

# Schwerpunkt S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

Einordnung, praktische Tipps und Best Practices

---

Tabea Hosak

Nachhaltigkeitsexpertin  
Tanso



# Informationen zur Tanso Akademie

## Dauer

45 Minuten Input (aufgezeichnet) + 15 min Q&A.

## Aufzeichnung

Die Akademie wird aufgezeichnet. Die Aufzeichnung und Folien sind im Nachgang für unsere Kunden verfügbar.

## FAQ

Nutzen Sie die FAQ-Funktion, um Ihre Fragen zu stellen.

## Feedback

Wir freuen uns über Ihr Feedback – bitte nehmen Sie an der Umfrage in der Follow-Up E-Mail teil.

# Überblick über die Tanso Akademie

## Themen

CSRD Berichterstattung: Grundlagen & ESRS 2

E1: Klimawandel

S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

G1: Geschäftsführung  
E5: Kreislaufwirtschaft

E2: Umweltverschmutzung  
E3: Wasser- & Meeresressourcen  
E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme

S2: Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette  
S3: Betroffene Gemeinschaften  
S4: Verbraucher und Endnutzer

VSME

## Termine

30.04.2025



07.05.2025



14.05.2025

21.05.2025

11.06.2025

25.06.2025

02.07.2025

Immer um 10:30

# Inhalte dieser Folge

1 Einführung in S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

---

2 Fokus: Datenpunkte des S1

---

3 Zusammenfassung & Ausblick

---

4 Fragen & Antworten

# Inhalte dieser Folge

1 Einführung in S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

---

2 Fokus: Datenpunkte des S1

---

3 Zusammenfassung & Ausblick

---

4 Fragen & Antworten

# Die ESRS verpflichten in zwei allgemeinen und **zehn thematischen Standards** zur Offenlegung von fast **1.200 Datenpunkten**

Recap Session #1

**Übergreifende Standards**

- ESRS 1 Allgemeine Anforderungen (Keine Datenpunkte)
- ESRS 2 Allgemeine Angaben (#146)

**Environment**

- ESRS E1 Klimawandel (#156)
- ESRS E2 Umweltverschmutzung (#71)
- ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen (#51)
- ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme (#125)
- ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (#67)

**Social**

- ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens (Fokus heute, #198)
- ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (#71)
- ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften (#69)
- ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer (#69)

**Governance**

- ESRS G1 Unternehmensführung (#55)

#Datenpunkte

Typischerweise wesentlich

Stets obligatorisch

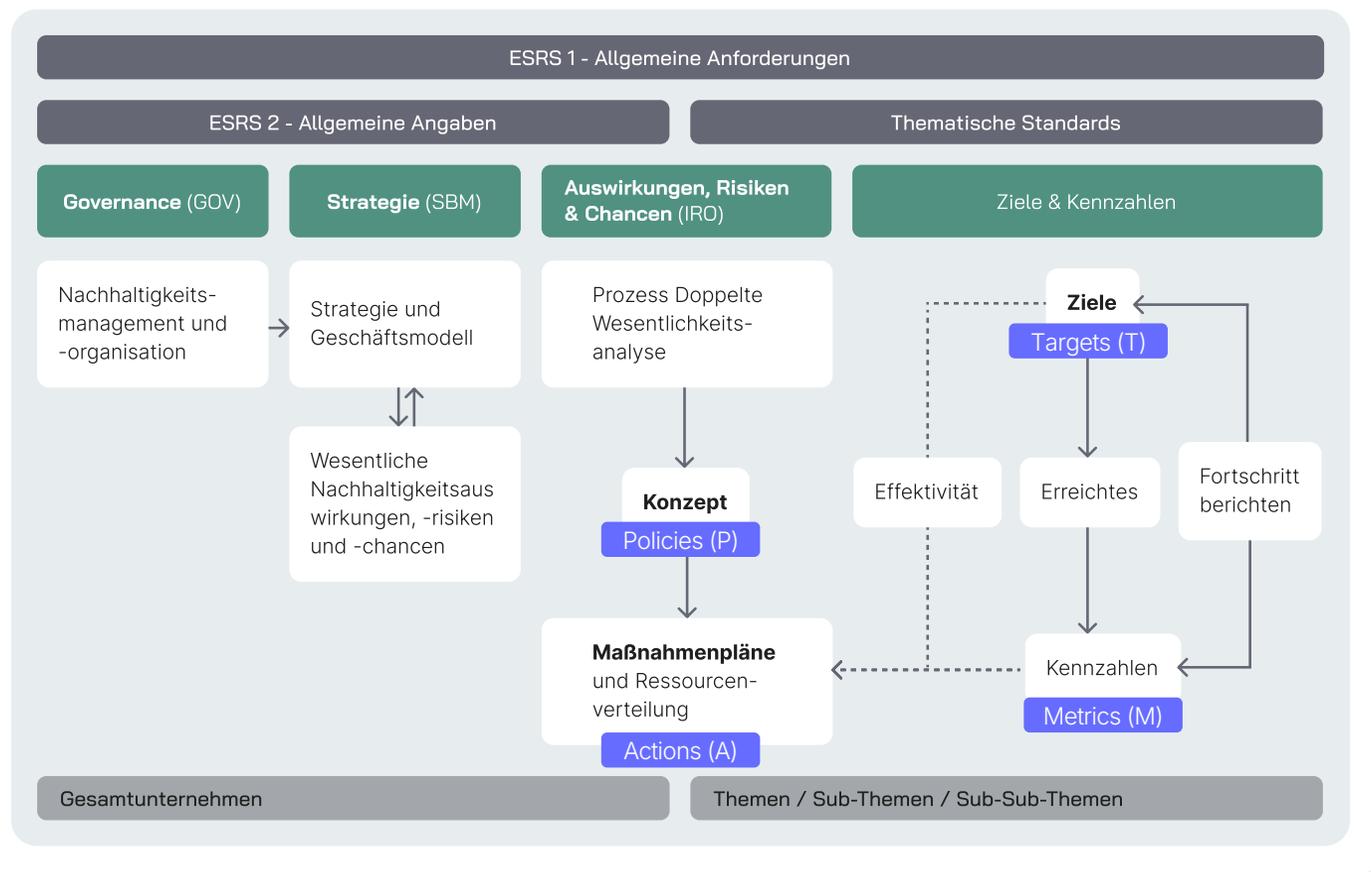
## Die Europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (ESRS)

- Entwickelt von **EFRAG** (European Financial Reporting Advisory Group), einer gemeinnützigen Organisation mit ExpertInnen für Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Legen die konkreten **Offenlegungspflichten** der CSRD fest
- Bestehen aus **2 allgemeinen** und **10 themenspezifischen** Standards
- ESRS 2 ist verpflichtend für alle Unternehmen. Alle anderen Standards hängen von der **Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA)** ab
- Insgesamt enthalten die ESRS 1178 Berichtspflichten (Datenpunkte)
- Besonders relevant für Industrieunternehmen: ESRS E1 (Klima) und S1 (eigene Mitarbeitende)

# Die **ESRS** mehr als reine Offenlegungspflichten – sie bilden die Grundlage für ein **nachhaltiges Managementsystem**

Recap Session #1

## Aufbau aller Standards



💡 Allgemeine Angaben

- **GOV** – **Governance**  
-> Infos zur Unternehmensführung
- **SBM** – **Strategy & Business Model**  
-> Infos zur Strategie
- **IRO** – **Impacts, Risks & Opportunities**  
-> Infos zur Ermittlung & Steuerung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen

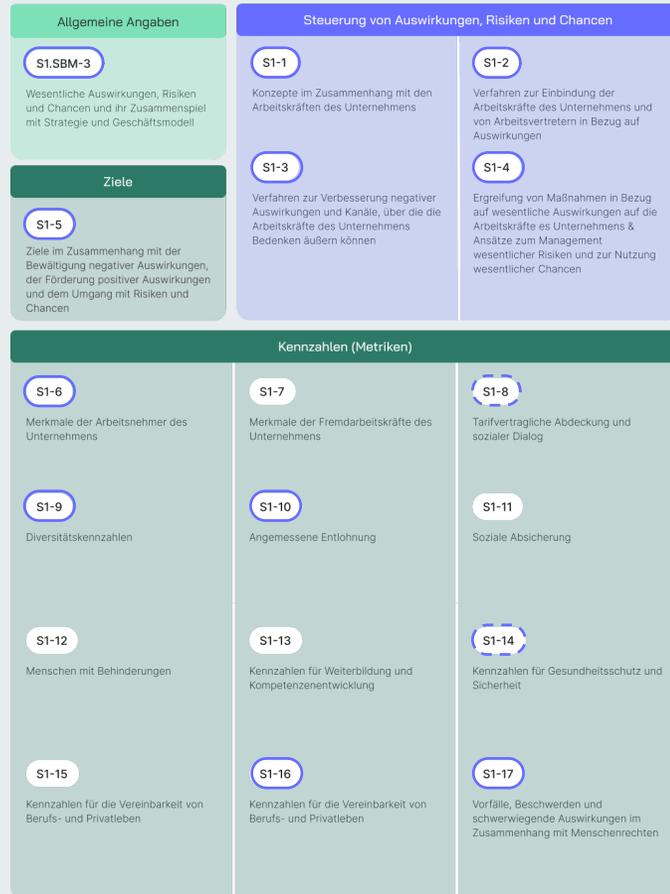
💡 Die sogenannten **PATs**

- **P** – **Policies** (Konzepte)
- **A** – **Actions** (Maßnahmen)
- **T** – **Targets** (Ziele)

kommen **in allen Themenstandards** vor. Dabei werden immer dieselben Angaben abgefragt.

Zusätzlich gibt es themenspezifische Kennzahlen (**M = Metrics**) pro Standard

# Aufbau ESRS S1: Arbeitskräfte des Unternehmens



= ab dem ersten Jahr berichtspflichtig (gestrichelt = tlw.)<sup>2</sup>

1) Disclosure Requirements | 2) all anderen unterliegen der Übergangsregelung für alle Unternehmen und sind im 1. verpflichtenden Jahr nicht berichtspflichtig

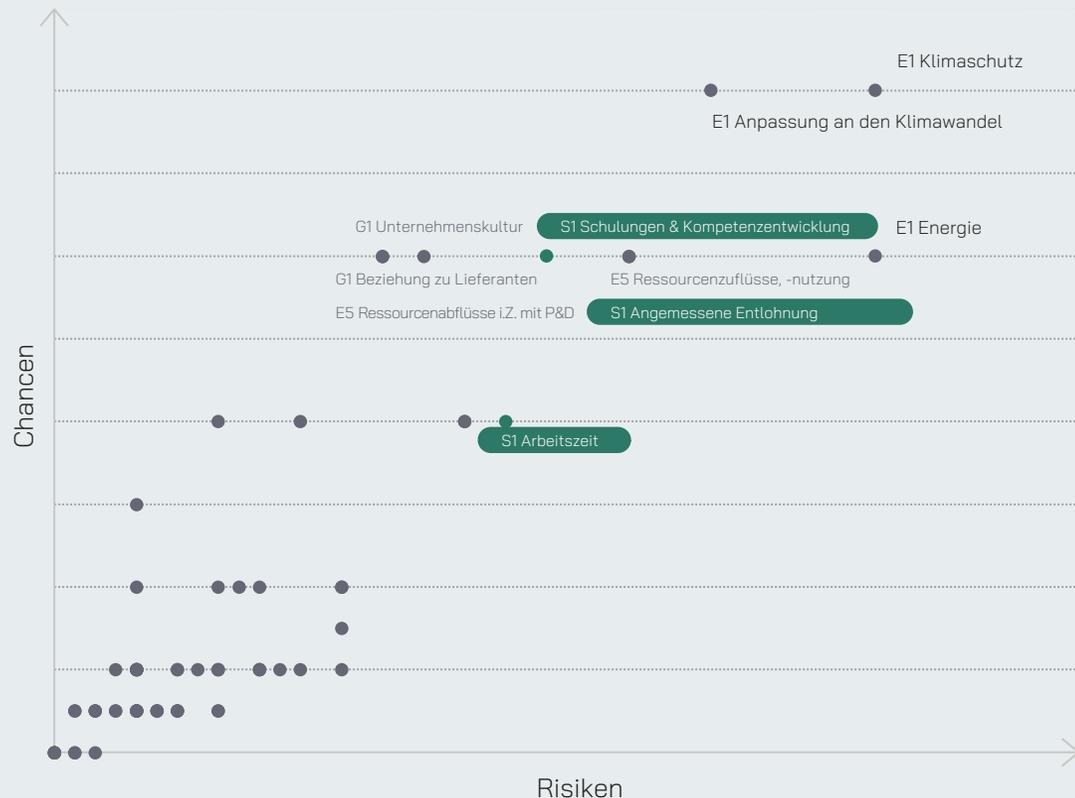
Datenpunkte sind in sogenannte Angabepflichten (DRs<sup>1</sup>) gegliedert

DR	Paragraph	Zugehörige AR	Name
S1.SBM-3	14	AR 6 - AR7	Alle Personen in der eigenen Belegschaft, die wesentlich vom Unternehmen betroffen sein können, sind im Offenlegungsumfang gemäß ESRS 2 enthalten
S1.SBM-3	14 a		Beschreibung der Beschäftigtentypen (intern/extern), die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sind
S1.SBM-3	14 b		Wesentliche negative Effekte in der eigenen Belegschaft
S1.SBM-3	14 c		Positive Auswirkungen von Tätigkeiten auf (Nicht-)Beschäftigte
S1.SBM-3	14 d	AR 44	Wesentliche Risiken und Chancen durch Auswirkungen und Abhängigkeiten von der Belegschaft
S1.SBM-3	14 e		Wesentliche Auswirkungen klimabezogener Übergangspläne auf Beschäftigte
S1.SBM-3	14 f i		Tätigkeiten mit erheblichem Risiko für Vorfälle von Zwangsarbeit
S1.SBM-3	14 f ii		Länder/Gebiete mit hohem Risiko für Zwangsarbeit
S1.SBM-3	14 g i		Tätigkeiten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit
S1.SBM-3	14 g ii		Länder/Gebiete mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit
S1.SBM-3	15	AR 8	Entwicklung eines Verständnisses für erhöhte Risiken bei bestimmten Beschäftigtengruppen
S1.SBM-3	16	AR 9	Zuordnung wesentlicher Risiken/Chancen zu bestimmten Beschäftigtengruppen
S1-L_01	19		Konzepte zum Umgang mit wesentlichen IROs in der eigenen Belegschaft
S1-L_02	19		Erläuterung wesentlicher Änderungen an Konzepten im Berichtsjahr
S1-L_03	AR10		Menschenrechtliche Verpflichtungen gegenüber der eigenen Belegschaft
S1-L_04	20		Umgang mit Menschen- und Arbeitsrechten von Beschäftigten
S1-L_05	20a		Allgemeiner Ansatz zur Einbindung der eigenen Belegschaft
S1-L_06	20b		Abhilfekonzepte bei Menschenrechtsverstößen
S1-L_07	20c		Abgleich der Konzepte mit international anerkannten Standards
S1-L_08	21	AR 12	Konzepte adressieren spezifisch Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit
S1-L_09	22		Arbeitsunfall-Prävention ist konzeptionell oder systemisch geregelt
S1-L_10	23		Gezielte Konzepte zur Bekämpfung von Diskriminierung existieren
S1-L_11	24a		Diskriminierungsgründe sind explizit im Konzept genannt
S1-L_12	24b	AR 15 - AR 16	Konzepte für Inklusion und Förderung besonders gefährdeter Gruppen
S1-L_13	24c		Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten durch konkrete Verfahren
S1-L_14	24d		Kommunikation eines Konzepts für eine spezifische Zielgruppe

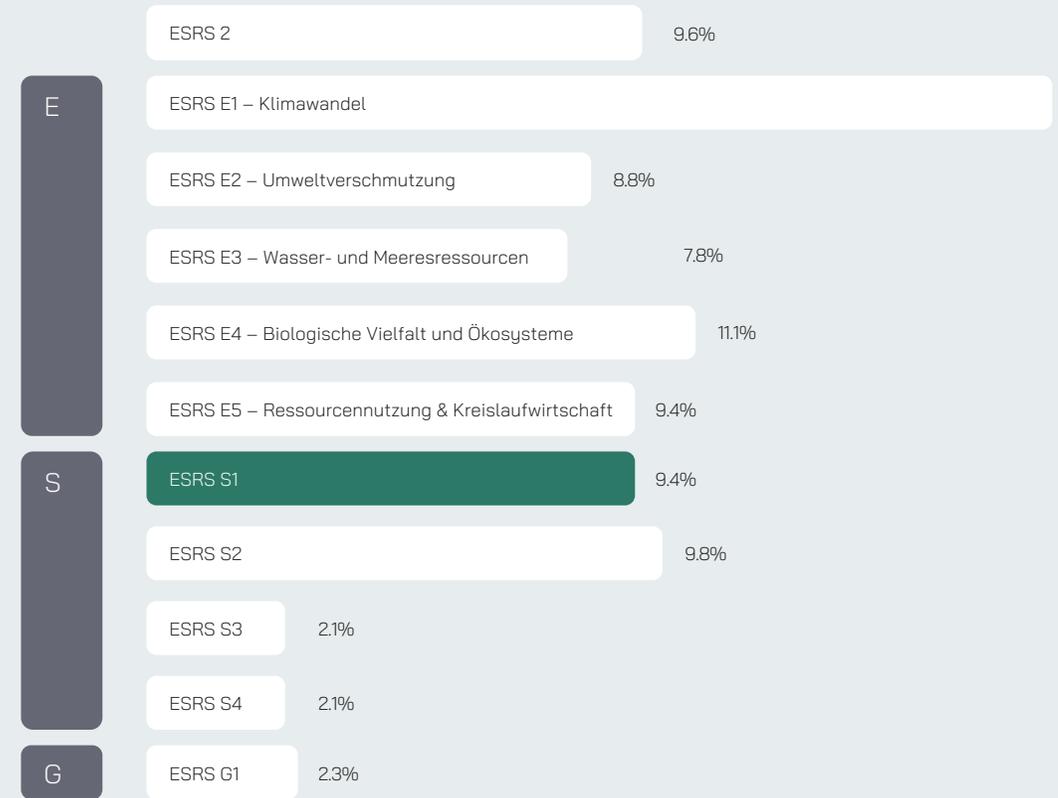
Der komplette Standard S1, muss von Unternehmen <750 MA im 1. verpflichtenden Berichtsjahr nicht berichtet werden (phase-in)

# Der Bereich Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) ist für Industrieunternehmen einer der **relevantesten Teile der ESRS**

## Finanzielle Wesentlichkeitsergebnisse in Mittelstandsunternehmen



## ESRS – Wiederkehrende Aufwände nach Substandard



# Inhalte dieser Folge

1 Einführung in S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

---

2 Fokus: Datenpunkte des S1

---

3 Zusammenfassung & Ausblick

---

4 Fragen & Antworten

# S1.SBM-3) Strategie & Geschäftsmodell

## S1.SBM-3) Strategie & Geschäftsmodell

### S1.SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Hinweis, in den ESRS 2 Datenpunkten [keine eigenen Datenpunkte in S1]

- das Verfahren zur Prüfung, wie die Strategie & das Geschäftsmodell wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens haben zu inkludieren und
- die Standpunkte der Arbeitnehmervertreter zu Strategie & Geschäftsmodell zu berücksichtigen

### S1.SBM-3: Zusammenspiel wesentlicher IROs mit SBM

- S1.SBM-3\_01: Inklusion aller wesentlich Betroffenen (ja/nein)
- S1.SBM-3\_02: Betroffene Beschäftigtentypen (intern/extern) von wesentlichen Auswirkungen
- S1.SBM-3\_03: Auftreten wesentlicher negativer Auswirkungen (systematisch o. individuell)
- S1.SBM-3\_04: Positive Auswirkungen von Tätigkeiten auf (Nicht-)Beschäftigte
- S1.SBM-3\_05: Wesentliche Risiken & Chancen durch Auswirkungen
- S1.SBM-3\_06: Wesentliche Auswirkungen von Übergangsplänen zu Umwelt & Klima
- S1.SBM-3\_07: Tätigkeiten mit erheblichem Risiko für Vorfälle von Zwangsarbeit
- S1.SBM-3\_08: Länder/Gebiete mit hohem Risiko für Zwangsarbeit
- S1.SBM-3\_09: Tätigkeiten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit
- S1.SBM-3\_10: Länder/Gebiete mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit
- S1.SBM-3\_11: Verständnis für erhöhte Risiken bei bestimmten Beschäftigtengruppen
- S1.SBM-3\_12: Zuordnung wesentlicher Risiken/Chancen zu bestimmten Beschäftigtengruppen

falls Zwangs- o. Kinderarbeit wesentlich sind, sollten unternehmensspezifische zusätzliche Angaben gemacht werden

Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 96-97 & 134

Potential topic in Nokian Tyres context	Impact, risk, opportunity	Policy or work instruction	Management
Health, safety and well-being	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positive impacts through improved employee health, well-being, and motivation.</li> <li>Adverse impacts on employee health, well-being and motivation.</li> <li>Adverse impacts on employee safety.</li> <li>Opportunities for an attractive employer brand through outstanding employee well-being and working environment.</li> </ul>	Code of Conduct, Nokian Tyres' Safety Management Model, Environmental, Safety and Quality Guidance	<p>Nokian Tyres' goal is to ensure a safe working environment and create working conditions that preserve physical and mental health and promote workplace well-being.</p> <p>Occupational health, safety and well-being are integral parts of the company's daily management.</p> <p>Every year at Nokian Tyres is responsible for making sure employees and others affected by the company's work are safe.</p> <p>Nokian Tyres' activities emphasize the prevention of occupational accidents in order to avoid hazardous situations.</p> <p>All employees are entitled to family-related leave through social policy and/or collective bargaining agreements.</p> <p>Nokian Tyres' Code of Conduct gives guidance on matters that affect employee well-being, including results, working conditions, participation, and terms of employment.</p>
Working conditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positive impacts by offering secure work and working conditions.</li> </ul>	Code of Conduct, Total Rewards Philosophy and Guidance	<p>Nokian Tyres respects the freedom of association and the freedom of workers to organize.</p> <p>Active participation at different levels of the organization and respecting the right of participation is part of the company's working culture.</p> <p>The company complies with local legislation and regulations relating to working hours and overtime work. Contracts of employment are drawn up in writing and in adherence with the local legislation.</p> <p>Nokian Tyres will never pay anyone less than the minimum wage defined in the local legislation.</p>
Training and equal opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opportunity of a competitive advantage and improved innovation capabilities through competent workforce.</li> <li>Positive impacts from improved skills and career development of employees.</li> <li>Positive impacts from improved health, well-being and motivation, improved company culture and employee relations through inclusivity and equity.</li> </ul>	People Review, Code of Conduct, Total Rewards Philosophy and Guidance	<p>Employees see their development and career, while managers support them by providing resources and learning opportunities where possible.</p> <p>Development planning, as part of the People Review process, can occur with great frequency (occasionally).</p> <p>The manager and employee review future competence needs, current strengths, and career aspirations. Together, they define development actions using the 70-20-10 model.</p> <p>Nokian Tyres respects human rights, treats all individuals equally and treats people fairly. The company does not tolerate any form of discrimination, harassment, or bullying in the workplace.</p> <p>Everyone is responsible for acting fairly and fostering a positive, inspiring work environment. When every individual has the freedom of expression, they are also encouraged to how they express themselves.</p>

**SBM-3 A committed team enables strategy execution**

Nokian Tyres' goal is to be a globally attractive employer known for its sustainability, leadership, and international working community. At the end of 2024, the company employed a total of 3,900 (FTE) employees with different skills and backgrounds. These included employees on extended leaves of absence. Nokian Tyres' workforce is located primarily in Finland, the US, Norway, and Sweden.

Every year at Nokian Tyres is responsible for making sure employees and others affected by the company's work are safe.

Nokian Tyres' activities emphasize the prevention of occupational accidents in order to avoid hazardous situations.

All employees are entitled to family-related leave through social policy and/or collective bargaining agreements.

Nokian Tyres' Code of Conduct gives guidance on matters that affect employee well-being, including results, working conditions, participation, and terms of employment.

**People topics are integral to Nokian Tyres' strategy**

People-related topics are integral to the planning and implementation of Nokian Tyres' strategy. One of the five cornerstones of the company's strategy is the Nokian Tyres' Team, reflecting a strong commitment to the workforce. For that reason, material impacts and opportunities are closely aligned with the company's strategy.

Nokian Tyres relies on the competence, motivation, and well-being of its employees to succeed. Global people processes are designed to support the company's strategic goals, with a strong Nokian Tyres Team serving as a cornerstone of that strategy. This applies to all impacts, risks, and opportunities related to its own workforce.

**These opportunities are generally tied to the company's own workforce.** No specific groups of employees were found to be at heightened risk of harm in the double materiality assessment, and neither the impacts nor opportunities are related to any particular groups. Nokian Tyres has not identified any material impacts on workers arising from its transition plans aimed at reducing negative environmental impacts and achieving greener, climate-neutral operations.

S1.SBM-3-07-10 nicht explizit genannt, da nicht wesentlich:

ESRS2 SBM-3 - S1 Risk of incidents of forced labour Indicator number 13 Not material -  
paragraph 14 f Table #3 of Annex I

jedoch unter S1-1 kurz angesprochen:

**Nokian Tyres' Code of Conduct**  
Nokian Tyres' Code of Conduct requires all employees to adhere to the company's zero tolerance policy for forced labor, human trafficking, or child labor. Employment contracts are drawn up in writing

# S1-1) Konzepte in Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften

## S1-1 & S1. MDR-P) Konzepte (P = Policies)

### S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften

- S1-1\_01: Konzepte zum Umgang mit wesentlichen IROs in der eigenen Belegschaft
- S1-1\_02 (v): Erläuterung wesentlicher Änderungen an Konzepten im Berichtsjahr
- S1-1\_03 & 04: Menschenrechtliche Verpflichtungen & Umgang mit Menschen-/ Arbeitsrechten
- S1-1\_05: Allgemeiner Ansatz zur Einbindung der eigenen Belegschaft
- S1-1\_06: Abhilfekonzepte bei Menschenrechtsverstößen
- S1-1\_07: Abgleich der Konzepte mit international anerkannten Standards
- S1-1\_08: Adressierung von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit
- S1-1\_09: Systematische Regelung von Arbeitsunfall-Prävention
- S1-1\_10 & 11: Konzepte zur Diskriminierungsbekämpfung & inkludierte Diskriminierungsgründe
- S1-1\_12: Konzepte für Inklusion und Förderung besonders gefährdeter Gruppen
- S1-1\_13: Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten durch konkrete Verfahren
- S1-1\_14 (v): Kommunikation eines Konzepts für eine spezifische Zielgruppe [Beispiel]
- S1-1\_15 (v): Konzepte und Verfahren zur chancengerechten Personalauswahl
- S1-1\_16 (v): Verankerung für Gleichbehandlung im Top-Management durch Richtlinien & Ziele
- S1-1\_17 (v): Antidiskriminierungstrainings für Mitarbeitende
- S1-1\_18 (v): Barrierefreiheit und Sicherheit für Menschen mit Behinderung
- S1-1\_19 (v): Prüfung diskriminierender Stellenanforderungen
- S1-1\_20 (v): Aktualisierte HR-Daten zu Entwicklungspfaden der eigenen Belegschaft
- S1-1\_21 (v): Verfahren für Meldung, Berufung und Abhilfe bei Diskriminierung
- S1-1\_22 (v): Programme zur Qualifikationsförderung

### S1.MDR-P: Mindestangaben zu Konzepten

- S1.MDR-P\_01 & 02: Beschreibung der wesentlichen Inhalte & Umfang der Konzepte
- S1.MDR-P\_03: Höchste Verantwortung für Umsetzung der Konzepte
- S1.MDR-P\_04: Einhaltung von Drittanbieter-Standards oder -Initiativen durch Konzepte
- S1.MDR-P\_05: Berücksichtigung der Interessen wichtiger Stakeholder in Konzepten
- S1.MDR-P\_06: Bereitstellung der Konzepte für betroffene Stakeholder & Mitwirkende
- S1.MDR-P\_07 & 08: Gründe für Nichtvorliegen von Konzepten & Zeitrahmen bis Einführung

Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 97-99

07 & 08 in EFRAG Update ergänzt (Dez 24)

**typische Konzepte:**

- (Supplier) Code of Conduct
- Arbeitsschutz
- Grundsatzerklärung
- Firmenqualitätsstandards

**01** **Nokian Tyres' Code of Conduct**  
Nokian Tyres' Code of Conduct requires all employees to adhere to the company's zero tolerance policy for forced labor, human trafficking, or child labor. Employment contracts are drawn up in writing and in adherence with the local legislation. The company complies with local legislation and regulations relating to working hours and overtime work. Furthermore, Nokian Tyres will never pay anyone less than the minimum wage defined in the local legislation.

**02** **Nokian Tyres' Code of Conduct was updated in 2024.** Every employee must adhere to the Code of Conduct, and the highest authority responsible for its implementation is Nokian Tyres' President and CEO.

**03** **Regarding the topic of Own Workforce,** the updates to the Code of Conduct aim for more clarity and comprehensiveness. In 2024, new material topics of well-being and skill and career development were introduced, while considerations around equality were further expanded to ensure even greater inclusivity.

**04** **Policies related to own workforce**  
Among Nokian Tyres' key sustainability initiatives are advancing the safety and well-being of employees and protecting human rights in the supply chain. In addition to honoring the ethical principles presented in Nokian Tyres Code of Conduct, the company is committed to acting in the manner required by the ILO's Guiding Principles for Business and Human Rights, and to following the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Nokian Tyres is a supporting member of the UN's Global Compact initiative, and the company follows its ethical principles.

**05** **All relevant company policies are available on the Nokian Tyres intranet.** Key stakeholders, including management Team members, have the opportunity to provide input on policy and guideline drafts. Additionally, open dialogue with unions and employees ensures that all interests are considered in the policy development process. Nokian Tyres' learning management system supports the company's policy implementation.

**06** **The company provides training on the Code of Conduct for all personnel,** which is included in the induction of new employees. At the end of 2024, 78 percent of personnel had completed the training.

**07** **Commitments to international standards**  
Nokian Tyres is committed to acting in the manner required by the UN's Guiding Principles for Business and Human Rights as well as OECD's Guiding Principles on Labour and Human Rights, and to following the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

**08** **Nokian Tyres' Total Rewards Philosophy and Guideline**  
Nokian Tyres' Total Rewards Philosophy and Guideline was reviewed and updated following the adoption of the Remuneration Policy at the April 2024 Annual General Meeting. Decisions on rewards follow globally consistent guidelines designed to ensure fair and equitable treatment of employees while allowing local adjustments to remain competitive and attract top talent. They are based on performance, position evaluation, consistent goal setting, and benchmarking of rewarding practices in relevant markets as well as applicable laws and collective agreements.

**09** **Nokian Tyres' departments assess their own safety work,** and based on these self-assessments, identify their maturity level and needs for improvement. Each department can focus on the safety aspects that they have identified to be the most relevant for them. The Safety Management Model and the evaluation practice emphasize the departments' ownership on safety improvement.

**10** **Nokian Tyres' Safety Management Model**  
Nokian Tyres' Safety Management Model serves as the company's workplace accident prevention policy and management system. It describes the company mindset for safety work that all Nokian Tyres employees must maintain and sets the bar for common practices. This global model is implemented as part of local practices, procedures and everyday decision-making. Nokian Tyres' Safety Management Model also provides tools for continuous improvement for departments and operations.

**11** **Equality**  
We respect human rights, value diversity and treat all individuals equally and with respect. We do not tolerate harassment, bullying or discrimination on the basis of any characteristics such as race, ethnicity, color, sexual orientation, gender, gender identity, disability, age, religion, political opinion, union membership, national or social origin, etc. Everyone is responsible for acting fairly and creating a pleasant, inspiring work atmosphere. Everyone has the freedom of expression, but everyone is also responsible for their own expression. In our activities, we promote equal development and learning opportunities for our employees to strengthen their skills and advance their careers. In our activities, we emphasize the prevention of occupational accidents in order to avoid hazardous situations.

**12** **Environmental, Safety, and Quality Guideline**  
Nokian Tyres' Environmental, Safety, and Quality Guideline states that the company is committed to creating healthy and safe working conditions. Every employee is responsible for identifying dangers in the working environment and minimizing risks. Supervisors are accountable for carrying out job-related risk assessments in cooperation with team members. In this way, the company strives toward efficiency, zero errors, and zero accidents in all operating areas, to protect both the employees and the environment. The highest authority accountable for its implementation is Nokian Tyres' President and CEO.

**13** **WORKING CONDITIONS**  
Our goal is to ensure a safe working environment and create working conditions that prevent physical and mental health and promote workplace well-being. Occupational health, safety and well-being are integral part of our daily management. Everyone is responsible making sure that both our employees and other affected by our work are safe. In our activities, we emphasize the prevention of occupational accidents in order to avoid hazardous situations.

**14** **ACTIVE PARTICIPATION AND FREEDOM OF EXPRESSION**  
Active participation at different levels of the organization and respecting the right of participation are parts of Nokian Tyres' working culture. The company respects the freedom of association and the freedom of workers to organize.

**15** **TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT**  
Learning at Nokian Tyres is based on the following principles:  
- Integrating learning with business targets, for example, with 'on-demand' learning  
- Making use of digital tools  
- Offering modular learning solutions to pick up and choose needed learning content and method  
- Opportunities to combine common and personalized learning paths  
- Picking new ways of learning together, such as learning circles and peer coaching  
- Ending learning that is independent of time and space, including mobile and on-the-go  
- Moving away from traditional classroom training

**16** **Other Operational Procedures**  
1. Leadership, Commitment and Responsibilities  
2. Planning, Goals and Targets  
3. Employee Engagement  
4. Safety Risk and Opportunity Management  
5. Legal Safety Requirements and Other Commitments  
6. Safety Training, Competence and Awareness  
7. Behavior and Observation  
8. Employee Safety Communication  
9. Monitoring and Measurement  
10. Accident/Incident Reporting and Investigation  
11. Workplace Inspections and Audits  
12. Emergency Preparedness and Response  
13. Contractor Selection and Management  
14. Management of Change  
15. Preventive and Corrective Actions  
16. Other Operational Procedures

# S1-2) Einbeziehung der Arbeitskräfte & S1-3) Meldeverfahren für Bedenken

## S1-2) Einbeziehung der Arbeitskräfte & S1-3) Meldeverfahren für Bedenken

### S1-2: Einbeziehung der Arbeitskräfte zur Bewältigung von Auswirkungen

- S1-2\_01: Berücksichtigung der Beschäftigtenperspektiven bei Auswirkungsmanagement
- S1-2\_02: *Einbindung der eigenen Belegschaft oder ihrer Vertreter*
- S1-2\_03: *Offenlegung des Zeitpunkts, der Form und Häufigkeit der Einbindung*
- S1-2\_04: *Führungsverantwortung für Mitarbeitereinbindung*
- S1-2\_05: *Offenlegung globaler oder sektoraler Menschenrechtsabkommen*
- S1-2\_06: *Bewertung der Wirksamkeit der Einbindung*
- S1-2\_07: *Maßnahmen zur Einbindung vulnerabler Gruppen*
- S1-2\_08 & 09 (v): *Erklärung, bei fehlendem Einbindungsprozess & ggf. Zeitplan für Einführung*
- S1-2\_10 (v): *Spezifisches Engagement vulnerabler Gruppen*
- S1-2\_11 (v): *Potenzielle Hürden für die Einbindung*
- S1-2\_12 (v): *Zugang zu verständlichen Informationen über geeignete Kanäle*
- S1-2\_13 (v): *Umgang mit Interessenkonflikten unter Beschäftigten*
- S1-2\_14 (v): *Menschenrechtsachtung im gesamten Engagementprozess*
- S1-2\_15 (v): *Infos zur Wirksamkeit der Einbindung aus früheren Berichtszeiträumen*

### S1-3: Verfahren zum Äußern von Bedenken

- S1-3\_01: Abhilfemaßnahmen bei selbst verursachten negativen Auswirkungen
- S1-3\_02: Meldekanäle für Anliegen der eigenen Belegschaft
- S1-3\_03 (v): *Zugang externer Beschwerdemechanismen für gesamte Belegschaft*
- S1-3\_04 (v): *Kanäle auf den unterschiedlichen Ebenen der Beschäftigten* **Wichtig für Nutzung**
- S1-3\_05: Existenz von Beschwerdemechanismen zu Arbeitsthemen
- S1-3\_06: Prozesse zur Sicherstellung der Verfügbarkeit von Kanälen
- S1-3\_07: Nachverfolgung & Wirksamkeit von Meldungen
- S1-3\_08: Kenntnis & Akzeptanz der Belegschaft bezüglich Meldestrukturen
- S1-3\_09: *Schutz vor Repressalien bei Meldung*
- S1-3\_10 & 11 (v): *Erklärung bei fehlendem Meldekanal & ggf. Zeitplan für Einführung*

Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 99-101

#### S1-2 Engaging with own workforce and workers' representatives about impacts

Nokian Tyres employees contribute to the company's ongoing development with their skills and ideas, aligned with the organization's commitment to sustainable business practices.

To share information on financial performance, business development, safety, strategy, vision, values, and other key topics, Nokian Tyres hosts various employee events. During these events, employees are encouraged to voice their comments, questions, or concerns. Employee engagement at Nokian Tyres is assessed annually through the Drivel personnel engagement survey, which measures well-being, equality, inclusion, and overall engagement within the organization.

The Drivel engagement survey was conducted for all employees in September 2024. The survey included 19 questions and one open-ended question. The response rate was 78 percent (79) being above the global benchmark, which is 75 percent. The overall engagement score was 72 (73) on a scale of 0-100 (global benchmark value 75). Of the responses to engagement questions, 71 percent (72) were positive (4 or 5 on a scale of 1-5).

The first assessment of diversity, equality, and inclusion was conducted in the 2021 Drivel engagement survey. This measurement is now repeated annually, using three targeted questions. The table below shows the scores, comparison to previous year, and global benchmarks for these questions.

#### Drivel Engagement survey: inclusion, diversity, and equality

Question	2024 score on a scale of 0-100	Vs. 2023	Vs. external global benchmark
I feel a sense of belonging at our company	69	0	-4
Diverse perspectives are valued at our company	63	0	-10
Regardless of background, everyone at our company has an equal opportunity to succeed	67	0	-7

Drivel engagement survey results are reviewed within teams, and action plans are collaboratively developed. Training resources for managers on facilitating these discussions are available globally.

Multiple channels, such as Nokian Tyres' intranet, Microsoft Teams, Viva Engage, and both virtual and in-person meetings, seek to ensure that employees are well informed about relevant company developments. The channels also provide opportunities for feedback and engagement.

Additionally, the KETO safety reporting tool enables employees to participate in safety initiatives, and everyone has access to it. The tool is used to log all accidents, incidents, and safety actions, as well as to investigate and manage safety-related tasks. Job-related risk assessments are also managed in KETO.

In the Nordic countries, local management and HR hold regular meetings with workers' representatives. The frequency of these meetings varies based on the country and legal company. No formal employee representatives are enacted in Central Europe due to the small size of operations, with a low number of employees in each country, the setup of the regional operations and local legislations. Also in North America, Nokian Tyres works directly with its own workforce.

Nokian Tyres' Senior Vice President of Human Resources has operational responsibility for ensuring that engagement takes place. The company also organizes regular annual and quarterly events, and more are organized on a needs basis to support further engagement.

All employees participate in People Review discussions, which focus on managing performance and employees' personal development. Internal job rotation, on-the-job learning, and other learning solutions have a key role in supporting employee development.

#### S1-3 Processes to remediate negative impacts and channels to raise concerns

Nokian Tyres' business is guided by the ethical principles presented in its Code of Conduct. Nokian Tyres has processes in place to provide for or cooperate in the remediation of negative impacts on people in its own workforce that the business relates to, as well as channels available to its own workforce to raise concerns and have them addressed. Examples of these are one-on-one discussions, and the company's healthcare system, which help to prevent and remediate negative impacts.

Mandatory training is provided to all personnel on the Code of Conduct. The training is included in the induction of new employees. The completion rate in 2024 was 78 percent.

#### The Code of Conduct is available on the company website at [company.nokiantyres.com/sustainability/responsible-business/corporate-culture-and-business-conduct/code-of-conduct/](https://www.nokiantyres.com/sustainability/responsible-business/corporate-culture-and-business-conduct/code-of-conduct/).

Policies protecting individuals who use channels to raise concerns or needs against retaliation are in place as part of Nokian Tyres' Code of Conduct.

If an employee discovers or suspects a conduct that violates the company's business principles, including the Code of Conduct or Privacy Policy, they should report their concerns through Nokian Tyres' whistleblowing channel. Alternatively, they may report it directly to the General Counsel, CFO, and/or Head of HR. Every employee has direct access to the channel through the company website or intranet, and information about the channel is also available as part of Nokian Tyres' Code of Conduct and Whistleblowing Policy.

According to an internal communications survey, Nokian Tyres' employees feel that they can talk openly about the development of work or related concerns, as well as possible mistakes or failures. So far, the survey has been conducted in 2023 and 2024, and the score concerning this question improved by one percentage point.

In 2024, the Legal function coordinated the whistleblowing process and related investigations. All material findings and general statistics were reported to the Audit Committee and the People and Sustainability Committee of the Board of Directors.

All whistleblowers are protected against any form of retaliation. Anonymous reports are treated with the same level of importance as named reports.

#### typische Ansätze:

- Whistleblower Hotline (s. G1)
- Betriebsrat o. Vertrauensanwalt
- Eskalation an Führungskräfte
- Mitarbeiterumfrage
- Kummerkasten bei Betriebsversammlungen
- Townhallmeetings mit Möglichkeit anonyme Fragen zu stellen

# S1-4) Maßnahmen und Mittel zur Einbeziehung der eigenen Arbeitskräfte

## S1-4 & S1.MDR-A) Maßnahmen (A = Actions)

### S1-4: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften

- S1-4\_01: Ergriffene & geplante Maßnahmen zur Vermeidung/Minderung neg. Auswirkungen
- S1-4\_02: Abhilfemaßnahmen bei eingetretenen wesentlichen Auswirkungen
- S1-4\_03: Initiativen mit Fokus auf positive Effekte für Beschäftigte
- S1-4\_04: Beschreibung von Wirkungsmessung von Maßnahmen für Belegschaft
- S1-4\_05: Entscheidungsprozess für Maßnahmen bei negativen Auswirkungen
- S1-4\_06: Risikomindernde Maßnahmen & Wirksamkeitsprüfung
- S1-4\_07: Maßnahmen zur Realisierung von Chancen für Beschäftigte
- S1-4\_08: Prüfung eigener Praktiken auf Schadensvermeidung
- S1-4\_09: Ressourcenzuweisung zur Wirkungsteuerung
- S1-4\_10 & 11 (v): Umgang mit wesentlichen negativen & positiven Auswirkungen
- S1-4\_12 & 13 (v): Fortschritt der Bemühungen & Zielsetzung für kontinuierlichen Verbesserung
- S1-4\_14 (v): Nutzung der Hebelwirkung ggü. Geschäftspartnern bzgl neg. Auswirkungen
- S1-4\_15 (v): Funktion von Initiativen zur Adressierung wesentlicher Auswirkungen
- S1-4\_16 & 17 (v): Mitgestaltung positiver Maßnahmen durch Beschäftigte & Ergebnisdokumentation
- S1-4\_18 (v): Maßnahmen zur Förderung von SDGs und Belegschaft zugleich
- S1-4\_19: Beschäftigtenschutz bei Klimawandelmaßnahmen
- S1-4\_20 (v): Interne Funktionen zur Steuerung von pos./neg. Auswirkungen & Maßnahmen

### S1.MDR-A: Mindestangabepflicht zu Maßnahmen

- S1.MDR-A\_01, 02 & 03: Zentrale Maßnahme & Anwendungsbereich & geplanter Zeithorizont
- S1.MDR-A\_04: Beschreibung und Ergebnisse zur Unterstützung Betroffener (Auswirkungen)
- S1.MDR-A\_05: Informationen zum Fortschritt von Maßnahmen aus früheren Berichten
- S1.MDR-A\_06 & 07: Art der Ressourcen & Bezug zu Beträgen in Finanzberichten
- S1.MDR-A\_08 (v): Finanzielle Ressourcen nach Zeithorizont und Ressourcenart
- S1.MDR-A\_09/10 & 11/12: Aktuelle & zukünftige dem Aktionsplan zugewiesene CapEx / OpEx
- S1.MDR-A\_13 & 14: Gründe für fehlende Maßnahmen & ggf. Zeitplan bis zur Einführung

Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 101-102

13 & 14 in EFRAG Update ergänzt (Dez 24)

**S1-4 Taking action on material impacts on own workforce**

To address material impacts and seize opportunities related to its workforce, Nokian Tyres conducts various initiatives including training, audits, and an annual people process and engagement survey.

The management of material impacts on Nokian Tyres' workforce is led by the HR and safety functions, and all supervisors are responsible for managing the impacts and implementing actions that are relevant for their teams.

Nokian Tyres is committed to continuous development and supports employees in strengthening their competencies and excelling in their roles. Learning is encouraged through various projects and collaboration, with internal job rotation providing possibilities to work across different tasks and functions.

The company's employee development program emphasizes internal job rotation, on-the-job learning, and diverse development solutions. It follows the 70-20-10 principle: 70 percent of growth comes from on-the-job experience, 20 percent from learning from others, and 10 percent from formal training.

Digitalization offers access to online learning, including external resources such as webcasts, podcasts, and professional forums. Learning is increasingly mobile and flexible, independent of time and location. The company's updated eLearning platform further supports these advancements.

In 2023, the company's e-learning management system was upgraded, enabling the integration of materials in various formats. A team of employees was trained to develop online courses tailored to business needs. The course composer and improved user interface make it easier to create and implement internal learning courses.

New courses have been introduced offering training on topics such as safety, sustainability, procurement, data protection, and more.

**Encouraging employee engagement**

In 2024, the company's actions included a survey related to internal communications, defining Nokian Tyres' human rights due diligence process, and enabling employee participation in strategic planning. As part of the strategy process employees were invited to discuss how the company will succeed going forward. Facilitated discussions were held during November and were open for all employees.

In 2024, Nokian Tyres also piloted Leadership Growth Track, a training program for new managers. Leadership Growth Track aims to enable participants to develop their self-awareness and cultivate a growth mindset through shared learning sessions, individual development plans, and peer support. This is an example of an initiative which aims to prevent adverse impacts on employee motivation, but primarily deliver positive impact through improved motivation, skills and career development opportunities.

**Total Rewards Philosophy and Guideline emphasizes equity and fairness**

Nokian Tyres' Total Rewards Philosophy and Guideline aims to clarify the principles behind total rewards and support managers in making fair and consistent pay decisions. By fostering transparency, employees can better understand the company's rewards system, which helps to promote motivation and engagement. In the coming year, the focus will be on reward training to enhance understanding across the organization, further contributing to equitable and fair working conditions for the whole organization.

**Actively promoting occupational health and safety**

Nokian Tyres is committed to actively promoting employee health and well-being, thus preventing any material negative impacts. For instance, the company continually refines its Safety Management.

**Nokian Tyres' occupational safety development work is guided by a safety roadmap, which defines the key development targets for the next few years. The roadmap covers the entire company, each location and all functions. The development work aims to develop safety culture, improve safety maturity, and increase the participation of personnel and stakeholders in the safety development work. The roadmap and the development projects specified in it are regularly monitored by the Management Team and other relevant groups and teams.**

**Further actions enhancing employee well-being**

To enhance employee well-being, the company is focusing on developing leadership, defining a human rights approach, and continuously promoting a culture of equal opportunities. Other measures include reviewing Nokian Tyres' Human Rights Commitment and defining and describing the due diligence process.

The company monitors the effectiveness of its initiatives through its annual employee survey. In 2024, the survey included 19 questions, with two new items added with a focus on well-being, as well as one open-ended question. All employees with a company email address receive invitations to participate from Nokian Tyres' external partner. Those working in production or at Vianor can also respond via a QR code or link available on Entire, the company intranet. All responses are anonymous and confidential, and teams then discuss the findings and agree on the actions they will commit to.

Nokian Tyres also focuses on reviewing people processes and enhancing its eLearning platform and communications. The annual employee survey action planning process and active dialogue with employees and their representatives allow the company to identify necessary and appropriate actions to address actual or potential negative impacts on the workforce. Through people processes, such as performance reviews and one-on-one discussions, line managers monitor and respond to impacts on Nokian Tyres' employees.

**Hybrid working model supports employee well-being**

In 2024, the company maintained its hybrid working model, with full support from the Management Team. This includes flexible hours and work arrangements whenever possible. The company adheres to local laws regarding flexible hours, part-time options, and paid parental and family leave. A modern work environment, equipped with digital tools, enables teams to organize work flexibly and supports employee well-being. Teams have also collaborated to establish the best working practices.

**Encouraging employee engagement**

In 2024, the company's actions included a survey related to internal communications, defining Nokian Tyres' human rights due diligence process, and enabling employee participation in strategic planning. As part of the strategy process employees were invited to discuss how the company will succeed going forward. Facilitated discussions were held during November and were open for all employees.

In 2024, Nokian Tyres also piloted Leadership Growth Track, a training program for new managers. Leadership Growth Track aims to enable participants to develop their self-awareness and cultivate a growth mindset through shared learning sessions, individual development plans, and peer support. This is an example of an initiative which aims to prevent adverse impacts on employee motivation, but primarily deliver positive impact through improved motivation, skills and career development opportunities.

# S1-5) Ziele im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften

## S1-5 & S1.MDR-T) Ziele (T = Targets)

### S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

- S1-5\_01: Beteiligung der Beschäftigten oder ihre Vertreter an Zielsetzung
- S1-5\_02: Beteiligung der Beschäftigten (Vertreter) am Monitoring von Ziel-Fortschritten
- S1-5\_03: Beteiligung der Belegschaft an Erkenntnissen / Verbesserungen zur Zielerreichung
- S1-5\_04 (v): Angestrebte Ergebnisse im Leben der eigenen Beschäftigten
- S1-5\_05 (v): Zeitlichen Stabilität von Zielen (Definitionen/Methoden) für Vergleichbarkeit
- S1-5\_06 (v): Standards oder Verpflichtungen als Basis der Ziele

### S1.MDR-T: Mindestangaben zu Zielen

- S1.MDR-T\_01: Beziehung zu Konzept/Strategie
- S1.MDR-T\_02: Ziel (messbar)
- S1.MDR-T\_03: Art des Ziels
- S1.MDR-T\_04/05/06/07: Anwendungsbereichs / Ausgangswert / Basisjahr / Zeitraum
- S1.MDR-T\_08: Angabe von Meilensteinen oder Zwischenzielen
- S1.MDR-T\_09/10: Verwendete Methoden & wesentlichen Annahmen / Wissenschaftliche Basis
- S1.MDR-T\_11: Stakeholder-Einbeziehung bei Zielsetzung (ob und wie)
- S1.MDR-T\_12/13: Zieländerungen / Leistung im Verhältnis zum offengelegten Ziel
- S1.MDR-T\_14/15 (v): Zeitrahmen bis Zielsetzung / Begründung für fehlende Ziele
- S1.MDR-T\_16: Wirksamkeit in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
- S1.MDR-T\_17: Prozesse zur Überwachung der Wirksamkeit von Maßnahmen/Konzepten
- S1.MDR-T\_18/19: Ambitionsniveau & Indikatoren / Basisjahr zur Fortschrittsbewertung

Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 102

14 & 15 in EFRAG Update ergänzt (Dez 24)

### S1-5 Targets related to material impacts, risks and opportunities

In setting targets, Nokian Tyres engages directly with its own workforce by involving employees and workforce representatives in active dialogue. Other channels for involving employees in target setting and monitoring progress include the Drive! Engagement Survey and sustainability steering group, Työsuojelutoimikunta (Nokia) or Occupational Safety Committee. Nokian Tyres' management sets specific goals, monitors their implementation, and reserves sufficient resources to meet and maintain them.

Nokian Tyres informs employees about performance by organizing yearly sustainability info sessions, quarterly employee info sessions, management and team meetings, sustainability steering groups, and other follow-up mechanisms based on projects.

The company pursues ambitious non-financial targets which are embedded throughout its core operations. In April 2023, the Board reconfirmed six non-financial targets. Those concerning Nokian Tyres' own workforce included decreasing the accident frequency as well as developing personnel well-being. In addition, in early 2025, Nokian Tyres launched new targets stemming from the double materiality assessment. The purpose of the targets is to aid the company in managing material impacts, risks, and opportunities related to its own workforce.

Nokian Tyres' own workforce and workforce representatives were engaged directly in setting safety-related targets, tracking performance against them, and identifying lessons or improvements as result of the company's performance through safety committees and the KETO safety reporting tool.

### Targets related to Nokian Tyres' workforce

- 01 Increase manager's competence on Nokian Tyres' rewarding guidelines and practices. Measured through training attendance, targeting for over 60 percent attendance of all managers in 2025
- 02 Improve job rotation, such as percentage of transfers and promotions, base to be measured 2025
- 03 Continuous improvement of the sentiment of equal opportunities, related to Drive! survey question "Regardless of background, everyone at our company has an equal opportunity to succeed, baseline 2021: 65 - result in 2024: 67
- 04 Decrease lost-time incident frequency (LTIF) from 8.3 (2018) to 1.5 by 2025
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11
- 12
- 13

In 2024, the group-wide LTIF improved to 4.6 (4.7). Unfortunately, the LTIF target was not met. Especially the increased number of employees in the newer tire factories and several incidents in Vianor affected the incident rate.

However, the total recordable injury frequency improved from 12.0 to 11.3. Safety actions per person achieved the targeted level of 5.0 (4.6). The volume of safety actions improved with around 3,000 pieces achieving the level of totally over 21,000 pieces. The wheel factory in Finland achieved more than 500 days without any incidents.

# S1-6) Merkmale bezüglich der eigenen Belegschaft

## S1-6) Merkmale bezüglich der eigenen Belegschaft

### S1-6: Merkmale bezüglich der eigenen Belegschaft

- S1-6\_01: Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht [Tabelle]
- S1-6\_02 o. 3: Anzahl der Beschäftigten *oder* Durchschnittliche Anzahl (Kopfzahl)<sup>1</sup>
- S1-6\_04: Beschäftigte in Ländern mit  $\geq 50$  MA &  $\geq 10\%$  der Gesamtzahl [Tabelle]
- S1-6\_05 o. 06: Beschäftigte in Ländern mit  $\geq 50$  MA &  $\geq 10\%$  der Gesamtzahl<sup>1</sup>
- S1-6\_07: Beschäftigte nach Vertragsart und Geschlecht [Tabelle]
- S1-6\_08 (v): Beschäftigte nach Region [Tabelle]
- S1-6\_09 o. 10: Aufschlüsselung der Beschäftigten (Kopfzahl oder FTE)<sup>1</sup>
- S1-6\_11: Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen verlassen haben
- S1-6\_12: Prozentsatz der Mitarbeiterfluktuation
- S1-6\_13: Methodik und Annahmen zur Datenerhebung über Beschäftigte
- S1-6\_14: Angabe der Beschäftigtenzahlen in Kopfzahl oder FTE
- S1-6\_15: Angabe der Beschäftigtenzahlen zum Stichtag oder als Durchschnitt
- S1-6\_16: Kontextuelle Infos zum besseren Verständnis der Beschäftigtenaten
- S1-6\_17: Querverweis zu Finanzkennzahl
- S1-6\_18 (v): Weitere detaillierte Aufschlüsselung nach Geschlecht und Region [Tabelle]
- S1-6\_19 (v): Anzahl der Vollzeitbeschäftigten (Kopfzahl oder FTE)
- S1-6\_20 (v): Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (Kopfzahl oder FTE)

 1) Zum Stichtag (Jahresende) oder Durchschnitt in dem Berichtsjahr

 Der Begriff "Region" ist flexibel -> Empfehlung: an Aufteilung in Finanzbericht anpassen

**S1-6 Characteristics of the undertaking's employees**

Employee figures in both the Sustainability Statement and the Financial Statements are based on the official headcount at the end of reporting period on December 31, 2024 in Financial Statements the figures are shown in the note 8: Personnel expenses.

At the end of 2024, the company employed a total of 3,810 employees with 1,712 being white collars and 2,098 being blue collars. Among the blue collars, 88 percent were male, and 12 percent were female. Of the white collars, 73 percent were male, and 27 percent were female.

There are two tire changing seasons each year when the headcount increases temporarily by approximately 500-700 employees. During 2024, Nokian Tyres employed a total of 1,350 seasonal employees in the Nordics at Nokian Tyres' Vianor tire and car service chain.

**Employee headcount by gender**

Gender	Number of employees (headcount)
Male	3,080
Female	730
Other*	0
Not reported	0
<b>Total Employees</b>	<b>3,810</b>

\*Gender as specified by the employees themselves where possible for persons to legally register themselves as having a third, often neutral, gender.

**Employee headcount in countries where Nokian Tyres has at least 50 employees representing at least 10 percent of its total number of employees**

Country	Number of employees (headcount)
Finland	1,770
US	606
Norway	526
Sweden	426

**Employees by contract type, broken down by gender (headcount)**

	Female	Male	Other	Not reported	Total
Number of employees	730	3,080	0	0	3,810
Number of permanent employees	703	2,929	0	0	3,632
Number of temporary employees	27	151	0	0	178
Number of non-guaranteed hours employees	3	46	0	0	49
Number of full-time employees	693	2,998	0	0	3,691
Number of part-time employees	37	82	0	0	119

**Employees by contract type, broken down by region (head count)**

	Nordics	Other Europe	North America	Total
Number of employees	2,722	470	618	3,810
Number of permanent employees	2,548	466	618	3,632
Number of temporary employees	174	4	0	178
Number of non-guaranteed hours employees	49	0	0	49
Number of full-time employees	2,613	460	618	3,691
Number of part-time employees	109	10	0	119

**Turnover**

	Nordics	Other Europe	North America	Total
Number of terminated employees	240	55	131	426
Turnover rate	9	12	21	11

Number of terminated employees includes employees who have left voluntarily or due to dismissal, retirement, or death in service during the reporting period. In calculating the turnover rate, the denominator used is the number of head count at the end of the reporting period.

# Berechnung der Mitarbeiterzahl gemäß CSRD

## Europäische Union

- Keine einheitliche Berechnungsmethode vorgesehen; stattdessen Verweis auf nationales Recht (Kommission's FAQ zur Implementierung der CSRD)
- Fehlt eine nationale Gesetzgebung, Artikel 5 EU-Kommissionsempfehlung 2003/361/EG:

3) How is the average number of employees calculated for the purpose of the undertaking's categorisation under the Accounting Directive?

Union legislation does not regulate the calculation of the average number of employees for the purpose of the undertaking's categorisation under the Accounting Directive. However, Member States may have adopted national rules or provided guidance on this matter. In the absence of national rules or guidance, undertakings may use Article 5 of Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises<sup>17</sup> as guidance regarding the measurement of staff headcount, as a proxy of an average number of employees: "[...]The headcount corresponds to the number of annual work units (AWU), i.e. the number of persons who worked full-time within the enterprise in question or on its behalf during the entire reference year under consideration. The work of persons who have not worked the full year, the work of those who have worked part-time, regardless of duration, and the work of seasonal workers are counted as fractions of AWU. The staff consists of: (a) employees; (b) persons working for the enterprise being subordinated to it and deemed to be employees under national law; (c) owner-managers; (d) partners engaging in a regular activity in the enterprise and benefiting from financial advantages from the enterprise. Apprentices or students engaged in vocational training with an apprenticeship or vocational training contract are not included as staff. The duration of maternity or parental leaves is not counted."

- Teilzeit und Saisonarbeitskräfte werden anteilig gezählt (als Bruchteil einer AWU)
- Auszubildende, PraktikantInnen und Personen in Mutterschutz oder Elternzeit werden nicht einbezogen

## Deutschland

- Keine verbindliche nationale Vorgabe aufgrund fehlender Transposition der CSRD in deutsches Recht (Stand Frühjahr 2025)
- §267 Abs. 5 Handelsgesetzbuch (HGB):

**Handelsgesetzbuch  
§ 267 Umschreibung der Größenklassen**

(1) Kleine Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten:

- 7 500 000 Euro Bilanzsumme.
- 15 000 000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag.
- Im Jahresdurchschnitt fünfzig Arbeitnehmer.

(2) Mittlere Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei in Absatz 1 bezeichneten Merkmale überschreiten und jeweils mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten:

- 25 000 000 Euro Bilanzsumme.
- 50 000 000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag.
- Im Jahresdurchschnitt zweihundertfünfzig Arbeitnehmer.

(3) Große Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei in Absatz 2 bezeichneten Merkmale überschreiten. Eine Kapitalgesellschaft im Sinne des § 264d gilt stets als große.

(4) Die Rechtsfolgen der Merkmale nach den Absätzen 1 bis 3 Satz 1 treten nur ein, wenn sie an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren über- oder unterschritten werden. Im Falle der Umwandlung oder Neugründung treten die Rechtsfolgen schon ein, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1, 2 oder 3 am ersten Abschlussstichtag nach der Umwandlung oder Neugründung vorliegen. Satz 2 findet im Falle des Formwechsels keine Anwendung, sofern der formwechselnde Rechtsträger eine Kapitalgesellschaft oder eine Personhandlungsgesellschaft im Sinne des § 264a Absatz 1 ist.

(4a) Die Bilanzsumme setzt sich aus den Posten zusammen, die in den Buchstaben A bis E des § 266 Absatz 2 aufgeführt sind. Ein auf der Aktivseite ausgewiesener Fehlbetrag (§ 268 Absatz 3) wird nicht in die Bilanzsumme einbezogen.

(5) Als durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer gilt der vierte Teil der Summe aus den Zahlen der jeweils am 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer, jedoch ohne die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(6) Informations- und Auskunftsrechte der Arbeitnehmervertretungen nach anderen Gesetzen bleiben unberührt.

- > Berechnung anhand von vier Stichtagen
- Teilzeit und Saisonarbeitskräfte werden anteilig gezählt
- Auszubildende werden nicht einbezogen

## Empfehlung: Einheitlich zum Finanzbericht

# S1-7) Fremdarbeiter & S1-8) Tarifvertragliche Abdeckung/sozialer Dialog

## S1-7) Fremdarbeiter & S1-8) Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

### S1-7: Merkmale der Fremdarbeiter des eigenen Unternehmens

1 Jahr phase-in<sup>1)</sup>

- S1-7\_01: Zahl der Nicht-Beschäftigten in der eigenen Belegschaft
- S1-7\_02: Anzahl selbstständiger Personen in der eigenen Belegschaft
- S1-7\_03: Anzahl Personen aus Arbeitskräfteüberlassung
- S1-7\_04 (v): Keine externen Arbeitskräfte vorhanden
- S1-7\_05 (v): Nicht-Beschäftigte: häufigsten Typen, Verhältnis & Tätigkeit
- S1-7\_06: Methodik und Annahmen zur Erhebung von Daten über Nicht-Beschäftigte
- S1-7\_07: Angabe der Nicht-Beschäftigtenzahlen als Kopfzahl oder FTE
- S1-7\_08: Angabe der Nicht-Beschäftigtenzahlen zum Stichtag oder als Durchschnitt
- S1-7\_09: Kontextuelle Informationen zum Verständnis der Daten
- S1-7\_10: Grundlagen zur Schätzung der Zahl von Nicht-Beschäftigten

### S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

- S1-8\_01: Prozentsatz der Gesamtbeschäftigten, die durch Tarifverträge abgedeckt sind
- S1-8\_02: Prozentsatz der eigenen Beschäftigten mit Tarifbindung in Ländern des EWR<sup>2)</sup>
- S1-8\_03: Prozentsatz eigener Beschäftigter mit Tarifbindung außerhalb EWR nach Region
- S1-8\_04 (v): Arbeitsbedingungen für nicht tarifgebundene Beschäftigte nach Tarifverträgen
- S1-8\_05 (v): Einfluss von Tarifverträgen auf Nicht-Beschäftigte
- S1-8\_06: Abdeckung der Beschäftigten im EWR durch Arbeitnehmervertretungen
- S1-8\_07: Vertretung durch Europäischen Betriebsrat (EBR), SE- oder SCE-Betriebsrat
- S1-8\_08: Abdeckung der Beschäftigten durch Tarifverträge o. Sozialdialogvereinbarungen außerhalb EWR – nach Abdeckungsquote und Region

Datenpunkte in S1-8 müssen im 1. Berichtsjahr nur für EWR-Länder ermittelt werden

### S1-7 Characteristics of non-employees in own workforce

Nokian Tyres refers to non-employees as workers who do not have a direct employment relationship with the company, but whose work is controlled and led by Nokian Tyres.

In 2024, there were 342 (383) non-employees, most of them private employment agency workers (225), working in the Finnish factory production. Non-employee figures are reported in head count at the end of reporting period on December 31, 2024.

08

### S1-8 Collective bargaining coverage and social dialogue

67 percent of Nokian Tyres' employees were covered by collective bargaining in 2024.

There are no agreements with employees for representation by a European Works Council (EWC), a Societas Europaea (SE) Works Council, or a Societas Cooperativa Europaea (SCE) Works Council in Central Europe due to the small size of operations, with a low number of employees in each country, the setup of the regional operations and local legislations.

When there is no collective labor agreement, the company follows the employment regulations that are available. Nokian Tyres complies with the country-level legislation and regulation in each country.



1) s. Slide 8 | 2)Europäischer Wirtschaftsraum | Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 104

# 9) Diversitätskennzahlen, 10) Angemessene Entlohnung & 11) Soziale Absicherung

## S1-9) Diversitätskennzahlen, S1-10) Angemessene Entlohnung & S1-11) Soziale Absicherung

### S1-9: Diversitätskennzahlen

- S1-9\_01: Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene (Kopfzahl)
- S1-9\_02: Geschlechterverteilung in Prozent auf der obersten Führungsebene
- S1-9\_03: Verteilung der Beschäftigten (Kopfzahl) unter 30 Jahren
- S1-9\_04: Verteilung der Beschäftigten (Kopfzahl) zwischen 30 und 50 Jahren
- S1-9\_05: Verteilung der Beschäftigten (Kopfzahl) über 50 Jahren
- S1-9\_06: *Unternehmenseigenen Definition der obersten Führungsebene*

### S1-10: Angemessene Entlohnung

- S1-10\_01: Angemessener Lohn für alle Beschäftigten
- S1-10\_02: *Länder, unterhalb des geltenden Referenzlohns [Tabelle]*
- S1-10\_03: Prozentsatz der Beschäftigten unterhalb des geltenden Referenzlohns
- S1-10\_04: Prozentsatz der Nicht-Beschäftigten unterhalb des geltenden Referenzlohns

### S1-11: Soziale Absicherung

1 Jahr phase-in<sup>1</sup>

- S1-11\_01: Sozialschutz bei Krankheit (gesamte Belegschaft)
- S1-11\_02: Sozialschutz bei Arbeitslosigkeit (gesamte Belegschaft)
- S1-11\_03: Sozialschutz bei Arbeitsunfällen oder erworbene Behinderungen
- S1-11\_04: Sozialschutz bei Einkommensverlust während Elternzeit
- S1-11\_05: Altersabsicherung für die gesamte Belegschaft
- S1-11\_06: Sozialschutz nach Ländern, Ereignistypen und Beschäftigtentypen [Tabelle]
- S1-11\_07: *Beschäftigte ohne Sozialschutz gegen krankheitsbedingten Einkommensausfall*
- S1-11\_08: *Beschäftigte ohne Sozialschutz gegen Arbeitslosigkeit ab Beschäftigungsbeginn*
- S1-11\_09: *Beschäftigte ohne Schutz gegen Einkommensausfall durch Unfall o. Behinderung*
- S1-11\_10: *Beschäftigte ohne Absicherung gegen Einkommensausfall während Mutterschutz*
- S1-11\_11: *Beschäftigte ohne Absicherung bei Einkommensverlust im Ruhestand*

### S1-9 Diversity metrics

Nokian Tyres' top management consists of the President and CEO and the Management Team. The figures are based on the official headcount on December 31, 2024.

Gender	
Number of females	4
Number of males	5
Percentage of females	44
Percentage of males	56

### S1-10 Adequate wages

Nokian Tyres will never pay anyone less than the minimum wage defined in local legislation. Additionally, the company follows the local market practice as well as collective agreements when applicable.

Gender	
Number of under 30 years old	653
Number of 30–50 years old	2,137
Number of over 50 years old	1,020
Percentage of under 30 years old	17
Percentage of 30–50 years old	56
Percentage of over 50 years old	27

### S1-11 Social protection

All Nokian Tyres employees are covered by social protection through either public programs or company-provided benefits.

This coverage safeguards against income loss due to major life events such as sickness, unemployment, work-related injuries, acquired disabilities, parental leave and retirement. Coverage begins as soon as employees start working for the company.

1) s. Slide 8 | Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 104-105

# S1-12) Menschen mit Behinderungen & S1-13) Weiterbildung

## S1-12) Menschen mit Behinderungen & S1-13) Weiterbildung

**S1-12:** ●  
**Menschen mit Behinderungen**  
 1 Jahr phase-in<sup>1</sup>

- S1-12\_01: Prozentsatz der Belegschaft mit Behinderung nach Geschlecht [Tabelle]
- S1-12\_02 (v): Kontextuelle Informationen zum Verständnis der Daten & Methodik
- S1-12\_03: Indikatoren zu Schulung und Kompetenzentwicklung nach Geschlecht [Tabelle]

**S1-13:** ●  
**Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung**  
 1 Jahr phase-in<sup>1</sup>

- S1-13\_01: Schulung/Kompetenzentwicklung nach Geschlecht [Tabelle]
- S1-13\_02: Prozentsatz der Beschäftigten mit regelmäßigen Entwicklungsgesprächen
- S1-13\_03: Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden nach Geschlecht [Tabelle]
- S1-13\_04: Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden pro Beschäftigten
- S1-13\_05 (v): Prozentsatz der Beschäftigten nach Kategorie, die an regelmäßigen Leistungs- und Entwicklungsgesprächen teilgenommen haben [Tabelle]
- S1-13\_06 (v): Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten nach Kategorie, die an regelmäßigen Leistungs- und Entwicklungsgesprächen
- S1-13\_07 (v): Prozentsatz der Nicht-Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Entwicklungsgesprächen teilgenommen haben

### S1-12 Persons with disabilities

#### Employees with disabilities

Data indicator	Unit	2024
Percentage of employees with disabilities	%	0.5%

#### Accounting policy

##### Persons with disabilities

The percentage of employees with disabilities is calculated as the number of employees with disabilities divided by the total number of employees. Persons with disabilities is defined as employees that have reported a disability and provided supporting documentation based on the countries' legislation.



### S1-13 Training and skills development metrics

People Review discussions, which focus on managing performance and employees' personal development, are targeted to all employees. The company's employee development program emphasizes internal job rotation, on-the-job learning, and diverse development solutions. It follows the 70-20-10 principle: 70 percent of growth comes from on-the-job experience, 20 percent from learning from others, and 10 percent from formal training.

Percentage of Nokian Tyres' employees that participated in the people review process

Gender	Participation %	Employee category	Participation %
Female	90	Blue collar	82
Male	87	White collar	91
Total	88	Total	88

Average training hours per employee in 2024

Gender	Average training hours per employee	Employee category	Average training hours per employee	Age group	Average training hours per employee
Female	5.1	Blue collar	3.7	Under 30	3.2
Male	4.8	White collar	7.5	30-50	6.4
Total	5.4	Total	5.4	Over 50	4.9
				Total	5.4

1) s. Slide 8 | Quellen: Nilfisk, Annual Report 2024, S. 114 & Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 105-106

# S1-14) Gesundheit und Sicherheit & S1-15) Work-Life-Balance

## S1-14) Gesundheitsschutz und Sicherheit & S1-15) Vereinbarung von Berufs- & Privatleben

### S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

- S1-14\_01: Prozentsatz der Belegschaft mit Arbeitsschutzsystem nach Norm/Gesetz
- S1-14\_02: Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle der eigenen Belegschaft
- S1-14\_03: Arbeitsbedingte Todesfälle anderer Arbeitskräfte an Standorten
- S1-14\_04: Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft
- S1-14\_05: Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle in der eigenen Belegschaft
- S1-14\_06: Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen bei Beschäftigten
- S1-14\_07: Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen, Erkrankungen & Todesfälle
- S1-14\_08 (v): Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen Nicht-Beschäftigter
- S1-14\_09 (v): Ausfalltage Nicht-Beschäftigter durch Verletzungen, Erkrankungen & Todesfälle
- S1-14\_10 (v): Abdeckung der eigenen Belegschaft, durch Arbeitsschutzmanagementsystem
- S1-14\_11 (v): Zugrunde liegenden Standards für Arbeitsschutzmanagementsystem
- S1-14\_12 (v): Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen ehemaliger Beschäftigter

S1-14\_06 bis 09 & 12 müssen im 1. Berichtsjahr nicht berichtet werden

### S1-15: Vereinbarung von Berufs- & Privatleben

1 Jahr phase-in!

- S1-15\_01: Prozentsatz Beschäftigter mit Anspruch auf familienbezogene Freistellungen
- S1-15\_02: Prozentsatz Anspruchsberechtigter, die Freistellung nutzten
- S1-15\_03: Prozentsatz Anspruchsberechtigter mit Freistellung nach Geschlecht [Tabelle]
- S1-15\_04: Anspruch auf Freistellungen im Rahmen sozialer Leistungen o. Tarifverträge

**S1-14 Health and safety metrics**

01 The entire Nokian Tyres workforce is covered by the company's Health and Safety Management System and the MS to safety reporting tool. The tire factories in Finland and in the US are certified according to the international ISO 45001 occupational health and safety standard. Safety management at Viator follows the ISO 45001 standard but it is not externally certified.

In 2024, 450 days were lost to work-related injuries and fatalities due to work-related accidents, work-related ill health, and fatalities from ill health related to non-employees.

The entire Nokian Tyres workforce is covered by the company's own internally audited Safety Management Model, which is based on legal requirements and recognized standards or guidelines. Relevant operations in both Finland and the US are externally audited according to the ISO 45001 standard.

	2024	2023
Nokian Tyres Finland	1.0	2.4
Nokian Tyres US	2.5	4.5
Nokian Tyres Romania	3.9	-
Viator	8.9	7.8
Nokian Tyres Group	4.6	4.7

\*Number of lost-time incidents / 1,000,000 hours worked

	2024	2023
Nokian Tyres Finland	8.0	8.9
- Own employees	7.5	-
- Non-employees	10.6	-
Nokian Tyres US	13.4	24.5
Nokian Tyres Romania	3.9	-
Viator	15.4	14.6
Nokian Tyres Group	11.3	12.0

\*Number of recordable injuries / 1,000,000 hours worked

	2024	2023
Nokian Tyres Finland	23	26
- Own employees	18	-
- Non-employees	5	-
Nokian Tyres US	16	22
Nokian Tyres Romania	1	-
Viator	52	45
Nokian Tyres Group	92	93

	2024	2023
Nokian Tyres Group	0.8	1.0

\*Work-related ill health cases / 1,000,000 hours worked

**S1-15 Work-life balance**

01 All employees are entitled to family-related leave through social

02 policy and/or collective bargaining agreements.

03

04

	2024	2023
Nokian Tyres Group	17	13

	2024	2023
Nokian Tyres Group	0	0
Subcontractors working on Nokian Tyres' sites	0	0

	2024
Nokian Tyres Group	450

1) s. Slide 8 | Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 105-106

# S1-16) Vergütung & S1-17) Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

## S1-16) Vergütung & S1-17) Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

### S1-16: Vergütungskennzahlen

S1-16\_01: Gender Pay Gap

S1-16\_02: Jährliches Verhältnis der Gesamtvergütung

S1-16\_03: Kontextuelle Infos zur Dateninterpretation, -änderungen & Erhebungsmethodik

S1-16\_04 (v): Gender Pay Gap nach Beschäftigtengruppe und/oder Land/Segment [Tabelle]

S1-16\_05 (v): Gender Pay Gap nach Beschäftigtengruppe und Bestandteilen des Gehalts

S1-16\_06 (v): Vergütungsverhältnis angepasst an Kaufkraftunterschiede zwischen Ländern

S1-16\_07 (v): Methode zur Berechnung des kaufkraftbereinigten Vergütungsverhältnisses

### S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

S1-17\_01: Anzahl der Diskriminierungsvorfälle [Tabelle]

S1-17\_02: Anzahl der Diskriminierungsvorfälle

S1-17\_03: Anzahl eingereichter Beschwerden über interne Kanäle

S1-17\_04: Anzahl der Beschwerden bei OECD-Anlaufstellen (National Contact Points)

S1-17\_05: Höhe von Bußgeldern, Strafen & Entschädigungen infolge Diskriminierung

S1-17\_06: Abgleich Diskriminierungsstrafen mit Angaben im Finanzbericht

S1-17\_07: Kontextuelle Infos zu Daten & Methodik bei Beschwerden/Vorfällen

S1-17\_08: Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsvorfälle (eigener Belegschaft)

S1-17\_09: Schwerwiegender Menschenrechtsvorfälle (Verstoß OECD & UN-Leitlinien)

S1-17\_10: Keine schwerwiegenden Menschenrechtsvorfälle in eigener Belegschaft

S1-17\_11: Kosten aufgrund schwerwiegender Menschenrechtsvorfälle in eigener Belegschaft

S1-17\_12: Abgleich Kosten bei Menschenrechtsvorfälle mit Angaben im Finanzbericht

S1-17\_13 (v): Status von Vorfällen und ergriffener Maßnahmen

S1-17\_14 (v): Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsvorfälle mit Beitrag zur Abhilfe

### S1-16 Pay gap and total remuneration

Nokian Tyres' Total Rewards Philosophy and Guideline forms a consistent framework for retaining, recognizing, and rewarding employees. The guideline's principles have been defined to support the company's goal of cultivating an engaged and high-performing organization and help ensure fair and equal treatment of employees across the organization.



Rewards offer competitive packages, including both monetary and non-monetary elements, to support performance, motivation, and commitment. The monetary elements include a base salary, benefits, and different kinds of incentives.

At Nokian Tyres, base salary setting follows the collective agreements as well as local market practice based on defined job architecture. All employees belong in the short-term incentive program.

Nokian Tyres' reward structure is monitored regularly to ensure it supports future performance and employee engagement. All reported data is sourced from the global HR system and is calculated in euros for consistency across all employees.

### Incentive plans track performance

Nokian Tyres utilizes several incentive plans to measure both short- and long-term performance. Two share plans align the long-term goals of shareholders with those of key personnel, enhancing company value and committing key personnel to the company's strategic objectives.

The current performance criteria in the company's main long-term incentive plan, the Nokian Tyres Performance Share Plan, are cumulative EBITDA, increase in passenger car tire production volume, and reduction of Scope 1 and 2 carbon dioxide equivalent (CO<sub>2</sub>e) emissions. The CO<sub>2</sub>e sustainability target carries 10 percent weight of the total of 100 percent target setting within long-term incentives.

Nokian Tyres' Restricted Share Plan serves as a complementary long-term incentive tool, used for the retention of Nokian Tyres President and CEO, the Management Team, and other selected key employees. Both plans were resumed in 2024, with the Performance Share Plan adjusted to a two-year performance period plus a one-year retention phase.

Short-term incentives, available to all employees, are designed to drive strategy and reward achievement at various levels, such as Group, business unit, team, or individual.

### Remuneration metrics

	2024	2023
Gender pay gap <sup>1</sup>	0.6	-2.8
Total remuneration ratio <sup>2</sup>	25.2	-

<sup>1</sup>Gender pay gap is defined as the difference of average gross hourly pay levels between female and male employees, expressed as percentage of the average pay level of male employees.

<sup>2</sup>Total remuneration ratio is defined as annual total remuneration ratio of the highest paid individual to the median annual total remuneration for all employees (excluding the highest-paid individual). Calculation includes compensation elements stored in Nokian Tyres Global HR system: employees' base salary, main allowances and bonuses on target opportunity level (identified in bonus programs or as actually paid on median level). Ratio is impacted by the high volume of blue-collar workers in the workforce.

### S1-17 Incidents, complaints and severe human rights impacts

During the year, **no work-related incidents of discrimination** were confirmed to have occurred on the grounds of gender, racial or ethnic origin, nationality, religion or belief, disability, age, sexual orientation, or other relevant forms of discrimination involving internal and/or external stakeholders across operations. This includes incidents of harassment as a specific form of discrimination. Zero complaints concerning misconduct referred to above were reported to the whistleblowing channel.

In addition, no severe human rights issues and incidents connected to own workforce were reported during the year and there were zero cases of non-respect of UN Guiding Principles and OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

There were no fines, penalties, and compensation for damages as result of such incidents.

bei quantitativen Indikatoren darf man auf "reasonable assumptions and estimates" setzen, solange sie "accurately described and explained"

[LinkedIn Post zu S1-16\\_02](#)

Quelle: Nokian Tyres, Sustainability Statement 2024, S. 106-107

# Inhalte dieser Folge

1 Einführung in S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

---

2 Fokus: Datenpunkte des S1

---

3 Zusammenfassung & Ausblick

---

4 Fragen & Antworten

# Zusammenfassung und hilfreiche Ressourcen

## Phase-in

S1 ist der längste aller Themenstandards mit fast 200 Datenpunkten (viele davon Kennzahlen & Tabellen)

- Die Datenpunkte sind für Unternehmen <750 Mitarbeitenden im ersten verpflichtenden Jahr nicht berichtspflichtig (phase-in)
- Für größere Unternehmen sind 40 Datenpunkte im ersten Jahr nicht berichtspflichtig (S1-7 / 11 / 12 / 13 / 15 voll sowie S1-8 & 14 teilweise)

## Alternative Datenpunkte

- Es gibt 3 Datenpunkt-Paare in S1-6, bei denen jeweils nur einer der beiden Datenpunkte ausgefüllt werden muss
- Dabei geht es um die Angabe der Mitarbeitendenzahl - entweder:
  - Zum Ende des Berichtsjahrs (z.B. Stichtag 31.12), oder
  - Als Durchschnitt über's Jahr gerechnet – das HGB gibt hier eine durchschnittliche Berechnung der Zahlen jeweils zum Quartalsende vor

## Hilfreiche Ressourcen

Die [offiziellen FAQ der EFRAG](#) beantworten viele gängige Fragen zu den Datenpunkten in S1



Questions related to Social	208
ESRS S1 Own workforce	208
Question ID 434 – Difference between non-employees and value chain workers	209
ESRS S1.4 Taking action on material impacts and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions and approaches	210
Question ID 214 – Resources to manage material impacts	210
ESRS S1.6 Characteristics of the undertaking's employees	211
Question ID 31 – Breakdown of temporary, permanent, and non-guaranteed hours employees	211
Question ID 32 – Methodology for presenting information on employees	212
Question ID 365 – Significant employment	214
Question ID 430 – Definition of Gender	215
ESRS S1.7 Characteristics of non-employee workers in the undertaking's own workforce	216
Question ID 33 – Definition of non-employees	216
Compilation of Explanations January – November 2024	Page 6 of 278

ESRS S1-8 Collective bargaining coverage and social dialogue	217
Question ID 215 – Social dialogue global percentage	217
Question ID 376 – Definition of collective bargaining	218
ESRS S1-10 Social protection	219
Question ID 730 – Type of employee and social protection	219
ESRS S1-11 Social protection	220
Question ID 339 – Use of secondary data and social protection	220
Question ID 453 – Social protection and parental leave	221
ESRS S1-12 Persons with disabilities	222
Question ID 473 – Restrictions due to national regulations	222
ESRS S1-14 Health and safety metrics	223
Question ID 271 and ID 287 – Difference between work-related accident and work-related injury	223
Question ID 352 – Work-related ill health and fatalities from ill health	225
Question ID 473 – Restrictions due to national regulations	226
ESRS S1-15 Work-life balance	226
Question ID 340 – Entitlement to family-related leave	226
Question ID 341 – Conditions for paternity, maternity, parental leave	227
ESRS S1-16 Remuneration metrics (pay gap and total remuneration)	229
Question ID 132 – Gender pay gap	229
Question ID 387 – Scope of ESRS S1-16	230
Question ID 389 – Annual total remuneration ratio and types of workers	231
Question ID 549 – Gender pay gap; collective wage agreements	232
Question ID 688 – Gender Pay Gap and gender	233
Question ID 690 – Gender Pay Gap and Pay Transparency Directive	234
ESRS S1-17 Incidents, complaints and severe human rights impacts	235
Question ID 550 – Disclosure of discrimination/harassment cases found inconclusive	235

# Ausblick und nächste Schritte

Themen	Termine
CSR-D Berichterstattung: Grundlagen & ESRS 2	30.04.2025 ✓
E1: Klimawandel	07.05.2025 ✓
S1: Arbeitskräfte des Unternehmens	14.05.2025 ✓
G1: Geschäftsführung E5: Kreislaufwirtschaft	21.05.2025
E2: Umweltverschmutzung E3: Wasser- & Meeresressourcen E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme	11.06.2025
S2: Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette S3: Betroffene Gemeinschaften S4: Verbraucher und Endnutzer	25.06.2025
VSME	02.07.2025

Immer um 10:30

## Nächste Schritte für Euch

### Phase-in Datenpunkte

- Schaut euch die phase-in Datenpunkte in S1 an und schaut welche davon ihr ggf. bereits jetzt berichten wollt
- Exkludiert alle anderen Datenpunkte aus eurem Bericht

### Einheitliche Definitionen

- Stellt sicher, dass alle eure Standorte und Tochterunternehmen die relevanten Kennzahlen einheitlich erheben
- Bei Unterschieden beschreibt diese konkret und überlegt, inwieweit ihr die Kennzahlen sinnvoll konsolidieren könnt



tanso