

# Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

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

Juni 2024

# Forord

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5 og oppsummerer hvordan McKinsey & Company, Inc. Norways ("McKinsey Norway") kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet, leverandørkjede eller hos forretningspartnere, og gir

- en generell beskrivelse av McKinsey Norways organisering og driftsområde, samt selskapets retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- resultatene av McKinsey Norways aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder relevante tiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt i denne forbindelse, og resultatene eller de forventede resultatene av slike tiltak.

Denne rapporten dekker perioden 1. januar 2023 - 31. desember 2023.

# Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

## 1 VÅRE VERDIER

Vi streber etter å skape et arbeidsmiljø som støtter, inspirerer og respekterer alle medarbeidere, jobbsøkere, klienter, leverandører og deres ansatte. Vi har forpliktet oss til å respektere menneskerettighetene i hele vår verdikjede. Vi tar avstand fra bruk av barnearbeid, tvangsarbeid og utnyttelse av arbeidstakere, samt arbeidsforhold preget av tvang og utnyttelse. Vi vil ikke på noen måte bidra til slik atferd fra klienter noe sted i verden.

## 2 VÅR FORRETNINGSVIRKSOMHET

### 2.1 Beskrivelse av selskapet

McKinsey Norway, et selskap som er registrert i staten Delaware, USA, driver virksomhet i Norge gjennom en filial. McKinsey Norways direkte og eneste aksjonær er McKinsey & Company, Inc. Scandinavia, og McKinsey Norway er et indirekte, heleid datterselskap av McKinsey & Company, Inc. ("McKinsey").

McKinsey er et globalt konsulentfirma som har som mål å hjelpe organisasjoner med å skape bærekraftig og inkluderende vekst. Vi samarbeider med klienter i privat, offentlig og veldedig sektor, for å løse komplekse problemer og skape positive endringer for alle deres interesser. Vi kombinerer ambisiøse strategier og digital transformasjon for å hjelpe organisasjoner med å omstille seg på en mer bærekraftig måte, oppnå varige forbedringer i organisasjonens prestasjoner og bygge opp en arbeidsstyrke som vil trives både nå og i fremtiden.

McKinsey opererer som et globalt partnerskap. Vår "one firm" partnerskapsmodell innebærer at vi på verdensbasis er forent gjennom felles formål, oppdrag og verdier. Det definerer også vår tilnærming til fastsetting av retningslinjer, rutiner og prosesser på tvers av firmaet. I denne redegjørelsen gjelder derfor henvisninger til McKinseys aktiviteter globalt også for McKinsey Norway (med mindre annet er angitt).

### 2.2 Beskrivelse av leverandørkjeden og forretningspartnere

Globalt omfatter leverandørkjeden vår (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 et ferdig produkt) hovedsakelig tilbydere av tjenester som leveres av vikarbyråer og innleid arbeidskraft/konsulenter.

Våre forretningspartnere (definert i åpenhetsloven som enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden) er i hovedsak tilbydere av profesjonelle rådgivningstjenester, reisetjenester og IT-tjenester, samt kontorrekvisita og fast eiendom.

I løpet av kalenderåret 2023 samhandlet McKinsey Norway med en rekke leverandører og forretningspartnere, hvorav de fleste er basert i Norge. De resterende leverandørene eller forretningspartnerne var hovedsakelig basert i USA, Storbritannia, Sverige og Tyskland. De fire største sektorene som McKinsey Norway samhandlet med var reiseliv, profesjonelle tjenester, eiendom og anleggs- og kontorfasiliteter.

## 2.3 Retningslinjer og prosedyrer for menneskerettigheter

Vår [menneskerettighetserklæring](#) bekrefter vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene i vår egen forretningsvirksomhet i inn- og utland og i hele verdikjeden vår. Som firma har vi prosesser på plass for å identifisere, vurdere og håndtere potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene som vi kan ha forårsaket, bidratt til eller være knyttet til, enten det er blant våre kolleger, i klientarbeidet vårt, i leverandørkjeden eller i forholdet til våre forretningspartnere.

Vi følger prinsippene i FNs Global Compact (UNGC), Verdenserklæringen om menneskerettighetene, den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Våre etiske retningslinjer inneholder forventninger om etisk atferd rettet mot alle ansatte og partnere i McKinsey Norway, samt alle som arbeider på våre vegne.

Vi forventer at våre leverandører overholder McKinseys [etiske retningslinjer for leverandører](#), som fastsetter standardene og verdiene vi forventer av alle leverandørene våre, og som er innebygd i vår standard kontraktsmal. Våre etiske retningslinjer for leverandører forbyr blant annet alle former for tvangsarbeid, barnearbeid og menneskehandel, og krever overholdelse av alle gjeldende lover mot diskriminering, trakassering og gjengjeldelse.

Alle som arbeider for eller på vegne av McKinsey har mulighet til og anmodes om å rapportere om faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter uten frykt for gjengjeldelse. Vi forbyr enhver form for gjengjeldelse mot alle som rapporterer om potensielle eller faktiske etiske eller juridiske overtredelser. I tillegg til klart definerte interne kanaler har vi en global hjelpelinje, [Got a Concern?](#), som gir medarbeidere og tredjeparter mulighet til å ta opp bekymringer og klager knyttet til alle typer saker, herunder menneskerettighetsspørsmål, på en konfidensiell måte, og, der det er lovlig, på anonym basis.

Vi håndterer alle klager på en forsvarlig måte, og sørger for at videre oppfølging håndteres i samsvar med gjeldende lover.

## **2.4 Vår tilnærming til å forebygge negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

### ***I vår egen virksomhet***

Vår [menneskerettighetserklæring](#) beskriver medarbeidernes rett til å godta ansettelsesvilkår frivillig, uten tvang, og til fritt å avslutte arbeidsforholdet med passende varsel.

Våre retningslinjer for atferd på arbeidsplassen gjør det mulig å rapportere alle tilfeller av diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse, uavhengig av gjerningspersoners identitet eller stilling, via klart angitte rapporteringskanaler. Personer som blir funnet ansvarlige for trakassering, diskriminering eller gjengjeldelse, vil bli gjenstand for disiplinærtiltak, som til og med kan omfatte så strenge tiltak som opphør av arbeidsforholdet. I tillegg kan medarbeidere (herunder midlertidig ansatte og innleid personell), som nevnt ovenfor, ta opp saker gjennom den globale hjelpelinjen [Got a Concern?](#)

Vi understøtter våre menneskerettighetsrelaterte retningslinjer med regelmessig bevisstgjøring og opplæring. Nye medarbeidere må overholde retningslinjene våre og delta i opplæring om firmaets verdier, herunder inkludering, antidiskriminering og antitrakassering. Hvert år må alle medarbeidere bekrefte at de overholder firmaets kjernepolicyer, og gjennomføre risikotrening.

Som deltaker i UNGC etterlever vi kjerneprinsippene i UNGC, herunder organisasjonsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger. Vi tilpasser praksisen vår til ulike steder basert på lokal lovgivning.

Løpende risikoanalyse er kjernen i vår aktsomhetsprosess, slik at vi raskt og tydelig kan identifisere potensielle risikoer. Vi sørger for fullstendig, sporbar og langsiktig dokumentasjon av risikostyringssystemet vårt, og vi publiserer en oppdatering av menneskerettighetsprogrammet vårt som en del av vår årlige [ESG-rapport](#). Rapporten er utarbeidet i samsvar med Global Reporting Initiative (GRI) Standards.

### ***I vårt klientarbeid***

Vi vil ikke utføre klientarbeid som støtter eller muliggjør brudd på menneskerettighetene. Vårt engasjement for menneskerettighetene påvirker hvilke organisasjoner, personer og temaer vi arbeider med. Vi har som policy at nye klienter skal gjennomgå en onboarding-prosess, som er overvåket av firmaets risikoteam og støttet av firmaets compliance-team, for å sikre en grundig klarering, også i tilknytning til brudd på menneskerettighetene. Alt arbeid som utføres av firmaet, inkludert forhold

til nye og eksisterende klienter, er gjenstand for en CITIO-risikogjennomgang der menneskerettighetene er integrert i alle aspekter av arbeidet:

- **Land (hvor arbeidet utføres)**, for eksempel: Har det aktuelle landet konkrete menneskerettighetsproblemer som vi må ta hensyn til?
- **Institusjon (oppdragsgiver)**, har institusjonen for eksempel blitt knyttet til muliggjøring av eller deltakelse i noen form for menneskerettighetsbrudd?
- **Tema (hva arbeidet består i)**, for eksempel om temaet skaper risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter (det vil si negative konsekvenser for sårbare befolkningsgrupper)?
- **Enkeltpersoner (hos klienten vi skal jobbe med)**, for eksempel om noen av personene vi skal jobbe med har en problematisk menneskerettighetshistorikk?
- **Operasjonelle hensyn (samsvar med firmaets retningslinjer)**

Hvis vi identifiserer faresignaler basert på den innledende aktsomhetsvurderingen, gjennomfører vi en supplerende aktsomhetsvurdering, som kan omfatte mer dyptgående undersøkelser av offentlige registre, en gjennomgang av klientens retningslinjer og prosedyrer og/eller dialog med klienten for å dele våre bekymringer og innhente mer informasjon.

### ***I leverandørkjeden og i forholdet til våre forretningspartnere***

Våre aktsomhetsvurderinger for leverandører og forretningspartnere er i tråd med McKinseys forpliktelse til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

McKinseys globale retningslinjer for bærekraftige og ansvarlige innkjøp beskriver vår ambisjon om å skape en positiv sosial og miljømessig påvirkning gjennom våre valg, innkjøp, 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 til varene og tjenestene de tilbyr.

### **3 VURDERING AV FAKTISK 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 2023 har McKinsey Norway fortsatt å fokusere på å sikre anstendige arbeidsforhold for sine ansatte og fremme ikke-diskriminering på arbeidsplassen og likestilling mellom kjønnene.

##### ***I klientarbeidet vårt***

I 2023 ble både nye og eksisterende klienter, i tråd med vår praksis, vurdert etter CITIO-prosessen for vurdering av risiko, som beskrevet ovenfor. Menneskerettighetshensyn er integrert i alle aspekter av denne prosessen.

##### ***I leverandørkjeden og i forholdet til våre forretningspartnere***

Våre aktsomhetsvurderinger for leverandører er en del av en risikobasert tilnærming for å identifisere, forebygge, avbøte, redegjøre for og, der det er aktuelt, støtte utbedring av eventuelle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden vår. Den støtter opp om vår forpliktelse til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og FNs Global Compact.

Som ledd i våre aktsomhetsvurderinger for leverandører inneholder standardmalene for forespørsler som brukes av innkjøpsteamet vårt i forbindelse med anskaffelse og utvelgelse av leverandører, spørsmål for å undersøke potensielle leverandørers praksis og retningslinjer på områder som miljø og bærekraft, menneskerettigheter og arbeidsforhold. Det er også standard prosedyre at nye leverandører må gjennomgå en introduksjonsprosess som omfatter en risikobasert screening for å bekrefte at leverandøren følger gjeldende lover og regler og oppfyller våre standarder. Denne prosessen omfatter ytterligere spørsmål til leverandører med potensielt høyere risiko for tilknytning til negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, basert på faktorer som for eksempel innkjøpsstørrelse, landrisiko og kategoririsiko. Vi gjennomfører periodiske aktsomhetskontroller for å vurdere endringer i leverandørenes forhold, med tidsintervaller som avgjøres basert på leverandørens risikoprofil. I 2023 resertifiserte vi eksisterende leverandører i henhold

til en oppdatert standard aktsomhetsprosess, som omfattet hensynet til menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Vi har fortsatt å forbedre de spesifikke komponentene i vår leverandørkontroll knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved å investere i et ESG-fokusert risikoanalyseverktøy og en plattform for leverandørvurdering (som inkluderer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold), levert av en tredjepart. Leverandørevalueringene som gjennomføres gjennom denne plattformen krever dokumentverifisering av retningslinjer, praksis og prestasjonskrav på områdene miljø, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, forretningsetikk og bærekraftige innkjøp. Dokumentene gjennomgås av en uavhengig tredjepart opp mot globalt anerkjente standarder og rammeverk. Basert på vurderingsresultatene kan vi be leverandørene om å iverksette korrigerende tiltak for å løse eventuelle utfordringer knyttet til menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, samtidig som vi følger med på fremdriften deres.

For å vurdere potensielle risikoer i leverandørkjeden og forholdet til forretningspartnere som knytter seg spesifikt til vår norske filial, gjennomgikk vi risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos alle leverandører og forretningspartnere som leverer til vår norske filial, og som ble onboardet gjennom standardprosessen vår. I 2022 gjennomførte vi en supplerende risikoanalyse av leverandører og forretningspartnere som har leveranser til vår norske filial med en verdi på over 100 000 USD, og vi startet arbeidet med å invitere enkelte av disse til å gjennomføre en evidensbasert vurdering. I 2023 fortsatte vi å utvide antallet leverandører som blir gjenstand for denne supplerende risikoanalysen, og vi inviterte også flere leverandører til å fullføre den evidensbaserte vurderingen. Basert på en periodisk gjennomgang av vurderingsresultatene kan vi tildele korrigerende tiltak via plattformen og overvåke leverandørenes/forretningspartnernes fremdrift.

### **3.2 Resultatet av vurderingen av faktiske og potensielle negative konsekvenser i McKinsey Norways egen virksomhet**

I 2023 identifiserte McKinsey Norway ingen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sin egen virksomhet. Vi erkjenner imidlertid risikoen for at det kan oppstå negative konsekvenser knyttet til McKinsey Norways egen virksomhet på de følgende identifiserte områdene: diskriminering i arbeidslivet, kjønnsdiskriminering, arbeidsforhold, datasikkerhet og personvern, helse og sikkerhet, samt gjennom vår klientrådgivning. Som følge av dette har vi iverksatt proaktive forebyggende tiltak med fokus på disse områdene, som beskrevet i punkt 4 nedenfor.

I den grad det ble avdekket potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter i forbindelse med gjennomgangen av et nytt klientoppdrag, avslø



McKinsey Norway enten oppdraget eller innførte passende restriksjoner for å sikre at vårt arbeid var i samsvar med våre forpliktelser.

### **3.3 Resultatet av vurderingen av faktiske og potensielle negative konsekvenser i McKinsey Norways leverandørkjede og forretningspartnerrelasjoner**

I 2023 identifiserte McKinsey Norway ingen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden eller i forholdet til forretningspartnere.

Vi anser videre risikoen for negative konsekvenser som lav, på grunn av

- Arten av varene og tjenestene vi kjøper inn (hovedsakelig tjenester, hovedsakelig høykompetanseyrker).
- Stedene vi kjøper dem fra (for det meste i utviklede markeder).
- Innkjøpspraksisen vår (for eksempel at vi tilbyr rimelige vilkår og sørger for rettidig betaling).
- Ingen varslingsrapporter eller klager knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos leverandører til McKinsey Norway ble sendt inn gjennom vår tilgjengelige varslingskanal for medarbeidere og tredjeparter i løpet av 2023.

Selv om vi mener at risikoen generelt sett er lav, erkjenner vi imidlertid at det er en risiko for at det kan oppstå negative konsekvenser knyttet til McKinsey Norways leverandørkjede og forretningspartnerrelasjoner på følgende områder, som ikke er ment å være uttømmende: diskriminering i arbeidslivet, anstendige arbeidsforhold, kjønnsdiskriminering, samt helse og sikkerhet.

## **4 TILTAK OG OPPFØLGING AV FREMDRIFT**

### **4.1 Tiltak for å stanse, forebygge og redusere**

#### ***I vår egen virksomhet***

- i. Ikke-diskriminering i arbeidslivet

I 2023 gjennomgikk og opprettholdt vi våre etiske retningslinjer og våre etiske retningslinjer for atferd på arbeidsplassen (som tidligere nevnt, fastsetter begge ikke-diskrimineringsstandarder). Vi styrket vår interne granskningskompetanse ytterligere ved å fortsette å lære opp og sertifisere flere HR-medarbeidere på kontorer rundt om i verden, som er ansvarlige for å følge opp varsler og bekymringsmeldinger om at medarbeidere kan ha

opptrådt i strid med våre retningslinjer og standarder for ikke-diskriminering, antittrakassering og anti-gjengjeldelse.

ii. Likestilling og kvinners rettigheter

Vi arbeider målrettet for å motvirke ulikheter i alle våre ansettelsesprosesser, i tråd med beste praksis om å være bevisst inkluderende. For å sikre rettferdighet i ansettelsesprosessene våre bruker vi en komplett pakke med bevisst inkluderende løsninger for å vurdere kandidater. Alle i Talent Attraction-teamet vårt må gjennomgå opplæring i mangfold- og inkluderingsarbeid og ubevisste fordommer. For å bekjempe potensielle fordommer tilbyr vi mangfold- og inkluderingsopplæring til alle som jobber med rekruttering hos oss for å sikre faktabaserte ansettelsesbeslutninger. Vi er opptatt av lik lønn for likt arbeid, og vi har prosesser på plass for å sikre likelønn. Objektiv benchmarking og markedsinnsikt, samt robuste revisjonsrutiner, står sentralt i vår tilnærming til likelønn. Vi følger aktivt med på regelverket for likelønn i alle land der vi har virksomhet.

iii. Arbeidsforhold

Beslutninger knyttet til arbeidsforhold, herunder spørsmål om lønn, er basert på legitime forretningsbehov, krav til jobben og individuelle kvalifikasjoner. Hver enkelt medarbeider kompenseres på grunnlag av relevante ferdigheter, prestasjoner i rollen og/eller geografiske faktorer. Vi har brukt markedsdata fra WageIndicator for å verifisere at vi betaler alle medarbeidere en lønn de kan leve av. De laveste lønningene våre ligger over gjeldende minstelønn, også for nyansatte.

iv. Digital sikkerhet, datasikkerhet og personvern

I 2023 fortsatte vi arbeidet med å oppdatere retningslinjene og prosedyrene våre for å tilpasse oss endrede behov, og som en del av vår oppdateringsforpliktelse, fortsatte vi å drifte og gradvis forbedre programmene våre for arkivering og oppbevaring av data, for å forbedre retningslinjene våre for klientdata og dokumenthåndtering. Vi har også oppdatert retningslinjene våre for akseptabel bruk av teknologi og forbedret cybersikkerhetstiltakene og -kontrollene. Vår tilnærming for å sikre at vi følger alle lovpålagte krav og beste praksis, er nedfelt i våre retningslinjer for databeskyttelse og personvern, som også ble oppdatert i 2023.

v. Helse, miljø og sikkerhet

Vi kommuniserer rutinemessig med berørte interessenter for å samarbeide om å redusere potensielle risikoer på dette området. Vi ønsker at alle medarbeidere alltid skal føle seg trygge og sikre. Vi arbeider proaktivt for å ivareta våre medarbeideres trivsel og personlige sikkerhet i alle sammenhenger. Vårt firmasikkerhetsteam består av erfarne fagfolk over hele verden. Teamet samarbeider med medarbeidere på kontorene og i avdelingene våre (HR, eiendom, reise og teknologi) for å nå disse målene. I

tillegg benytter vi oss av ledende leverandører i bransjen for å levere global sikkerhet og medisinsk støtte.

### ***I klientarbeidet vårt***

I tråd med vår løpende praksis er arbeid for enten nye eller eksisterende klienter konsekvent underlagt CITIOs risikovurderingsprosess, som beskrevet tidligere i denne redegjørelsen.

Hvis vi identifiserer faresignaler basert på den innledende risikovurderingen, gjennomfører vi en supplerende risikovurdering, som kan omfatte mer dyptgående undersøkelser av offentlige registre, en gjennomgang av klientens retningslinjer og prosedyrer og/eller dialog med klienten for å dele våre bekymringer og innhente mer informasjon.

### ***I leverandørkjeden vår***

I 2023 gjennomførte vi følgende forebyggende tiltak:

- Vi iverksatte et opplæringsprogram for alle kvalifiserte medarbeidere i innkjøpsteamet vårt. Opplæringen inneholdt informasjon om grunnleggende prinsipper for bærekraftige innkjøp og forventninger til våre innkjøpsmedarbeidere knyttet til våre retningslinjer for bærekraftige innkjøp og ansvarlig innkjøp.
- Vi har også gitt utvalgte medarbeidere opplæring i den evidensbaserte vurderingsplattformen vi bruker for å evaluere enkelte leverandørers retningslinjer og praksis knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. På tvers av våre avdelinger har vi satt sammen en arbeidsgruppe for menneskerettigheter for å operasjonalisere vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger og håndtering av temaer knyttet til menneskerettigheter.
- Vi har fortsatt med å inkludere spørsmål om menneskerettigheter og arbeidsforhold i innkjøpsforespørsler, og vi har inkludert kravene som følger av våre etiske retningslinjer for leverandører i våre standardkontrakter.

I 2023 iverksatte vi følgende tiltak knyttet til styring og risikoavbøting:

- Vi har fortsatt å styrke våre aktsomhetsvurderinger knyttet til leverandører og forretningspartnere ved å utvide antallet leverandører som er underlagt vårt supplerende ESG-spesifikke risikoanalyseverktøy og vår tredjepartsplattform for leverandørvurderinger, som begge omfatter vurdering av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørevalueringene som gjennomføres via denne plattformen innebærer dokumentverifisering og

gjennomgang av en uavhengig tredjepart i henhold til globalt anerkjente standarder og rammeverk.

- Vi arrangerte to leverandørtoppmøter, der representanter fra mer enn 50 leverandører og forretningspartnere, hovedsakelig i reiselivs- og hotellbransjen, deltok for å dele våre forventninger til våre etiske retningslinjer for leverandører, og vårt engasjement for UNGC og for å utforske områder for videre samarbeid og innovasjon på bærekraftområdet.

## 4.2 Måling av fremdrift

### *I leverandørkjeden vår*

Hittil har rundt 30 leverandører og forretningspartnere i leverandørkjeden til vår norske filial blitt invitert til å gjennomføre, og har gjennomført, en evidensbasert vurdering som utføres av en uavhengig tredjepart. Resultatene av vurderingen lagres i tredjepartsplattformen. Disse vurderingene omfatter verifisering av alle retningslinjer, prosesser eller prestasjonskrav knyttet til styringssystemer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Basert på periodiske gjennomganger kan vi tildele enkelte av disse leverandørene korrigerende tiltak. Plattformen åpner for overvåking av korrigerende tiltak og prestasjonsforbedringer både på individuelt leverandørnivå og på leverandørporteføljenivå (som også omfatter forretningspartnere). Resultatene og sporingmålingen vil bli kommunisert til interne interessenter og leverandører på flere måter, herunder, der det er hensiktsmessig, ved å inkludere resultatene i kvartalsvise gjennomganger med utvalgte leverandører.

## 5 PRIORITERINGER FOR 2024

I neste rapporteringsperiode vil McKinsey Norway blant annet prioritere følgende tiltak i sin egen virksomhet:

- Gjennomgå og oppdatere våre globale retningslinjer for god oppførsel på arbeidsplassen;
- Fortsette å lære opp HR-medarbeidere verden over i deres håndtering av interne granskninger;
- Fortsette å samle en arbeidsgruppe på tvers av avdelinger med fokus på menneskerettigheter, for blant annet å utvikle våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

I neste rapporteringsperiode vil McKinsey Norway blant annet prioritere følgende tiltak knyttet til innkjøp:

- Fortsette å rulle ut den evidensbaserte tredjepartsplattformen for leverandørvurdering til leverandører/forretningspartnere med potensielt høy risiko og høy prioritet;
- Gjennomføre årlig opplæring i bærekraftige og ansvarlige innkjøp og anskaffelser;
- Arrangere flere kurs/samlinger om bærekraft for leverandører;
- Tilordne "korrigerende tiltak" til utvalgte leverandører/forretningspartnere som gjennomfører en vurdering som gir en høy risikoklassifisering knyttet til negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.


Vi forblir forpliktet til å overholde høye standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnerrelasjoner, og vi forventer at våre medarbeidere, leverandører og forretningspartnere overholder våre prinsipper, retningslinjer og policyer knyttet til menneskerettigheter. Vi vil fortsette å jobbe med å forbedre våre menneskerettighetsrelaterte retningslinjer og opplæring etter hvert som vi identifiserer spesielle fokusområder for menneskerettighetsrisiko som en del av vår løpende risikoanalyse.

\* \* \*

Denne redegjørelsen er godkjent av styret i McKinsey & Company, Inc. Norway, i juni 2024.

DocuSigned by:  
  
2A07A795176B4CF...  
**Frithjof Lund**  
Seniorpartner og Managing Partner

DocuSigned by:  
  
B489315AD8C5431...  
**Kim Baroudy**  
Seniorpartner

DocuSigned by:  
  
6432F0B04B9748D...  
**Marcus Hohmann**  
Finansdirektør, Europa

McKinsey  
& Company

