigelsestid.

Våre retningslinjer for atferd på arbeidsplassen (Workplace Conduct Policy) åpner for rapportering av alle tilfeller av diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse, uavhengig av overtrederens identitet eller stilling, via klart kommuniserte rapporteringskanaler. Personer som blir funnet ansvarlige for trakassering, diskriminering eller gjengjeldelse vil bli gjenstand for disiplinærtiltak, herunder potensielt oppsigelse. I tillegg, som nevnt ovenfor, kan ansatte (inkludert midlertidig og innleid personell) ta opp bekymringer gjennom den globale rapporteringskanalen [Got a Concern?](#).

Vi underbygger våre menneskerettighetsrelaterte retningslinjer med regelmessig bevisstgjøring og opplæring. Nye ansatte må følge våre etiske retningslinjer og delta i en opplæringsseanse om firmaets verdier, som omfatter inkludering, diskriminering og trakassering. Hvert år må alle våre kolleger bekrefte overholdelse av firmaets kjerneopplæringslinjer og gjennomføre kurs i faglige standarder og risikoer.

Som medlem av UNGC opprettholder vi kjerneprinsippene i UNGC, inkludert organisasjonsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til kollektive lønnsforhandlinger. Vi tilpasser praksisen vår i våre ulike virksomheter basert på lokal lovgivning.

Løpende risikoanalyse er kjerneelementet i våre aktsomhetsvurderinger, slik at vi kan identifisere potensielle risikoer raskt og tydelig. Vi sikrer fullstendig, sporbar og langsiktig dokumentasjon av vårt risikostyringssystem og publiserer en oppdatering om vårt menneskerettighetsprogram som en del av vår årlige [ESG-rapport](#). Rapporten er utarbeidet i samsvar med standardene til Global Reporting Initiative (GRI).

I vårt kundearbeid

Vi vil ikke utføre kundearbeid som støtter eller muliggjør brudd på menneskerettighetene. Vår forpliktelse til respekt for menneskerettigheter styrer hvem vi tilbyr tjenester til og om hvilke emner. I henhold til våre retningslinjer, må nye kunder gjennom en onboarding-prosess, underlagt selskapets risikoteam, med støtte fra compliance-teamene, for å sikre robust kontroll, inkludert i forbindelse med brudd på menneskerettigheter. Alt arbeid utført av firmaet, inkludert med nye og eksisterende kunder, gjennomgår en CITIO-risikovurdering, der menneskerettigheter inngår i alle aspekter, som dekker:

- **Land (arbeidsland)**, er det for eksempel konkrete menneskerettsrisikoer i det aktuelle landet som vi må vurdere?

- **Foretaket (klienten)**, har foretaket for eksempel vært knyttet til å muliggjøre eller til deltakelse i noen form for brudd på menneskerettighetene?
- **Tema (arbeidsomfang)**, kan arbeidsomfanget for eksempel ha en risiko for negativ innvirkning på menneskerettighetene (eksempelvis negativ innvirkning på sårbare grupper)?
- **Enkeltpersoner (hos klienten vi skal jobbe med)**, har for eksempel noen av personene vi skal jobbe med en tilknytning til menneskerettighetsbrudd?
- **Driftsmessige hensyn (overensstemmelse med firmaets retningslinjer)**

Dersom vi identifiserer røde flagg basert på innledende aktsomhetsvurderinger, foretar vi en supplerende vurdering, som kan omfatte grundigere undersøkelser av offentlig tilgjengelig dokumentasjon, gjennomgang av selskapets retningslinjer og prosedyrer og/eller dialog med selskapet for å dele våre bekymringer og få mer informasjon.

I vår leverandørkjede og forretningsforhold

Våre prosesser for tredjepartshåndtering for leverandører og forretningspartnere støtter McKinseys forpliktelse til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

McKinseys globale retningslinjer for bærekraftig innkjøp og ansvarlige kjøp (Sustainable Procurement and Responsible Buying Policy) beskriver vår ambisjon om å ha en positiv sosial og miljømessig påvirkning gjennom vår utvelging, kjøp, bruk og avhending av produkter og tjenester, og gjennom måten vi samarbeider med våre leverandører og forretningspartnere på for å forbedre den sosiale og miljømessige påvirkningen av varene og tjenestene de tilbyr.

3 VURDERING AV FAKTISKE OG POTENSIELLE NEGATIVE KONSEKVENSER FOR MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD KNYTTET TIL MCKINSEY NORWAYS EGEN VIRKSOMHET, LEVERANDØRKJEDE OG FORRETNINGSPARTNERE

3.1 Aktsomhetsvurderinger: tilnærming og metodikk

I vår egen virksomhet

I løpet av 2022 har McKinsey Norge videreført sitt fokus på å sikre anstendige arbeidsforhold for sine ansatte og fremme ikke-diskriminering i sysselsetting og likestilling.

I vårt kundearbeid

I 2022, i samsvar med vår gjeldende praksis, har alt vårt arbeid for både nye og eksisterende kunder gjennomgått CITIO-risikovurderingsprosessen, som beskrevet ovenfor. Menneskerettigheter inngår i alle aspekter av denne prosessen.

I vår leverandørkjede og forretningsforhold

Våre aktsomhetsvurderinger for leverandører er i tråd med Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utviklings (OECDs) veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv og er en del av en risikobasert tilnærming for å identifisere, forebygge, redusere, redegjøre for og støtte utbedring av eventuelle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede og våre forretningsforhold.

Som ledd i våre aktsomhetsvurderinger, ved identifisering og utvelgelse av leverandører og forretningspartnere, inneholder standardforespørselen som brukes av vårt anskaffelsesteam spørsmål for å kartlegge potensielle leverandørers praksis og retningslinjer på områder som bærekraft, mangfold og menneskerettigheter. Nye leverandører gjennomgår en onboarding-prosess som inkluderer risikobasert screening for å sikre at leverandørene følger gjeldende lover og oppfyller våre standarder. Denne prosessen inkluderer ytterligere spørsmål for leverandører der vi har identifisert potensielt høyere risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter (f.eks. barne- eller tvangsarbeid) og anstendige arbeidsforhold, basert på hensyn som forbruk (dvs. i hvor stor grad brukes leverandøren), landrisiko og bransjerisiko. Vår rutine innebærer utføring av periodiske aktsomhetskontroller for å vurdere endringer i en leverandørs/forretningspartners forhold, der kontrollperioden er basert på leverandørens risikoprofil.

I 2022 styrket vi våre aktsomhetsvurderingsprosesser for våre leverandører og forretningspartnere med et supplerende ESG-spesifikt risikoanalyseverktøy med indikatorer relatert til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og ved å lansere et samarbeid med en tredjepartsplattform for vurdering av leverandører/forretningspartnere. Vurderinger som utføres gjennom denne plattformen krever dokumentverifisering og gjennomgang av en uavhengig tredjepart mot globalt anerkjente standarder og rammeverk. Videre, basert på resultatene av vurderingene, kan McKinsey kreve avbøtende tiltak fra leverandører/forretningspartnere der det er identifisert forbedringsområder knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For å vurdere potensielle risikoer i vår leverandørkjede og våre forretningsforhold som er spesifikke for vår norske virksomhet, vurderte vi risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for alle leverandører/forretningspartnere til vår norske virksomhet som også har gjennomgått vår standard onboarding-prosess. I tillegg gjennomførte vi en supplerende risikoanalyse av leverandører/forretningspartnere til vår norske virksomhet der våre innkjøp oversteg en terskel på USD 100 000, og inviterte enkelte av disse til å

gjennomføre en dokument-basert vurdering Basert på en gjennomgang av resultatene av våre vurderinger, tiltenkt senere i 2023, kan vi identifisere og kreve korrigerende tiltak gjennom plattformen og følge opp våre leverandørers/ forretningspartneres fremgang.

3.2 Resultat av vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i McKinsey Norways egen virksomhet

I 2022 identifiserte McKinsey Norway ingen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Vi anerkjenner imidlertid risikoen for at negative konsekvenser av McKinsey Norways egen virksomhet kan oppstå, og har særlig identifisert følgende områder: diskriminering i arbeidsforhold, manglende kjønnsbasert likestilling, datasikkerhet og personvern, helse og sikkerhet, eller gjennom vårt rådgivende klientarbeid. Som følge av dette har vi iverksatt proaktive forebyggende tiltak basert på disse fokusområdene, som nevnt i avsnitt 4 nedenfor.

I den grad det ble identifisert potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter ved gjennomgang av et nytt kundeforhold, avslo McKinsey Norge enten engasjementet eller iverksatte passende tiltak for å sikre at vårt arbeid var i samsvar med våre forpliktelser.

3.3 Resultat av vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i McKinsey Norways leverandørkjede og forretningspartnerforhold

I 2022 identifiserte McKinsey Norway ingen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sin leverandørkjede eller forretningspartnerforhold.

Vi vurderer videre at risikoen for negative konsekvenser er lav, på grunn av:

- Typen varer og tjenester vi kjøper inn (i hovedsak tjenester, for det meste høyt kvalifiserte arbeidstakere).
- Stedene vi kjøper varer og tjenester fra (hovedsakelig industriland).
- Vår innkjøpspraksis (for eksempel har vi rimelige vilkår og sørger for rettidig betaling).
- Ingen klager eller andre bekymringer ble reist gjennom vår tilgjengelige klagekanal i løpet av 2022.

Selv om vi mener at risikoen generelt sett er lav, anerkjenner vi imidlertid risikoen for at negative konsekvenser i McKinsey Norges leverandørkjede og forretningspartnerforhold kan oppstå på følgende ikke-uttømmende områder:

diskriminering i arbeidsforhold, manglende kjønnsbasert likestilling og helse og sikkerhet.

4 AVBØTENDE TILTAK OG OPPFØLGING

4.1 Tiltak for å stanse, forebygge og motvirke

I vår egen virksomhet

i. Forebygging av diskriminering i arbeidslivet

Vi har gjennomgått og oppdatert våre retningslinjer for atferd på arbeidsplassen (tidligere kalt «Ensuring an Environment Free from Discrimination and Harassment») og retningslinjer for profesjonell atferd (begge, som nevnt ovenfor, etablerer standarder for å forebygge diskriminering mv.). Vi forsterket ytterligere vår interne granskingskapasitet ved å lære opp og sertifisere rundt 40 ytterligere HR personell på kontorer rundt om i verden som er ansvarlige for granskinger og kalibrerte konsekvenser for brudd på våre retningslinjer og standarder for å forebygge diskriminering, trakassering og gjengjeldelse.

ii. Likestilling og kvinners rettigheter

Vi arbeider nøye med å håndtere ulikheter på tvers av våre personalprosesser, i tråd med beste praksis for bevisstgjøring av inkludering. Vi har skreddersydde program for opplæring og faglig utvikling, med fokus på å fremme kvinner og andre minoriteter. Disse programmene fokuserer på å utvikle kompetanse, bygge robuste støttenettverk og gi skreddersydd personlig coaching og opplæring. Vi støtter lik lønn for likt arbeid; og har prosedyrer på plass for å sikre at beslutninger relatert til arbeidsforhold, inkludert belønning, er basert på legitime forretningsbehov, jobbkrav og individuelle kvalifikasjoner, uten hensyn til utenforliggende faktorer.

iii. Digital/datasikkerhet og personvern

I 2022 forbedret vi våre dataarkiverings- og oppbevaringsprogrammer for å bedre våre retningslinjer for kundedata og dokumentbehandling. Vi oppdaterte også retningslinjene våre for akseptabel bruk av teknologi og forbedret tiltak og kontroller for cybersikkerhet. Vi følger regulatoriske krav og beste praksis for å oppfylle våre personvernforpliktelser.

iv. Helse og sikkerhet

Vi kontakter regelmessig berørte interessenter for å samarbeide om å redusere potensielle risikoer på dette området. Det er viktig for oss at alle kolleger alltid skal føle seg trygge og sikre. Fra våre kontorer i storbyområder til avsidesliggende eller høyrisikoarbeidsplasser, søker McKinsey proaktivt å

beskytte våre ansattes velvære og personlige sikkerhet. Vårt faste sikkerhetsteam (FST), bemannet av erfarne fagfolk over hele verden, samarbeider med våre kontorer og deres administrasjonsteam, og våre HR-, eiendoms-, reise- og teknologiteam. Sammen bygger de intern fleksibilitet og håndterer hendelser. FST fokuserer typisk på fire områder: arbeidsplasser, reiser, kundeservice og arrangementer. Vi samarbeider med ledende leverandører i bransjen for å sikre at våre ansatte kan få sikkerhets-, medisinsk- og rådgivningsstøtte, uavhengig av sted.

I vårt kundearbeid

I samsvar med vår gjeldende praksis skal arbeid for både nye og eksisterende kunder konsekvent gjennomgå CITIO-risikovurderingsprosessen beskrevet ovenfor.

Dersom vi identifiserer røde flagg basert på innledende aktsomhetsvurderinger, foretar vi en supplerende vurdering, som kan omfatte grundigere undersøkelser av offentlig tilgjengelig dokumentasjon, gjennomgang av selskapets retningslinjer og prosedyrer og/eller dialog med selskapet for å dele våre bekymringer og få mer informasjon.

I vår leverandørkjede

I 2022 gjennomførte vi følgende forebyggende tiltak:

- Vi innførte opplæring for alle kolleger i innkjøpsteamet vårt. Den obligatoriske opplæringen dekket grunnleggende informasjon om bærekraftige anskaffelser og forventningene til våre innkjøpskolleger basert på våre retningslinjer for bærekraftig innkjøp og ansvarlig kjøp.
- Vi oppdaterte våre [Etiske retningslinjer for leverandører](#) og kommuniserte endringer til globale innkjøps-kolleger. Viktige endringer omfattet blant annet utvidelse av antall menneskerettslige og arbeidsrelaterte risikoer som dekkes av retningslinjer for leverandører, krav til leverandører om at de må videreføre forventningene om etiske retningslinjer for leverandører nedover i sine egne leverandørkjeder, og innføring av en rett for McKinsey til å be om en tredjepartsvurdering eller stedlig kontroll av en leverandør.
- Vi lærte opp innkjøpsledere og leverandørrelasjonsansvarlige i bruk av leverandør-vurderingsplattformen.
- Vi etablerte en tverrfunksjonell arbeidsgruppe for menneskerettigheter for å operasjonalisere vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger og håndtering av menneskerettigheter.

I 2022 gjennomførte vi følgende ledelses- og motvirkende tiltak:

- Som nevnt ovenfor styrket vi våre aktsomhetsvurderingsprosesser for leverandører og forretningspartnere med et supplerende ESG-spesifikt risikoanalyseverktøy og lansering av et samarbeid med en tredjepartsplattform for vurdering av leverandører/ forretningspartnere. Vurderinger som utføres gjennom denne plattformen krever dokumentverifisering og gjennomgang av en uavhengig tredjepart målt opp mot globalt anerkjente standarder og rammeverk.
- Vi arrangerte vårt første leverandørtoppmøte, der representanter fra mer enn 25 leverandører og forretningspartnere, hovedsakelig innen reise- og hotellbransjen, deltok, for å dele våre forventninger og forpliktelse til UNGC og utforske områder for videre samarbeid om og innovasjon rundt bærekraft.

4.2 Sporing av fremdrift

I vår leverandørkjede

Til dags dato har omtrent 20 leverandører og forretningspartnere i vår norske virksomhet fullført en bevisbasert vurdering i regi av en uavhengig tredjepart. Vurderingsresultatene lagres gjennom tredjepartsplattformen. Disse vurderingene inkluderte verifisering av krav til retningslinjer, prosesser og praksis relatert til menneskerettigheter og systemer for håndtering av anstendige arbeidsforhold. Basert på en gjennomgang planlagt senere i år, vil vi identifisere konkrete avbøtende tiltak for enkelte av disse leverandørene/forretningspartnere. Plattformen bistår oss med oppfølging av avbøtende tiltak og konkrete forbedringer, både på individuelt leverandørnivå og på leverandørportefølje-nivå (og omfatter også forretningspartnere). Resultatene og oppfølgingen vil bli kommunisert til interne interessenter og leverandører/ forretningspartnere på flere måter, og, der det er hensiktsmessig, vil inngå i kvartalsbaserte vurderinger av utvalgte leverandører.

5 PRIORITERINGER FOR 2023

Våre anskaffelsesprioriteringer for neste rapporteringsperiode omfatter:

- Fortsette å rulle ut vår dokumentasjonsbaserte tredjepartsplattform for vurdering av leverandører/ forretningspartnere til potensielle høyrisiko- og strategiske leverandører;
- Gjennomføre årlig opplæring i bærekraftig innkjøp og ansvarlig innkjøp;
- Arrangere ytterligere opplæring/allmøter (townhalls) for leverandører/forretningspartnere om bærekraft;
- Øke antallet leverandører/forretningspartnere til McKinsey Norway som må gjennomgå en dokumentasjonsbasert vurdering; og

- Sikre at enhver leverandør som etter en aktsomhetsvurdering vurderes som høy risiko knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir tildelt "korrigerende tiltak".

Det er viktig for oss å opprettholde våre høye standarder for å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på tvers av vår virksomhet og leverandørkjede/forretningsforhold, og vi forventer at våre kolleger og leverandører/forretningspartnere overholder våre retningslinjer og prinsipper for menneskerettigheter. Vi vil jobbe kontinuerlig for å forbedre våre menneskerettighetsrelaterte retningslinjer og opplæring i lys av konkrete menneskerettslige fokusområder identifisert som en del av vår pågående risikoanalyse.

* * *

Denne redegjørelsen er godkjent av styret i McKinsey & Company, Inc. Norway i juni 2023.

Frithjof Lund

Senior Partner og Managing Partner

Kim Baroudy

Senior Partner

Marcus Hohmann

Finansdirektør, Europa

McKinsey
& Company

