

行为准则

STIHL 集团



STIHL 集团

当安德烈·斯蒂尔 (Andreas Stihl) 在 95 年前研发出第一台油锯时，他的希望，亦即他的愿景是“让人们更轻松地应对大自然相关的工作”。如今，STIHL 集团的母公司和附属公司（称“STIHL 集团”）为林业和农业以及景观维护、建筑业 和私家花园所有者开发、制造和销售机动设备。产品系列中新增了数字解决方案和服务。自 1971 年以来，STIHL 一直是畅销全球的油锯品牌。公司成立于 1926 年，总部位于斯图加特附近的魏布林根。

■ STIHL 开展业务的国家/地区。



产品基本上通过提供服务的专业经销商和 STIHL 自己的线上商店进行销售，这些站点将在接下来几年内向全球扩展——拥有 41 家自己的销售和营销公司、约 120 家进口商和超过 54,000 家专业经销商——STIHL 在全球七个国家/地区生产：德国、巴西、瑞士 奥地利、中国、美国和菲律宾。

想要成为全球佼佼者的企业绝不能满足于过往的成就。只有坚持不懈地自我发展，并且始终秉持长期原则的企业才能获得可持续的成功。我们的企业文化、我们的价值观和我们的品牌形象构成了 STIHL 集团管理原则之基础。我们与第三方的关系建立在这些原则之上。我们始终着眼长远，并对产品质量提出最高要求。早在创始人安德烈·斯蒂尔之时，就已经自己生产油锯的大量部件。只有这样，才能保证其设备所需的质量。任何从事林业、农业、景观维护或建筑行业的人，或者具有超高要求的私人用户，都会对 STIHL 有所了解，并欣赏其品牌承诺：顶级质量、客户导向和开拓创新。

“Made by STIHL”的质量以高水平的内部专业知识和精密工艺为特征。STIHL 集团不仅仅是简单地将员工加上建筑物、机器和流程而得出的总和。它是一支强大而可靠的员工社群，他们齐心协力实现公司目标。与公司的相互信任和对公司的认同是在全球市场上取得成功的基本前提。为了持续发展这种成功，需要对我们的原则、企业文化和价值观有一致理解。



亲爱的员工们，尊敬的女士们， 先生们：

根据我们创始人安德烈·斯蒂尔的原则，STIHL 现在和未来都以可持续和负责任的方式经营——为了公司、客户、员工和同样的大众的利益。STIHL 集团也希望在这一领域树立典范，并认识到自己作为全球社会一员的责任。所有员工都尊重所有人类、社会和国家的文化、社会、政治和宗教多样性。

在开展业务的过程中，我们遵守各个国家/地区的适用法律和法规，并作为公平可靠的合作伙伴行事。

对我们来说，这是理所应当的。本行为准则构成了我们在 STIHL 集团内部以及与第三方进行业务往来时的约束性基础。我们希望 STIHL 集团的所有员工，无论职位高低，在履行职责时均遵守律、法规和合同。因此，本行为准则总结了监事会和董事会认为的对此类行动至关重要的基本原则。

行为准则中提供了具体的例子，以指导 STIHL 集团的每一位员工，即使在困难情况下也能做出正确的决定。因此，本行为准则为我们每个人的日常业务筑起安全保障。

“STIHL 的成长和成功 基于牢牢植根于公司历史的 强大价值观。”

Nikolas Stihl 博士

做一名行为可靠且守法的合作伙伴是每个人的直接责任。此责任无法推卸。

因此，我们要求您熟悉本行为准则的内容，并在日常工作中通过行动和行为践行。

NIKOLAS STIHL
博士 监事会主席

SELINA STIHL
副监事会主席

KAREN TEBAR
副监事会主席

MICHAEL TRAUB
董事会主席

INGRID JÄGERING
首席财务官和信息技术官

HOLGER LOCHMANN
博士 首席开发官

MARTIN SCHWARZ
生产和供应管理主管

MICHAEL PROCHASKA
博士 人力资源和法律主管



内容

适用范围	08
1 一般行为准则	10
2 与业务合作伙伴往来时的行为准则	14
3 日常工作中的行为准则	22
4 对业务合作伙伴的要求	26
5 行为准则的落实	28
6 STIHL 集团联系人	30
行为准则概述	32

适用范围

本行为准则适用于 **STIHL 集团的所有员工**。

合规是指公司及其机构（如董事会或地方管理层、高管和员工）在所有适用的法律规定和公司内部规章制度方面的合规行为。行为准则是有效的合规管理体系的强制性组成部分，也是 STIHL 集团 规章制度的一部分。必要之处，由母公司和附属公司的地方标准补充规定并具体说明。

本行为准则对所有人都具有同等效力——包括 STIHL 集团的董事会、地方管理层、高管和全体员工。每位员工都有责任了解适用于其工作和职责范围的法规并相应遵守。

遵守法律、官方规定、内部规则以及落实本行为准则的总体责任由 STIHL AG 的董事会以及在地方层面的 STIHL 集团附属公司的管理层承担，他们也在日常业务工作中践行我们的价值观，发挥榜样作用。



此外，管理人员还有一项特别任务：他们是员工就个别情况下的正确行为提出问题时的第一联系人。管理人员通过相应的指导确保在其职责范围内遵守本行为准则。遵守法律和 STIHL 规章制度的重要性由管理人员在培训中强调和阐述。但是，管理人员的责任并不能免除每名员工履行自己的责任。

这对应于要求定期了解自己工作领域内相关的适用法律法规和 STIHL 规章制度的规定，并在日常实践中落实。观察到的违规行为例如可以通过 STIHL 集团的 **IntegrityLine** 进行举报。

如对本行为准则或其他合规相关主题有任何疑问或不清楚之处，管理人员和员工均可联系母公司的合规部门或附属公司的当地联系人。更多信息参见内联网以及 STIHL 集团网站 (www.stihl.com)。

一般 行为准则

1.1 我们遵守适用法律和 STIHL 规章制度。

我们的行动始终以诚信、守法和公平的基本价值观为导向。我们遵守我们工作所在国家/地区的法律。如果未能遵守法律和我们自己制订的标准，可能会导致公众声誉受损、经济损失和刑事后果。确保公司的持续成功和保护 STIHL 集团的声誉是我们共同的责任。其基础是了解相关法律、内部规章制度以及本行为准则的内容。



1.2 我们尊重人的尊严，尊重人权和在工作中的权利。

在 STIHL 集团，我们尊重、保护并促进遵守国际公认的人权以及良好和公平的工作条件。STIHL 集团尊重员工的人权，并将防止侵犯人权作为公开目标，在供应链中也是如此。在决策中，STIHL 集团遵循联合国工商业与人权指导原则中所阐述的企业责任和三支柱模型：保护、尊重和补救。

STIHL 集团的长期价值观包括信任、包容和员工参与。可能侵犯他人尊严的有辱人格或贬低人格的行为，例如通过歧视、欺凌、任何形式的性骚扰、威胁或使用身体暴力和心理胁迫，在 STIHL 没有容身之地。相互尊重是我们的最高原则。STIHL 集团当然也遵守联合国国际劳工组织 (ILO) 规定的工作中的基本权利和原则：

1.禁止和消除童工和强迫劳动：

我们坚决拒绝任何形式的童工和强迫劳动，并致力于有效消除它们。

2.反歧视保护：

绝不容忍基于种族、民族和社会出身、性别、肤色、年龄、语言、残疾或其他特征、宗教、政治见解或其他世界观和性认同的歧视。

3.结社自由和集体谈判权利：

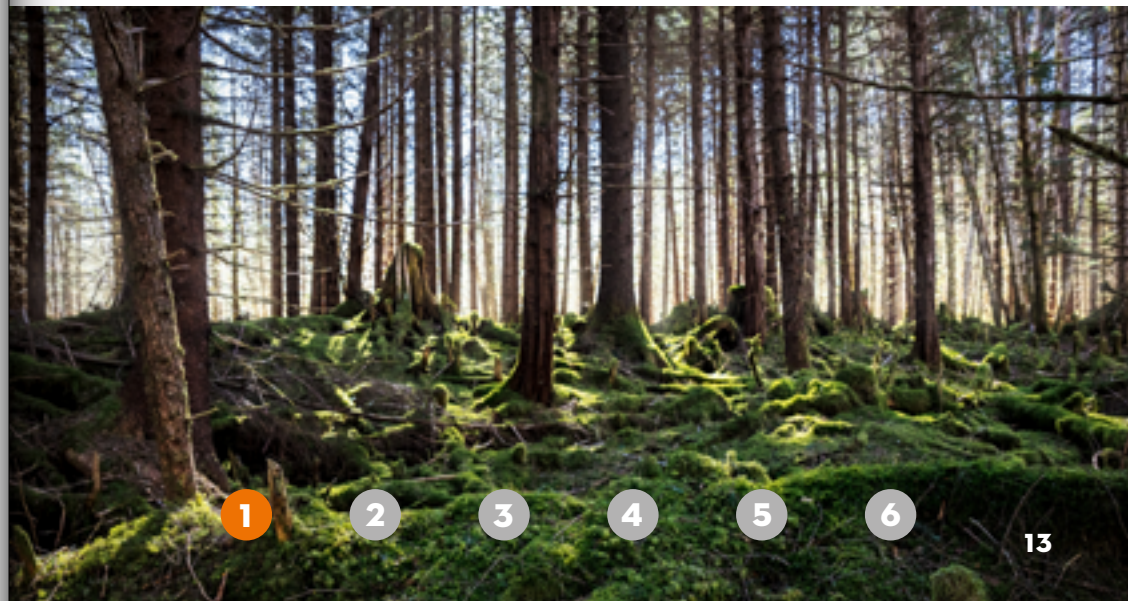
STIHL 集团致力于实现结社自由、集体谈判权和“同工同酬”。信任和建设性的合作是我们与员工代表往来的特点。

在工作时间、薪酬和资格等一般工作条件方面，STIHL 集团遵守适用的国家规定，并通过与员工代表进行建设性交流来促进员工参与与布置和持续改进。

STIHL 集团支持保持长期雇佣关系，并通过提供培训和深造机会促进员工的进一步发展。STIHL 集团以国际劳工组织关于工作条件的标准文书为指导。

1.3 我们保护环境。

作为机动设备制造商，STIHL 集团致力于在企业流程和产品方面实现高水平的环境保护和能源效率并持续改进。在我们产品的开发和生产中，我们就已经注意谨慎使用资源，并通过例如适当的回收措施减少对环境的影响。我们通过经认证的环境管理 (ISO 14001) 在全球范围内实施了企业层面的可持续环境保护。





与业务合作伙伴往来 时的行为准则

2.1 我们主张公平竞争。

STIHL 集团坚守自由竞争的市场经济原则。因此，我们遵守适用的竞争法和反垄断法。违反行为将受到反垄断机构在全球范围内的持续追责，并可能导致对 STIHL 集团的危及其存在的制裁。STIHL 集团不参与限制性行为和垄断。具体而言，这意味着我们不会与 STIHL 集团的竞争对手就市场和区域划分、价格、客户分配和战略协调等方面达成任何口头、书面或默示协议。如果竞争对手鼓励我们达成协议，则必须始终坚决而明确地拒绝、记录并立即上报给主管和相关合规官。



2.2 我们拒绝任何形式的腐败。

STIHL 集团反对任何形式的腐败，包括敲诈勒索。STIHL 集团开展业务的每个国家/地区都禁止腐败，并可能导致刑事后果。对 STIHL 集团员工、公职人员和业务合作伙伴而言，腐败行为伴随着很高的刑事风险。我们遵守所有当地的反腐败法律法规。不得影响业务合作伙伴的决策，尤其是通过提供好处的方式，以致他们以不公正的方式偏袒 STIHL 集团或业务合作伙伴违反其对其公司的责任。这同样适用于我们为 STIHL 集团做出的决策。

我们不提供、不要求、不给予不正当好处。业务合作伙伴以礼品、邀请和招待形式的馈赠，如果在合同谈判过程中提供，则可能会产生问题。单是试图施加影响（例如提供礼物）就可能受到惩罚。可以提供合理程度的招待。

经销商、中介人或顾问收取的佣金和报酬只能为允许的和实际提供的服务而支付，必须与这些服务保持合理比例，并且始终需要有书面协议。作为高效业务合作伙伴，STIHL 集团以其产品质量和性能而令人信服，而非不正当影响。

2.3 我们避免利益冲突 并使其透明化。

当员工的客观性因个人利益而受到限制，且其业务决策不再完全基于公司利益时，就会出现利益冲突。员工有义务避免个人利益与 STIHL 集团的利益发生冲突。即使是表面上的利益冲突也必须避免。但是，如果发生这种情况，员工应向相关主管披露详细信息。



2.4 我们以负责任的态度进行捐赠和赞助。

STIHL 集团定期通过合作、捐赠和赞助对环境、教育和社会领域作出贡献。捐赠是指始终没有回报的自愿支出。只有在已知接收方和用途的情况下，才能进行捐赠。赞助是指基于合同约定对价的资助。我们始终确保资助和对价保持合理比例。捐赠和赞助始终符合公司的实际情况，并与 STIHL 集团的企业利益及适用法律相一致。

2.5 我们坚决禁止洗钱和资助恐怖主义。

STIHL 集团视完全遵守所有适用的法律规定，以打击洗钱和资助恐怖主义为己任。洗钱是指将可能的犯罪行为产生的现金等资产引入合法的经济周期中。资助恐怖主义是指为恐怖主义犯罪或支持恐怖主义集团提供资金或其他手段。

2.6 我们遵守税收和税法的规定。

STIHL 集团因其国内和国际活动而受不同的税收或其他税法框架条件之约束，必须遵守这些法规。违反这些框架条件，特别是违反国家/地区的税收法规，可能会导致 STIHL 集团公司和行为人承担刑事风险，给相关公司带来巨大的经济损失，并对 STIHL 集团的声誉造成长久损害。必须杜绝这类情况发生。



2.7 我们遵守所有出口管制法 和外贸法。

出口管制是一种国际性手段，重点是与安全方针相关的货物、服务的跨境交换以及与个人的合作（例如禁运）。

出口管制条例可能意味着对 STIHL 集团的限制。这些限制可能是货物、服务和/或人员相关的限制，具体取决于出口管制条例。违反这些限制会对 STIHL 集团相关公司及其负责员工造成严重后果。

2.8 产品合规性要求。

产品合规性 (Product Compliance) 着重于我们产品必须遵守的适用法律法规的安全和健康要求。产品认证过程中将证明产品的合规性，从而确保 STIHL 集团仅将合规产品投放市场。



3

日常工作中的行为准则

3.1 我们互相尊重。

正如健康的森林一样，STIHL 集团并非单一种植，而是具有多样性。只有通过不同观点的相互作用和对这些观点的包容才能取得长期的成功。我们将开放、和平共处和公平的合作视为我们企业文化的重要组成部分。所有员工都为此做出了宝贵的贡献。我们的董事会、高管和管理层提供指导、促进个人发展，并以身作则，以开放、尊重的方式进行沟通和反馈。





3.2 我们致力于健康保护和职业安全。

确保员工的安全和健康是 STIHL 集团的一项核心任务。因此，集团致力于保持高水平的劳动保护和健康保护，并确保安全的工作环境。为了兑现这一承诺，我们采取了多种预防和保健措施，并确保这些措施不断得到改进。此外，我们的内部流程旨在确保遵守有关职业安全的法律、法规和标准。

3.3 我们以负责任的态度处理机密信息。

企业和商业秘密以及技术知识是我们业务上成功的基础。未经授权的信息披露可能导致竞争不利、声誉受损和高额损失，并产生法律后果。在 STIHL 集团内部，我们意识到这种风险，并已采取措施确保未经授权的第三方不会获知属于 STIHL 集团的敏感信息。

3.4 我们尊重数据保护。

STIHL 集团将数据保护视为第一要务。我们保护我们现任和前任员工、客户和供应商以及所有其他各方的个人数据。我们遵守有关数据保护的法律规定。未经法律许可或数据主体的同意，不得收集或处理个人数据。原则上，个人数据仅用于收集个人数据的用途。

4

对业务合作伙伴 的要求

我们希望我们的业务合作伙伴，尤其是供应商，也遵守本行为准则中提及的价值观和原则。此外，在其自身影响范围内的所有业务活动中，业务合作伙伴应确保其业务合作伙伴也遵守这些原则。这是我们与合作伙伴之间建立成功业务关系的基础。此外，供应商行为准则也适用。



5

落实 行为准则

任何违反本行为准则的行为均不容忍，且可能受到纪律处分，具体取决于适用的劳动法规定。我们将跟进所有此类违规行为的举报。STIHL 集团旗下公司的所有员工都可以举报可能违反本行为准则、内部规定或适用法律的行为。这些举报可以提交给上级主管、合规官或 **Integrity Line**。这样就可以采取相应的措施，并针对违规行为作出反应。这将保护整个 STIHL 集团及其员工。

任何可能的违规行为的举报都将立即予以处理。举报可以匿名进行。所有举报都将按照法律规定严格保密。我们绝不容忍针对举报人的歧视或压力。





STIHL 集团

联系人

如果您对本行为准则或个别情况下的正确行为有任何疑问，将由相应主管为您解答。具体问题也可以与地方合规官或直接与母公司的合规部门讨论：



Matthias Kuhlmann
Group Compliance Officer

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



Denise Lerner
Compliance Manager

电话 +49 (0)175/25-18431
denise.lerner@STIHL.de

也可以通过合规部电子邮件地址将举报发送给合规部门：**compliance@STIHL.de**。我们承诺对通过此电子邮件地址、电话和 **Integrity Line** 进行的举报进行保密处理。

1

一般行为准则
人的尊严，人权，在工 的
权利 环境保护。

与业务合作伙伴 往来时的行为准则

公平竞争，无腐败，避免利益冲突，负责
任地进行捐款和赞助，禁止洗钱和资助恐
怖主义，遵守税收和税法规定，遵守出口
管制法和外贸法，产品合规性。

2

3

行为准则 在日常工作中
尊重，健康保护，职业安全，负责
任地处理机密信息，数据保护。

4

对业务合作伙伴的要求
遵守本行为准则—— 其业务合作
伙伴也应遵守，建立成功 业务关
系的基础。

落实 行为准则

绝不容忍违规行为，一旦违规 = 纪律处分，
跟进违规举报，要求举报违反行为准则的可
能的违规行为，内部规定举报，处理举报。

5

6

联系人 STIHL 集团
Matthias Kuhlmann, Group Compliance Officer
电话 49 (0)7151/26-3316
matthias.kuhlmannn@stihl.de
Denise Lerner, Compliance Manager
电话 +49 (0)175/ 25-18431
denise.lerner@stihl.de
合规部门: compliance@stihl.de。



版本 1.3
更新日期：2026年1月1日

STIHL