

# Gelebte Wertekultur: McKinseys Code of Professional Conduct

Unsere Werte zeigen, wer wir als Unternehmen sind und wer wir sein wollen.

Sie sind die Leitprinzipien, die unser Handeln bestimmen, und sie sind entscheidend für die Erfüllung unserer zweifachen Mission: unseren Klienten zu helfen, ihre Leistung signifikant, dauerhaft und substanzuell zu verbessern, und eine herausragende Firma aufzubauen, die außergewöhnliche Talente anzieht, weiterentwickelt, begeistert und bindet.

Wir erwarten von allen Kolleg:innen, dass sie unsere Wertekultur jeden Tag leben. Und wenn wir mit einer schwierigen Situation konfrontiert sind, muss sich jeder selbst hinterfragen und sich mit seinen Kolleg:innen beraten, um gemeinsam festzulegen, welche Vorgehensweise am besten mit unseren Werten vereinbar ist.

Unsere Werte bestimmen unser Verhalten und helfen uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen, aber wir haben auch firmeninterne Grundsätze (Firm Policies) festgelegt. Die Firm Policies bestimmen unsere Verpflichtungen als Firmenmitglieder und legen die Verhaltensregeln für zahlreiche sehr spezifische, oft komplexe Situationen fest. Sie gelten für alle Firmenmitglieder weltweit, und wir erwarten von allen Kolleg:innen, dass sie die Firm Policies vollständig einhalten. Wir haben Code of Professional Conduct von McKinsey & Company

uns selbst zu höchsten Standards für Integrität und unser Verhalten verpflichtet. Daher gehen unsere Firm Policies oft weit über das hinaus, was gesetzlich vorgeschrieben ist. Ein Verstoß gegen unsere Firm Policies kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

Weiterhin haben wir unseren professionellen Verhaltenskodex, den McKinsey Code of Professional Conduct, der zahlreiche Anforderungen an das Verhalten aller Firmenmitglieder formuliert. Der Code of Professional Conduct ersetzt nicht unsere Firm Policies. Vielmehr dient er als Leitfaden, der den Kolleg:innen hilft, die wichtigsten Aspekte unserer Firm Policies zu verstehen und zu erkennen, wie die Firm Policies in unseren Werten verankert sind.

Der Code of Professional Conduct unterstreicht unsere *persönliche* Verantwortung für unser professionelles Verhalten. Wir erwarten von allen Kolleg:innen, dass sie sich an diesen Verhaltenskodex halten, und ebenso von anderen, die für uns arbeiten, z.B. Auftragnehmer, Berater und andere Dienstleister, im Einklang mit unserem Kodex zu handeln.

# Unser Code of Professional Conduct

Unser Code of Professional Conduct dient als Leitfaden für die praktische Umsetzung unserer Werte und Firm Policies und umreißt die Anforderungen, die wir an alle Firmenmitglieder in den folgenden Bereichen stellen:

1. Unterstützung unserer Klienten nach den höchsten professionellen Standards
2. Schaffen eines Arbeitsumfelds, das unsere Mitarbeitenden inspiriert und motiviert
3. Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung
4. Minimierung des Risikos für die Firma
5. Einholen von Rat und Äußern von Bedenken

McKinseys Code of Professional Conduct steht im Einklang mit allen Firm Policies.

# 1. Unterstützung unserer Klienten nach den höchsten professionellen Standards

Wir haben das große Privileg, das Vertrauen unserer Klienten zu genießen, und wir gewinnen dieses Vertrauen, indem wir stets mit höchster Integrität handeln, objektive und unabhängige Beratung bieten, das Interesse unserer Klienten vor unser eigenes stellen und die vertraulichen und sensiblen Informationen unserer Klienten schützen. Wir erwarten von allen Kolleg:innen, sich jederzeit so zu verhalten, dass das Vertrauen, das uns entgegengebracht wird, gerechtfertigt und gestärkt wird.

**Bestmögliche Ergebnisse für unsere Klienten**  
Als Firma haben wir einen hohen Anspruch an die positive Wirkung, die wir durch die Unterstützung unserer Klienten erzielen. Wir übernehmen nur Aufträge, bei denen wir sicher sind, dass unsere Arbeitsergebnisse wesentliche, positive und dauerhafte Auswirkungen haben; dass die finanzielle Auswirkung unserer Tätigkeit unser Honorar bei weitem übersteigen kann; dass wir nicht unter Druck gesetzt werden, unsere Werte zu verletzen; und dass wir unserer Verpflichtung treu bleiben, Arbeit zu leisten, die herausragende Talente anzieht, weiterentwickelt, begeistert und bindet. Wir verpflichten uns, für unsere Klienten die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Hierfür bürgen die Partner unserer Firma. Wir erwarten von den McKinsey-Partnern, dass sie unsere Arbeit begleiten, dafür sorgen, dass die notwendigen Erfolgsvoraussetzungen gegeben sind und dass wir in jeder Situation Bestleistungen erbringen können. Alle Kolleg:innen sind verpflichtet, sich zu äußern, wenn sie das Gefühl haben, dass diese Grundsätze gefährdet sind.

## Vertrauliche Klienteninformationen

Im Rahmen unserer Arbeit werden uns vertrauliche Informationen von Klienten und Dritten zugänglich gemacht, mit denen wir äußerst sorgfältig umgehen. Vertrauliche Klienteninformationen sind alle nicht öffentlichen Informationen (in schriftlicher oder mündlicher Form), einschließlich Geschäftsplänen und Geschäftsgeheimnissen, Klientennamen, der Art unserer Beratungsleistung, unserer Empfehlungen oder Ratschläge, Klientendaten und Informationen, die wir auf Kosten unserer Klienten erwerben. Wir geben vertrauliche Klienteninformationen nur an Kolleg:innen weiter, die sie für ihre Arbeit benötigen oder die zum Zugriff auf diese Informationen berechtigt sind. Bei der Nutzung sozialer Medien erwarten wir von unseren Kolleg:innen,

dass sie vertrauliche Klienteninformationen schützen, einschließlich aller Informationen, die die Identität eines Klienten oder unsere Tätigkeit für diesen Klienten offenlegen könnten. Unsere Kolleg:innen müssen weiterhin sicherstellen, dass die Daten unserer Klienten und die Datenumgebung unserer Firma vor unbefugtem Zugriff von außen geschützt sind, indem sie die Richtlinien der Firma zur Cybersicherheit einhalten.

## Professionelle Unabhängigkeit

Wir vermeiden externe Aktivitäten, die möglicherweise unserer Verantwortung gegenüber unseren Klienten und unserer Firma entgegenstehen. Alle Mitarbeitenden sorgen dafür, dass immer eindeutig ersichtlich ist, ob sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Firma oder in einer anderen Rolle handeln. Aus diesem Grund ist es Firmenmitgliedern untersagt, außerhalb der Firma einer abhängigen Beschäftigung nachzugehen, ein Unternehmen zu betreiben oder aktiv zu führen, für ein politisches Amt zu kandidieren oder eine offizielle Rolle in einer politischen Kampagne zu übernehmen. Darüber hinaus dürfen Firmenmitglieder keine Position in der Unternehmensleitung einer For-Profit-Organisation bekleiden, unabhängig davon, ob es sich um ein privates, ein börsennotiertes oder ein staatliches Unternehmen handelt. Vor der Annahme einer Position in der Leitung einer Non-Profit-Organisation müssen sie unsere Genehmigung einholen, damit wir sicherstellen können, dass keine Konflikte mit unseren Klienten bestehen. Die Übernahme von Interimsfunktionen in Klientenorganisationen ist nur sehr eingeschränkt und nur nach Genehmigung durch das Client Service Risk Committee der Firma möglich. Alle Firmenmitglieder sind verpflichtet, alle potenziellen Interessenkonflikte, ob tatsächlich oder vermeintlich, offenzulegen und sich mit den zuständigen Partnern der Firma und Führungsgremien darüber zu beraten, wie die Situation am besten zu handhaben ist.

## Missbrauch von Klienteninformationen

Um Insidergeschäfte auszuschließen, ist Firmenmitgliedern und Mitgliedern ihres Haushalts der Kauf oder Verkauf von öffentlich gehandelten Wertpapieren (einschließlich Wertpapiere, die von staatlichen, regionalen oder kommunalen Regierungseinrichtungen in den USA ausgegeben werden) eines Klientenunternehmens untersagt. Käufe und Verkäufe von öffentlich gehandelten Wertpapieren müssen vorab genehmigt werden. Darüber hinaus dürfen Firmenmitglieder keine Beteiligung an einem nicht börsennotierten Unternehmen halten, für das sie beratend

tätig sind, und keine Investitionen tätigen, die einen Interessenkonflikt für die Firma oder sie selbst darstellen. Firmenmitgliedern ist es außerdem untersagt, vertrauliche Klienteninformationen für andere Zwecke als die Unterstützung des betreffenden Klienten zu verwenden. Klienteninformationen dürfen nicht für persönliche oder politische Zwecke oder zur Unterstützung eines anderen Klienten verwendet werden.

#### Ressourcen und Eigentum des Klienten

Wir erwarten von unseren Kolleg:innen, dass sie das Eigentum des Klienten, einschließlich seiner Anlagen und Einrichtungen, mit Respekt behandeln und nur so viele Mittel einsetzen, wie für unserer Beratungstätigkeit nach den höchsten Standards erforderlich ist.

## 2. Schaffen eines Arbeitsumfelds, das unsere Mitarbeitenden inspiriert und motiviert

Wir ziehen herausragende Talente an, entwickeln sie weiter und sind bestrebt, sie zu begeistern und zu halten. Dies erreichen wir durch die Chance, in unserer Firma Erfolge zu erzielen und sich weiterzuentwickeln, aber auch durch ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden respektiert fühlen und in dem sie sich entfalten, wachsen und ihr Bestes geben können – und nicht zuletzt durch unsere fürsorgliche Leistungskultur.

**Inklusion, Diversität und ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld**

Wir legen Wert auf eine inklusive Kultur und schätzen Diversität jeglicher Art. Die Diversität in unseren Teams verbessert das kreative Denken, die Qualität unserer Arbeit und die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitglieder unserer Firma. Wir erwarten von allen Kolleg:innen, dass sie sich selbst und andere in die Verantwortung nehmen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Vorteile der Diversität geschätzt werden und in dem jeder und jede mit Respekt und Würde behandelt wird, sich willkommen und sicher fühlt und wachsen, sich entwickeln und Bestleistungen erbringen kann. Wir dulden keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing in jeglicher Form. Unsere Anforderungen an das Verhalten unserer Kolleg:innen erstrecken sich auf alle Interaktionen innerhalb und außerhalb der Arbeitsumgebung, einschließlich Team-, Practice- und Office-Veranstaltungen sowie elektronischer Kommunikation.

**Unsere Leistungskultur**

Wir verlangen von allen Kolleg:innen, dass sie sowohl unsere tatsächliche als auch unsere wahrgenommene Leistungskultur aufrechterhalten, und zwar fürsorglich und mit Respekt, Würde und Einfühlungsvermögen. Unsere individuellen Beurteilungsprozesse – von entscheidender Bedeutung für unsere Leistungskultur – sind ganzheitlich und vertraulich. Von allen Kolleg:innen wird erwartet, dass sie unvoreingenommen an diesen Prozessen mitarbeiten. Versuche, unsere Beurteilungsprozesse zu unterlaufen, widersprechen unseren Werten. Jeder Einstellungsprozess, auch für befristete Stellen oder externe Dienstleistungen, muss einem von McKinsey festgelegten Vorgehen entsprechen und darf nur auf der Grundlage von Leistung erfolgen. Tatsächliche oder wahrgenommene Vorteilsnahme widerspricht unserer Leistungskultur. Daher dürfen Firmenmitglieder, die in persönlicher, physischer oder familiärer Beziehung zueinander stehen, einander nicht weisungsbefugt sein oder aktiv zusammenarbeiten. Ebenso untersagen wir die Einstellung von Kindern von Partnern der Firma. Wir erwarten von unseren Kolleg:innen, dass sie uns informieren, wenn sie in einer persönlichen Beziehung zueinander stehen, die unsere Leistungskultur beeinträchtigen oder einen anderen Interessenkonflikt verursachen könnte.

**Personenbezogene Daten von Firmenmitgliedern**

Wir gehen mit den personenbezogenen Daten unserer Mitarbeitenden fair und respektvoll um und erheben personenbezogene Daten nur für spezifische, ausdrückliche und rechtmäßige Zwecke und beschränken die erhobenen Daten auf das für den Erhebungszweck Notwendige.

# 3. Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung

Als Firma setzen wir uns für einen positiven sozialen Einfluss unserer Tätigkeit ein. Wir helfen bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen durch die Art und Weise, wie wir uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verhalten, durch unser Engagement im Gemeinwesen und durch unsere Investitionen, mit denen wir signifikant und dauerhaft zur Lösung drängender sozialer Probleme beitragen.

## Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Gesellschaft

Bei unserer Klientenarbeit erwarten wir von unseren Kolleg:innen, dass sie die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die verschiedenen Interessengruppen bei unseren Klienten umfassend berücksichtigen, unsere Klienten darin unterstützen, sich ihrer gesellschaftlichen Wirkung bewusst zu werden, die Auswirkungen unserer Empfehlungen auf die Interessen von Anteilseignern, Kunden und der Gesellschaft aktiv zu prüfen und stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu handeln. Wir bestärken unsere Kolleg:innen, sich für das Gemeinwohl einzusetzen – z.B. durch ehrenamtliche Tätigkeiten, die Mitarbeit in gemeinnützigen Gremien oder durch Spenden. Firmenmitgliedern ist es jedoch nicht gestattet, für ein politisches Amt zu kandidieren oder eine offizielle Rolle in einer politischen Kampagne zu übernehmen.

## Menschenrechte

Wir sind den Menschenrechten verpflichtet und halten alle Menschenrechtsgesetze ein. Unser Bekenntnis zu den Menschenrechten bestimmt, für wen und zu welchen Themen wir tätig sind. Wir achten darauf, dass unsere Tätigkeit keine Menschenrechtsverletzungen unterstützt oder ermöglicht. Wir dulden keine körperliche Gewalt, Drohungen, Mobbing oder Beschimpfungen jeglicher Art am Arbeitsplatz, weder bei uns noch bei unseren Klienten. Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich entsprechend dem McKinsey-Verhaltenskodex für Geschäftspartner verhalten, der alle Formen von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel verbietet und die Einhaltung aller Gesetze in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Vergeltungsmaßnahmen verlangt.

## Umwelt

McKinsey hat sich verpflichtet, negative Einflüsse unserer Tätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten, und wir sind bestrebt, unsere Richtlinien und Maßnahmen zum Schutz der Umwelt kontinuierlich zu verbessern. Wir bemühen uns, unsere globalen Treibhausgasemissionen und unsere Abfallbilanz zu kontrollieren und zu reduzieren. Wir erwarten von unseren Kolleg:innen, dass sie die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt berücksichtigen. Dazu gehört, dass sie die durch Reisen verursachten Emissionen soweit wie möglich reduzieren, Abfall vermeiden und das Recycling an den McKinsey-Standorten und bei unseren Klienten unterstützen.

## Wettbewerb und Handel

Wir setzen uns für die Förderung freier, fairer und wettbewerbsfähiger Märkte ein und stehen im Wettbewerb um die Qualität und den Erfolg unserer Arbeit. Wir halten uns an internationale Handelsgesetze, die den Handel mit bestimmten Ländern, Organisationen oder Personen verbieten oder einschränken. Des Weiteren müssen alle Kolleg:innen alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien in Bezug auf Kartellrecht, fairen Wettbewerb, Geldwäschebekämpfung, Finanzierung terroristischer Organisationen und Handelskontrollen einhalten.

## 4. Minimierung des Risikos für die Firma

Wir genießen nicht nur das Vertrauen unserer Klienten, sondern auch das der Gesellschaft und der Talente, die für uns arbeiten. Dieses Vertrauen und unser Ruf in Bezug auf Integrität und Unabhängigkeit sind wertvoll – die Möglichkeiten, unsere Klienten zum Erfolg zu führen, unseren Mitarbeitenden Chancen zu bieten und einen Beitrag in den Ländern und der Gesellschaft zu leisten, in denen wir leben und arbeiten, basieren auf diesem Vertrauen und unserem Ruf. Von allen Kolleg:innen wird daher erwartet, dass sie jederzeit proaktiv gegen Risiken für die Firma vorgehen und dazu beitragen, den Ruf McKinseys zu stärken und zu schützen.

### Korruption, Bestechung, Geschenke und Einladungen

Wir beteiligen uns an keiner Form von Korruption und sind verpflichtet, unsere Klienten zu informieren, wenn wir auf tatsächliche oder vermeintliche Korruption in deren Organisationen aufmerksam werden. Firmenmitglieder und alle in unserem Namen handelnden Personen dürfen keine Zuwendungen oder Gefälligkeiten anbieten, um sich selbst, unseren Mitarbeitenden oder Dritten einen Vorteil zu verschaffen. Ebenso nehmen wir keine Geschenke an, die uns beeinflussen sollen. In unseren leistungsbezogenen Einstellungsverfahren behandeln wir niemanden bevorzugt. Wir müssen sowohl tatsächliche als auch wahrgenommene unzulässige Beeinflussung ausschließen und sollten daher auch Einladungen vermeiden, die als unangemessen oder unverhältnismäßig empfunden werden könnten.

### Klientenarbeit mit erhöhtem Risiko

McKinsey hat einige Klientensituationen benannt, die bestimmte erhöhte Anforderungen an die Kolleg:innen stellen, um Risiken für die Klienten, unsere Firma und unsere Mitarbeitenden zu kontrollieren. Dazu gehören die Bereiche Analytik, M&A, öffentliche, soziale oder staatliche Sektoren, Bestimmungen für pharmazeutische und medizinische Produkte, Geschäfte zwischen Käufern und Verkäufern, Umstrukturierungen und Konkurse, Entschädigungen, die Bereitstellung und Unterstützung von Softwareanwendungen, Tätigkeiten, die eine Zusammenarbeit mit Behörden erfordern, und Aufträge, die gemeinsam mit Dritten durchgeführt werden. Die Genehmigung des Client Service Risk Committee (CSRC) ist erforderlich, bevor Aufträge in diesen Bereichen angenommen werden können. Kolleg:innen, die auf diesen Gebieten tätig sind,

müssen mit den hier geltenden spezifischen Richtlinien vertraut sein, alle erforderlichen Schulungen absolvieren und die Leitung der Klientenarbeit für diese Bereiche qualifizierten, erfahrenen Fachleuten anvertrauen.

### Soziale Medien und die Presse

Von allen Kolleg:innen wird erwartet, dass sie sich in den sozialen Medien professionell präsentieren. Auch bei der Nutzung privater Social-Media-Konten müssen sich unsere Kolleg:innen des Eindrucks, den sie hinterlassen könnten, bewusst sein. Unabhängig davon, ob Kolleg:innen für McKinsey sprechen oder die sozialen Medien nur für private Zwecke nutzen, müssen sie sich an unsere Richtlinien zur Vertraulichkeit sowohl in Bezug auf unsere Klienten als auch die Firma halten und den Ruf McKinseys schützen. Unsere Mitarbeitenden dürfen ihre persönlichen politischen Ansichten nicht in einer Weise zum Ausdruck bringen, die potenziell unseren Ruf der politischen Neutralität gefährdet. Jede externe Veröffentlichung und Kommunikation mit der Presse muss von External Communications genehmigt werden. Alle Mitarbeitenden müssen vor eventuellen Interviews mit Journalisten oder Bloggern eine Medienschulung absolvieren.

### Datenschutz und -sicherheit

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Firmendaten und die Datenumgebung von McKinsey vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Alle unsere digitalen Einrichtungen, einschließlich Anwendungen, Plattformen, Technologien und Produkte von Drittanbietern, müssen den geltenden Standards entsprechen, um sicherzustellen, dass vertrauliche Informationen durch strenge Sicherheitskontrollen geschützt sind. Alle Ausnahmen müssen vom Cyber Risk Team genehmigt werden. Kolleg:innen, die Zweifel an der Sicherheit eines Systems oder einer Technologie haben, sollten sich an das Cyber Risk Team wenden.

### Ressourcen und Eigentum von McKinsey

Wir erwarten von unseren Kolleg:innen, dass sie die Firmenressourcen umsichtig nutzen und die Daten und das Eigentum der Firma schützen. Eigentum von McKinsey, einschließlich firmeneigener Daten, Software, Frameworks, Tools und Methoden, darf nur im Einklang mit den Firm Policies und für firmenbezogene Tätigkeiten verwendet werden. Mitarbeitende dürfen McKinsey-Ressourcen wie E-Mail-Verteilerlisten nicht für politische Zwecke, Investitionen oder andere private Interessen nutzen. Wir erwarten von allen Kolleg:innen, dass sie mit Firmemitteln verant-

wortungsvoll umgehen, unsere Ausgabenrichtlinien vollständig und konsequent einhalten und sich dessen bewusst sind, wie ihre Nutzung der Firmenressourcen extern und von ihren Kolleg:innen wahrgenommen wird.

#### Vollständige und korrekte Unterlagen

Wir bewahren unsere Unterlagen vollständig und korrekt über einen angemessenen Zeitraum auf, damit wir alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften einhalten können. Es verstößt ausdrücklich gegen unsere Firm Policies, Firmen- oder Klientenunterlagen außerhalb der Firmensysteme aufzubewahren oder Unterlagen, die aufbewahrt werden müssen, zu zerstören, zu verfälschen oder zu verändern (z.B. im Rahmen einer Untersuchung). Unsere Kolleg:innen müssen alle erforderlichen Firmenunterlagen, wie Expense Sheets und Time Sheets, korrekt und rechtzeitig einreichen.

#### Zusammenarbeit mit Dritten

Wir gehen Partnerschaften mit anderen Unternehmen ein und beauftragen Externe, einschließlich Senior Advisors, um größtmöglichen Erfolg für unsere Klienten und uns selbst zu erzielen. Diese Beziehungen werden immer wichtiger, um erfolgreich zu sein und Innovationen voranzutreiben. Gleichzeitig birgt die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Personen finanzielle, rechtliche und Reputationsrisiken. Diese Situationen erfordern daher zusätzliche Abstimmung und fachkundige Unterstützung. Alle Kolleg:innen müssen sicherstellen, dass Dritte, die als Geschäftspartner mit McKinsey zusammenarbeiten oder Dienstleistungen für uns erbringen, angemessen überprüft werden und unsere Richtlinien für Beratungsvermittlung, externe Mitarbeitende und Partnerschaften einhalten.



# 5. Einholen von Rat und Äußern von Bedenken

Nicht jede Situation kann in einer Richtlinie oder einem Verhaltenskodex geregelt werden. Unsere Mitarbeitenden sollten immer dann Rat einholen, wenn sie sich in einer schwierigen Situation befinden oder Zweifel bezüglich der richtigen Vorgehensweise haben.

Wenn Kolleg:innen etwas beobachten, das sie mit unseren Werten, den Firm Policies oder dem Code of Professional Conduct für unvereinbar halten, das die Firma oder einzelne Kolleg:innen gefährden könnte oder das gegen das Gesetz verstößt, sind sie verpflichtet, dies anzusprechen.

Kolleg:innen, die eine Führungsposition innehaben, z.B. Partner oder Manager, sind zusätzlich verpflichtet, alles zu melden, was potenziell einen Verstoß gegen unsere Ensuring an Environment Free from Harassment or Discrimination Policy (Richtlinie zur Sicherstellung eines belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds) darstellt.

McKinsey duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Kolleg:innen, die in gutem Glauben Bedenken über einen Aspekt des professionellen Verhaltens äußern oder ihrer Verpflichtung nachkommen, zu einer firmeninternen oder externen Untersuchung wahrheitsgemäß beizutragen. Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form sind ein Verstoß gegen die Firm Policies und können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

Die folgenden Anlaufstellen stehen allen Kollegen zur Verfügung, wenn sie Rat einholen, eine Frage stellen oder ein Anliegen vorbringen möchten.

## Rat von Kolleg:innen

Unser Ziel ist es, dass sich unsere Mitarbeitenden nicht scheuen, Rat einzuholen oder ein Problem direkt bei Kolleg:innen anzusprechen. Folgende Anlaufstellen bei McKinsey bieten Unterstützung bei einem Anliegen:

- Der/die ED oder eine andere verantwortliche Person aus dem Client Service Team
- Der/die DGL, Office Managing Partner, Practice Manager, Supervisor oder Abteilungsleiter:in
- Der/die Regional People Leader, PD oder HR-Verantwortliche:r
- McKinseys Chief Risk Officer, Chief People Officer, oder General Counsel

- Firmenabteilung [Global Ethics](#)
- Jedes Mitglied von Firm Legal
- Bei Anliegen, die sich speziell auf das Verhalten eines Partners oder Senior Partners beziehen: Chair of the Professional Standards Committee, Leiter des Global Partnership Office oder Chief People Officer
- Bei Anliegen, die sich auf die Klientenarbeit beziehen: jedes Mitglied des Client Service Risk Committee (CSRC) oder der/die Director of Risk

## Hotlines

Wir sind uns bewusst, dass es Situationen gibt, in denen unsere Mitarbeitenden ein Anliegen vorbringen oder eine Frage stellen möchten, ohne sich direkt an einen Kollegen/eine Kollegin zu wenden. Für diese Fälle haben wir als Alternative Hotlines eingerichtet.

Unsere Mitarbeitenden können für ihre Frage oder ihr Anliegen einen internen Link nutzen, der von einem externen Dienstleister betreut wird. So lässt sich die Vertraulichkeit der Informationen gewährleisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

## Ombudspersonen

Die Ombudspersonen der Firma stehen allen Firmenmitgliedern zur Verfügung und bieten informellen, vertraulichen Rat und Unterstützung. Unsere Ombudspersonen machen keine Vorgaben, ergreifen keine Maßnahmen im Zusammenhang mit den angesprochenen Themen (es sei denn, es besteht ein unmittelbares Sicherheitsrisiko) und geben keine Informationen zur angesprochenen Situation an andere Personen innerhalb oder außerhalb der Firma weiter. Aus diesem Grund kann die Ombudsperson auch keine Maßnahmen ergreifen, um auf Fragen oder Anliegen einzugehen. Wenn Kolleg:innen einen möglichen Verstoß gegen unsere Werte, den Code of Professional Conduct, die Firm Policies oder das Gesetz beobachten, sollten sie dies auf einem der oben genannten Wege ansprechen, damit McKinsey den Fall prüfen und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann.

# Fazit

Unser Code of Professional Conduct verdeutlicht, dass jeder von uns verpflichtet ist, bei unserer Klientenarbeit die höchsten professionellen Standards einzuhalten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden respektiert, inspiriert und motiviert werden, die Auswirkungen unseres Handelns auf die Gesellschaft zu berücksichtigen und den Ruf der Firma zu erhalten.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Standards anzuwenden und Verantwortung dafür zu übernehmen, Fragen oder Anliegen im Zusammenhang mit eventuellen Verstößen gegen diesen Kodex, unsere Werte, unsere Firm Policies oder das Gesetz anzusprechen und zu äußern.

Unser Code of Professional Conduct ermöglicht es uns, unsere Wertekultur zu leben, unsere zweifache Mission gegenüber unseren Klienten und unseren Mitarbeitenden zu erfüllen und auch in Zukunft das Vertrauen unserer Klienten und der Gesellschaft zu gewinnen. Unser gemeinsames Ziel, einen positiven Einfluss auf die Welt auszuüben, basiert auf diesem Vertrauen und daher darauf, dass wir uns an die in unserem Code of Professional Conduct beschriebenen Verhaltensweisen halten.

Verfasst am 11. Mai 2019

Dieser Code of Professional Conduct ist als lebendes Dokument zu verstehen. Das Risk, Audit and Governance Committee des Shareholder Council ist dafür verantwortlich, den Inhalt dieses Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen zu überarbeiten und zu aktualisieren.

Alle Kolleg:innen können gerne Vorschläge zur Verbesserung des Code of Professional Conduct machen oder Anregungen geben. Nähere Informationen dazu gibt es im Intranet.