



Ihmisoikeuksista  
huolehtimassa  
– Ahlstromin  
huolellisuusprosessin arviointi

7/24

Raportti on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskuksen SASK ry:n tuella.

Kuva: Copyright © Ahlstrom / Sampsa Pärnänen

---

Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 11 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Suomalaiset kehitysjärjestöt Fingo, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto, Kansalaisjärjestöjen ihmisoikeussäätiö KIOS ja Suomen Lähetysseura.

Julkaisuajankohta: elokuu 2024

# Sisältö

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Johdanto</b> .....  | 4  |
| <b>2. Ahlstrom on globaali kuitupohjaisia tuotteita valmistava yritys</b> .....   | 5  |
| <b>3. Näin Ahlstromin huolellisuusvelvoiteprosessi arvioitiin</b> .....   | 6  |
| <b>A. Ihmisoikeuksien kunnioittamisen hallinnointi</b> .....  | 8  |
| A1 Mitä yritys kertoo julkisesti sitoutumisestaan ihmisoikeuksiin?.....   | 8  |
| A2 Miten yritys osoittaa ihmisoikeuksien olevan sille tärkeitä? .....   | 11 |
| <b>B. Raportoinnin painopisteen määrittely</b> .....  | 15 |
| B1 Ilmoita keskeiset ihmisoikeuskysymykset, jotka liittyvät yrityksen toimintaan ja liikesuhteisiin raportointikauden aikana.....   | 16 |
| B2 Kuvaa miten keskeisimmät ihmisoikeuskysymykset on tunnistettu, mukaan lukien sidosryhmiltä saatu tieto. ....   | 17 |
| B3 Jos keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevassa raportoinnissa keskitytään tiettyihin maantieteellisiin alueisiin, selitä miten valinta tehtiin. ....   | 18 |
| B4 Tunnista mahdolliset vakavat ihmisoikeusvaikutukset, joita ilmeni tai joihin puututtiin raportointijakson aikana, mutta jotka eivät kuulu keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin, ja selitä miten niihin on puututtu..... | 19 |
| <b>C. Keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvä käytännön työ</b> .....  | 19 |
| C1 Onko yrityksellä menettelytapaohjeet sen tunnistamia keskeisimpiä ihmisoikeuskysymyksiä varten? Jos kyllä, mitä ne ovat? .....   | 21 |
| C2 Mikä on yrityksen lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen keskeisten ihmisoikeuskysymykseen osalta? .....  | 21 |
| C3 Miten yritys seuraa tapahtuneita muutoksia sen itselleen keskeiseksi tunnistamissa ihmisoikeuskysymyksissä? .....  | 23 |
| C4 Miten yritys sisällyttää keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevat havainnot päätöksentekoprosesseihin ja toimintoihin?.....  | 25 |
| C5 Mistä yritys tietää, ovatko sen pyrkimykset käsitellä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä käytännössä tehokkaita? .....  | 26 |
| C6 Miten yritys mahdollistaa tehokkaat korjaavat toimenpiteet (remedy), jos sen toimista tai päätöksistä keskeisten ihmisoikeuskysymysten osalta aiheutuu vahinkoa ihmisille?.....                                      | 27 |
| <b>4. Yhteenveto</b> .....  | 31 |
| <b>5. Suositukset</b> .....   | 33 |

# 1. Johdanto

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (jatkossa YK-periaatteet)<sup>1</sup> mukaan yrityksillä on vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tämä tarkoittaa, että yritysten tulee välttää loukkaamista ihmisoikeuksia omassa toiminnassaan ja liikesuhteissaan. YK-periaatteisiin sisältyvän niin kutsutun huolellisuusvelvoitteen avulla yrityksiä ohjataan ennakoivasti tunnistamaan niiden toiminnasta suoraan tai välillisesti aiheutuvat tai potentiaaliset haitalliset ihmisoikeusvaikutukset ja puuttumaan niihin.

EU:ssa toukokuussa 2024 hyväksytty yritysvastuudirektiivi<sup>2</sup> ja tammikuussa 2023 voimaan astunut kestävyysraportointidirektiivi<sup>3</sup> noudattelevat YK-periaatteiden suuntaviivoja. Lisääntyvä sääntely tuo yrityksille aiempaa selkeämmät raamit ja lisää yhdenmukaisuutta yritysten vastuullisuustyössä. Sääntelyn myötä huolellisuusvelvoitteen noudattamisesta ja siitä raportoisesta on myös tulossa suurimmille yrityksille pakollista.

Finnwatch julkaisee vuoden 2024 aikana raporttisarjan, jossa tarkastellaan Suomessa toimivien toimialoillaan merkittävien yritysten huolellisuusvelvoiteprosesseja erityisesti niiden globaaliin etelään ulottuvien alihankintaketjujen osalta. Yritykset kuuluvat kokonsa puolesta sekä raportointidirektiivin että tulevan yritysvastuudirektiivin soveltamisalaan. Raporttisarjan on rahoittanut Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK.

Tässä raporttisarjan toisessa osassa tarkastellaan Ahlstrom Oyj:n (myöhemmin Ahlstrom) ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoiteprosessia.

1 Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. TEM raportteja 36/2013. S. 10. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>

2 Euroopan unionin neuvosto. (24.4.2025). Corporate sustainability due diligence: Council gives its final approval. Haettu 28.5.2024 osoitteesta <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/05/24/corporate-sustainability-due-diligence-council-gives-its-final-approval/>

3 Euroopan komissio. (2023). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2464. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2464>

## 2. Ahlstrom on globaali kuitupohjaisia tuotteita valmistava yritys

Ahlstrom valmistaa kuitupohjaisia erikoismateriaaleja kuten suodatinmateriaaleja, elintarvike- ja kuluttajapakkausmateriaaleja, terveydenhuollon kuitutuotteita, rakennusmateriaaleja sekä teknisiä materiaaleja. Suuri osa yrityksen tuotteista tuotetaan yritysasiakkaille eli niin sanotuille B2B-markkinoille. Vuonna 2021 Ahlstromin osakkeista 90 prosentin osuuden osti Ahlstrom Holding 3 Oy, ja Ahlstrom poistui pörssistä samana vuonna.<sup>4</sup> Ahlstrom Holding 3 Oy:n omistajia ovat Ahlströmin suvun hallinnoima Ahlström Capital, yhdysvaltalaisen Bain Capitalin hallinnoimat rahastot sekä Ehrnrootin suvun hallinnoimat Viknum ja Belgrano Inversiones. Ahlstromin liikevaihto vuonna 2023 oli 3 miljardia euroa.<sup>5</sup>

Ahlstromilla oli vuoden 2023 vastuullisuusraportin mukaan 6 931 työntekijää, joista Pohjois-Amerikassa 2 564, Euroopassa, Lähi-Idässä ja Afrikassa 3 417, Aasiassa 593 ja Etelä-Amerikassa 352.<sup>6</sup> Ahlstromilla on 48 tytäryhtiötä 13 maassa; Suomessa, Ruotsissa ja muissa EU-maissa (22), Yhdysvalloissa (13) sekä ihmisoikeuksien kannalta niin kutsutuissa riskimaissa Kiinassa (5), Brasiliassa (1), Etelä-Afrikassa (1), Etelä-Koreassa (1), Indonesiassa (1), Intiassa (1), Meksikossa (1), Singaporessa (1) ja Venäjällä (1).<sup>7</sup>

Ahlstromin alihankkijoiden maantieteellistä jakaumaa ei ole mahdollista arvioida yrityksen julkisen raportoinnin perusteella. Ahlstrom ei julkaise tietoa alihankkijoistaan, mutta kertoo, että sillä on suuri määrä tavarantoimittajia, jotka ovat erilaisia koon, tuottamiensa tuotteiden ja maantieteellisen sijainnin suhteen. Ahlstromin kuitutoimittajiin kuuluu yrityksen mukaan selluntoimittajia, tekokuituja tuottavia suuria yrityksiä ja pienviljelijöitä, jotka myyvät pienen volyymin raaka-aineita, kuten manilahamppua eli manillaa. Ahlstrom kertoo tekevänsä yhteistyötä myös muiden globaalisti ja paikallisesti toimivien toimittajien kanssa laitteiden, energian, veden ja palvelujen osalta. Ahlstromilla on myös epäsuoria toimittajia esimerkiksi kuljetuspalveluihin ja laitetoimituksiin liittyen.<sup>8</sup> Vastauksessaan

4 Ahlstrom Oyj. (n.d.). The acquisition of Ahlstrom Oyj in 2021 and subsequent redemption procedure. Haettu 28.5.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/Investors/acquisition-of-ahlstrom/>

5 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 7. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

6 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 7. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

7 Ahlstrom Oyj. (2023). Ahlstrom Holding 3 Oy Financials. Vuosikatsaus, s. 60. <https://www.ahlstrom.com/Investors/reports-and-presentations/ahlstrom/2023/>

8 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

Finnwatchille Ahlstrom kertoi, että alihankkijoiden määrä vaihtelee paljon, mutta kaikkiaan niitä on tuhansia.<sup>9</sup>

## 3. Näin Ahlstromin huolellisuusvelvoiteprosessi arvioitiin

Tässä raportissa tarkastellaan Ahlstromin ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaisen huolellisuuden prosessia. Asianmukaisen huolellisuuden prosessi muodostaa yritysvastuun peruskehikon niin valtioiden hyväksymissä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa kuin valtioiden yrityksille esittämissä OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevissa toimintaohjeissa. OECD on lisäksi kehittänyt asianmukaista huolellisuutta ja vastuullista liiketoimintaa koskevia toimialakohtaisia ohjeita yrityksille, jotka toimivat riskialoilla, kuten maataloudessa<sup>10</sup>.

Tämän luvun rakenne vastaa Shift-asiantuntijakeskuksen kehittämää YK-periaatteiden raportointiviitekehystä (The UN Guiding Principles Reporting Framework)<sup>11</sup>, joka on vakiintunut huolellisuusvelvoitteen noudattamisesta raportoinnin kansainväliseksi standardiksi. Shift on voittoa tavoittelematon järjestö, joka tekee laajaa yhteistyötä YK-periaatteiden edistämiseksi. Sen perustaja ja puheenjohtaja vuosina 2011–2021 oli YK-periaatteet kehittänyt professori John Ruggie.<sup>12</sup> Shiftin raportointiviitekehystä käyttävät monet suuret monikansalliset yritykset kuten Ericsson<sup>13</sup>, Stora Enso<sup>14</sup> ja Unilever<sup>15</sup>.

Raportointiviitekehys on johdettu YK-periaatteista, ja sen avulla yritykset voivat raportoida ihmisoikeuskysymyksistä ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan vastuunsa mukaisesti. Raportointiviitekehys on työkalu, joka on suunniteltu tarjoamaan räätälöityä

9 Ahlstrom Oyj. (24.4.2024). Henkilökohtainen keskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa.

10 OECD. (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264290587-en>

11 Shift. (2015). UN Guiding Principles Reporting Framework. <https://shiftproject.org/resource/un-guiding-principles-reporting-framework/>

12 Shift. (n.d.) Founding Chair John Ruggie. Haettu 27.11.2023 osoitteesta <https://shiftproject.org/person/professor-john-ruggie/>

13 Ericsson. (n.d.) Sustainability and Corporate Responsibility report 2022. <https://www.ericsson.com/en/about-us/sustainability-and-corporate-responsibility/sustainability-report>

14 Stora Enso. (2024). Annual Report 2023. UN Guiding Principles Reporting Framework index. <https://www.storaenso.com/en/investors/reports-and-presentations>

15 Unilever. (2023). Human Rights Report Interim Update 2022. <https://www.unilever.com/files/2d5cebae-87d6-4411-817d-22757e597cbf/human-rights-report-interim-update-2022.pdf>

tukea niin yritysten sisäisiin tarkastuksiin kuin ulkoisiin ihmisoikeusraportoinnin arviointeihin. Sen kysymyksiin vastaamalla yritykset voivat osoittaa täyttävänsä velvollisuutensa kunnioittaa ihmisoikeuksia.

Raportointiviitekehysten mukaisesti tämä selvitys on jaettu kolmeen osaan:

- **A-osa** koskee yrityksen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liittyviä hallinnollisia prosesseja. A-osassa tarkastellaan, miten raportoiva yritys ymmärtää vastuunsa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja miten se ilmaisee siitä johtuvat odotukset työntekijöilleen, liikekumppaneilleen ja yrityksille tai muille yhteisöille, jotka liittyvät suoraan sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.
- **B-osassa** tarkastellaan, miten yritys määrittelee ne keskeiset ihmisoikeuskysymykset, joihin sen toiminnassa ja raportoinnissa keskitytään. Osiossa käsitellään erityisesti niitä ihmisoikeuksia, joihin yrityksen toiminnalla tai sen liikesuhteilla on potentiaalisesti suurimmat kielteiset vaikutukset.
- **C-osa** kattaa yrityksen määrittelemiін, sille keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvän käytännön työn. C-osassa tarkastellaan niitä käytäntöjä, yrityksen yleisen ihmisoikeus-sitoumuksen lisäksi, jotka ovat erityisen tärkeitä B-osiossa tunnistettujen keskeisten ihmisoikeuskysymysten kannalta. Toimintatapojaan avaamalla yritys pystyy näyttämään, miten se johtaa kuhunkin keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyvää työtä.

Raportointiviitekehys voi toimia apuna yrityksille myös EU:n yritys vastuusääntelyn täyttämässä. EU:n kestävyysraportointidirektiivi (CSRD) asettaa yrityksille velvoitteen raportoida huolellisuusvelvoiteprosessia koskevista tiedoista ESRS-kestävyysraportointistandardin mukaisessa ”katsauksessa jossa selitetään, miten ja missä sen kestävyysselektivyksessä otetaan huomioon sen soveltamat due diligence -prosessin keskeiset näkökohdat ja vaiheet, jotta voidaan kuvata yrityksen tosiasialliset due diligence -käytännöt”<sup>16</sup>. Kestävyysraportointidirektiivissä viitataan myös yleisesti hyväksytyihin vastuullisuusraportointistandardeihin ja -viitekehysiin. Tällainen on esimerkiksi tässä raportissa käytetty YK-periaatteiden raportointiviitekehysten mukainen raportointirakenne, joka käy läpi huolellisuusvelvoitteen YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan ja on hyödynnettävissä raportointidirektiivin huolellisuusvelvoitetta ja sosiaalisia standardeja koskevissa tiedonantovaatimuksissa (ESRS 2 ja ESRS S1-S4). YK-periaatteiden raportointiviitekehys auttaa yrityksiä myös valmistautumaan EU:ssa toukokuussa 2024 hyväksytyn yritys vastuudirektiivin (CSDDD) vaatimusten täyttämiseen. Yritys vastuudirektiivissä (resitaali 37) viitataan YK-periaatteiden raportointiviitekehykseen yhtenä ohjeistona, jota yritykset voivat hyödyntää ihmisoikeusvaikutustensa arvioimiseen<sup>17</sup>.

16 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/34/EU täydentämisestä kestävyysraportointistandardien osalta. [http://data.europa.eu/eli/reg\\_del/2023/2772/oj](http://data.europa.eu/eli/reg_del/2023/2772/oj)

17 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2024/1760 yritysten kestävää toimintaa koskevasta huolellisuusvelvoitteesta. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=OJ:L\\_202401760](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=OJ:L_202401760)

Raportissa läpikäytävä YK-periaatteiden raportointiviitekehykseen perustuva tarkastelu pohjautuu Ahlstromin verkkosivuilta<sup>18</sup> löytyvään julkiseen tietoon, kuten yrityksen vastuullisuusraportteihin ja eettiseen ohjeistukseen. Ahlstrom on saanut raportin etukäteen nähtäväksi ja tarkistettavaksi, ja sillä on myös ollut mahdollisuus täydentää tietoja.

## A. Ihmisoikeuksien kunnioittamisen hallinnointi

Arvioinnin ensimmäinen osio keskittyy yrityksen ihmisoikeussitoumukseen. YK-periaatteiden mukaan yrityksen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia perustuu ihmisoikeussitoumukselle, jossa yritys kertoo täyttävänsä tämän vastuun<sup>19</sup>. Sitoumuksessa yritys sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja kuvaa, miten se aikoo tehdä niin. Yritys voi haluta tuoda sitoumuksessaan esiin ryhmiä, joita se pitää erityisen merkityksellisinä oman ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan työnsä kannalta. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi alkuperäiskansat, pienviljelijät tai toimitusketjussa työskentelevät naiset.<sup>20</sup>

Julkisen sitoumuksen lisäksi osiossa tarkastellaan myös sitä miten yritys viestii sitoumuksista ja juurruttaa sitä. Ihmisoikeuksien ”juurruttaminen” on prosessi, jolla varmistetaan, että koko henkilöstö on tietoinen yrityksen ihmisoikeussitoumuksesta ja ymmärtää sen seuraukset oman työnsä hoitamisen kannalta. Prosessissa henkilöstöä koulutetaan, voimaannutetaan ja kannustetaan toimimaan sitoumusta tukevalla tavalla. Jatkuvaa prosessia ohjataan yleensä yrityksen johtotasolta.

### A1 Mitä yritys kertoo julkisesti sitoutumisestaan ihmisoikeuksiin?

*Osiossa tarkastellaan, miten raportoiva yritys ymmärtää vastuunsa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja miten se ilmaisee siitä johtuvat odotukset työntekijöilleen, liikekumppaneilleen ja yrityksille tai muille yhteisöille, jotka liittyvät suoraan sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.*

Ahlstrom ei ole erikseen kertonut, mitkä kaikki yrityksen dokumentit muodostavat sen YK-periaatteiden mukaisen ihmisoikeussitoumuksen. Yrityksen mukaan ”ihmisoikeuksien

18 Ahlstrom Oyj (n.d). Investors. Haettu 13.3.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/Investors/>

19 Ihmisoikeuskeskus. (2014). Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas, s. 24. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/yritysvastuu/yk-n-yrityksia-ja-ihmisoikeuksia/>

20 Shift. (2017). UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance. Opas, s. 31. <https://shiftproject.org/resource/un-guiding-principles-reporting-framework/>



toteutumista” Ahlstromilla ohjaavat Ahlstromin Code of Conduct ja Supplier Code of Conduct.<sup>21</sup> Tässä raportissa Ahlstromin ihmisoikeussitoumuksena tarkastellaan siis yrityksen eettistä ohjeistusta (Code of Conduct) ja sen tavarantoimittajille tarkoitettua toimittajien eettistä ohjeistusta (Supplier Code of Conduct).

Eettisessä ohjeistuksessaan Ahlstrom kertoo kunnioittavansa ja edistävänsä ihmisoikeuksia. Yritysten vastuu *kunnioittaa* ihmisoikeuksia viittaa vähimmillään niihin kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin, jotka on ilmaistu ihmisoikeuksia koskevissa kansainvälisissä perusasiakirjoissa ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n julistuksessa työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista. Yrityksillä ei ole velvollisuutta *edistää* ihmisoikeuksien toteutumista, joten Ahlstrom menee eettisessä ohjeistuksessaan pidemmälle, kuin mitä YK-periaatteet edellyttävät. Ihmisoikeuksien edistäminen ja suojele ovat valtioiden vastuulla.

Toimittajien eettisessä ohjeistuksessa Ahlstrom kertoo olevansa ”sitoutunut luomaan lisäarvoa osakkeenomistajille ja muille sidosryhmilleen sekä kehittämään suhteita, jotka perustuvat avoimuuteen, luottamukseen ja kunnioitukseen niin henkilöstöä, liiketoimintakumppaneita, osakkeenomistajia kuin muitakin sidosryhmiä kohtaan, yhteiskunta- ja ympäristövastuun huomioiden.” Ahlstrom kertoo edellyttävänsä, että sen toimittajat ”noudattavat vastaavia standardeja ja harjoittavat liiketoimintaansa eettisesti”.<sup>22</sup>

Ahlstromin mukaan sen eettinen ohjeistus perustuu YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliselle julistukselle, Kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän perusperiaatteille ja -oikeuksille, OECD:n monikansallisia yrityksiä koskeville suuntaviivoille ja YK:n Global Compact -aloitteelle.<sup>23</sup> Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo olevansa sitoutunut myös YK-periaatteisiin, vaikka niitä ei sen Code of Conducteissa mainitakaan. Lisäksi Ahlstrom kertoo yhdistävänsä ihmisoikeustoimenpiteensä vuodesta 2024 alkaen ”kattavaksi ihmisoikeuskehikseksi”, jonka se sovittaa yhteen tulevan yritys vastuudirektiivin kanssa.

## A1.1 Miten julkinen sitoumus on kehitetty?

*Tavoite: Kuvata tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet julkisen sitoumuksen sisältöön, mukaan lukien sisäiset tai ulkoiset sidosryhmät ja asiantuntijat, jotka ovat osallistuneet sen kehittämiseen.*

Ahlstromin eettisen ohjeistuksen (Code of Conduct) on hyväksynyt yrityksen hallitus.<sup>24</sup> Ohjeistuksessa (Code of Conduct) kerrotaan, että sitä on päivitetty vuonna 2023.

21 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 24. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

22 Ahlstrom Oyj. (13.1.2023). Supplier Code of Conduct. Toimittajien eettiset periaatteet. Ahlstrom Oyj. Haettu 29.2.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

23 Ahlstrom Oyj. (2023). Code of Conduct 22.3.2023. S. 3–4. Haettu 16.11.2023 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

24 Ahlstrom Oyj. (2023). Code of Conduct 22.3.2023. Haettu 25.3.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

Finnwatchille toimittamassaan vastauksessa Ahlstrom kertoi, että Code of Conductin päivityksen yhteydessä tehdyt muutokset liittyvät yrityksen käyttöönottamaan Speak Up -valituskanavaan.<sup>25</sup>

Eettisen ohjeistuksen lisäksi Ahlstromilla on oma eettinen ohjeistus toimittajille (Supplier Code of conduct), joka on julkaistu 2017 ja sitä on päivitetty vuosina 2019 ja 2023. Alkuperäisen dokumentin on hyväksynyt yrityksen toimitusjohtaja, päivitykset hankintajohtaja ja hankintayksikkö.<sup>26</sup> Eettisen ohjeistuksen tekemisessä ei ole hyödynnetty ulkopuolista asiantuntemusta.

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että sen eettinen ohjeistus perustuu sisäiseen asiantuntemukseen ja sen muotoilussa on hyödynnetty YK-periaatteita, sekä Danish Institute of Human Rightsin Ihmisoikeudet ja liiketoiminta -maaoppaita. Danish Institute of Human Rightsin 2017 päättyneessä hankkeessa julkaistiin raportteja osaan Ahlstromin nykyisistä toimintamaista; Etelä-Afrikka (2015), Brasilia (2016) ja Meksiko (2016).<sup>27</sup>

## **A1.2 Kenen ihmisoikeuksia julkinen sitoumus koskee?**

*Tavoite: Kertoa ihmisoikeussitoumuksessa määritellyistä ihmisryhmistä, joiden oikeuksiin yritys määrittelee sitoumuksessaan keskittyvänsä ja joiden oikeuksiin liittyvää työtä se seuraa raportoinnissaan.*

Ahlstrom kertoo tunnistaneensa suurimpien ihmisoikeusriskien olevan sen oman toiminnan sijaan sen toimitusketjuissa.<sup>28</sup> Ahlstromin eettisessä ohjeistuksessa todetaan, että kaikkia yrityksen työntekijöitä (all employees) on kohdeltava kunnioittavasti<sup>29</sup>. Lisäksi toimittajien eettisessä ohjeistuksessa mainitaan muun muassa rotuun, uskontoon tai sukupuoleen liittyvän syrjinnän sekä lapsityövoiman kieltäminen erikseen<sup>30</sup>. Ahlstrom ei kuitenkaan määrittele tarkemmin ovatko nämä ryhmiä, joiden ihmisoikeuksien toteutumiseen yritys keskittyy ja joiden oikeuksiin liittyvää työtä se seuraa raportoinnissaan.

25 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

26 Ahlstrom Oyj. (2023). Supplier Code of Conduct 13.1.2023. Haettu 14.2.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

27 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti., Ahlstrom Oyj. (4.6.2024). Puhelinkeskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa., Danish Institute of Human Rights. (2017). The human rights and business Country Guide. Haettu 4.6.2024 osoitteesta <https://www.humanrights.dk/projects/human-rights-business-country-guide>

28 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

29 Ahlstrom Oyj. (2023). Code of Conduct 22.3.2023. S. 4. Haettu 10.1.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

30 Ahlstrom Oyj. (2023). Supplier Code of Conduct 13.1.2023. Haettu 20.3.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

### **A1.3 Miten sitoumusta levitetään?**

*Tavoite: Kertoa miten yrityksen julkinen sitoumus välitetään niille, joille se on merkityksellinen, joko siksi, että heidän odotetaan panevan sen täytäntöön (esimerkiksi yrityksen alihankkijat ja toimittajat), tai siksi, että heillä on suora intressi sen täytäntöönpanoon (esimerkiksi yhteisöt, joihin sitoumus mahdollisesti vaikuttaa, sijoittajat, kuluttajat ja kansalaisjärjestöt), tai siksi että he edustavat molempia edellä mainittuja ryhmiä (esimerkiksi työntekijät ja määräaikaiset työntekijät).*

Ahlstrom kertoo, että se kouluttaa omia työntekijöitään eettisestä ohjeistuksesta. Koulutus uusitaan joka toinen vuosi ja se on myös osa uusien työntekijöiden perehdytystä. Vuoden 2023 lopulla 97 prosenttia toimiston työntekijöistä oli uusinnut kurssin vähintään joka toinen vuosi.<sup>31</sup> Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että verkkokoulutus kattaa Code of Conductin keskeiset osa-alueet<sup>32</sup>.

Ahlstromin mukaan 75 prosenttia sen toimittajista oli allekirjoittanut toimittajien eettisen ohjeistuksen vuonna 2023. Ohjeistuksen oli allekirjoittanut 93 prosenttia Ahlstromin kuitutoimittajista, 93 prosenttia kemikaalitoimittajista, 69 prosenttia energiatoimittajista ja epäsuorista hankinnoista 42 prosenttia.<sup>33</sup>

Ahlstrom ei itse viesti ihmisoikeussitoumuksestaan suoraan muille mahdollisten vaikutusten kohteena oleville yhteisöille kuin omille työntekijöilleen.

## **A2 Miten yritys osoittaa ihmisoikeuksien olevan sille tärkeitä?**

Osiossa tarkastellaan miten yritys pitää ihmisoikeuksien kunnioittamista olennaisena ydinliiketoimintansa kannalta ja miten se näkyy tavoissa, joilla yritys ajattelee ja toteuttaa toimintaansa ja liikesuhteitaan.

### **A2.1 Miten päivittäiset ihmisoikeuksiin liittyvät vastuut on järjestetty ja miksi?**

*Tavoite: Kertoa keitä yrityksen sisällä ovat ne henkilöt, joilla on päivittäinen vastuu ihmisoikeuksista ja kenelle he organisaation sisällä raportoivat, sekä miten valittu rakenne auttaa yritystä jalkauttamaan ihmisoikeuksien kunnioittamisen osaksi liiketoimintaansa.*

31 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 23. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

32 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

33 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 23. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

Ahlstromilla on käytössä sääntöjen noudattamista koskeva ohjelma (compliance program)<sup>34</sup>, mutta yritys ei kerro tarkemmin sen sisällöstä tai sen vaikutuksista yrityksen päivittäiseen ihmisoikeustyöhön. Ahlstromin mukaan sen tuoteryhmäpäälliköt tai ostajat suorittavat vuosittain yrityksen tavarantoimittajia koskevan ihmisoikeuskysymyksiä sisältävän riskienarvioinnin<sup>35</sup>. Ahlstrom kertoo aloittaneensa työn kehittäkseen riskienarviointiprosessiaan ja ihmisoikeuksiin liittyvää käytännön työtä<sup>36</sup>.

Ahlstrom ei kuvaa miten sen tapa järjestää päivittäinen ihmisoikeustyö auttaa sitä kunnioittamaan ihmisoikeuksia.

## **A2.2 Mistä ihmisoikeuskysymyksistä yrityksen korkein johto keskustelee?**

*Tavoite: Kuvata milloin, miksi ja millä tavoin yrityksen johdon ja hallintorakenteiden ylimmät tasot osallistuvat ihmisoikeuksiin liittyvien kysymysten käsittelyyn, ja miten kyseiset henkilöt näkevät oman roolinsa yrityksen ihmisoikeuksien kunnioittamisen tukemisessa.*

Ahlstrom kertoo, että eettisten liiketoimintatapojen noudattaminen on yrityksen toiminnan peruseriaate kaikkialla maailmassa ja tämän edistämiseksi yhtiöllä on käytössä sääntöjen noudattamista koskeva compliance-ohjelma, jota johtaa Ahlstromin hallituksen alaisuudessa toimivalle tarkastusvaliokunnalle raportoiva Chief Compliance Officer. Kuten edellä (ks. A2.1) todettua, Ahlstromin mukaan sen tuoteryhmäpäälliköt tai ostajat suorittavat vuosittain yrityksen tavarantoimittajia koskevan ihmisoikeuskysymyksiä sisältävän riskienarvioinnin.<sup>37</sup>

Ahlstrom kertoo lisäksi, että sen hallitus tarkistaa vuosittain konsernin riskienhallintapolitiikan (Risk Management Policy), jossa esitetään riskienhallintaprosessin periaatteet sekä vastuunjako ja raportointi konsernin sisällä. Ahlstromin mukaan sen riskienhallintapolitiikka sisältää riskienhallintaprosessin periaatteet sekä kuvauksen vastuunjaosta ja raportoinnista konsernin sisällä. Ahlstromin mukaan yrityksen johtoryhmän on päivitettävä riskien arviointi vähintään kerran vuodessa.<sup>38</sup>

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoi, että kaikki tutkitut Speak Up -valituskanavan kautta tulleet tapaukset raportoidaan ylimmälle johdolle, kuten myös toimenpiteiden

34 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22, 31. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

35 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22, 31. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

36 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

37 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22, 31. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

38 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 62. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

seuranta. Ahlstrom kertoo myös, että yhtiön tarkastusvaliokunnalle raportoidaan säännöllisesti valituskanavan kautta tulleista tapauksista ja myös tavarantoimittajia koskevien auditointien tulokset eskaloidaan tarvittavalle tasolle.<sup>39</sup> Ahlstrom ei kerro muista ylimmän johdon käsittelyssä olleista ihmisoikeuskysymyksistä tai niistä seuranneista toimenpiteistä.

### **A2.3 Miten yrityksen omille työntekijöille ja muille yritykselle työtä tekeville työntekijöille (contract workers) tiedotetaan siitä miten ihmisoikeuksien kunnioittamisen tulee vaikuttaa heidän toimintaansa?**

*Tavoite: Kuvata miten yrityksen julkinen ihmisoikeussitoumus on käännetty yrityksen työntekijöiden kannalta ymmärrettävään ja käytännönläheiseen muotoon, ja miten heitä tuetaan ja motivoidaan sen päivittäisessä toteuttamisessa.*

Ahlstrom kertoo, että sen eettisestä ohjeistuksesta tiedotetaan koko organisaatiossa ja sen omille työntekijöille järjestetään verkkokoulutusta vuosittaisen koulutussuunnitelman mukaisesti.<sup>40</sup> Ahlstromin yli miljoonan euron suuruisten toimitusten toimittajista 75 prosenttia on allekirjoittanut Ahlstromin toimittajien eettisen ohjeistuksen, tai niiden katsotaan muuten noudattavan ohjeistusta<sup>41</sup>.

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että se on aloittanut vuoden 2024 aikana työntekijöille suunnatun Speak Up -kampanjan. Kampanjassa on viestitty valituskanavasta esimerkiksi Ahlstromin toimitusjohtajan toimesta johdon ja koko henkilöstön webinaareissa, sekä yrityksen sisäisillä uutisilla. Esihenkilöiden koulutus epäasiallisen käyttäytymisen tunnistamiseksi ja varhaiseen puuttumiseen on vastauksen mukaan aloitettu vuonna 2024.<sup>42</sup>

39 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

40 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 32. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

41 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 23. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

42 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

## **A2.4 Miten yritys tekee liikesuhteissaan selväksi, miten tärkeänä se pitää ihmisoikeuksien kunnioittamista?**

*Tavoite: Kuvata miten yritys välittää tietoa ihmisoikeussitoumuksensa merkityksestä liikekumppaneilleen, tavarantoimittajilleen, asiakkailleen ja muille kumppaneilleen, jotta nämä kiinnostuisivat ja motivoituisivat tukemaan sitoumuksen täytäntöönpanoa omilla päätöksillään ja toimillaan.*

Ahlstrom kertoo vastauksessaan Finnwatchille, että osana sen alihankkijoiden auditointia arvioidaan kehitysalueet ja niihin tarjotaan tukea. Alihankkijoita ei erikseen kouluteta, mutta alihankkijoita tuetaan ja niitä myös vaaditaan kehittymään yhteistyön jatkumiseksi. Vakavien epäkohtien tapauksessa yhteistyö lopetetaan. Tavoitteena on kuitenkin auttaa toimittajia kehittämään käytäntöjään parempaan suuntaan. Toimittajia myös palkitaan muun muassa auditointitulosten perusteella.<sup>43</sup> Jos kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia syntyy, on yrityksen ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin ja/tai tehtävä yhteistyötä vaikutusten korjaamiseksi. Yhteistyön lopettamisen tulee olla vasta viimeinen keino. Ahlstromilla ei ole suunnitelmaa korjaavista toimenpiteistä.

Ahlstromin mukaan Speak Up -kanava on avoinna Ahlstromin kaikille sidosryhmille, myös alihankkijoille. Ahlstrom ei kerro erikseen kouluttavansa alihankkijoitaan Speak Up -kanavasta tai ihmisoikeuksista, mutta Supplier Code of Conduct viestii Ahlstromin asettamat ihmisoikeusvelvoitteet toimittajille.<sup>44</sup>

Ahlstrom ei kerro millaista tukea se tarjoaa alihankkijoille, eikä toimenpiteistä jotka edeltävät mahdollista liikesuhteen päättämistä.

## **A2.5 Mitä yritys on oppinut raportointikauden aikana ja miten se on muuttanut toimintaansa sen seurauksena?**

*Tavoite: Kuvata ovatko raportointijakson aikana saadut kokemukset tai muut oivallukset johdaneet parannuksiin ihmisoikeusvaikutusten hallinnassa, ja siten auttaa yritystä ajan saatossa täyttämään paremmin velvollisuutensa kunnioittaa ihmisoikeuksia.*

Ahlstrom kertoo päivittäneensä vastuullisuuskysymyksiä koskevaa olennaisuusanalyysiiään hieman vuonna 2022. Päivityksen aikana esiin nousi kolme teemaa: työntekijöiden sitoutuminen, monimuotoisuus ja työturvallisuus. Ahlstrom kertoo päivityksen pohjana olleesta analyysistä, jolla se on tunnistanut vahvuusalueita, mahdollisuuksia parantaa ja kehittää kestäväen kehityksen suorituskykyä sekä nopeuttaa myönteisiä vaikutuksia.<sup>45</sup> Selkeitä ihmisoikeuksiin liittyviä olennaisuuksia Ahlstrom ei käsittele.

43 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

44 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

45 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 48. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

Vuoden 2023 vastuullisuusraportissa Ahlstrom kertoo ettei sen olennaisuuksissa tapahtunut muutoksia edelliseen vuoteen. Ahlstrom kertoo myös aloittaneensa tammikuussa 2024 EU:n kestävyysraportointidirektiivin edellyttämän kaksoisolennaisuusanalyysin.<sup>46</sup>

Ahlstrom ei kerro raportointikauden aikana kertyneistä ihmisoikeuksia koskevista opeista tai niiden pohjalta tehdyistä muutoksista.

## B. Raportoinnin painopisteen määrittely

B-osassa tarkastellaan, miten yritys määrittelee ne keskeiset ihmisoikeuskysymykset, joihin sen toiminnassa ja raportoinnissa keskitytään.

YK-periaatteiden mukaan ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite edellyttää jatkuvaa ihmisoikeusvaikutusten arviointia, jotta yrityksellä on todellinen kuva sen ihmisoikeusriskeistä. Yritysten on ihmisoikeusriskien määrittämiseksi tunnistettava ja arvioitava kaikki nykyiset tai potentiaaliset kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, joihin ne voivat olla osallisina oman toimintansa tai liikesuhteidensa kautta.<sup>47</sup>

Priorisointi auttaa yrityksiä tunnistamaan oman toimintansa kannalta keskeiset ihmisoikeuskysymykset eli ne ihmisoikeudet, joihin yrityksen toiminta tai liikesuhteet uhkaavat vaikuttaa vakavimmin kielteisesti (*salient human rights issues*). Priorisointi myös auttaa laittamaan tärkeysjärjestykseen toimenpiteet, joilla puuttua kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Ihmisoikeusvaikutuksen vakavuus määritellään suhteessa sen mittasuhteisiin, laajuuteen ja peruuttamattomuuteen. Yritysten on ensin pyrittävä estämään ja lieventämään vakavimpia vaikutuksia tai sellaisia vaikutuksia, joiden osalta toiminnan viivästyminen tekisi niistä peruuttamattomia<sup>48</sup>. Ihmisoikeuskysymysten tarkastelu tulee ulottaa yrityksen koko arvoketjuun. Ahlstromin tapauksessa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä voi liittyä esimerkiksi riskiraaka-aineiden pitkiin tuotantoketjuihin ja niissä oleviin ihmisoikeusongelmiin. Ahlstromilla on lisäksi omaa tuotantoa useissa maissa, joissa on puutteita työelämän oikeuksien toteutumisessa (ks. luku 2).

46 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 56. Haettu 11.4.2023 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

47 Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. TEM raportteja 36/2013. S. 13. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>

48 Ihmisoikeuskeskus. (2014). Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas, s. 13, 57. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/yritysvastuu/yk-n-yrityksia-ja-ihmisoikeuksia/>

Kuten edellä todettua, luonteva tapa keskeisten ihmisoikeuskysymysten tunnistamiseen voi yritykselle olla käydä läpi maakohtaisia ihmisoikeusriskejä. Ahlstromin tuotantoa tapahtuu esimerkiksi Kiinassa ja Intiassa, jotka ovat korkean riskin maita. Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestön (ITUC) Global Rights Indexin 2023 mukaan työntekijöiden oikeudet ovat sekä Kiinassa että Intiassa toiseksi huonoimmalla tasolla 5.<sup>49</sup> Ihmisoikeustilanteen on raportoitu Kiinassa huonontuneen<sup>50</sup>. Intiassa esimerkiksi Gujaratin osavaltiossa, jossa sijaitsee yksi Ahlstromin tehtaista, on raportoitu erityisesti muslimeihin kohdistuvasta vakavasta vainosta ja väkivallasta<sup>51</sup>. Jännitteet uskonnollisten ryhmien välillä voivat heijastua myös syrjintään työpaikoilla ja rekrytoinnissa.

Ihmisoikeuksia voi lähestyä myös raaka-ainekohtaisten ja teollisuuden- tai tuotantoaloja koskevien riskien kautta. Esimerkiksi manilahampun, kuitu jota Ahlstrominkin kertoo käyttävänsä, tuotannossa on raportoitu ihmisoikeusloukkauksista.<sup>52</sup>

Koska Ahlstrom ei kerro arvoketjuistaan tietoja, on niiden ihmisoikeusriskien arvioiminen ulkopuolelta vaikeaa.

Ahlstrom kertoo käyvänsä säännöllistä vuoropuhelua tavarantoimittajiensa kanssa, ja että sillä on käytössä riskinarviointijärjestelmä (ks. kohdat A2.1 ja A2.2).<sup>53</sup>

## B1 Ilmoita keskeiset ihmisoikeuskysymykset, jotka liittyvät yrityksen toimintaan ja liikesuhteisiin raportointikauden aikana.

*Tavoite: Määritellä selkeästi ne ihmisoikeuskysymykset, joihin yrityksen raportoinnissa keskitytään raportointikehyksen C-osassa. Kysymysten olisi kuvastettava niitä ihmisoikeuksia, joihin yrityksen toiminta tai liikesuhteet uhkaavat vaikuttaa vakavimmin kielteisesti.*

Ahlstrom ei ole selkeästi määritellyt kaikkia sen liiketoimintaan liittyviä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä.

49 Vertailun vuoksi ne ovat Suomessa ovat tasolla 1. 2023 ITUC Global Rights Index, haettu 14.11.2023 osoitteesta <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2023>

50 Human Rights Watch. (2023). World report 2023. Haettu 14.11.2023 osoitteesta <https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/china>

51 Human Rights Watch. (2023). World report 2023. Haettu 19.3.2024 osoitteesta: <https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/india>

52 Al Jazeera. (24.3.2023). Ecuador: 'Modern-day slaves' seek justice in landmark. Haettu 19.3.2024 osoitteesta: <https://www.aljazeera.com/news/2023/3/24/ecuador-modern-day-slaves-seek-justice-in-landmark-trial> Artikkelissa kuvataan tapausta, jossa japanilaisyritystä syytetään lapsityövoiman hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta manilahampun tuotannossa.

53 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>



Ahlstromin mukaan sen tavarantoimittajien osalta kohonnut riski liittyy tiettyihin maantieteellisiin alueisiin tai avoimuuden puutteeseen<sup>54</sup>, mutta Ahlstrom ei kuvaa riskejä tarkemmin. Tekemänsä olennaisuusanalyysin perusteella Ahlstrom on tunnistanut olennaisiksi sosiaalisiksi kysymyksiksi sitoutuneet työntekijät, monimuotoisuuden ja työturvallisuuden<sup>55</sup>. Näistä työturvallisuus on selkeästi ihmisoikeuskysymys, mutta myös työntekijöiden sitoutumiseen ja monimuotoisuuteen voi liittyä ihmisoikeuslottuvuuksia.

Ahlstrom ei kerro tehneensä YK-periaatteiden mukaista ihmisoikeuskysymysten määrittelyä. Kestävyysraportointidirektiivin myötä direktiiviä täydentävän raportointistandardin<sup>56</sup> edellyttämä niin kutsuttu kaksoisolennaisuusanalyysi, jossa kielteisten vaikutusten olennaisuuden arvioinnissa hyödynnetään tässä artikkelissa kuvattua YK-periaatteiden mukaista prosessia, on tulossa pakolliseksi Ahlstromille.

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että hankintaketjujen osalta sen lähestymistapa on ollut riskiperusteinen (maa- ja raaka-aineriskit huomioiva), ja sen on tarkoitus tutkia seuraavaksi tarkemmin löytyykö erityisiä ihmisoikeuskysymyksiä, joihin olisi syytä keskittyä. Ahlstrom myös kertoo aloittaneensa kestävyysraportointidirektiivin edellyttämän kaksoisolennaisuusanalyysin.<sup>57</sup> Ahlstrom kertoi Finnwatchille myös, että se on päivittämässä vastuullisten hankintojen ohjeistustaan<sup>58</sup>, mutta ei toistaiseksi julkaise näistä tietoa.

Ahlstrom ei täsmennä onko se kuullut tai aikooko se kuulla kaksoisolennaisuusanalyysin aikana niitä sidosryhmiä, joiden oikeuksiin yrityksellä on suurimmat vaikutukset.

## B2 Kuvaa miten keskeisimmät ihmisoikeuskysymykset on tunnistettu, mukaan lukien sidosryhmiltä saatu tieto.

*Tavoite: Kuvata perusprosessit, joiden avulla yritys on tunnistanut ne keskeiset ihmisoikeuskysymykset, joista se raportoi, sekä pääasialliset tekijät, jotka vaikuttivat tähän prosessiin.*

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo olevansa kestävyysraportointidirektiivin piirissä ja raportointivelvollinen vuonna 2026. Ahlstrom kertoo kehittävänsä käytäntöjään

54 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 24. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

55 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 49. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

56 Euroopan komissio. (2023). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/34/EU täydentämisestä kestävyysraportointistandardien osalta. [http://data.europa.eu/eli/reg\\_del/2023/2772/oj](http://data.europa.eu/eli/reg_del/2023/2772/oj)

57 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

58 Ahlstrom Oyj. (24.4.2024). Henkilökohtainen keskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa.

vastaamaan raportointidirektiiviä sekä myös tulevaa yritys vastuudirektiiviä. Ahlstrom kertoo kuulleen laajasti sidosryhmiä osana sen meneillään olevaan kaksoisolennaisuusanalyysiä ja hyödyntävänsä palautetta myös keskeisten ihmisoikeuskysymysten määrittämisessä. Ahlstrom kertoo vastauksessaan, että kun yritys arvioi riskejä hankintaketjussaan se arvioi maariskiä, toimittajakohtaisia sekä raaka-aineisiin liittyviä riskejä. Arvioinnin perusteella yritys tekee auditoinnit, joissa se ottaa myös ihmisoikeusasiat huomioon. Ahlstromin mukaan sidosryhmiä haastatellaan osana auditointeja.<sup>59</sup> Ahlstrom kertoi Finnwatchille myös, että se hyödyntää ulkopuolista asiantuntemusta kaksoisolennaisuusanalyysinsä teossa.<sup>60</sup>

Ahlstrom ei vielä kerro mitkä ovat sen liiketoiminnan kannalta keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eli niitä joihin sen omassa toiminnassa tai arvoketjuissa kohdistuu suurin riski haitallisista ihmisoikeusvaikutuksista. Ahlstrom ei toistaiseksi kerro miten sen sidosryhmiltä saama tieto on vaikuttanut yrityksen ymmärrykseen keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä.

## B3 Jos keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevassa raportoinnissa keskitytään tiettyihin maantieteellisiin alueisiin, selitä miten valinta tehtiin.

*Tavoite: Perustella päätökset ja periaatteet, joilla mahdollinen maantieteellinen rajaus on tehty.*

Ahlstrom kertoo raportissaan, että tyypillisesti lisääntyneet vastuullisuusriskit liittyvät tiettyihin maantieteellisiin alueisiin tai avoimuuden puutteeseen.<sup>61</sup> Ahlstrom kertoi Finnwatchille, että se on jo tunnistanut riskimaita<sup>62</sup>, mutta ei toistaiseksi kuitenkaan raportoi riskimaihin perustuen.

59 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti, Ahlstrom Oyj. (24.4.2024). Henkilökohtainen keskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa.

60 Ahlstrom Oyj. (24.4.2024). Henkilökohtainen keskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa.

61 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

62 Ahlstrom Oyj. (24.4.2024). Henkilökohtainen keskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa.

B4 Tunnista mahdolliset vakavat ihmisoikeusvaikutukset, joita ilmeni tai joihin puututtiin raportointijakson aikana, mutta jotka eivät kuulu keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin, ja selitä miten niihin on puututtu.

*Tavoite: Kuvata miten yritys on puuttunut sellaisiin vakaviin vaikutuksiin, jotka eivät liity sen keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin ja siten eroavat C-osassa raportoiduista keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvistä vakavista negatiivisista vaikutuksista.*

Ahlstrom ei vielä kerro tunnistaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä siten myöskään sen omaan toimintaan tai liikesuhteisiin liittyvien keskeisten ihmisoikeuskysymysten ulkopuolella sattuneita muita vakavia ihmisoikeusvaikutuksia.

## C. Keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvä käytännön työ

C-osassa käsitellään yrityksen määrittelemiin, sille keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvää käytännön työtä. YK-periaatteiden mukaan yrityksellä on oltava käytössään kokonsa ja toimintaolosuhteidensa mukaiset menettelytapaohjeet ja prosessit, jotta se voi toteuttaa vastuunsa kunnioittaa ihmisoikeuksia. Prosesseista ja niiden tuloksista yritys saa tietoa, jonka avulla se voi raportoida huolellisuusveloitteen noudattamisesta.<sup>63</sup>

Menettelytapaohjeet liittyvät yrityksen tunnistamiin, sen toiminnassa tai toimialalla keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin. Keskeisiä kysymyksiä voivat Ahlstromin tapauksessa olla esimerkiksi työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät kysymykset, kuitutuotantoon tarvittavien puuplantaasien ja metsien käytöstä johtuvat toimeentuloon ja elinkeinoihin kohdistuvat uhat, olemassa olevien liikenneverkkojen ja muun paikallisen infrastruktuurin ylikuormitus (mukaan lukien vaikutukset terveyteen ja veden saantiin) sekä alkuperäiskansojen oikeudet.<sup>64</sup> Menettelytapaohjeissa yritys kertoo millaisilla toimenpiteillä ja prosesseilla se pyrkii puuttumaan kyseiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyviin riskeihin ja haitallisiin vaikutuksiin.

63 Ihmisoikeuskeskus. (2014). Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas, s. 22, 27, 43. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/yritysvastuu/yk-n-yrityksia-ja-ihmisoikeuksia/>

64 Yhdistyneiden kansakuntien ympäristöohjelma. (n.d.). Finance initiative. Human rights guidance tool. Haettu 19.3.2024 osoitteesta <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/forestry.php>

Yrityksen tulee myös seurata ihmisoikeusvaikutuksiaan. Seurannan tarpeisiin soveltuvien indikaattoreiden valitseminen riippuu muun muassa siitä millaisiin ihmisoikeuskysymyksiin yrityksen on puututtava, onko olemassa vakiintuneita indikaattoreita, mitä tietoa yritys voi kohtuudella hankkia ja kuinka helppoa sen on saada suoraa palautetta vaikutuksen kohteena olevilta sidosryhmiltä. Indikaattoreita seuraamalla yritys pystyy muodostamaan kokonaiskuvan ihmisoikeusvaikutuksistaan ja niihin liittyvästä työstä. Näin esimerkiksi toistuvien ongelmien kohdalla vaadittavat systemaattiset muutokset menettelytapaohjeisiin ja prosesseihin voivat tulla näkyväksi. Toisaalta seuranta voi myös tuoda esiin hyviä käytäntöjä toiminnan parantamiseksi.<sup>65</sup>

Osana huolellisuusvelvoitetta yrityksen on kuultava mielekkäällä tavalla (potentiaalisten) vaikutusten kohteena olevia ryhmiä eli oikeudenhaltijoita. Yritys voi kuulla myös muita sidosryhmiä yrityksen koon, toiminnan luonteen ja olosuhteiden mukaisesti. Sidosryhmien osallistaminen tai kuuleminen tarkoittaa jatkuvaa vuorovaikutus- ja vuoropuheluprosessia yrityksen ja sen vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien välillä. Vuoropuhelun tarkoituksena on mahdollistaa käsitys sidosryhmien intresseistä ja huolenaiheista ja pyrkiä vastaamaan niihin muun muassa tekemällä yhteistyötä.<sup>66</sup>

Potentiaaliset tai jo sattuneet haitalliset ihmisoikeusvaikutukset voivat sidosryhmien kuulemisen lisäksi nousta yrityksen tietoon myös valitusmekanismin kautta. Laadukas valitusmekanismi mahdollistaa sen, että vaikutusten kohteena olevat ihmiset ja ryhmät voivat esittää näkemyksiään siitä, millaista haittaa heille on aiheutunut tai saattaa aiheutua. Valitusmekanismin kautta saatava palaute ja sidosryhmien osallistaminen auttavat yritystä seuraamaan, kuinka tehokkaasti se on puuttunut ihmisoikeusvaikutuksiinsa.<sup>67</sup>

Jos yritys havaitsee aiheuttaneensa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai olleensa osallisena sellaisten aiheuttamisessa, on sen ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin tai tehtävä yhteistyötä näiden vaikutusten korjaamiseksi asianmukaisten ja hyväksyttävien menettelyjen avulla. Yritysten tulee myös sitoutua julkisesti huolehtimaan tai tekemään yhteistyötä korjaavien toimenpiteiden toteuttamiseksi asianomaisille henkilöille, työntekijöille ja yhteisöille, jos se toteaa aiheuttaneensa haitallisia vaikutuksia tai myötävaikuttaneensa niiden syntyyn.<sup>68</sup>

65 Ihmisoikeuskeskus. (2014). Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas, s. 40- 41. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/yritysvastuu/yk-n-yrityksia-ja-ihmisoikeuksia/>

66 Ihmisoikeuskeskus. (2014). Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas, s. 13, 30 <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/yritysvastuu/yk-n-yrityksia-ja-ihmisoikeuksia/>

67 Ihmisoikeuskeskus. (2014). Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tulkintaopas, s. 29. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/yritysvastuu/yk-n-yrityksia-ja-ihmisoikeuksia/>

68 Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. TEM raportteja 36/2013. S. 16. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>

## C1 Onko yrityksellä menettelytapaohjeet sen tunnistamia keskeisimpiä ihmisoikeuskysymyksiä varten? Jos kyllä, mitä ne ovat?

Osiassa tarkastellaan yrityksen käytössä olevia keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevia menettelytapaohjeita, jotka se on laatinut yleisen ihmisoikeussitoumuksen lisäksi. Menettelytapaohjeiden avulla yritys voi kuvata sitä miten se lähestyy kunkin keskeisen ihmisoikeuskysymyksen hallintaa.<sup>69</sup>

Ahlstrom ei ole tunnistanut tai kertonut tunnistaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä eikä sillä ole niihin liittyviä menettelytapaohjeita.

### **C1.1 Miten yritys tekee selväksi näiden menettelytapaohjeiden merkityksen niille ihmisille, joiden on pantava ne täytäntöön?**

*Tavoite: Kertoa miten keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevista menettelytapaohjeista viestitään henkilöille, joiden on pantava ne täytäntöön, siten että he ymmärtävät täytäntöönpanon merkityksen, sekä sen mitä heidän on tehtävä käytännön toteuttamiseksi.*

Ahlstrom ei ole tunnistanut keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiään eikä kehittänyt niihin liittyviä erillisiä menettelytapaohjeita.

## C2 Mikä on yrityksen lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen keskeisten ihmisoikeuskysymykseen osalta?

Osiassa tarkastellaan miten raportoiva yritys saa tietoa niiden sidosryhmien näkemyksistä, joilla on ymmärrystä niistä keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä, joista yritys raportoi, ja miten se ottaa nämä näkökulmat huomioon päätöksissään ja toimissaan.

Ahlstromin mukaan sen keskeiset sidosryhmät ovat: 1) asiakkaat, 2) sijoittajat, 3) työntekijät ja heitä joissakin tapauksissa edustavat ammattiliitot, 4) tavarantoimittajat ja 5) paikalliset yhteisöt, joissa sen tuotantolaitokset sijaitsevat. Sidosryhmät on Ahlstromin mukaan valittu sisäisten laadullisten analyysien perusteella, joissa on arvioitu, mitkä ryhmät vaikuttavat eniten yrityksen liiketoimintaan ja mihin yrityksen toiminta vaikuttaa suorimmin.<sup>70</sup>

69 Shift. (2017). UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance. Opas, s. 56. <https://shiftproject.org/resource/un-guiding-principles-reporting-framework/>

70 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 46. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

Kuten C-osan alussa todetaan, yrityksen on osana huolellisuusveloitetta kuultava mielekkäällä tavalla (potentiaalisten) vaikutusten kohteena olevia ryhmiä eli oikeudenhaltijoita ja vuoropuhelun tarkoituksena on mahdollistaa käsitys sidosryhmien intresseistä ja huolenaiheista ja pyrkiä vastaamaan niihin muun muassa tekemällä yhteistyötä. Ahlstromin tapa valita keskeiset sidosryhmät painottamalla vaikutusten suoruutta ei noudata YK-periaatteita.

Ahlstrom kertoo pyrkivänsä rakentamaan tuottavia suhteita toimittajiinsa pitämällä säännöllistä yhteyttä. Yhteydenpito tapahtuu pääasiassa ”yksilö- ja pienryhmäkeskustelujen avulla, sekä vastaamalla kyselyihin ja jakamalla EcoVadis-tuloskorttia”. Ahlstromin hankintatiimin mukaan Ahlstromin toimittajat ”pyrkivät yleensä ensisijaisesti saamaan selville niistä kestävyysaloitteista ja vaatimuksista, jotka vaikuttavat heidän toimintaansa”.<sup>71</sup>

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että sen tekemien riskiarvioiden perusteella tehtävissä auditoinneissa haastatellaan sidosryhmiä.<sup>72</sup>

Ahlstrom ei kerro, miten sidosryhmiltä saadut näkökulmat on huomioitu yrityksen ihmisoikeuksia koskevissa päätöksissä ja toimissa.

## **C2.1 Miten yritys määrittää, mitä sidosryhmiä se osallistaa kuhunkin keskeiseksi katsomaansa ihmisoikeuskysymykseen, ja milloin ja miten se tekee sen?**

*Tavoite: Kuvata yrityksen sidosryhmien sitouttamiseen liittyvät periaatteet kunkin keskeisen ihmisoikeuskysymyksen osalta.*

Ahlstrom ei ole vielä määritellyt keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä siten niiden kannalta olennaisia sidosryhmiä.

## **C2.2 Minkä sidosryhmien kanssa yhtiö on raportointijakson aikana ollut yhteydessä kuhunkin keskeiseen kysymykseen liittyen ja miksi?**

*Tavoite: Antaa konkreettisia esimerkkejä yrityksen sidosryhmäyhteistyöstä keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyen, sekä kuvata yhteistyön syitä.*

Ahlstrom kertoo, että sen vastuullisuusraportti perustuu säännöllisiin arviointeihin ja sidosryhmädialogiin, jonka avulla yritys pyrkii tunnistamaan toiminnoistaan yhteiskuntaan ja Ahlstromin arvon luomiseen kriittisesti vaikuttavia tekijöitä.<sup>73</sup>

Ahlstrom ei ole vielä määritellyt työturvallisuuden lisäksi muita keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä niiden kannalta olennaisia sidosryhmiä.

71 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 48. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

72 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

73 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 46. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

## C2.3 Miten sidosryhmien näkemykset ovat vaikuttaneet raportointijakson aikana yrityksen käsitykseen keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä ja/tai lähestymistapaa niiden käsittelemiseksi?

*Tavoite: Osoittaa konkreettisten esimerkkien avulla, missä määrin raportoivan yrityksen sidosryhmäyhteistyö parantaa sen ymmärrystä ja kykyä kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan ja liikesuhteissaan.*

Ahlstrom kertoo työntekijöiden turvallisuuden nousseen esiin sen 2022 päivittämässä olennaisuusanalyyssissä. Ahlstrom kertoo myös huomioineensa omistajiensa näkökulmat ja odotukset, mutta ei kerro kuulleen esimerkiksi työntekijöitä tai tavarantoimittajia.<sup>74</sup>

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo aloittaneensa kestävyysraportointidirektiivin edellyttämän kaksoisolennaisuusanalyysin.<sup>75</sup>

Ahlstrom ei ole vielä määritellyt keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä niiden kannalta olennaisia sidosryhmiä.

## C3 Miten yritys seuraa tapahtuneita muutoksia sen itselleen keskeiseksi tunnistamissa ihmisoikeuskysymyksissä?

Osiassa tarkastellaan sitä, miten yritys seuraa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä ja tunnistaa mahdolliset muutokset haitallisten ihmisoikeusvaikutusten vakavuudessa tai todennäköisyydessä eri toiminnoissaan ja liikesuhteissaan.

Ahlstrom ei ole vielä selkeästi määritellyt sen toiminnan keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, mutta yrityksen mukaan sen 2022 päivittämässä olennaisuusanalyyssissä esiin nousi työntekijöiden työturvallisuus<sup>76</sup>. Ahlstrom kertoo kymmenestä työturvallisuuteen liittyvästä indikaattorista, joita se seuraa ennaltaehkäisevien toimenpiteiden tekemiseksi. Indikaattorit liittyvät vaara- ja läheltä piti -tilanteisiin, korjaaviin toimenpiteisiin, turvallisuustarkastuksiin, vaaratilanteiden analysoimiseen ja niistä oppimiseen, turvallisuustoimenpiteisiin ja työntekijöiden osallistumiseen, työntekijöiden ja urakoitsijoiden turvallisuuskoulutuksiin, vuotuisiin turvallisuusauditointeihin ja niistä seuranneisiin toimenpiteisiin.<sup>77</sup>

74 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 48. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

75 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

76 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 48. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

77 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

### **C3.1 Havaittiinko raportointikauden aikana merkittäviä trendejä tai malleja keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvissä vaikutuksissa? Jos kyllä, niin mitä?**

*Tavoite: Tarjota raportointikauden ajalta yleistä näyttöä siitä, miten kukin keskeinen ihmisoikeuskysymys kehittyy, ja osoittaa yrityksen noudattavan jatkuvasti asianmukaista huolellisuutta.*

Ahlstrom ei ole vielä tunnistanut keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä kuvaa niihin liittyviä muutoksia raportointijakson ajalta.

### **C3.2 Havaittiinko raportointikauden aikana johonkin keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyviä vakavia vaikutuksia? Jos kyllä, millaisia?**

*Tavoite: Antaa raportointikauden ajalta konkreettista näyttöä siitä, miten ja miksi raportoidut ihmisoikeuskysymykset, ovat keskeisiä. Tämä voi auttaa osoittamaan, että yrityksen prosessit ihmisoikeusvaikutusten tunnistamiseksi toimivat käytännössä.*

Ahlstromin mukaan se on teettänyt vuonna 2022 auditoinnin, jonka jälkeen sillä oli jäljellä kolme toimittajaa, joihin liittyy kohonnut riski. Ahlstrom ei täsmennä auditointien tarkempaa sisältöä eikä sitä millaisista riskeistä on kyse. Ahlstrom kertoo auditoivansa kyseiset toimittajat uudestaan vuonna 2023.<sup>78</sup> Vuonna 2023 Ahlstrom kertoo toteuttaneensa kaksi auditointia ja vuoden lopulla yhteen sen toimittajista sisältyi kohonnut riski. Ahlstrom kertoo tarkistavansa tilanteen uudestaan vuonna 2024.<sup>79</sup> Ahlstrom ei kerro mistä riskeistä on kyse tai mitä toimenpiteitä se aikoo tehdä riskien ennaltaehkäisemiseksi. Yritys ei myöskään kerro liittyvätkö vuonna 2023 havaitut riskit samoihin toimittajiin kuin vuonna 2022 tai onko vuonna 2022 havaitut riskit saatu poistettua.<sup>80</sup>

Ahlstrom nostaa vastauksessaan esiin, että suurin osa sen manilahampun eli abacan suorista toimittajista on auditoitu ja loput tullaan auditoimaan. Auditoinneissa käydään läpi muun muassa työturvallisuus, palkanmaksuun, sosiaaliturvamaksuihin ja lapsityövoiman estämiseen sekä koulutuksiin liittyviä kysymyksiä. Ahlstromin mukaan auditoinneissa ei ole toistaiseksi löytynyt hälyttäviä epäkohtia.<sup>81</sup> Ahlstrom ei kerro mitä ei-hälyttäviä epäkohtia auditoinneissa on löytynyt tai mitä toimenpiteitä auditoinneista on seurannut.

Ahlstromin vastuullisuusraportissa 2022 kerrotaan Ahlstromia vastaan nostetusta kanteesta, joka koskee yksityisten kaivojen juomaveden väitettyä saastumista Oneidan piiri-

78 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

79 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 24. Haettu <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

80 Post Crescent. (2023). An employee died from a boiler 'explosion' at the Kaukauna paper mill. OSHA's inspection found 4 hazards. Haettu 21.3.2024 osoitteesta <https://eu.postcrescent.com/story/news/2023/05/17/osha-issues-no-penalties-from-fatal-boiler-explosion-at-kaukauna-mill/69884872007/>

81 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.



kunnassa Yhdysvalloissa. Ahlstrom kertoo arvioivansa kannetta.<sup>82</sup> Vuoden 2023 vastuullisuusraportissa tapaus ei nouse esiin. Raportissa Ahlstrom kuitenkin kertoo, että suurin osa sen toimipaikoista sijaitsee alueilla, joilla vettä on hyvin saatavilla. Yrityksen tekemän kartoituksen perusteella Ahlstrom on kuitenkin todennut, että viisi sen laitoksista toimii alueilla, joilla on suuri tai erittäin suuri vesistressi.<sup>83</sup> Ahlstrom ei kerro mitä nämä alueet ovat.

Ahlstromin antamien tietojen perusteella on vaikea arvioida toimivatko yrityksen prosessit ihmisoikeusvaikutusten tunnistamiseksi käytännössä.

## C4 Miten yritys sisällyttää keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevat havainnot päätöksentekoprosesseihin ja toimintoihin?

Osiossa tarkastellaan vaikuttaako raportoivan yrityksen ymmärrys keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä siihen miten yritys harjoittaa liiketoimintaansa.

### **C4.1 Miten ne yrityksen osat, joiden päätökset ja toimet voivat vaikuttaa keskeisten ihmisoikeuskysymysten hallintaan, osallistuvat ratkaisujen löytämiseen ja toteuttamiseen?**

*Tavoite: Kuvata yrityksen toimia ja edistymistä rakentaa johdonmukainen lähestymistapa keskeisten ihmisoikeuskysymysten ja juurisyiden käsittelyyn kaikilla olennaisilla liiketoiminnan osa-alueilla.*

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoi aloittaneensa tammikuussa 2024 EU:n kestävyysraportointidirektiivin edellyttämän kaksoisolennaisuusanalyysin. Yrityksen on tarkoitus tutkia seuraavaksi tarkemmin löytykö sen toiminnasta erityisiä ihmisoikeuskysymyksiä, joihin sen olisi syytä keskittyä.<sup>84</sup>

82 Ahlstrom Oyj. (2023). Ahlstrom Holding 3 Oy Financials. Vuosikatsaus, s. 6. <https://www.ahlstrom.com/Investors/reports-and-presentations/ahlstrom/2023/>

83 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 29. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

84 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

## **C4.2 Mikäli yrityksessä syntyy jännitteitä keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvien vaikutusten ehkäisyn tai lieventämisen ja muiden liiketoimintatavoitteiden välille, miten näitä jännitteitä käsitellään?**

*Tavoite: Tarjota joko yleistä tai tapauskohtaista tietoa periaatteista, politiikoista ja prosesseista, jotka ohjaavat ihmisoikeuksien kunnioittamisen ja liiketoimintojen välisiä mahdollisia ristiriitoja.*

Ahlstrom ei kuvaa ihmisoikeuksien kunnioittamisen ja liiketoimintojen välisiä ristiriitoja.

## **C4.3 Mihin toimiin yritys on raportointijakson aikana ryhtynyt estääkseen tai lieventääkseen kuhunkin keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyviä mahdollisia vaikutuksia?**

*Tavoite: Osoittaa konkreettisten esimerkkien avulla, mitä yritys on tehnyt raportointikauden aikana vähentääkseen kuhunkin keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyviä kielteisiä vaikutuksia, niiden toistumista tai jatkumista, sekä kertoakseen tuloksista.*

Ahlstrom ei ole vielä tunnistanut keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, mutta sen tekemässä olennaisuusanalyysissä on noussut esiin työturvallisuus.<sup>85</sup> Ahlstrom kertoo seuraavansa työturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä. Ahlstrom raportoi työtapaturmien määrän laskeneen raporointikaudella 8 prosenttia ja kertoo turvallisuuskoulutuksiin osallistuneiden omien työntekijöiden määräksi 89,5 prosenttia.<sup>86</sup>

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoi aloittaneensa tammikuussa 2024 EU:n kestävyysraportointidirektiivin edellyttämän kaksoisolennaisuusanalyysin ja että yrityksen on tarkoitus tutkia seuraavaksi tarkemmin, löytyykö erityisiä ihmisoikeuskysymyksiä, joihin sen olisi syytä keskittyä.<sup>87</sup>

## **C5 Mistä yritys tietää, ovatko sen pyrkimykset käsitellä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä käytännössä tehokkaita?**

Osiassa tarkastellaan miten yritys saa tietoa siitä, onko se onnistunut vähentämään ihmisoikeuksiin kohdistuvia riskejä kunkin keskeisen ihmisoikeuskysymyksen osalta. Tiedon avulla yritys voi jatkuvasti parantaa ponnistelujaan ihmisoikeuksien kunnioittamiseksi.

<sup>85</sup> Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 48. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

<sup>86</sup> Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

<sup>87</sup> Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

Ahlstrom kertoo, että sillä on tuotantolaitoksissaan vuotuiset turvallisuusauditoinnit<sup>88</sup>, mutta Ahlstrom ei kerro mitä toimenpiteitä auditoinneista on seurannut. Ahlstromin tuotantolaitoksista 98 prosenttia on yrityksen mukaan ISO 45001:2018 -sertifioituja. ISO 45001 on työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva kansainvälinen standardi.

Ahlstrom kertoo lisäksi, että sen tavarantoimittajat auditoidaan<sup>89</sup>, mutta ei kerro mitä toimenpiteitä auditoinneista on seurannut.

### **C5.1 Mitkä yksilöidyt esimerkit raportointikaudelta osoittavat, onko kutakin keskeiseksi identifioitua ihmisoikeuskysymystä hoidettu tehokkaasti?**

*Tavoite: Antaa konkreettista näyttöä raportointikauden ajalta siitä, miten yrityksen toimet kunkin keskeisen ihmisoikeuskysymyksen osalta ovat edenneet käytännössä. Missä määrin yrityksen politiikat, prosessit ja käytännöt vastaavat tarkoitustaan ja auttavat yritystä kunnioittamaan ihmisoikeuksia.*

Ahlstrom seuraa työturvallisuutta ja kertoo, että vuonna 2022 sen raportoimien onnettomuuksien<sup>90</sup> kokonaismäärässä oli 8 prosentin lasku. Kyseisenä vuonna onnettomuuksia kirjattiin 75 kappaletta.<sup>91</sup>

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom raportoi onnettomuuksien määrän laskeneen vuonna 2023 61:een, mikä on yrityksen mukaan alhaisin määrä koskaan.<sup>92</sup>

Ahlstrom ei ole määritellyt työturvallisuuden lisäksi muita keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä kerro muita esimerkkejä esimerkkejä raportointikaudelta.

## **C6 Miten yritys mahdollistaa tehokkaat korjaavat toimenpiteet (remedy), jos sen toimista tai päätöksistä keskeisten ihmisoikeuskysymysten osalta aiheutuu vahinkoa ihmisille?**

Osiossa tarkastellaan prosesseja, joita sovelletaan kun yritys on aiheuttanut kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen tai myötävaikuttanut kielteisen ihmisoikeusvaikutuksen syntyyn, ja joiden avulla se varmistaa tehokkaat korjaavat toimenpiteet.

88 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

89 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 22. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

90 Yritys seuraa tapaturmataajuutta, Total Recordable Incidents Rate (TRIR)

91 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

92 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

Ahlstrom kertoo tutkivansa sitä vastaan nostettua kannetta yksityisten kaivojen juomaveden saastumisesta ja aikovansa auditoida uudestaan kolme toimittajaa, joihin liittyy riskejä (katso C3.2). Ahlstrom ei toistaiseksi raportoi näihin tapauksiin tai muuhun toimintaansa liittyvistä korjaavista toimenpiteistä.

### **C6.1 Miten yritys ottaa vastaan keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyviä valituksia tai huolenaiheita?**

*Tavoite: Kuvata ne viralliset ja epäviralliset keinot, joiden avulla yritys saa tietoa yrityksen sisällä ja ulkopuolella olevilta yksilöiltä, jotka uskovat yrityksen osallisuuteen johonkin keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyvässä vaikutuksessa.*

Ahlstrom ei kerro tunnustaneensa työturvallisuuden lisäksi muita keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä.

Ahlstrom kertoo edellyttävänsä sen toimittajilta järjestelmiä, jotka mahdollistavat anonyymit epäkohtien ilmoittamisen, raportoinnin ja hallinnan. Ahlstrom edellyttää sen toimittajia ilmoittamaan, mikäli nämä saavat luotettavasti tietoonsa, että "Ahlstromin toimittajien eettisiä periaatteita on rikottu, rikotaan tai aiotaan rikkoa tilanteissa, joissa Ahlstrom on mukana". Ahlstromin mukaan myös työntekijät ja kolmannet osapuolet voivat tehdä rikkomuksista ilmoituksia sähköpostitse osoitteeseen, johon saapuviin viesteihin ainoastaan yhtiön lakiasianjohtajalla ja Chief Compliance Officerilla on pääsy. Lisäksi Ahlstromilla on ulkoisesti ylläpidetty SpeakUp-järjestelmä, jossa työntekijät voivat ilmoittaa rikkomuksista luottamuksellisesti. Ilmoitukset tehdään puhelimitse tai verkkopalvelun kautta.<sup>93</sup>

Järjestelmän julkisella verkkosivulla mahdolliseksi rikkomuksiksi listataan epäillyt väärinkäytökset kirjanpidossa tai taloudellisessa raportoinnissa, mahdolliset eturistiriidat tai laittomat teot sekä mahdolliset ympäristö- tai ihmisoikeuskysymykset. SpeakUp-ilmoituslinja ja maakohtaista yksityiskohtaista tietoa raportoinnista on saatavilla Ahlstromin intranet-sivulla.<sup>94</sup> Raportit voi tehdä nimettömänä 14 kielellä (englanti, espanja, gujarat, hindi, italia, kiina, korea, portugali, ranska, ruotsi, saksa, suomi, ranska, venäjä ja hollanti).<sup>95</sup>

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että kaikki Speak Up -kanavan kautta raportoidut tapaukset tulevat lakiasianjohtajalle ja Head of Ethics and Compliancella. Kaikki Speak Up -kanavan kautta tulleet ilmoitukset, jotka johtivat tutkintaan, raportoidaan Ahlstromin johtoryhmälle, mukaan lukien toimenpiteiden seuranta. Säännöllisiä päivityksiä raportoidaan myös Ahlstromin tarkastusvaliokunnalle.<sup>96</sup>

93 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30–31, 32. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

94 Ahlstrom Oyj. (2023). <https://ahlstrom.speakup.report/en-GB/Ahlstrom/home> tai puhelimitse.

95 Ahlstrom Oyj. (2023). Code of Conduct 22.3.2023. S. 6, haettu 25.3.2024 osoitteesta <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

96 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

## **C6.2 Miten yritys tietää, että ihmiset kokevat olevansa kykeneviä ja voimaantuneita esittämään valituksia tai huolenaiheita?**

*Tavoite: Esittää näyttöä siitä, että henkilöt yrityksen sisällä tai sen ulkopuolella kokevat voivansa tuoda omasta näkökulmastaan esiin ihmisoikeuskysymyksiä suoraan yritykselle, jotta se voi puuttua niihin.*

Ahlstrom kertoo, että se rohkaisee työntekijöitään ilmaisemaan vilpittömässä mielessä huolenaiheita eri kanavien kautta ilman pelkoa kostotoimista.<sup>97</sup>

Ahlstromin vuodelta 2023 raportoimat valitukset liittyivät ”sopimattomaan käyttäytymiseen” (16 ilmoitusta), terveyteen ja turvallisuuteen (3 ilmoitusta), tuoteturvallisuuteen (1 ilmoitus) ja yrityksen omaisuuden suojeluun (2) ilmoitusta.<sup>98</sup> Ahlstrom ei kerro millaisia toimenpiteitä valituksista on seurannut.

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo aloittaneensa vuoden 2024 aikana työntekijöille suunnatun Speak Up -kampanjan<sup>99</sup>, jonka myötä valituskanavan kautta on tullut kuusinkertainen määrä ilmoituksia edellisvuoteen verrattuna<sup>100</sup>. Valituskanavan aktiivista käyttöä voidaan pitää indikaattorina sille, että ainakin Ahlstromin omat työntekijät ovat yrityksen kampanjoinnin myötä kokeneet voivansa tuoda epäkohtia esiin yritykselle. Kanava on yrityksen mukaan avoinna Ahlstromin kaikille sidosryhmille, myös alihankkijoille, mutta alihankkijoita ei erikseen kouluteta Speak Up -kanavasta.<sup>101</sup>

Ahlstrom ei kerro millä konkreettisilla toimenpiteillä se rohkaisee ihmisiä yrityksen ulkopuolella kanavien käyttöön.

## **C6.3 Miten yritys käsittelee valitukset ja arvioi toimien tehokkuutta?**

*Tavoite: Kuvata toimia joihin yritys ryhtyy käsitelläkseen keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvät valitukset, sekä prosessin, jonka avulla se päätyy näkemykseen siitä, missä määrin saavutettu lopputulos tarjoaa tehokkaan korjaavan toimenpiteen henkilöille, joiden ihmisoikeuksia on loukattu.*

Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoo, että kaikki Speak Up -kanavan kautta raportoidut tapaukset tulevat lakiasianjohtajalle ja Head of Ethics and Compliancealle.<sup>102</sup>

Ahlstrom ei kerro korjaaviin toimenpiteisiin liittyvistä prosesseista.

97 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 32. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

98 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 39. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

99 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

100 Ahlstrom Oyj. (24.4.2024). Henkilökohtainen keskustelu Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban kanssa.

101 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

102 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

#### **C6.4 Mitä keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyviin valituksiin tai huolenaiheisiin liittyviä trendejä raportointikauden aikana on ollut, ja mitä yritys on oppinut niistä?**

*Tavoite: Kuvata keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyviin valituksiin tai huolenaiheisiin ja saavutettuihin tuloksiin liittyvää saatua tietoa, ja kertoa millaisia vaikutuksia sillä on ollut yrityksen toimintatapoihin, prosesseihin ja käytäntöihin.*

Ahlstrom ei kerro tunnistaneensa työturvallisuuden lisäksi muita keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom raportoi onnettomuuksien määrän laskeneen vuonna 2023 61:een.<sup>103</sup>

Ahlstromin vuodelta 2023 raportoimat valitukset liittyivät ”sopimattomaan käyttäytymiseen” (16 ilmoitusta), terveyteen ja turvallisuuteen (3 ilmoitusta), tuoteturvallisuuteen (1 ilmoitus) ja yrityksen omaisuuden suojeluun (2) ilmoitusta.<sup>104</sup> Ahlstrom ei kerro mitä toimenpiteitä valituksista on seurannut.

Ahlstrom ei ole aiemmin julkaissut valituksia, eikä kuvaa valituksiin tai huolenaiheisiin liittyviä trendejä tai muutoksia.

#### **C6.5 Toteuttiko tai mahdollistiko yritys raportointikauden aikana korjaavia toimenpiteitä johonkin keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyvien todellisten vaikutusten korjaamiseksi? Ja jos toteutti, mitkä ovat tyypillisiä tai merkittäviä esimerkkejä?**

*Tavoite: Kuvata yrityksen tarjoamat korjaavat toimenpiteet keskeisten ihmisoikeuskysymysten osalta joko yksittäistapauksissa tai yhteenvetona.*

Ahlstrom kertoo työturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, joiden avulla työturvallisuutta on saatu parannettua.<sup>105</sup>

Ahlstrom ei kerro tunnistaneensa työturvallisuuden lisäksi muita keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä kerro muista raportointikauden aikaisista korjaavista toimenpiteistä.

103 Ahlstrom Oyj. (10.4.2024). Ahlstromin vastuullisuusjohtaja Johan Lunabban sähköpostiviesti.

104 Ahlstrom Oyj. (2024). Sustainability report 2023. S. 39. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

105 Ahlstrom Oyj. (2023). Purify and protect 2022, Sustainability report. S. 30. <https://www.ahlstrom.com/sustainability/sustainability-policies-and-commitments/>

## 4. Yhteenveto

Yritysten velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia on määritelty YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa. YK-periaatteet edellyttävät yrityksiltä sitoutumista ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Yrityksillä on lisäksi oltava käytössä prosessit, joilla ne kartoittavat arvoketjunsä, tunnistavat ketjuissa olevat ihmisoikeusriskit ja osallisuutensa niihin, sekä ryhtyvät toimenpiteisiin riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi. Tätä prosessia kutsutaan huolellisuusvelvoitteeksi.

Tässä raportissa on arvioitu globaalin kuitupohjaisia tuotteita valmistavan Ahlstromin huolellisuusvelvoiteprosessia. Arvioinnissa on käytetty Shift-asiantuntijakeskuksen kehittämää YK-periaatteiden raportointiviitekehystä. Kyseinen, kansainväliseksi standardiksi vakiintunut raportointiviitekehys on johdettu YK-periaatteista. Sen avulla yritykset voivat raportoida ihmisoikeuskysymyksistä ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevan vastuunsa mukaisesti, mutta se soveltuu myös yritysten vastuullisuustyön arvioimiseen.

Käytetyssä raportointiviitekehyksessä on kolme osaa. Ensimmäisessä (A-osa) tarkastellaan, miten raportoiva yritys ymmärtää vastuunsa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja miten se ilmaisee siitä johtuvat odotukset työntekijöilleen, liikekumppaneilleen ja yrityksille tai muille yhteisöille, jotka liittyvät suoraan sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin. Toisessa (B-osa) käsitellään sitä, miten yritys määrittelee ne keskeiset ihmisoikeuskysymykset, joihin sen toiminnassa ja raportoinnissa keskitytään. Osiossa keskitytään erityisesti niihin ihmisoikeuksiin, joihin yrityksen toiminnalla tai sen liikesuhteilla on potentiaalisesti suurimmat kielteiset vaikutukset. Viimeisessä (C-osa) osassa tarkastellaan yrityksen käytännön työtä B-osiossa tunnistettujen keskeisten ihmisoikeuskysymysten parissa.

**A-osassa** on arvioitu Ahlstromin ihmisoikeussitoumuksena yrityksen eettistä ohjeistusta (Code of Conduct) ja sen tavarantoimittajille tarkoitettua toimittajien eettistä ohjeistusta (Supplier Code of Conduct). Eettisessä ohjeistuksessaan Ahlstrom kertoo *kunnioittavansa* ja *edistävänsä* ihmisoikeuksia, mutta yritys ei ole sitoutunut YK-periaatteisiin eikä kuvaa huolellisuusprosessiaan. Ahlstromin ihmisoikeussitoumus menee kansainvälisiä standardeja pidemmälle, sillä ne eivät edellytä yrityksiltä (valtioiden vastuulle kuuluva) ihmisoikeuksien edistämistä. Tämä ei kuitenkaan näy Ahlstromin käytännön työssä. Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoi, että se on parhaillaan tekemässä kestävyysraportointidirektiivin edellyttämää kaksoisolennaisuusanalyysiä ja luomassa kehikkoa ihmisoikeustyölleen.

**B-osaa** koskevan arvion perusteella voidaan todeta, että Ahlstromin ihmisoikeusriskien arviointia koskevat prosessit ovat vielä alkutekijöissään. Yrityksellä on pitkät ja useaan eri riskimaahan ulottuvat arvoketjut, joista se ei anna julkisuuteen juuri mitään tietoja. Yritys ei myöskään ole vielä selkeästi määritellyt sen liiketoimintaan liittyviä keskeisiä ihmisoikeus-

keuskysymyksiä. Keskeisten ihmisoikeuskysymysten, eli niiden joihin yrityksen toiminta tai liikesuhteet uhkaavat vaikuttaa vakavimmin kielteisesti, tunnistaminen on tärkeää, jotta yritys voi priorisoida toimenpiteensä oikein YK-periaatteiden mukaisesti. Tarkoituksena ei ole, että yritys jättää huomioimatta mitään ihmisoikeuskysymyksiä, mutta arvioiminen ja priorisoiminen auttaa yritystä kohdentamaan sen toimia ja resursseja, jos se ei voi puuttua kaikkiin vaikutuksiin kerralla.

Koska Ahlstrom ei ole arvioinut ja priorisoinut toimintaansa liittyviä ihmisoikeusriskejä, eikä siten määritellyt sen toimintaan liittyviä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, näkyvät nämä puutteet myös arviointikehikon seuraavassa C-osiossa. Vastauksessaan Finnwatchille Ahlstrom kertoi, aloittaneensa tammikuussa 2024 EU:n kestävyysraportointidirektiivin edellyttämän kaksoisolennaisuusanalyysin ja että yrityksen on tarkoitus tutkia seuraavaksi tarkemmin, löytyykö erityisiä ihmisoikeuskysymyksiä, joihin sen olisi syytä keskittyä. On siis mahdollista, että Ahlstrom tulee näissä käynnistämässään prosesseissa korjaamaan huolellisuusprosessinsa puutteita.

**C-osaa** koskevan arvion mukaan Ahlstromilla ei tällä hetkellä ole keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä varten tehtyjä menettelytapaohjeita.

Kokonaisuutena arvioiden Ahlstromin ihmisoikeussitoumus on vielä keskeneräinen, sillä yritys ei sitoudu siinä YK-periaatteisiin, eikä myöskään kuvaa ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusprosessiaan. Myös huolellisuusveloitteen edellyttämä käytännön työ on vielä alkuvaiheissaan. Tästä johtuen Ahlstrom ei ole tunnistanut keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiään, eikä sillä ole menettelytapaohjeita niihin puuttumiseksi. Yritys ei myöskään raportoi näihin liittyvästä työstä ja tuloksista.

Keskeinen osa tätä työtä on myös sidosryhmien kuuleminen, erityisesti vaikutusten kohteena olevien ryhmien osalta. Ahlstrom ei vaikuta aktiivisesti kuulevan näitä sidosryhmiä ihmisoikeustyössään. Kuulemista vaikeuttaa myös se, että Ahlstromin arvoketjut ovat pitkälti läpinäkymättömiä. Yritys ei ole julkaissut tietoja tavarantoimittajistaan tai käyttämiensä raaka-aineiden alkuperästä. Ahlstrom ei myöskään ole kuvannut huolellisuusveloitteprosessiin kuuluvia niin sanottuja remedy-prosesseja, joiden avulla haitallisten ihmisoikeusvaikutusten kohteeksi joutuneille ihmisille voitaisiin hyväksyttävällä tavalla tarjota korjaavia ja korvaavia toimenpiteitä.



# 5. Suositukset

## Ahlstromille

- Ahlstromin tulee sitoutua YK-periaatteisiin ja käynnistää niiden mukainen huolellisuusprosessi.
- Osana ihmisoikeussitoumusta Ahlstromin voi olla hyödyllistä tunnistaa ja tuoda esiin ryhmiä, joita se pitää erityisen tärkeinä omien ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevien ponnistelujensa kannalta.
- Ahlstrom kertoo tunnistaneensa, että suurin riski "epäeettiselle toiminnalle aiheutuu sen toimitusketjussa ensimmäisen portaan jälkeen, erityisesti tasoilla 2 ja 3 Aasiassa". Ahlstromin tulee lisätä läpinäkyvyyttä sen arvoketjuissa julkaisemalla tiedot sen materiaalitoimittajista. Tiedon avoimuus on keskeinen keino, jota hyödyntäen sidosryhmät voivat tuoda yhtiöiden tietoon arvoketjuissa olevia epäkohtia. Ilman avoimia tietoja arvoketjuista, monet haitalliset ihmisoikeus- ja ympäristövaikutukset voivat jäädä pimentoon eikä yritysten käyttöön ottamien huolellisuusvelvoiteprosessien vaikuttavuutta voida arvioida käytännön tasolla.
- Ahlstromin tulee viestiä uudesta ihmisoikeussitoumuksestaan erityisesti niille sidosryhmille, joiden ihmisoikeuksien toteutumiseen yrityksen toiminta mahdollisesti vaikuttaa. Tällaisia ovat esimerkiksi yrityksen arvoketjun tuottajat ja työntekijät, heitä edustavat järjestöt ja muut paikalliset yhteisöt. Ahlstromin tulisi myös kommunikoida niistä rajoitteista, joita sitoumuksen levittämiseen liittyy ja tehdä suunnitelma rajoitteiden ratkaisemiseksi. Voidaan perustellusti arvioida, että yrityksen nykyiset englanninkieliset sitoumukset eivät saavuta vaikutusten kohteena olevia ryhmiä. Yritykseltä odotetaan erillisiä ponnisteluja sen sitoumuksen levittämiseksi vaikutusten kohteena olevien ryhmien tietoon.
- Ahlstromin tulee välittää tietoa ihmisoikeussitoumuksen merkityksestä liikekumppaneilleen, tavarantoimittajilleen, asiakkailleen ja muille kumppaneilleen, jotta nämä kiinnostuisivat ja motivoituisivat tukemaan sitoumuksen täytäntöönpanoa omilla päätöksillään ja toimillaan. Ahlstromin tulee jatkaa sen oman henkilöstön ihmisoikeusosaamisen vahvistamista. Tarvittaessa yrityksen tulee tarjota tukea oman arvoketjunsä toimijoille kuten tavarantoimittajille ja alihankkijoille niiden omien huolellisuusvelvoiteprosessien käynnistämiseen ja kehittämiseen.
- Ahlstromin tulee sisällyttää sidosryhmien merkityksellinen kuuleminen osaksi sen riskienarviointiprosessia.

- Ahlstromin tulee määritellä selkeästi sen liiketoimintaan liittyvät keskeiset ihmisoikeuskysymykset ja luoda menettelytapaohjeet niitä varten. Menettelytapaohjeet liittyvät yrityksen tunnistamiin, sen toiminnassa tai toimialalla keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin. Menettelytapaohjeissa Ahlstromin tulisi kertoa millaisilla toimenpiteillä ja prosesseilla se pyrkii puuttumaan niihin keskeisiin ihmisoikeuskysymyksen liittyviin riskeihin ja haitallisiin vaikutuksiin, joita se on tunnistanut.
- Ahlstromin tulee kuvata raportointikauden aikaisia oppeja ja niiden pohjalta tehtyjä muutoksia sen tulevissa vastuullisuusraporteissa. Raportoinnissa tulee myös seurata ja raportoida muutoksista keskeisissä ihmisoikeuskysymyksissä.
- Ahlstromin tulee huolehtia, että kaikilla sen arvoketjun piirissä olevilla henkilöillä on käytössään valituskanava mahdollisista kielteisistä ihmisoikeusvaikutuksista ja haitallisista ympäristövaikutuksista raportointiin. On tärkeää raportoida siitä, miten Ahlstrom rohkaisee ja opastaa käyttämään valituskanavia ja kehittää niitä asianosaisia kuullen sekä miten kolmansien osapuolten valituskanavia käytetään Ahlstromin ihmisoikeustyössä.
- Kansainväliset yritys vastuustandardit edellyttävät, että jos haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia on päässyt tapahtumaan, ne korjataan ja/tai korvataan. Siksi Ahlstromin tulee liittää huolellisuusvelvoiteprosessiinsa myös korjaavat ja korvaavat toimenpiteet, eli niin sanotut remedy-prosessit.

## Yrityksille yleisesti

- Yritysten tulee ottaa käyttöön ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskeva huolellisuusvelvoiteprosessi, jossa ne kartoittavat arvoketjunsä, tunnistavat ketjuissa olevat riskit ja osallisuutensa niihin, sekä ryhtyvät toimenpiteisiin riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi. Olennaisena osana asianmukaista huolellisuutta yritysten tulee varmistaa, että mahdollisten vaikutusten kohteena olevia ryhmiä kuullaan merkityksellisellä tavalla. Käytännön apuna prosessin suunnitteluun ja siitä raportointiin yritykset voivat käyttää esimerkiksi tässä raportissa käytettyä YK-periaatteiden raportointiviitekehystä.
- Kansainväliset yritys vastuustandardit edellyttävät myös, että jos haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia on päässyt tapahtumaan, ne korjataan ja/tai korvataan. Siksi yritysten tulee liittää huolellisuusvelvoiteprosessiinsa myös korjaavat ja korvaavat toimenpiteet, eli niin sanotut remedy-prosessit.

## Poliittisille päättäjille Suomessa

- Yritysvastuudirektiivin kansallinen toimeenpano tulee käynnistää viipymättä ja Suomen tulee mahdollisuuksien mukaan korjata EU:n yritysvastuudirektiiviin jääneet puutteet kansallisessa lainsäädännössä.
- Yrityksiä tulee tukea ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevien huolellisuusvelvoiteprosessien käyttöönotossa. Yrityksille tarjottavia tukitoimia voivat olla esimerkiksi ohjeistuksen ja neuvonnan tarjoaminen. Neuvontaa tulisi keskittää esimerkiksi OECD-ohjeistojen jalkauttamisesta vastaavaan työ- ja elinkeinoministeriöön varaamalla ministeriölle tähän työhön riittävät resurssit.
- Toimitusketjujen läpinäkyvyyttä on edistettävä paitsi yritysvastuusäätelyn keinoin myös edistämällä tullitietojen yleisöjulkisuutta EU-tasolla.



Finnwatch ry  
Malminrinne 1B, 2. krs  
00180 Helsinki  
[info@finnwatch.org](mailto:info@finnwatch.org)  
[www.finnwatch.org](http://www.finnwatch.org)  
[@Finnwatch1](https://www.instagram.com/finnwatch1)