



Ihmisoikeuksista huolehtimassa

– Lohdan huolellisuusprosessin
arviointi

3/24

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

Finnwatch on 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: maaliskuu 2024

Kansikuva: Shutterstock, Katerina Maksymenko, muokkaus: Finnwatch

Sisältö

1. Johdanto.....	4
2. Luhta on Suomen suurin vaatealan yritys	4
3. Näin Luhdan huolellisuusvelvoiteprosessi arvioitiin	6
A. Ihmisoikeuksien kunnioittamisen hallinnointi	8
A1 Mitä yritys kertoo julkisesti sitoutumisestaan ihmisoikeuksiin?.....	8
A2 Miten yritys osoittaa ihmisoikeuksien olevan sille tärkeitä?	11
B. Raportoinnin painopisteen määrittely	14
B1 Ilmoita keskeiset ihmisoikeuskysymykset, jotka liittyvät yrityksen toimintaan ja liikesuhteisiin raportointikauden aikana.	15
B2 Kuvaa miten keskeisimmät ihmisoikeuskysymykset on tunnistettu, mukaan lukien sidosryhmiltä saatu tieto.	15
B3 Jos keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevassa raportoinnissa keskitytään tiettyihin maantieteellisiin alueisiin, selitä miten valinta tehtiin.	16
B4 Tunnista mahdolliset vakavat ihmisoikeusvaikutukset, joita ilmeni tai joihin puututtiin raportointijakson aikana, mutta jotka eivät kuulu keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin, ja selitä miten niihin on puututtu.....	16
C. Keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvä käytännön työ	17
C1 Onko yrityksellä menettelytapaohjeet sen tunnistamia keskeisimpiä ihmisoikeuskysymyksiä varten? Jos kyllä, mitä ne ovat?	18
C2 Mikä on yrityksen lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen keskeisten ihmisoikeuskysymykseen osalta?	19
C3 Miten yritys seuraa tapahtuneita muutoksia sen itselleen keskeiseksi tunnistamissa ihmisoikeuskysymyksissä?	21
C4 Miten yritys sisällyttää keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä koskevat havainnot päätöksentekoprosesseihin ja toimintoihin?	23
C5 Mistä yritys tietää, ovatko sen pyrkimykset käsitellä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä käytännössä tehokkaita?	24
C6 Miten yritys mahdollistaa tehokkaat korjaavat toimenpiteet (remedy), jos sen toimista tai päätöksistä keskeisten ihmisoikeuskysymysten osalta aiheutuu vahinkoa ihmisille?.....	25
4. Yhteenveto	27
5. Suositukset	29

1. Johdanto

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden (jatkossa YK-periaatteet)¹ 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 parhaillaan valmisteilla oleva yritysvastuudirektiivi² ja tammikuussa 2023 voimaan astunut kestävyysraportointidirektiivi³ 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 kevään 2024 aikana raporttisarjan, joissa 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 ensimmäisessä osassa tarkastellaan Luhta Sportswear Companyn (myöhemmin Luhta) ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoiteprosessia.

2. Luhta on Suomen suurin vaatealan yritys

Luhta on 1907 perustettu pukeutumiseen erikoistunut Suomen suurin vaatealan yritys, joka omistaa lukuisia vaate- ja tekstiilibrändejä kuten Luhta, Icepeak, Ois, Rukka ja Torstai.

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 Direktiivistä saavutettiin trilogiassa poliittinen kompromissi joulukuussa 2023. Lopullista direktiiviä koskevaa äänestystä neuvostossa oli helmikuussa 2024 siirretty toistuvasti, ja direktiivin käsittelyn etenemistä koskevat yksityiskohdat ovat raportin julkaisuajankohtana vielä auki.

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>

Luhta-konsernin liikevaihto oli 245 miljoonaa euroa vuonna 2022⁴. Konsernin pääkonttori sijaitsee Lahdessa.

Suomen lisäksi Luhdan tärkeimmät markkinat ovat Saksa, Ranska, Itävalta ja Alankomaat. Luhdan tuotteita myydään noin 7 000 myyntipisteessä noin viidessäkymmenessä maassa. Sillä on myös 64 omaa myymälää. Luhdan valikoimiin tulee vuosittain yli 8 000 uutta tuotetta. Omia työntekijöitä Luhdalla on noin 1 240.⁵

Suurin osa Luhdan tuotteista valmistetaan Kiinassa, jossa Luhdalla on myös oma tehdas. Valmistusta on myös muualla kuten esimerkiksi Intiassa, Portugalissa ja Italiassa. Vuonna 2023 julkaistun listan mukaan Luhdalla on 123 sopimusvalmistajaa 19 maassa. Kiinassa valmistajia on 85, joista yksi on Luhdan omassa omistuksessa oleva Luhta Sportswear (Suzhou) Co, Intiassa 8, Portugalissa 4, Italiassa 4 ja loppuissa valmistusmaissa yksi tai kaksi sopimusvalmistajaa. Lista kattaa niin sanotun ensimmäisen portaan, eli toimittajat, jotka valmistavat lopullisen tuotteen. Luhta ei kerro toisen, kolmannen tai sitä alempien portaiden toimittajista, eli esimerkiksi sen vaatteisiin käytettävien kankaiden, lankojen tai niiden raaka-aineiden toimittajista.⁶

Luhtaa on usein arvosteltu sen vastuullisuustyön puutteista. Esimerkiksi Valtioneuvoston vuonna 2021 teettämässä SIHTI-arvioinnissa Luhta sai 0/100 pistettä. Arviossa huomiointiin YK-periaatteiden mukainen ihmisoikeussitoumus ja ihmisoikeushuolellisuusvelvoitteen juurruttaminen sekä näihin liittyvät käytännöt.⁷ Luhta on niin ikään ollut häntäpäässä Eettisen kaupan puolesta ry:n suomalaisten vaateyritysten vastuullisuutta koskevissa vertailuissa.⁸ Finnwatch on puolestaan kirittänyt Luhtaa muun muassa kehittämään päästöraportointinsa kattavuutta ja läpinäkyvyyttä.⁹ Viime vuosina Luhta on kehittänyt vastuullisuustyötään sekä sen läpinäkyvyyttä muun muassa julkaisemalla tehdaslistansa ja ensimmäiset vastuullisuusraporttinsa.

4 Luhta Sportswear Company. (28.3.2023). Luhta investoi ja kasvatti liikevaihtoaan. Haettu 30.10.2023 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/news>

5 Luhta Sportswear Company. (n.d.). Sadan vuoden kokemuksella. Haettu 2.11.2023 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/about-us>

6 Luhta Sportswear Company. (Toukokuu 2023). List of contract manufacturers. Haettu 27.11.2023 osoitteesta <https://view.taiqa.com/luhta/lscsupplierlist662023#/page=1>

7 Tran-Nguyen E., Halttula S., Vormisto J., et. al. (2020). Suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tila (SIHTI) -hanke. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:57. S. 56. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162648>

8 Eettisen kaupan puolesta ry. (14.12.2021). Ränkkää brändi: Yksikään yritys ei jäänyt tänä vuonna nolliille. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://eetti.fi/2021/12/14/rankkaa-brandi-yksikaan-yritys-ei-jaanyt-tana-vuonna-nollille/>

9 Finnwatch ry. (11.2.2022). Skarppaako Luhta? Ilmastoraportointi ei ainakaan vielä vakuuttanut. Haettu 2.11.2023 osoitteesta <https://finnwatch.org/fi/blogi/skarppaako-luhta-ilmastoraportointi-ei-ainakaan-vielae-vakuuttanut>

3. Näin Luhdan huolellisuusvelvoiteprosessi arvioitiin

Tässä raportissa tarkastellaan Luhdan ihmisoikeuksia koskevaa asianmukaisen huolellisuuden prosessia. Asianmukaisen huolellisuuden prosessi muodostaa yritysvastuun peruskehikon niin valtioiden hyväksymissä YK:n yrityksii ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa kuin valtioiden yrityksille esittämässä OECD:n monikansallisia yrityksiä koskevissa toimintaohjeissa. OECD on lisäksi kehittänyt asianmukaista huolellisuutta ja vastuullista liiketoimintaa koskevia toimialakohtaisia ohjeita yrityksille, jotka toimivat riskialoilla, kuten vaate- ja jalkineiteollisuudessa¹⁰.

Tämän luvun rakenne vastaa Shift-asiantuntijakeskuksen kehittämää YK-periaatteiden raportointiviitekehystä (The UN Guiding Principles Reporting Framework)¹¹, joka on vakiintunut huolellisuusvelvoitteen noudattamisesta raportoinnin kansainväliseksi standardiksi. Shift on voittoa tavoittelematon järjestö, joka tekee laajaa yhteistyötä YK:n ohjaavien periaatteiden edistämiseksi. Sen perustaja ja puheenjohtaja vuosina 2011–2021 oli YK-periaatteet kehittänyt professori John Ruggie.¹² Shiftin raportointiviitekehystä käyttävät monet suuret monikansalliset yritykset kuten Ericsson¹³, Stora Enso¹⁴ ja Unilever¹⁵.

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

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>

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 potentiaalisti suurimmat kielteiset vaikutukset.
- **C-osa** kattaa yrityksen määrittelemiin, 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 veloitteen raportoida huolellisuusvelvoiteprosessia koskevista tiedoista ESRS-kestävyysraportointistandardin mukaisessa: "katsauksessa jossa selitetään, miten ja missä sen kestävyys selvityksessä otetaan huomioon sen soveltamat due diligence -prosessin keskeiset näkökohdat ja vaiheet, jotta voidaan kuvata yrityksen tosiasialliset due diligence -käytännöt"¹⁶. Kestävyysraportointidirektiivissä viitataan myös yleisesti hyväksytyihin vastuullisuusraportointistandardeihin ja -viitekehyksiin. Tällainen on esimerkiksi tässä raportissa käytetty YK-periaatteiden raportointiviitekehysten mukainen raportointirakenne, joka käy läpi huolellisuusveloitteen YK:n ohjaavien periaatteiden mukaan ja on hyödynnettävissä raportointidirektiivin huolellisuusveloitetta ja sosiaalisia standardeja koskevissa tiedonantovaatimuksissa (ESRS 2 ja ESRS S1-S4). YK-periaatteiden raportointiviitekehys auttaa yrityksiä myös valmistautumaan EU:ssa parhaillaan viimeistelyssä olevan yritys vastuudirektiivin (CSDDD) vaatimusten täyttämiseen.

Raportissa läpikäytävä YK-periaatteiden raportointiviitekehukseen perustuva tarkastelu pohjautuu Luhdan verkkosivuilta¹⁷ löytyviin julkisiin materiaaleihin kuten yrityksen ihmisoikeussitoumukseen, vastuullisuusraportteihin ja eettiseen ohjeistukseen. Luhta on saanut raportin etukäteen nähtäväksi ja tarkistettavaksi, ja sillä on myös ollut mahdollisuus täydentää tietoja.

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

¹⁷ Luhta. (n.d.). Vastuullisuus. Haettu 21.12.2017 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsibility>

A. Ihmisoikeuksien kunnioittamisen hallinnointi

Arvioinnin ensimmäinen osio keskittyy yrityksen ihmisoikeussitoumukseen. YK-periaatteiden mukaan yrityksen vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia perustuu ihmisoikeussitoumukseen, jossa yritys kertoo täyttävänsä tämän vastuun¹⁸. Sitoumuksessa yritys sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja kuvaa, miten se aikoo tehdä niin. Yritys voi esimerkiksi 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.¹⁹

Julkisen sitoumuksen lisäksi osiossa tarkastellaan myös sitä miten yritys viestii sitoumuksesta 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.

Alkuperäisellä arviointihetkellä Luhdalla ei vielä ollut selkeää julkaistua ihmisoikeussitoumusta.²⁰ Luhta sai Finnwatchin arvioinnin kommentoitavaksi 22.1.2024, minkä jälkeen (31.1.2024) se julkaisi verkkosivuillaan dokumentit, jotka muodostavat sen ihmisoikeussitoumuksen. Näihin kuuluu varsinaisen ihmisoikeussitoumuksen (Luhta Human Rights

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

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

20 Ennen varsinaisen ihmisoikeussitoumuksen julkaisemista lähimpänä sellaista oli Luhdan eettinen ohjeistus (Code of conduct), jossa kerrottiin, että yrityksen toimintaperiaatteet perustuvat muun muassa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksiin. Eettisessä ohjeistuksessa ei kuitenkaan todettu suoraan, että Luhta on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Tästä syystä yrityksen vuoden 2023 vastuullisuusraportin GRI-indeksitaulukossa todetaan, että ”Luhdan eettiset toimintaohjeet eivät erikseen viittaa ihmisoikeuksiin, due diligence- tai varovaisuusperiaatteeseen”.

Commitment²¹) lisäksi myös eettinen ohjeistus sen toimittajille (Supplier and partner code of conduct²²), työoikeuksia koskeva ohje (Labour rights policy²³) sekä lapsityötä, modernia orjuutta ja ihmiskauppaa koskeva sitoumus (Child labour, modern slavery and human trafficking statement²⁴). Samalla julkaistiin myös muun muassa ympäristöä, eläinten oikeuksia ja kiellettyjä materiaaleja koskevat linjaukset. Finnwatchille antamassaan vastauksessa²⁵ Luhta kertoo viimeistelleensä kokonaisuuden joulukuun 2023 ja tammikuun 2024 aikana²⁶.

Edellä mainituissa asiakirjoissa Luhta kertoo sitoutuvansa ihmisoikeuksiin, ilmaisee sitoumuksesta johtuvat odotukset työntekijöilleen ja liikekumppaneilleen sekä kuvaa huolellisuusveloitteprosessia, joka sillä on käytössä.

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.

Luhdan ylin johto, eli toimitusjohtaja hyväksyy yrityksen ihmisoikeussitoumuksen muodostavat politiikat ja eettiset ohjeistukset. Yrityksen vastuullisuusstrategian ja -tavoitteet hyväksyy johtokunta yhdessä toimitusjohtajan kanssa ja eettiset ohjeistukset ja politiikat on allekirjoittanut Luhta Sportswear Companyn toimitusjohtaja Juha Luhtanen.

Luhta on julkaissut uudet sen toimittajia sitovat eettiset ohjeet sekä ihmisoikeuksiin liittyvät politiikat 31.1.2024.²⁷ Luhta kertoo päivittävänsä eettistä ohjeistusta vuosittain.²⁸

21 Luhta Sportswear Company. (12.12.2023). Luhta Human Rights Commitment. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

22 Luhta Sportswear Company. (31.1.2024). Labour rights policy. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

23 Luhta Sportswear Company. (31.1.2024). Supplier and partner code of conduct. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

24 Luhta Sportswear Company. (31.1.2024). Child labour, modern slavery and human trafficking statement. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

25 Luhta Sportswear Company. (19.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

26 Luhdan mukaan sen ihmisoikeussitoumus koostuu Supplier Code of Conductista ja sen liitteistä (yritysvastuuverkosto Amfori BSCI:n Amfori BSCI Code of Conduct 2021, Human Rights Commitment, Child Labour, Modern Slavery and Human Trafficking Statement, Labour Rights Policy, Suomen tekstiili- ja muoti ry:n Restricted Substances list, Environmental Policy, Animal Welfare Policy).

27 Luhta Sportswear Company. (n.d.). Responsible production. Haettu 12.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

28 Luhta Sportswear Company. (31.1.2024). Supplier and partner code of conduct. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

Luhta kertoi Finnwatchille sähköpostitse hyödyntäneensä ihmisoikeuspolitiikkajensa kehittämisessä ulkopuolista asiantuntemusta.²⁹

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.

Luhta kertoi vastauksessaan Finnwatchille, että yrityksen ihmisoikeussitoumukseen kuuluva Luhdan eettinen ohjeistus toimittajille (Supplier Code of Conduct) keskittyy Luhdan arvoketjun työntekijöihin.³⁰ Luhta ei määrittele tarkemmin onko se tunnistanut tiettyjä ryhmiä, joiden ihmisoikeuksien toteutumista sen eettisillä ohjeilla pyritään varmistamaan.

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).

Luhta kertoo yrityksen toimintaohjeista työntekijöille oman intranetin kautta sekä uusien työntekijöiden perehdytysprosessissa.³¹ Lisäksi Luhta edellyttää liikeympäristönsä allekirjoittamaan eettisen ohjeistuksen³² ja kertoo vastauksessaan Finnwatchille velvoittavansa toimittajiaan viestimään ihmisoikeussitoumuksista niille, joiden oikeuksia sitoumus koskee³³. Eettisessä ohjeistuksessa todetaan, että sitä sovelletaan Luhtaan itseensä ja että sen vaatimustenmukaisuus on pakollista kaikille yhteistyökumppaneille: sopimustoimittajille, alihankkijoille, palveluntarjoajille ja muille liikeympäristönsä.³⁴

29 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

30 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

31 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 101. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

32 Luhta Sportswear Company. (31.1.2024). Supplier and partner code of conduct. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

33 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

34 Luhta Sportswear Company. (31.1.2024). Supplier and partner code of conduct. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo, että sillä on toimittajille ohjeet eettisen ohjeistuksen täytäntöönpanoon ja että se kouluttaa omaa henkilöstöään.³⁵ Luhta ei itse viesti ihmisoikeussitoumuksesta niille, joiden oikeuksia sitoumus koskee.

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.

Luhdan mukaan sen operatiivista vastuullisuustyötä johtaa sisäinen vastuullisuustyöryhmä, jonka puheenjohtajana toimii vastuullisuusjohtaja. Vastuullisuustyöryhmään kuuluu Luhdan vastuullisuusorganisaation lisäksi toimitusjohtaja, tuotantojohtaja, tuotedivisioonan johtaja, brand manager, markkinointijohtaja, lakipalveluiden johtaja, legal counsel sekä myös Luhdan Kiinan suomalainen toimitusjohtaja, jolle Luhdan oma North Star -auditointeja tekevä organisaatio raportoi toimitusketjun valvonnan osalta. Työryhmä kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Työryhmä seuraa kaikkia yrityksen vastuullisuusprojekteja. Lisäksi sen kerrotaan tarkastelevan meneillään olevia kehitysprojekteja ja työskentelevän vastuullisuusohjelmassa asetettujen tavoitteiden eteen.³⁶ Luhta ei kerro ihmisoikeuksiin liittyvien kehitysprojektien sisällöstä. Luhta sanoo, että viime kädessä yrityksen vastuullisesta toiminnasta vastaa jokainen työntekijä oman toimintansa osalta³⁷.

Luhta ei erikseen kuvaa miten yrityksen tapa järjestää päivittäinen ihmisoikeustyö auttaa sitä kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Luhta kuitenkin kertoo vastauksessaan kehittävänsä vastuullisuustyöryhmän raportointia muun muassa vastuualueiden ja resursoinnin osalta vuoden 2023 vastuullisuusraportissa³⁸.

35 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

36 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 29. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

37 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 29. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

38 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

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.

Luhdan vastuullisuusraportin mukaan vastuullisuusasiat ovat esillä sen johtoryhmässä ja hallituksessa sovitusti.³⁹ Vastauksessaan Finnwatchille Luhta tarkentaa, että sen hallitus valvoo ja ohjaa toimivaa johtoa säännönmukaisesti varmistaen, että yrityksellä on olemassa osaaminen, prosessit ja välineet ihmisoikeusriskien tunnistamiseen, mittaamiseen ja vähentämiseen tai poistamiseen. Luhdan mukaan hallituksen kanssa on läpikäyty viimeksi Luhdan raportoinnin kehittäminen sekä yritysvastuulainsäädännön vaikutukset ja toimenpidesuunnitelmat koskien yrityksen prosesseja.⁴⁰ Esimerkkejä ylimmän johdon käsittelyssä olleista ihmisoikeuskysymyksistä tai niistä seuranneista toimenpiteistä ei ole annettu tietoa.

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.

Luhta kertoo yrityksen toimintaohjeista työntekijöille oman intranetin kautta sekä uusien työntekijöiden perehdytysprosessissa.⁴¹ Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo lisäksi kouluttavansa omaa henkilöstöään ihmisoikeusteemoista. Luhta myös kertoo, että sillä on olemassa sisäinen eettinen toimintaohjeistus yrityksen henkilöstölle, ”jossa käsitellään Luhdan sitoutumusta kunnioittaa ihmisoikeuksia, sekä ihmisoikeuksiin liittyviä toimintaohjeita, joita jokaisen luhtalaisen tulee toiminnassaan noudattaa”.⁴² Luhta ei kuvaa toimintaohjeiden sisältöjä tarkemmin.

39 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 29. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

40 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024,16.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

41 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 101. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

42 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä 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.

Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo, että sen päivitetystä toimittajien eettisessä ohjeistuksessa kerrotaan mitä yritys edellyttää sen toimittajilta. Ohjeistuksessa Luhdan kumppaneita kehoitetaan ottamaan käyttöön riskiperusteinen huolellisuusvelvoiteprosessi, jotta ne voivat tunnistaa ja arvioida toimintansa ihmisoikeuksiin liittyvät vaikutukset ja riskit ja toteuttaa riittävät toimenpiteet ihmisiin kohdistuvien haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi, lieventämiseksi ja korjaamiseksi. Toimittajien eettisen ohjeistuksen lisäksi Luhdalla on toimittajille sisäiset ohjeet eettisen ohjeistuksen noudattamiseksi (Instructions to help you with our new Supplier Code of Conduct), jossa muun muassa kerrotaan ohjeistukseen tehdyt päivitykset, sekä kehoitetaan toimittajaa tiedottamaan ja kouluttamaan omaa henkilöstöään eettisestä ohjeistuksesta ja Luhdan oman valituskanavan käytöstä, josta ohjeessa kerrotaan lyhyesti.⁴³ Luhta ei kerro tarjoaako se itse tukea arvoketjunsä toimijoille huolellisuusvelvoitteen mukaisen prosessin käynnistämiseen tai esimerkiksi koulutusta siitä millaisista asioista sen omaan valituskanavaan voi tehdä ilmoituksia.

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.

Luhta ei kerro vastuullisuusraportissaan raportointikauden aikana kertyneistä ihmisoikeuksia koskevista opeista tai niiden pohjalta tehdyistä muutoksista. Luhdan vastuullisuusraportissa kerrotaan, että yrityksen hallitus ei tee itsearviota vastuullisuusasioiden hallinnan suhteen⁴⁴.

43 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

44 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 99. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

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.⁴⁵

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.⁴⁶ Ihmisoikeuskysymysten tarkastelu tulee ulottaa yrityksen koko arvoketjuun. Vaate- ja tekstiilialan yrityksillä keskeiset ihmisoikeuskysymykset voivat liittyä esimerkiksi riskiraaka-aineiden, kuten puuvillan, pitkiin tuotantoketjuihin ja niissä oleviin ihmisoikeusongelmiin.

Luonteva tapa keskeisten ihmisoikeuskysymysten tunnistamiseen voi yritykselle olla käydä läpi sen maakohtaisia riskejä. Esimerkiksi Luhdan tuotanto tapahtuu pääosin Kiinassa, joka on maailman suurin vaatteiden ja tekstiilien viejä. Kiina on korkean riskin maa, jossa ihmisoikeustilanteen on raportoitu huonontuneen⁴⁷ ja esimerkiksi Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestön (ITUC) Global Rights Indexin 2023 mukaan työntekijöiden oikeudet ovat Kiinassa toiseksi huonoimmalla tasolla 5.⁴⁸ Kiinan lisäksi Luhdan sopimusvalmistajien listalta löytyvistä alkuperämaista ainakin Bangladesh, Indonesia, Intia, Pakistan ja Turkki ovat maita, joissa vaateteollisuudessa on ihmisoikeusriskejä. Myös

45 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>

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

47 Human Rights Watch. (2023). World Report 2023. China. Events of 2022. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://www.hrw.org/world-report/2023/country-chapters/china>

48 Vertailun vuoksi ne ovat Suomessa ovat tasolla 1. ITUC. Global Rights Index. (2023). Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://www.globalrightsindex.org/en/2023>

esimerkiksi Italia on ollut esillä vaateteollisuuden työntekijöihin kohdistuvan hyväksikäytön takia⁴⁹.

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.

Luhta ei ole selkeästi määritellyt sen liiketoimintaan liittyviä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Luhta kertoo tiedostavansa, että sen vastuullisuusvaikutukset ulottuvat paljon sen omaa konsernia laajemmalle⁵⁰. Se kertoo myös tunnustaneensa, että suurin riski "epäeettiselle toiminnalle" aiheutuu sen toimitusketjussa ensimmäisen portaan jälkeen, erityisesti tasoilla 2 ja 3 Aasiassa.⁵¹ Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo, että se on työstämässä ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoiteprosessiin liittyvää tiekarttaa, raportointidirektiivin edellyttämää kaksoisolennaisuusanalyysiä sekä tarkempaa ihmisoikeusvaikutusten arvioita.⁵²

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.

Luhta ei kerro tunnustaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Luhta kertoo "tärkeiksi aiheiksi ja huoliksi" tunnistetun yhteistyön jatkuvuuden, vastuullisuuskyymykset sosiaalisten kysymysten ja ympäristön osalta sekä reilun hinnoittelun⁵³. Yritys ei kuvaa riskinar-

49 OHCHR. (6.10.2021). Statement at the end of visit to Italy by the United Nations Working Group on Business and Human Rights. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://www.ohchr.org/en/statements/2021/10/statement-end-visit-italy-united-nations-working-group-business-and-human-rights>

50 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 14. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

51 Luhta Sportswear Company. (12.12.2023). Child labour, modern slavery and human trafficking statement. Haettu 16.2.2024 osoitteesta <https://luhta.com/fi/fi/content/responsible-production>

52 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhtan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

53 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 38–40. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

viointiinsa liittyvää prosessia, eikä kerro mitkä ovat sen liiketoiminnan kannalta keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eli niitä joihin sen omassa toiminnassa tai arvoketjuissa kohdistuu suurin riski haitallisista ihmisoikeusvaikutuksista.

Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo, että sen julkistamissa politiikoissa (muun muassa child labour, modern slavery and human trafficking statement) on avattu jo tunnistettuja riskejä ja että se kehittää riskientunnistusprosessia⁵⁴. Luhta ei kuitenkaan kuvaa riskientunnistusprosessiaan eikä kerro eksplisiittisesti, ovatko lapsityö ja moderni orjuus sen tunnistamia keskeisiä ihmisoikeusriskejä.

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.

Vaikka Luhta viittaa raportissaan niin kutsuttuihin riskimaihin ja kertoo hyödyntävänsä niissä sijaitsevien tehtaiden työolojen arvioinnissa auditointi- ja sertifiointijärjestelmiä⁵⁵, Luhta ei raportoi riskimaihin perustuen. Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo tekevänsä ihmisoikeusvaikutusten arviointia, jossa huomioidaan myös riskimaat⁵⁶.

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.

Luhta ei kerro tunnistaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä myöskään sen omaan toimintaan tai liikesuhteisiin liittyvien keskeisten ihmisoikeuskysymysten ulkopuolella sattuneita muita vakavia ihmisoikeusvaikutuksia. Vastauksessaan Finnwatchille

54 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

55 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 76. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

56 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

Luhta kertoo tekevänsä ihmisoikeusvaikutusten arviointia ja kehittävänsä raportointia sen perusteella⁵⁷.

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.⁵⁸

Menettelytapaohjeet liittyvät yrityksen tunnistamiin, sen toiminnassa tai toimialalla keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin. Vaate- ja tekstiilialalla esimerkiksi elämiseen riittävä toimeentulo voi olla tällainen keskeinen kysymys. Menettelytapaohjeissa yritys kertoo millaisilla toimenpiteillä ja prosesseilla se pyrkii puuttumaan kyseiseen ihmisoikeuskysymykseen liittyviin riskeihin ja haitallisiin vaikutuksiin.

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.⁵⁹

Osana huolellisuusveloitetta 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 vuoropuhelu-

57 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

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

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

prosessia 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.⁶⁰

Potentiaaliset tai jo sattuneet haitalliset ihmisoikeusvaikutukset voivat sidosryhmien kuulemisen lisäksi nousta yrityksen tietoon myös valitusmekanismien kautta. Laadukas valitusmekanismi mahdollistaa sen, että vaikutusten kohteena olevat ihmiset ja ryhmät voivat esittää näkemyksiään siitä, millaista haittaa heille on aiheutunut tai saattaa aiheutua. Valitusmekanismien kautta saatava palaute ja sidosryhmien osallistaminen auttavat yritystä seuraamaan, kuinka tehokkaasti se on puuttunut ihmisoikeusvaikutuksiinsa.⁶¹

Jos yritys havaitsee aiheuttaneensa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia tai olleensa osallisena sellaisen 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 syntyä.⁶²

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.⁶³

Luhta ei kerro tunnistetuista keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä tai niitä varten tehdyistä menettelytapaohjeista.

Luhta kuitenkin viittaa vuoden 2021 vastuullisuusraportissaan vaatealalla usein tunnistettuun keskeiseen ihmisoikeuskysymykseen eli elämiseen riittäviin palkkoihin sekä niiden laskemisessa käytettävään Anker-metodologiaan. Luhdan mukaan sen omassa Kiinan

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

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

62 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>

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

Suzhoussa sijaitsevassa tehtaassa maksetaan ”selkeästi yli” Anker-metodologian mukaista elämiseen riittävää palkkaa, ja Luhta kertoi tekevänsä aktiivisesti töitä, jotta sen sopimusvalmistajien tehtaissa maksetaan vähintään laillista minimipalkkaa ja lailliset ylityökorvaukset. Lisäksi Luhta kertoo tutkivansa miten se saisi elämiseen riittävien palkkojen määrittelyyn käytetyn Anker-metodologian käyttöön myös sopimusvalmistajiensa tuotantolaitoksilla.⁶⁴

Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo kehittävänsä ihmisoikeusvaikutusten arviointia ja raportointiaan sen pohjalta. Vastauksessaan Luhta nimeää menettelytapaohjeiksi yrityksen sisäiset toimintaohjeet, toimittajien eettisen ohjeistuksen sekä ihmisoikeuksiin liittyvät politiikat.⁶⁵ Nämä dokumentit muodostavat kuitenkin Luhdan yleisen ihmisoikeussitoumuksen (ks. A-osio), eivätkä ne sisällä tietoa niistä konkreettisista toimenpiteistä ja prosesseista, joilla Luhta hallitsee keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiään.

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.

Luhta ei ole tunnistanut keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiään eikä kehittänyt niihin liittyviä erillisiä menettelytapaohjeita. Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo jalkauttavansa sen yleiseen ihmisoikeussitoumukseen kuuluvia menettelytapaohjeita koulutusten sekä sisäisen ja ulkoisen dialogin avulla⁶⁶.

C2 Mikä on yrityksen lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen keskeisten ihmisoikeuskysymykseen osalta?

Osiossa 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.

Luhta kertoo vuorovaikuttavansa toimittajien ja alihankkijoiden kanssa säännöllisten tapaamisten, sopimusneuvottelujen, auditointien, eettisen ohjeistuksen, messujen ja

64 Luhta Sportswear Company. (2022). Vastuullisuusraportti 2021. S. 24. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

65 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

66 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

whistleblowing-ilmoituskanavan kautta. Luhta kertoo myös tekevänsä aktiivista sidosryhmäyhteistyötä suomalaisten ja kansainvälisten etujärjestöjen ja yritysvastuuverkostojen kanssa ja kuvailee myös muita sidosryhmiä kuten työntekijät, sijoittajat, kuluttajat, toimitajat, oppilaitokset ja viranomaistahot.⁶⁷

Luhta ei kuvaa suoraan keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvää sidosryhmien osallistamista.

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.

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

Luhta kertoo tunnistavansa sidosryhmät, joihin sen toiminnalla on suurimmat vaikutukset⁶⁸, Luhta ei kuitenkaan selvennä mitä ja miten sidosryhmiä on osallistettu. Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo, että sen toiminnan ihmisoikeusvaikutukset ulottuvat omiin työntekijöihin, liikekumppaneihin ja toimitusketjun työntekijöihin, paikallisyhteisöihin, sekä asiakkaisiin ja loppukäyttäjiin. Luhta kertoo kehittävänsä raportointiaan tekeillä olevan ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin perusteella.⁶⁹

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.

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

67 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 36, 38, 96. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

68 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 35. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

69 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhtan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

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

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

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

Luhta raportoi sidosryhmädialogista, jossa sen mukaan esiin ovat nousseet huolet yhteistyön jatkuvuudesta, "vastuullisuuskysymyksistä" ja reilusta hinnoittelusta. Luhta kertoo käyvänsä "kahdensuuntaista keskustelua" ja kertovansa sidosryhmille, miten näiden näkemykset on otettu huomioon.⁷⁰

Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo lisäksi ottavansa henkilöstöltään vastaan aktiivisesti palautetta ja toteuttavansa erilaisia henkilöstökyselyjä, joiden pohjalta se kehittää toimintaansa. Luhta myös kertoo käyvänsä jatkuvaa dialogia sen sidosryhmien kanssa ja huomioivansa esiin nousevat ihmisoikeusaiheet sisäisessä kehitystyössään. Lisäksi Luhta kertoo huomioivansa whistleblowing-kanavan kautta tulevat ilmoitukset, mutta kertoo, että huomioitavia aiheita ei ole toistaiseksi kanavan kautta noussut esiin.⁷¹ Vastauksessa ei täsmennetä miten sidosryhmien näkemykset ovat vaikuttaneet yrityksen käsitykseen keskeisistä ihmisoikeuskysymyksistä tai niiden käsittelytapaan.

Yrityksen vastuullisuusraportissa kerrotaan, että Luhtan hallitus ei toimi vuorovaikutuksessa sidosryhmien kanssa hyväksyessään vastuullisuusstrategiaa tai valvoessaan vastuullisuuden toteutumista.⁷²

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

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

70 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 35. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

71 Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhtan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

72 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 99. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

Luhta kertoo edellyttävänsä sopimuskumppaneitaan sitoutumaan sen eettiseen ohjeistukseen ja kertoo valvovansa sen toteutumista omilla tarkastuksilla.⁷³ Luhta on listannut sosiaalisten vaikutusten osalta tavoitteikseen avoimuuden ja raportoinnin parantamisen sekä sisäisen North Star -auditointiprosessin päivittämisen vastaamaan paremmin sosiaalista vastuuta koskevia tavoitteita. Luhdan itse luoma North Star -prosessi pitää sisällään vähintään 11 erilaista vierailua kullekin toimittajalle tuotantokauden aikana. Vierailuissa käydään läpi eettisen ohjeistuksen pohjalta tehty 26 kohdan tarkistus, jolla varmistetaan, että tehdas toimii vastuullisesti. Tulosten perusteella tehdään tarvittaessa korjaavia toimia. Luhta kertoo, että vuoden 2022 aikana North Star -prosessin mukaisia valvontakäyntejä tehtiin yli 4 500. Yrityksen Kiinan organisaatiossa on yli 300 työntekijää, jotka vastaavat auditointiprosessista Kiinassa.⁷⁴

Luhta on myös vastuullisuusjärjestelmä Amfori BSCI:n jäsen, ja kertoo että sen tehtaata tarkastetaan ”pääasiallisesti Amfori BSCI-standardin mukaisesti vuosittain”. Amfori BSCI-auditoinneissa painotetaan Luhdan mukaan jatkuvaa parantamista ja toimittajien täytyy esittää ja toteuttaa kehittämissuunnitelmia havaittujen puutteiden korjaamiseksi.⁷⁵

Luhdan mukaan tärkeimmät löydökset tuodaan tapauskohtaisesti hallituksen tietoon. Vuonna 2022 hallituksen tietoon ei tuotu yhtään kriittistä havaintoa.⁷⁶ Koska Luhta ei ole tunnistanut sen toiminnan keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, ei voida myöskään arvioida vastaavatko yrityksen käytössä olevat vastuullisuustyökalut niihin.

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

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

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

Vuoden 2022 vastuullisuusraportissa Luhta kertoo, että sillä on käytössään menetelmiä, joilla varmistetaan palkkauksen olevan ”oikealla tasolla” läpi arvoketjun.⁷⁷ Luhta ei avaa

73 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 79. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

74 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 79. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

75 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 79. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

76 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 99. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

77 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 18. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

mainittuja menetelmiä tai kerro käyttäkö se palkan oikeatasoisuuden määrittelemisen edellä kohdassa C1 mainittua Anker-metodologiaa.

Luhta ei raportointinsa mukaan kerää systemaattisesti listaa vaatimustenmukaisuuden toteutumisesta (compliance-havainnot), eikä kuvaa raportointikauden aikaisia trendejä, kuten esimerkiksi tietyllä alueella tapahtuneita muutoksia auditointituloksissa tai jotakin tiettyä ihmisoikeusvaikutusta koskevien valitusten lisääntyminen tai vähentyminen.⁷⁸

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.

Luhta ei raportoi keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyvistä vakavista vaikutuksista.

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 Luhta kertoo kehittävänsä ihmisoikeuksia koskevaa huolellisuusvelvoiteprosessiaan avainhenkilöiden ihmisoikeuskoulutuksella sekä huolellisuusvelvoiteprosessin kehittämällä koulutuksen oppien mukaisesti. Lisäksi Luhta kertoo käyttävänsä ulkopuolista konsulttia apuna prosessin kehittämisessä ja ihmisoikeusvaikutusten arvioimisessa sekä kehittävänsä tietojärjestelmiään.⁷⁹ Luhta ei yksilöi vastauksessaan keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä.

⁷⁸ Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 99. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

⁷⁹ Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä 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.

Luhta 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.

Luhta ei kerro konkreettisista toimista lieventää keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyviä haitallisia vaikutuksia. Vastauksessaan Finnwatchille Luhta kertoo kehittävänsä prosessejaan ja ihmisoikeusvaikutustenarviointiaan ulkopuolisen asiantuntijan kanssa vuonna 2024. Lisäksi yritys kehittää toimenpidesuunnitelman tunnistettujen ihmisoikeusvaikutusten ehkäisyyn ja lieventämiseen.⁸⁰

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

Osiossa 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.

Luhta raportoi teettämiensä vastuullisuusauditointien lukumäärät, mutta ei kerro mitä kysymyksiä ne kattavat.⁸¹ Tämän lisäksi Luhta ei raportoi ihmisoikeussitoumuksensa toteutumista tai muista sen toimeenpanoon liittyvistä toimenpiteistä. Luhdan mukaan sen operatiivinen johto raportoi vastuullisuustavoitteiden saavuttamisesta sekä vastuullisuusstrategian muuttumisesta⁸², mutta Luhta ei kerro näistä julkisessa raportoinnissaan.

⁸⁰ Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

⁸¹ Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 13. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

⁸² Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 99. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

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.

Luhta ei ole määritellyt keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä kerro 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.

Luhta kertoo, että sen North Star -ohjelman auditointien tulosten perusteella toteutetaan tarvittaessa korjaavia toimia työolojen parantamiseksi⁸³, mutta se ei kerro auditointien tuloksista eikä 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.

Luhta ei kerro tunnistaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Vuonna 2022 Luhta otti käyttöön yhtiön sisäisen valituskanavan⁸⁴.

Luhta kertoo vastauksessaan Finnwatchille, että sen käyttöönottama valituskanava noudattaa EU:n whistleblowing-direktiiviä⁸⁵ ja on käytettävissä suomeksi, englanniksi ja ruot-

83 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 79. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

84 Luhta Sportswear Company. (2023). Vastuullisuusraportti 2022. S. 8. <https://luhta.com/fi/fi/content/reports-and-important-partners>

85 Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 1171/2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221171#Pdm46651396341968>

siksi. Luhta kertoo viestineensä kanavasta omille työntekijöilleen, yhteistyökumppaneilleen sekä toimittajille. Luhta kertoo vastauksessaan tarkastelevansa nykyisen ilmoituskanavan soveltuvuutta ja kehitysmahdollisuuksia vastata tulevassa yritys vastuudirektiivissä vaadittavaan valituskanavaan sekä mahdollisuuksia toteuttaa kanava myös kiinän, hindin sekä vietnamin kielellä. Luhta kertoo, että sen valituskanavan kautta ei ole noussut esiin huomioitavia aiheita. Yritys tiedostaa, että sen nykyistä valituskanavaa on kehitettävä tai sen rinnalle on luotava uusi kanava mahdollisista kielteisistä ihmisoikeusvaikutuksista ja haitallisista ympäristövaikutuksista raportoimiseen Luhdan toiminnan ja koko sen arvoketjun piirissä oleville henkilöille.⁸⁶

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 voidensa tuoda omasta näkökulmastaan esiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyviä ongelmia suoraan yritykselle, jotta se voi puuttua niihin.

Luhta kertoo vastauksessaan Finnwatchille kouluttavansa ilmoituskanavasta omaa henkilöstöään sekä ohjeistavansa Kiinan organisaatiota kanavan huomioimisessa käytännön työssä ja dialogissa yhteistyökumppaneiden kanssa. Vastauksessa kerrotaan painotettavan kanavan kautta tehtävien ilmoitusten anonymiteettia. Luhdan vastauksessa kerrotaan myös tiedostettavan, että kanavaa on kehitettävä tai sen rinnalle on luotava uusi kanava mahdollisista kielteisistä ihmisoikeusvaikutuksista ja haitallisista ympäristövaikutuksista raportoimiseen Luhdan toiminnan ja sen koko arvoketjun piirissä oleville henkilöille.⁸⁷

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

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

Luhta kertoo vastauksessaan Finnwatchille, että sen valituskanavan kautta ei ole tullut yhtään korjaavaa toimenpidettä vaativaa ilmoitusta. Kanava on käytössä tällä hetkellä suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi ja siihen tulleet valitukset käsitellään luottamuksellisesti yrityksen nimeämien henkilöiden toimesta.⁸⁸

⁸⁶ Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

⁸⁷ Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

⁸⁸ Luhta Sportswear Company. (8.2.2024). Luhdan henkilöstö- ja vastuullisuusjohtaja Annamaria Väli-Klemelän lähettämä sähköpostiviesti.

Luhta ei kerro miten se käsittelisi valitukset tai arvioisi toimien tehokkuutta. Luhta ei kerro korjaaviin toimenpiteisiin liittyvistä prosesseista.

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 saatutuihin tuloksiin liittyvää saatua tietoa, ja kertoa millaisia vaikutuksia sillä on ollut yrityksen toimintatapoihin, prosesseihin ja käytäntöihin.

Luhta ei kerro tunnustaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Luhta ei kerro raportointikauden aikaisista valituksiin tai huolenaiheisiin liittyvistä trendeistä tai muutoksista. Yritys ei ole saanut valituksia.

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.

Luhta ei kerro tunnustaneensa keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä, eikä kerro raportointikauden aikaisista korjaavista toimenpiteistä.

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 Suomen suurimman vaatealan yrityksen Luhdan huolellisuusvelvoiteprosessia. Arvioinnissa on käytetty Shift-asiantuntijakeskuksen kehittämää YK-periaatteiden raportointiviitekehystä. Kyseinen, kansainväliseksi standardiksi vakiintunut raportointiviitekehys on johdettu YK-periaatteista. Sen avulla yritykset voivat rapor-

toida 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 Luhdan ihmisoikeussitoumuksen muodostavia dokumentteja, jotka yritys julkaisi verkkosivuillaan tammikuussa 2024. Päivitettyjen dokumenttien myötä Luhta on sitoutunut selkeästi kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja kertoo hyödyntäneensä ulkopuolista asiantuntemusta ihmisoikeussitoumuksen teossa. Lisäksi sitoumuksessa kuvataan huolellisuusvelvoiteprosessia, joka Luhdalla on käytössä. Koska yrityksen ihmisoikeussitoumuksen muodostavat dokumentit ovat hyvin tuoreita, on niiden jalkauttaminen esimerkiksi vaikutusten kohteena oleville sidosryhmille vielä kesken eikä Luhta ole vielä ehtinyt raportoida niiden soveltamisesta saaduista kokemuksista.

B-osaa koskevan arvion perusteella voidaan todeta, että Luhdan ihmisoikeusriskien arviointia koskevat prosessit ovat vielä alkutekijöissään. Yrityksellä on pitkät ja useaan eri riskimaahan ulottuvat arvoketjut, mutta se ei ole vielä selkeästi määritellyt sen liike-toimintaan liittyviä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. 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 Luhta 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 Luhta kertoi, että se on parhaillaan työstämässä ihmisoikeuksia koskevaan huolellisuusvelvoiteprosessiin liittyvää tiekarttaa, raportointidirektiivin edellyttämää kaksoisolennaisuusanalyysiä sekä tarkempaa ihmisoikeusvaikutusten arvioita. On siis mahdollista, että Luhta tulee näissä käynnistämässään prosesseissa korjaamaan näitä puutteita.

C-osaa koskevan arvion mukaan Luhdalla ei ole keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä varten tehtyjä menettelytapaohjeita.

Kokonaisuutena arvioiden Luhta on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Sen huolellisuusvelvoitteen mukainen prosessi ja sen edellyttämä käytännön työ on kuitenkin vielä alkuvaiheissaan, eikä Luhta ole tunnistanut sen keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Koska Luhta ei ole tunnistanut toimintaansa liittyviä keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä se ei ole myöskään laatinut näihin liittyviä toimintaohjeita ja -politiikkoja. Tästä johtuen yrityksellä ei ole vielä työkaluja moniin vaate- ja tekstiilialan keskeisiin ihmisoikeusriskeihin puuttumiseksi eikä yritys myöskään raportoi näihin liittyvästä työstä ja tuloksista.

Keskeinen osa tätä työtä on myös sidosryhmien kuuleminen, erityisesti vaikutusten kohteena olevien ryhmien osalta. Luhdan nykyisiä valitusmekanismeja ei ole suunniteltu siten, että ne olisivat saavutettavia vaikutusten kohteena oleville ryhmille eikä yritys vaikuta aktiivisesti kuulevan näitä sidosryhmiä ihmisoikeustyössään. Sidosryhmien kuulemista vaikeuttaa myös se, että Luhdan arvoketjut ovat pitkälti läpinäkymättömiä. Yritys on julkaissut tiedot ensimmäisen portaan tavarantoimittajistaan, mutta ei juuri anna tietoa käyttämiensä raaka-aineiden alkuperästä. Luhta ei myöskään ole kuvannut huolellisuusvelvoiteprosessiin kuuluvia niin sanottuja remedy-prosesseja, joiden avulla haitallisten ihmisoikeusvaikutusten kohteeksi joutuneille ihmisille voitaisiin hyväksyttävä tavalla tarjota korjaavia ja korvaavia toimenpiteitä.

5. Suositukset

Luhdalle

- Luhdan tulee jatkaa työtään huolellisuusvelvoitteen mukaisen prosessin kehittämiseksi kehittämällä sen ihmisoikeussitoumusta. Luhdan voi olla hyödyllistä tunnistaa ja tuoda esiin ryhmiä, joita se pitää erityisen tärkeinä omien ihmisoikeuksien kunnioittamista koskevien ponnistelujensa kannalta, kuten sen arvoketjuissa työskenteleviä naisia tai arvoketjun alkupäässä työskenteleviä ihmisiä kuten esimerkiksi puuvillanviljelijöitä.
- Luhta kertoo tunnistaneensa, että suurin riski "epäeettiselle toiminnalle aiheutuu sen toimitusketjussa ensimmäisen portaan jälkeen, erityisesti tasoilla 2 ja 3 Aasiassa". Luhdan 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.

- Luhdan tulee viestiä uudesta ihmisoikeussitoumuksestaan erityisesti niille sidosryhmille, joihin yrityksen toiminta mahdollisesti vaikuttaa. Tällaisia ovat esimerkiksi yrityksen arvoketjun työntekijät, näitä edustavat ammattiliitot ja muut paikalliset yhteisöt. Luhdan 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.
- Luhdan tulee välittää tietoa ihmisoikeussitoumuksen merkityksestä liikekumppaneilleen, tavarantoimittajilleen, asiakkailleen ja muille kumppaneilleen, jotta nämä kiinnostuisivat ja motivoituisivat tukemaan sitoumuksen täytäntöönpanoa omilla päätöksillään ja toimillaan. Luhdan 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.
- Luhdan tulee sisällyttää sidosryhmien merkityksellinen kuuleminen osaksi sen riskienarviointiprosessia.
- Luhdan tulee määritellä selkeästi sen liiketoimintaan liittyvät keskeiset ihmisoikeuskysymykset ja luoda menettelytapaohjeet niitä varten. Menettelytapaohjeet liittyvät yrityksen tunnistamiin, sen toiminnassa tai toimialalla keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin. Vaate- ja tekstiilialalla esimerkiksi elämiseen riittävä toimeentulo voi olla tällainen keskeinen kysymys, johon Luhta on viitannutkin vuoden 2021 vastuullisuusraportissaan (ks. C1). Menettelytapaohjeissa Luhdan tulisi kertoa millaisilla toimenpiteillä ja prosesseilla se pyrkii puuttumaan niihin keskeisiin ihmisoikeuskysymyksiin liittyviin riskeihin ja haitallisiin vaikutuksiin, joita se on tunnistanut.
- Luhdan tulee kuvata raportointikauden aikaisia oppeja ja niiden pohjalta tehtyjä muutoksia sen tulevissa vastuullisuusraporteissa. Raportoinnissa tulee myös seurata ja raportoida muutoksista keskeisissä ihmisoikeuskysymyksissä.
- Luhdan tulee huolehtia, että kaikilla sen arvoketjun piirissä olevilla henkilöillä on käytössään valituskanava mahdollisista kielteisistä ihmisoikeusvaikutuksista ja haitallisista ympäristövaikutuksista raportoimiseen. On tärkeää raportoida siitä, miten Luhta rohkaisee ja opastaa käyttämään valituskanavia ja kehittää niitä asianosaisia kuullen sekä miten kolmansien osapuolten valituskanavia käytetään Luhdan ihmisoikeustyössä.
- Kansainväliset yritys vastuustandardit edellyttävät, että jos haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia on päässyt tapahtumaan, ne korjataan ja/tai korvataan. Siksi Luhdan 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 arvoketjuna, 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

- Suomen tulee asettua ilman ehtoja tukemaan joulukuussa saavutettua kompromissia yritys vastuudirektiivistä. Kun yritys vastuudirektiivi on hyväksytty, sen kansallinen toimeenpano tulee käynnistää viipymättä ja Suomen tulee korjata EU:n yritys vastuudirektiiviin 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 yritys vastuusäätelyn keinoin myös edistämällä tullitietojen yleisjulkisuutta EU-tasolla.



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