CODE DE CONDUITE DU GROUPE STIHL

STIHL

LE GROUPE STIHL

Quand Andreas STIHL a conçu sa première tronçonneuse il y a plus de 95 ans, il voulait – selon sa vision – « faciliter le travail entre les hommes et la nature ». Aujourd'hui, la maison mère et les sociétés affiliées du groupe STIHL (ci-après « le groupe STIHL ») développent, fabriquent et commercialisent des outils à moteur pour l'exploitation forestière et l'agriculture, ainsi que pour l'entretien paysager, la construction et les propriétaires de jardins privés. La gamme est complétée par des solutions et des services numériques. Depuis 1971, STIHL est la marque de tronçonneuses la plus vendue au monde. L'entreprise a été fondée en 1926 et son siège social se trouve à Waiblingen, près de Stuttgart.

Pays dans lesquels STIHL est actif.

Les produits sont principalement distribués par le commerce spécialisé qui fournit le service et par les propres boutiques en ligne de STIHL, dont le développement se poursuivra à l'échelle internationale dans les années à venir – **avec 41 sociétés de distribution et de marketing propres**, environ **120 importateurs** et plus de **54 000 revendeurs spécialisés** – STIHL produit dans sept pays dans le monde entier : en Allemagne, au Brésil, en Suisse, en Autriche, en Chine, aux États-Unis et aux Philippines.

Pour devenir le leader mondial, il ne faut jamais se contenter de ses acquis. Seuls ceux qui se développent continuellement et qui orientent leur entreprise vers des principes durables récoltent un succès sur le long terme. Notre culture d'entreprise, nos valeurs et notre image de marque constituent la base des principes selon lesquels le groupe STIHL est dirigé. Les relations avec les tiers se fondent également sur cette base. Depuis toujours, nous pensons à long terme et sommes très exigeants par rapport à la qualité de nos produits. Le fondateur Andreas STIHL fabriquait déjà lui-même de nombreux composants de ses tronçonneuses. C'était la seule façon d'obtenir la qualité requise pour ses appareils. Les professionnels qui travaillent dans l'exploitation forestière ou l'agriculture, dans l'entretien paysager ou dans la construction – ainsi que les utilisateurs privés aux exigences très élevées – connaissent STIHL et apprécient la promesse de la marque : qualité de pointe, orientation client et innovation.

La qualité **« Made by STIHL »** se caractérise par un haut niveau de connaissances spécialisées et un souci du détail. Le groupe STIHL se considère comme étant plus que la somme de ses employés, ses bâtiments, ses machines et ses processus. Il s'agit d'une communauté solide et fiable d'employés qui font tout leur possible pour atteindre les objectifs de l'entreprise. La fiabilité mutuelle et l'identification avec l'entreprise sont les conditions fondamentales de son succès sur le marché mondial. Pour poursuivre le développement de ce succès, il est nécessaire de comprendre d'un commun accord nos principes, notre culture d'entreprise et nos valeurs.

CHERS COLLÈGUES, MADAME, MONSIEUR,

Conformément aux principes de notre fondateur Andreas STIHL, STIHL opère aujourd'hui et continuera à opérer à l'avenir de manière durable et responsable – dans l'intérêt de l'entreprise, de nos clients, de nos employés et de la collectivité. Le groupe STIHL souhaite également faire preuve d'exemplarité dans ce domaine et reconnaît sa responsabilité en tant que membre de la société dans le monde entier. Tous les employés respectent la diversité culturelle, sociale, politique et religieuse de toutes les personnes, sociétés et nations.

Dans le cadre de nos activités commerciales, nous respectons les lois et réglementations en vigueur dans les pays concernés et nous nous comportons en partenaire loyal et fiable. Pour nous, c'est une évidence. Le présent Code de conduite constitue le fondement obligatoire de nos actions commerciales au sein du groupe STIHL, ainsi qu'avec les tiers. Nous partons du principe que tous les employés du groupe STIHL, indépendamment de leur position, respectent le droit, la loi et les contrats dans l'exécution de leurs tâches. C'est pourquoi le présent Code de conduite résume les principes essentiels qui sont importants pour ces actions du point de vue du conseil consultatif et du comité directeur.

Le Code de conduite donne des exemples concrets pour guider chaque employé du groupe STIHL et lui permettre de prendre la bonne décision, même dans des situations difficiles. Ce présent Code de conduite crée une sécurité au quotidien pour chacun d'entre nous.

« La croissance et le succès de STIHL reposent sur des valeurs fortes, solidement ancrées dans l'histoire de l'entreprise. »

Dr Nikolas Stihl

Il est de la responsabilité directe de chacun d'être un partenaire fiable et respectueux de la loi dans son comportement. Cette responsabilité ne peut pas être déléguée.

Dans ce sens, nous vous invitons à vous familiariser avec le contenu de ce Code de conduite et à le suivre par vos actions et votre comportement au quotidien dans l'entreprise.

DR NIKOLAS STIHL
Président du Conseil consultatif

SELINA STIHL
Vice-présidente du Conseil consultatif

KAREN TEBAR
Vice-présidente du Conseil consultatif

MICHAEL TRAUB
Président du comité directeur

INGRID JÄGERING
Directrice finances et technologies de l'information

ANKE KLEINSCHMIT
Directrice du développement

MARTIN SCHWARZ
Directeur production et gestion des stocks

DR MICHAEL PROCHASKA
Directeur ressources humaines et juridique

SOMMAIRE

	CHAMP D'APPLICATION	08
1	PRINCIPES DE CONDUITE GÉNÉRAUX	10
2	PRINCIPES DE CONDUITE DANS LES CONTACTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX	14
3	PRINCIPES DE CONDUITE DANS LE TRAVAIL QUOTIDIEN	22
4	EXIGENCES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX	26
5	MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE	28
6	INTERLOCUTEUR AU SEIN DU GROUPE STIHL	30
	APERÇU DU CODE DE CONDUITE	32

CHAMP D'APPLICATION

LE PRÉSENT CODE DE CONDUITE S'APPLIQUE À TOUS LES EMPLOYÉS DU GROUPE STIHL.

La conformité est le comportement conforme d'une entreprise, de ses organes, tels que le conseil d'administration ou la direction locale, de ses cadres et de ses employés, par rapport à l'ensemble des dispositions légales en vigueur et aux règles propres à l'entreprise. Le Code de conduite est un élément obligatoire d'un système de gestion de la conformité efficace et fait partie de l'ensemble des règles du groupe STIHL. Il est complété et concrétisé, si nécessaire, par des normes locales au sein de la maison mère et des entreprises associées.

Le présent Code de conduite s'applique à tous, de la même manière: le comité directeur, les directions locales, les cadres et tous les employés des entreprises du groupe STIHL. Il incombe à chaque employé de s'informer sur les règles applicables dans son domaine de tâches et de responsabilités et de les respecter en conséquence.

La responsabilité globale du respect des lois, des directives administratives, des règles internes et donc de la mise en œuvre du présent Code de conduite incombe au comité directeur de STIHL AG, ainsi que, au niveau local, à la direction des entreprises associées du groupe STIHL, qui représentent également nos valeurs au quotidien dans leur fonction de modèle.

Les cadres ont en outre une mission particulière : ils sont les premiers interlocuteurs en cas de questions de leurs employés sur le comportement à adopter dans un cas particulier. Dans leur domaine de responsabilité, les cadres veillent au respect du présent Code de conduite en dispensant des instructions appropriées. L'importance du respect des lois et du règlement de STIHL est soulignée et abordée par les cadres lors de formations. La responsabilité des dirigeants ne dispense toutefois pas les travailleurs individuels d'assumer leurs propres responsabilités. Cela correspond à l'invitation à s'informer régulièrement sur les dispositions légales et les prescriptions en vigueur de la réglementation STIHL dans son propre domaine d'activité et à les appliquer dans la pratique quotidienne. Les infractions observées peuvent par exemple être signalées via l'**Integrity Line** du groupe STIHL.

En cas de questions ou d'incertitudes concernant le présent Code de conduite ou d'autres sujets liés à la conformité, les cadres comme les employés peuvent s'adresser au service de conformité de la maison mère ou à l'interlocuteur local de l'entreprise associée. Vous trouverez également des informations supplémentaires sur l'intranet et le site Internet du groupe STIHL (www.STIHL.com).

1

PRINCIPES DE CONDUITE GÉNÉRAUX

1.1 NOUS RESPECTONS LA LÉGISLATION EN VIGUEUR ET NOTRE RÈGLEMENTATION STIHL.

Nos actions sont toujours guidées par les valeurs fondamentales d'honnêteté, de respect des lois et d'équité. Nous respectons les lois des pays dans lesquels nous opérons. Si nous n'agissons pas conformément à la loi et aux normes que nous nous sommes fixées, cela peut entraîner une perte de réputation auprès du public, des pertes financières et des conséquences pénales. Il est de notre responsabilité commune d'assurer durablement le succès de l'entreprise et de protéger la réputation du groupe STIHL. La connaissance des lois applicables, du règlement interne et du contenu du présent Code de conduite en constitue la base.

1.2 NOUS RESPECTONS LA DIGNITÉ HUMAINE, LES DROITS DE L'HOMME ET LES DROITS AU TRAVAIL.

Au sein du groupe STIHL, nous respectons, protégeons et encourageons le respect des droits de l'homme reconnus au niveau international, ainsi que des conditions de travail adéquates et équitables. Le groupe STIHL respecte les droits de l'homme de ses employés et se fixe comme objectif déclaré d'éviter les violations des droits de l'homme, y compris dans sa chaîne d'approvisionnement. Dans ses décisions, le groupe STIHL se base sur la responsabilité d'entreprise formulée dans les principes directeurs des Nations Unies pour l'économie et les droits de l'homme, ainsi que sur le modèle des trois piliers : protection, respect et réparation.

Parmi les valeurs à long terme du groupe STIHL figurent la confiance, la tolérance et la participation des employés. Les comportements dégradants ou humiliants susceptibles de porter atteinte à la dignité d'une autre personne, par exemple par le biais d'une discrimination, d'un harcèlement moral, d'un harcèlement sexuel de toute sorte, de menaces ou de l'utilisation de la violence physique et de la contrainte psychologique, n'ont pas leur place chez STIHL. L'estime mutuelle est notre principe le plus important. Le respect des droits et principes fondamentaux au travail définis par l'Organisation internationale du travail des Nations Unies (OIT) est une évidence pour le groupe STIHL :

1. Interdiction et abolition du travail des enfants et du travail forcé :
Nous rejetons fermement le travail des enfants et le travail forcé sous toutes leurs formes et nous nous engageons pour leur abolition effective.

2. Protection contre la discrimination :
Aucune discrimination fondée sur l'origine ethnique, nationale ou sociale, le sexe, la couleur de peau, l'âge, la langue, le handicap ou toute autre caractéristique, les convictions religieuses, politiques ou autres et l'identité sexuelle ne sera tolérée.

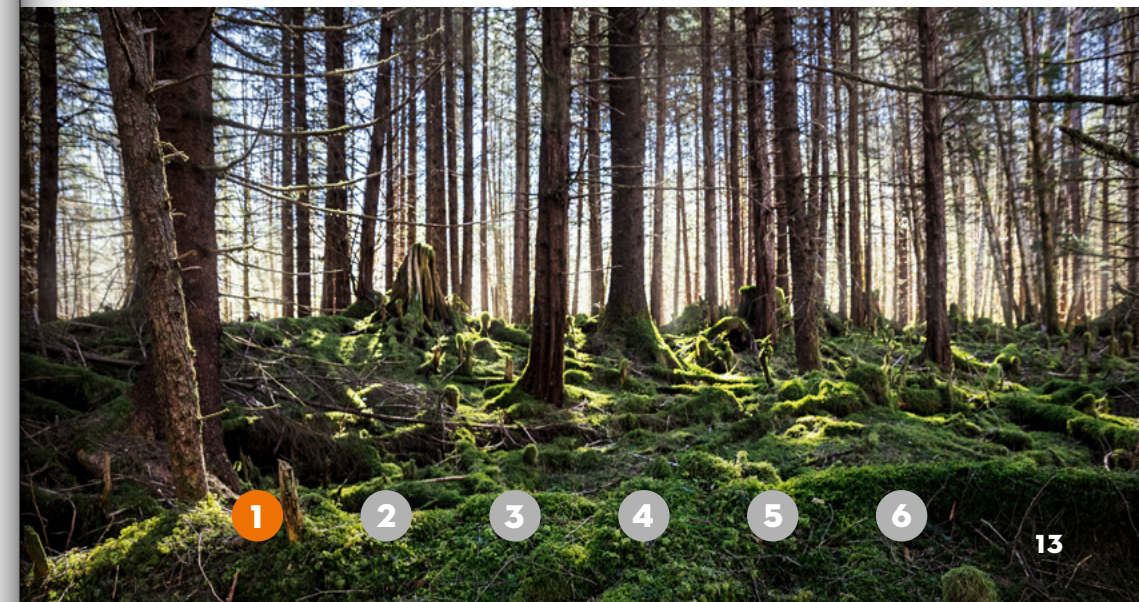
3. Liberté d'association et droit à la négociation collective :
Le groupe STIHL s'engage en faveur de la liberté d'association, du droit à la négociation collective et du principe « à travail égal, salaire égal ». La confiance et la coopération constructive caractérisent les relations avec les représentants des travailleurs.

En ce qui concerne les conditions générales de travail, telles que les horaires de travail, la rémunération et la qualification, le groupe STIHL respecte les réglementations nationales en vigueur et encourage la participation des employés à l'élaboration et à l'amélioration constante de ces conditions grâce à un échange constructif avec les représentants des employés.

Le groupe STIHL favorise les relations de travail à long terme et soutient le développement de ses employés par des offres de formation et de perfectionnement. À cet effet, le groupe STIHL s'appuie sur les instruments standard de l'OIT relatifs aux conditions de travail.

1.3 NOUS PROTÉGEONS L'ENVIRONNEMENT.

En tant que fabricant d'appareils à moteur, le groupe STIHL s'engage à assurer la protection de l'environnement et l'efficacité énergétique à un niveau élevé et à les améliorer continuellement – tant au niveau des processus de l'entreprise que des produits. Dès le développement et la production de nos produits, nous veillons à préserver les ressources et à réduire l'impact sur l'environnement, par exemple en prenant des mesures de recyclage appropriées. Une protection durable de l'environnement est mise en œuvre au niveau de l'entreprise par notre gestion environnementale certifiée (ISO 14001) dans le monde entier.

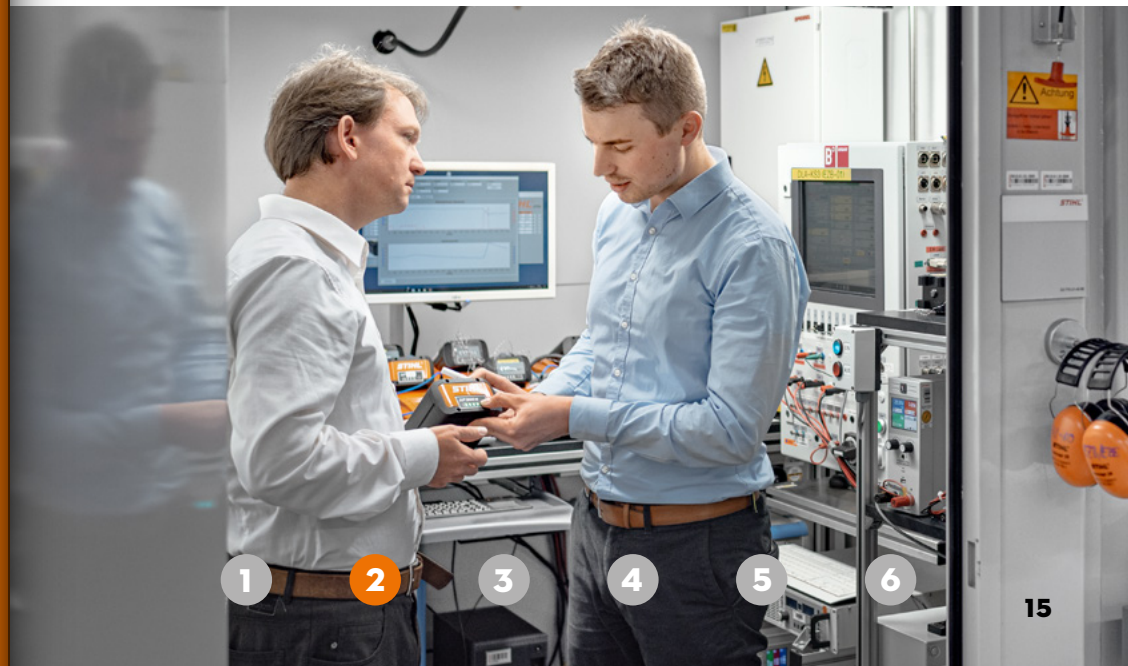


2

PRINCIPES DE CONDUITE DANS LES CONTACTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

2.1 NOUS SOMMES FAVORABLES À UNE CONCURRENCE LOYALE.

Le groupe STIHL adhère au principe d'économie de marché de la libre concurrence. Nous respectons donc le droit de la concurrence et le droit antitrust en vigueur. Les infractions sont poursuivies de manière conséquente par les autorités antitrust dans le monde entier et peuvent conduire à des sanctions mettant en danger l'existence du groupe STIHL. Le groupe STIHL ne participe pas à des pratiques anticoncurrentielles ou à des cartels. Concrètement, cela signifie que nous ne concluons aucun accord, qu'il soit oral, écrit ou tacite, sur la répartition des marchés et des régions, les prix, l'attribution des clients et l'harmonisation des stratégies avec les concurrents du groupe STIHL. Si nous sommes encouragés par un concurrent à conclure des accords, nous devons toujours refuser fermement et explicitement, documenter cette situation et la signaler immédiatement à notre supérieur hiérarchique et au responsable de la conformité compétent.



2.2 NOUS REFUSONS TOUTE FORME DE CORRUPTION.

Le groupe STIHL s'oppose à toute forme de corruption, y compris l'extorsion de fonds. Dans chaque pays où le groupe STIHL est actif, la corruption est interdite et peut donner lieu à des conséquences pénales. La corruption est liée à des risques pénaux élevés pour les employés du groupe STIHL, les agents publics et les partenaires commerciaux. Nous respectons toutes les lois et réglementations locales dans le cadre de la prévention de la corruption. Les partenaires commerciaux ne doivent pas être influencés dans leurs décisions, notamment par l'octroi d'avantages, de telle sorte qu'ils favorisent le groupe STIHL de manière déloyale ou que le partenaire commercial enfreigne ses obligations envers son entreprise. Il en va de même pour les décisions que nous prenons pour le groupe STIHL.

Nous n'offrons, ne demandons et n'accordons aucun avantage indu. Les gratifications sous forme de cadeaux, d'invitations et de services rendus entre partenaires commerciaux peuvent poser problème lorsqu'elles sont accordées dans le cadre de négociations contractuelles. Le simple fait de tenter d'exercer une influence (par exemple en offrant des cadeaux) peut déjà être punissable. Les services rendus sont possibles dans une mesure raisonnable.

Les commissions et les rémunérations perçues par les commerçants, les intermédiaires ou les conseillers peuvent uniquement être payées pour des services autorisés et effectivement fournis, doivent être proportionnelles à ces services et supposent toujours un accord écrit. Le groupe STIHL convainc par la qualité et la performance de ses produits en tant que partenaire commercial performant, et non par des influences déloyales.

2.3 NOUS ÉVITONS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET LES RENDONS TRANSPARENTS.

Il y a conflit d'intérêts lorsque l'objectivité d'un employé est limitée en raison d'intérêts privés et que ses décisions commerciales ne sont plus exclusivement orientées vers le bien de l'entreprise. Les employés sont tenus d'éviter que leurs intérêts privés n'entrent en conflit avec les intérêts du groupe STIHL. L'apparence même d'un conflit d'intérêts doit être évitée. Si une telle situation devait néanmoins se produire, les employés en révéleraient les détails à leur supérieur hiérarchique.

2.4 NOUS TRAITONS LES DONS ET LE SPONSORING DE MANIÈRE RESPONSABLE.

Le groupe STIHL s'engage régulièrement dans les domaines de l'environnement, de l'éducation et du social par le biais de coopérations, de dons et de sponsoring. Les dons sont toujours des dépenses volontaires sans contrepartie. Ils sont uniquement accordés si le bénéficiaire et le but de l'utilisation sont connus. Le sponsoring est une subvention qui repose sur une contrepartie convenue contractuellement. Nous veillons toujours à ce qu'il y ait un équilibre entre les subventions et les contreparties. Les dons et le sponsoring s'inscrivent toujours dans un contexte objectif pour l'entreprise et sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise du groupe STIHL et le droit en vigueur.

2.5 NOUS RESPECTONS L'INTERDICTION DU BLANCHIMENT D'ARGENT ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME.

Le groupe STIHL s'engage à respecter pleinement toutes les dispositions légales en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Par blanchiment d'argent, nous entendons l'introduction dans le circuit économique légal de valeurs patrimoniales, comme par exemple de l'argent liquide provenant d'éventuels délits. Par financement du terrorisme, nous entendons la mise à disposition de fonds ou d'autres moyens pour commettre des infractions terroristes ou pour soutenir des groupes terroristes.

2.6 NOUS RESPECTONS LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'IMPÔTS ET DE TAXES.

En raison de ses activités nationales et internationales, le groupe STIHL est soumis à différentes conditions générales en matière de fiscalité ou d'autres taxes, qu'il convient de respecter. Les infractions à ces conditions générales, en particulier celles aux dispositions fiscales d'un pays, peuvent déclencher des risques pénaux pour les entreprises du groupe STIHL, ainsi que pour les personnes qui agissent, causer des préjudices économiques considérables aux entreprises concernées et nuire durablement à la réputation du groupe STIHL. Il est impératif d'éviter cette situation.

2.7 NOUS RESPECTONS TOUTES LES LOIS RELATIVES AU CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET AU COMMERCE EXTÉRIEUR.

Le contrôle des exportations est un instrument international qui se concentre sur les échanges transfrontaliers de biens, de services et la coopération avec les personnes qui sont pertinents pour la politique de sécurité (par exemple les embargos).

Les réglementations relatives au contrôle des exportations peuvent impliquer des restrictions pour le groupe STIHL. Ces restrictions peuvent être liées aux biens, aux services et/ou aux personnes, selon la législation sur le contrôle des exportations. Les violations de ces restrictions peuvent avoir de graves conséquences pour les entreprises concernées du groupe STIHL et les employés responsables.

2.8 EXIGENCES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ DES PRODUITS.

La conformité des produits (Product Compliance) se concentre sur les exigences en matière de sécurité et de santé des lois et réglementations en vigueur qui doivent être respectées pour nos produits. Dans le cadre de l'homologation des produits, la conformité des produits est prouvée, ce qui garantit que le groupe STIHL ne met sur le marché que des produits conformes.

3

PRINCIPES DE CONDUITE DANS LE TRAVAIL QUOTIDIEN

3.1 NOUS NOUS RESPECTONS MUTUELLEMENT.

Comme dans une forêt saine, il n'y a pas de monoculture au sein du groupe STIHL, mais de la diversité. Seule l'interaction entre les différentes perspectives et la tolérance de celles-ci permet d'obtenir des succès à long terme. Nous considérons qu'une collaboration ouverte, partenariale et loyale est un élément essentiel de notre culture d'entreprise. Tous les employés y apportent une contribution précieuse. Notre conseil d'administration, nos cadres supérieurs, ainsi que nos directions donnent des orientations, encouragent le développement individuel et donnent l'exemple d'un mode de communication et de feed-back ouvert et respectueux.

3.2 NOUS NOUS ENGAGEONS POUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

Garantir la sécurité et la santé des employés est une mission essentielle pour le groupe STIHL. Il s'engage donc à maintenir la santé et la sécurité au travail à un niveau élevé, ainsi qu'à garantir un environnement de travail sûr. Afin de respecter cet engagement, nous avons mis en place plusieurs mesures de prévention et de santé et nous veillons à les améliorer en permanence. En outre, nos processus internes permettent de respecter les lois, les règlements et les normes en matière de sécurité au travail.

3.3 NOUS TRAITONS LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE MANIÈRE RESPONSABLE.

Les secrets industriels et commerciaux, ainsi que les connaissances techniques constituent les bases de notre succès commercial. La divulgation non autorisée d'informations peut entraîner des désavantages concurrentiels, une perte de réputation, des dommages importants et des conséquences juridiques. Au sein du groupe STIHL, nous sommes conscients de ce risque et nous avons prévu des mesures pour qu'aucun tiers non autorisé ne prenne connaissance d'informations sensibles appartenant au groupe STIHL.

3.4 NOUS RESPECTONS LA PROTECTION DES DONNÉES.

Au sein du groupe STIHL, la protection des données est une priorité absolue. Nous protégeons les données personnelles de nos employés, clients et fournisseurs, actuels et anciens, ainsi que de toutes les autres parties. Nous respectons les dispositions légales relatives à la protection des données. Aucune donnée personnelle ne peut être collectée ou traitée sans l'autorisation légale ou le consentement de la personne concernée. En principe, les données personnelles sont uniquement traitées aux fins pour lesquelles elles ont été collectées.

4

EXIGENCES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

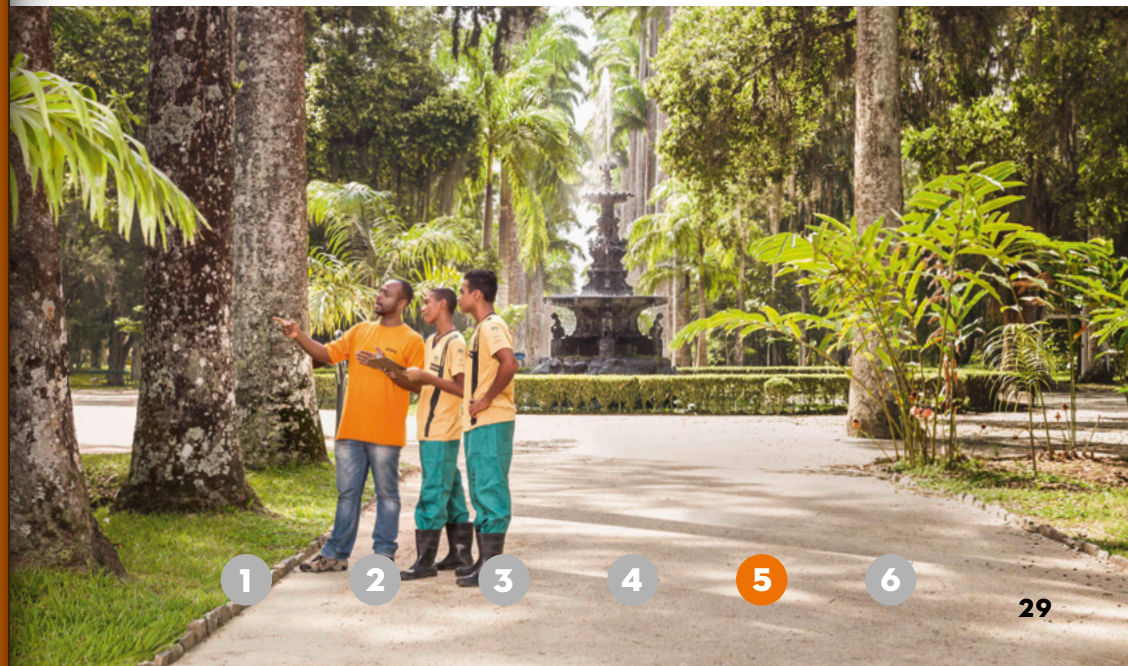
Nous attendons de nos partenaires commerciaux, en particulier de nos fournisseurs, qu'ils respectent également les valeurs et les principes sous-jacents du présent Code de conduite. En outre, les partenaires commerciaux doivent également veiller à ce que leurs propres partenaires commerciaux respectent ces principes dans toutes les activités commerciales relevant de leur sphère d'influence. Cela constitue la base d'une relation commerciale fructueuse entre nous et nos partenaires. Le Code de conduite pour les fournisseurs s'applique en complément.

5

MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE

Les violations du présent Code de conduite ne seront pas tolérées et pourront donner lieu à des mesures disciplinaires sur la base des dispositions du droit du travail en vigueur. Toutes les informations relatives à de telles violations feront l'objet d'une enquête. Tous les employés des entreprises du groupe STIHL peuvent signaler d'éventuelles infractions au présent Code de conduite, aux règlements internes ou à la loi en vigueur. Ces signalements peuvent être adressés au supérieur hiérarchique, aux **responsables de la conformité** ou à l'**Integrity Line.** Cela permet de prendre les mesures appropriées et de réagir en cas d'infraction, afin de protéger l'ensemble du groupe STIHL et ses employés.

Toutes les informations relatives à d'éventuelles infractions seront immédiatement examinées. Ces informations peuvent être anonymes. Toutes les informations sont traitées de manière strictement confidentielle dans le cadre des dispositions légales. Aucune discrimination ou pression à l'encontre d'un lanceur d'alerte ne sera tolérée.



INTERLOCUTEURS DANS LE GROUPE STIHL

Les questions relatives au présent Code de conduite ou au comportement à adopter dans un cas particulier sont traitées par le supérieur hiérarchique concerné. Des questions spécifiques peuvent également être abordées avec les **responsables de la conformité** locaux ou directement avec le **service de conformité** de la maison mère :

Markus Eckstein
Group Compliance Officer

T +49 (0)7151/26-3474
markus.eckstein@STIHL.de

Matthias Kuhlmann
Director Compliance

T +49 (0)7151/26-3316
matthias.kuhlmannn@STIHL.de

Les signalements peuvent également être envoyés au service de conformité à l'adresse **compliance@STIHL.de**. Les signalements envoyés à cette adresse e-mail, par téléphone et via l'**Integrity Line** seront traités de manière confidentielle.

1

PRINCIPES DE CONDUITE GÉNÉRAUX

Dignité humaine, droits de l'homme, droits au travail, protection de l'environnement.

2

PRINCIPES DE CONDUITE DANS LES CONTACTS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Concurrence loyale, absence de corruption, prévention des conflits d'intérêts, gestion responsable des dons et du sponsoring, interdiction du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme, respect de la législation fiscale et des taxes, respect des lois sur le contrôle des exportations et le commerce extérieur, conformité des produits.

3

PRINCIPES DE CONDUITE DANS LE TRAVAIL QUOTIDIEN

Respect, protection de la santé, sécurité au travail, traitement responsable des informations confidentielles, protection des données.

4

EXIGENCES ENVERS NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

Respect du code de conduite – également par leurs propres partenaires commerciaux, base de relations commerciales fructueuses.

5

MISE EN ŒUVRE DU CODE DE CONDUITE

Les infractions ne sont pas tolérées, en cas d'infraction = mesures disciplinaires, suivi des signalements des infractions, demande de signalement d'éventuelles violations du Code de conduite, signalement des règlements internes, traitement des signalements.

6

INTERLOCUTEURS DU GROUPE STIHL

Markus Eckstein, Group Compliance Officer
T +49 (0)7151/26-3474
markus.eckstein@stihl.de
Matthias Kuhlmann, Director Compliance
T +49 (0)7151/26-3316
matthias.kuhlmannn@stihl.de
Service Compliance : compliance@stihl.de.

STIHL