

CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO STIHL —

STIHL

O GRUPO STIHL

Quando Andreas STIHL desenvolveu sua primeira motosserra, há mais de 95 anos, seu objetivo - e assim, a sua visão - era "Facilitar a vida das pessoas que trabalhavam junto à natureza". Hoje em dia, a matriz e as empresas afiliadas do Grupo STIHL (a seguir denominadas "Grupo STIHL") desenvolvem, fabricam e distribuem ferramentas motorizadas para silvicultura e agricultura, assim como para manutenção de jardins e paisagismo, construção civil e jardinagem doméstica. A gama de produtos é complementada por soluções e serviços digitais. A STIHL é a marca de motosserras mais vendida do mundo desde 1971. A empresa foi fundada em 1926 e está sediada em Waiblingen, próximo a Stuttgart, na Alemanha.

■ Países
em que
a STIHL
atua.



Os produtos são vendidos, basicamente, através de revendedores autorizados e das lojas online STIHL, que serão ampliadas internacionalmente nos próximos anos - **com 41 subsidiárias de vendas e marketing**, cerca de **120 importadores** e mais de **54.000 revendedores** - A STIHL produz para o mundo todo em sete países: Alemanha, Brasil, Suíça, Áustria, China, nos EUA e nas Filipinas.

Quem quer ser um líder global nunca pode estar satisfeito com o que foi alcançado. Só quem se desenvolve continuamente e orienta sua empresa em princípios duradouros consegue atingir o sucesso sustentável. Nossa cultura corporativa, nossos valores e a imagem de nossa marca formam a base para os princípios em que orientamos o Grupo STIHL. Os relacionamentos com terceiros são baseados nisso. Nós sempre pensamos no longo prazo e definimos as mais elevadas exigências em relação à qualidade dos nossos produtos. O próprio fundador da empresa, Andreas STIHL, já produzia muitos componentes de suas motosserras. Só assim era possível obter a qualidade que ele buscava para seus equipamentos. Quem trabalha na silvicultura ou na agricultura, na manutenção de jardins e paisagismo, ou na construção civil - ou até mesmo quem tem altas exigências em suas atividades domésticas - conhece a STIHL e valoriza a promessa da marca: qualidade superior, orientação para o cliente e inovação.

A qualidade "**Made by STIHL**" se caracteriza por um alto nível de especialização interna e mão de obra precisa em cada detalhe. O Grupo STIHL é mais do que a soma de seus funcionários, edifícios, máquinas e processos. Ele é uma comunidade forte e confiável de funcionários que, juntos, fazem tudo o que é possível para atingir as metas da empresa. A confiabilidade mútua e a identificação com a empresa são essenciais para o sucesso no mercado mundial. Para continuar desenvolvendo este sucesso é necessária uma compreensão mútua de nossos princípios, cultura e valores corporativos.



PREZADAS COLABORADORAS, E PREZADOS COLABORADORES, PREZADAS SENHORAS E PREZADOS SENHORES,

seguinto os princípios de nosso fundador Andreas STIHL, a STIHL opera e continuará operando de forma sustentável e responsável hoje e também futuro - no interesse da empresa, dos clientes, dos funcionários e do público em geral. O Grupo STIHL também pretende ser um modelo neste setor e reconhece sua responsabilidade como parte da sociedade em todo o mundo. Todos os funcionários respeitam a diversidade cultural, social, política e religiosa de todas as pessoas, sociedades e nações.

No âmbito das nossas atividades comerciais, cumprimos as leis e regulamentos aplicáveis dos respectivos países e atuamos como um parceiro justo e confiável. Isso é uma obrigação para nós. Este Código de Conduta constitui a base vinculativa das nossas atividades comerciais dentro do Grupo STIHL, bem como com terceiros. Exigimos que todos os funcionários do Grupo STIHL, independentemente da posição, ajam em conformidade com o direito, as leis e os contratos ao desempenhar suas funções. Por isso, este Código de Conduta resume os princípios essenciais que são importantes para isso do ponto de vista do Conselho Consultivo e do Conselho Executivo.

No Código de Conduta são mencionados exemplos concretos como orientação para que todos os funcionários do Grupo STIHL possam tomar a decisão certa, mesmo em situações difíceis. Portanto, este Código de Conduta cria segurança para cada um de nós no cotidiano empresarial.

«O crescimento e o sucesso da STIHL são baseados nos valores fortes que estão firmemente enraizados na história de empresa.»

Dr. Nikolas Stihl

É a responsabilidade de cada indivíduo agir como um parceiro confiável e cumprir a lei em sua conduta. Esta responsabilidade não pode ser delegada. Nesse sentido, incentivamos você a se familiarizar com os conteúdos deste Código de Conduta e a segui-los através de suas ações e sua conduta no cotidiano da empresa.

DR. NIKOLAS STIHL
Presidente do Conselho Consultivo

SELINA STIHL
Vice-presidente do Conselho Consultivo

KAREN TEBAR
Vice-presidente do Conselho Consultivo

MICHAEL TRAUB
Presidente do Conselho Executivo

INGRID JÄGERING
Diretora Executiva do Departamento de Finanças e Tecnologia da Informação

ANKE KLEINSCHMIT
Diretora Executiva do Departamento de Desenvolvimento

MARTIN SCHWARZ
Diretor Executivo do Departamento de Produção e Materiais

DR. MICHAEL PROCHASKA
Diretor Executivo do Departamento de Recursos Humanos e Jurídico



ÍNDICE



	ÂMBITO DE APLICAÇÃO	08
1	CÓDIGOS GERAIS DE CONDUTA	10
2	CÓDIGOS DE CONDUTA NO CONTATO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS	14
3	CÓDIGOS DE CONDUTA NO TRABALHO DIÁRIO	22
4	REQUISITOS PARA NOSSOS PARCEIROS DE NEGÓCIOS	26
5	IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	28
6	PESSOAS DE CONTATO NO GRUPO STIHL	30
	VISÃO GERAL DO CÓDIGO DE CONDUTA	32

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

ESTE CÓDIGO DE CONDUTA APLICA-SE A TODOS OS FUNCIONÁRIOS DO GRUPO STIHL.

Compliance é o comportamento em conformidade com os regulamentos de uma empresa, de seus órgãos, como, por exemplo, o Conselho Executivo ou a diretoria local, gestores e funcionários, no que diz respeito a todas as diretrizes legais e regulamentos internos da empresa aplicáveis. O Código de Conduta é um componente obrigatório de um sistema de gerenciamento de Compliance eficaz e faz parte da regulamentação do Grupo STIHL. Ele é complementado e concretizado, quando necessário, por normas locais na matriz e nas empresas afiliadas.

Este Código de Conduta é vinculativo igualmente para todos - para o Conselho Executivo, para as diretorias locais, para gestores e todos os funcionários das empresas do Grupo STIHL. É tarefa de cada funcionário se informar sobre as diretrizes vigentes em sua área de responsabilidade e cumprir as mesmas em conformidade.

A responsabilidade geral pelo cumprimento de leis, regulamentos oficiais e internos e, conseqüentemente, pela implementação deste Código de Conduta, é assumida pelo Conselho Executivo da STIHL AG, assim como, em nível local, pela diretoria das empresas afiliadas do Grupo STIHL, que também desempenham uma função de modelo exemplar dos nossos valores no cotidiano empresarial.



Além disso, os gestores têm uma tarefa especial: eles são a primeira pessoa de contato em caso de dúvidas dos funcionários sobre o comportamento correto em casos individuais. Em sua área de responsabilidade, os gestores devem assegurar o cumprimento deste Código de Conduta por meio de instruções adequadas. A importância do cumprimento das leis e da regulamentação da STIHL é destacada e tematizada pelos gestores em treinamentos. No entanto, a responsabilidade dos gestores não isenta os funcionários de cumprir individualmente suas próprias responsabilidades. Isso diz respeito à necessidade de se informarem regularmente sobre os regulamentos e disposições legais relevantes da regulamentação da STIHL dentro de sua própria área de trabalho e colocá-los em prática no cotidiano. As violações observadas podem, por exemplo, ser reportadas através da **Integrity Line**, o sistema de denúncias do Grupo STIHL.

Em caso de dúvidas ou perguntas sobre este Código de Conduta ou outros temas de Compliance relevantes, tanto os gestores quanto os funcionários podem entrar em contato com o departamento de Compliance na matriz ou com a pessoa de contato local na empresa afiliada. Outras informações também podem ser encontradas na intranet, assim como no site do Grupo STIHL (www.STIHL.com).

CÓDIGOS GERAIS DE CONDUTA

1.1 NÓS CUMPRIMOS O DIREITO APLICÁVEL E A REGULAMENTAÇÃO DA STIHL.

Nossa conduta se orienta sempre nos valores fundamentais de honestidade, integridade e justiça. Cumprimos as leis dos países em que operamos. Se não agirmos em conformidade com as leis e nossos próprios padrões, isso pode resultar em perda de reputação perante o público, perdas financeiras e consequências penais. É nossa responsabilidade compartilhada garantir o sucesso da empresa de forma sustentável e proteger a reputação do Grupo STIHL. A base para isso é conhecer as leis relevantes, a regulamentação interna e o conteúdo deste Código de Conduta.



1.2 NÓS RESPEITAMOS A DIGNIDADE HUMANA OS DIREITOS HUMANOS E OS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO.

No Grupo STIHL, respeitamos, protegemos e promovemos o cumprimento dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e condições de trabalho adequadas e justas. O Grupo STIHL respeita os direitos humanos de seus funcionários e tem como meta declarada evitar violações dos direitos humanos, inclusive na cadeia de fornecimento. Para tomar decisões, o Grupo STIHL se baseia na responsabilidade corporativa definida nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e no modelo de 3 colunas: proteger, respeitar e remediar.

Os valores do Grupo STIHL no longo prazo incluem confiança, tolerância e envolvimento dos funcionários. O comportamento depreciativo ou degradante que possa violar a dignidade de uma outra pessoa, por exemplo, através de discriminação, intimidação, assédio sexual de qualquer tipo, ameaças ou uso de violência física e coerção psicológica, não são aceitos na STIHL. O respeito mútuo é o nosso princípio mais importante. O cumprimento dos direitos e princípios fundamentais no trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) das Nações Unidas é uma obrigação para o Grupo STIHL:

1. Proibição e abolição do trabalho infantil e forçado:

Repudiamos com veemência qualquer tipo de trabalho infantil e forçado e nos comprometemos a eliminá-los efetivamente.

2. Proteção contra a discriminação:

Não toleramos nenhuma forma de discriminação, seja ela por origem étnica, nacionalidade ou origem social, gênero, cor, idade, idioma, deficiência ou outras características, posicionamento político, religioso ou outros posicionamentos ou identidade sexual.

3. Liberdade de associação e direito de negociação coletiva:

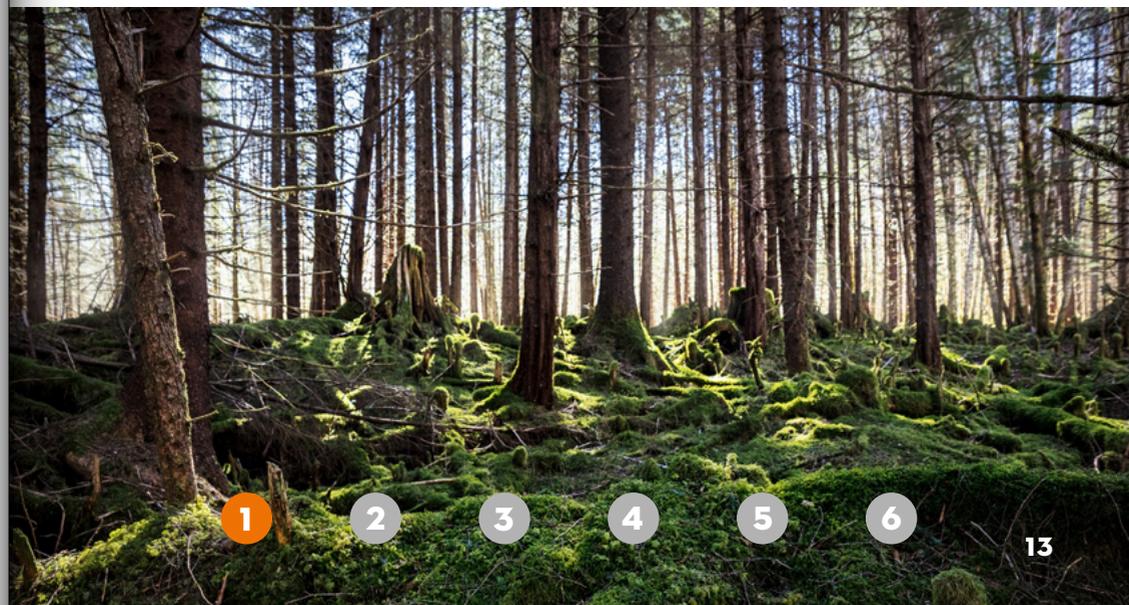
O Grupo STIHL reconhece a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva e o direito de receber a "mesma remuneração pelo mesmo trabalho". As relações com os representantes dos trabalhadores são baseadas em confiança e cooperação construtiva.

Em relação às condições de trabalho gerais, como horários de trabalho, remuneração e qualificação, o Grupo STIHL cumpre as normas nacionais vigentes e promove o envolvimento dos funcionários no projeto e na melhoria contínua, através de uma troca construtiva com os representantes dos trabalhadores.

O Grupo STIHL promove vínculos empregatícios de longo prazo e apoia o desenvolvimento contínuo de seus funcionários através de projetos de formação e treinamento. Para isso, o Grupo STIHL se orienta nos instrumentos padrão da OIT sobre as condições de trabalho.

1.3 NÓS PROTEGEMOS O MEIO AMBIENTE.

Como fabricante de aparelhos motorizados, o Grupo STIHL se compromete com um elevado nível de proteção ambiental e eficiência energética e melhorias contínuas - tanto nos processos da empresa quanto em seus produtos. Já durante o desenvolvimento e a produção de nossos produtos, prestamos atenção a um uso cuidadoso dos recursos e a uma redução dos impactos ambientais, por exemplo, através de medidas de reciclagem adequadas. Uma proteção ambiental sustentável é implementada a nível empresarial em todo o mundo, através de nossa gestão ambiental certificada (ISO 14001).

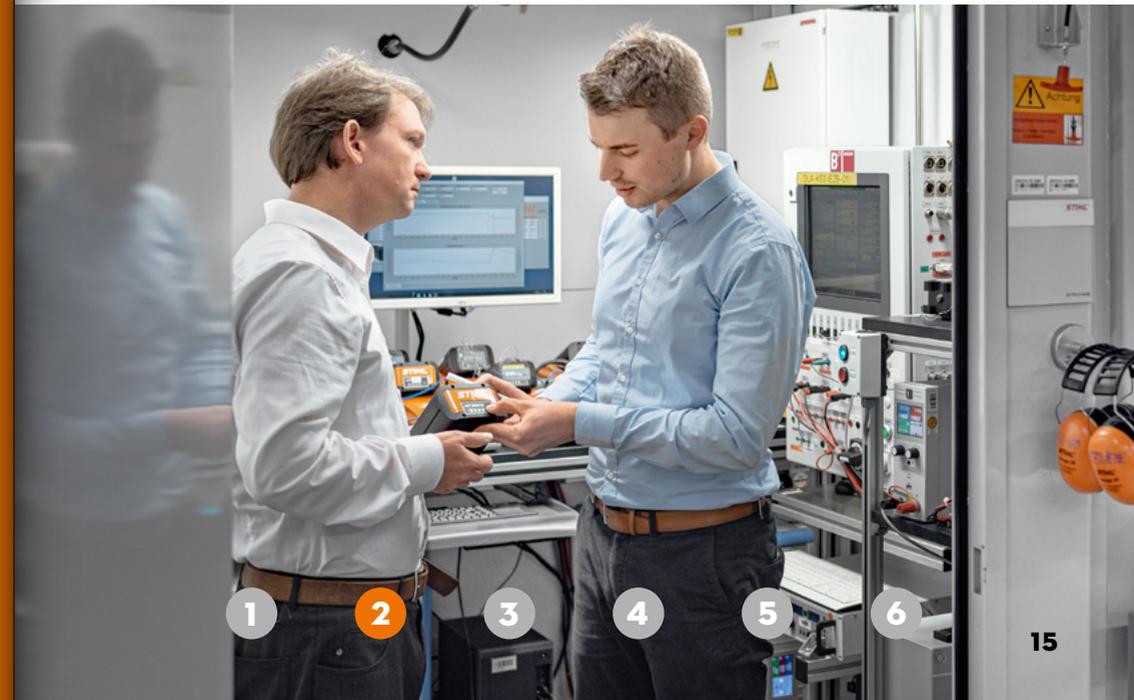




CÓDIGOS DE CONDUTA NO CONTATO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS

2.1 DEFENDEMOS UMA CONCORRÊNCIA JUSTA.

O Grupo STIHL reconhece o princípio da livre concorrência na economia de mercado. Por isso, cumprimos as leis de concorrência e antitruste aplicáveis. As violações são sistematicamente punidas pelas autoridades antitruste em todo o mundo e podem resultar em sanções contra o Grupo STIHL que coloquem em risco sua existência. O Grupo STIHL não participa de cartéis e práticas anticoncorrenciais. Em termos concretos, isso significa para nós que não fazemos nenhum acordo, seja verbal, por escrito ou tácito, para a divisão de mercados e regiões, preços, distribuição de clientes e coordenação de estratégias com concorrentes do Grupo STIHL. Se formos incentivados a fazer acordos por parte de um concorrente, isso deve sempre ser firme e expressamente rejeitado, documentado e imediatamente comunicado ao superior e ao encarregado de Compliance responsável.



2.2 REPUDIAMOS TODAS AS FORMAS DE CORRUPÇÃO.

O Grupo STIHL se opõe a todas as formas de corrupção, incluindo a extorsão. A corrupção é proibida em todos os países em que o Grupo STIHL atua e pode resultar em consequências penais. A corrupção está associada a altos riscos criminais para os funcionários do Grupo STIHL, funcionários públicos e parceiros de negócios. Cumprimos todas as leis e regulamentos locais no âmbito da prevenção à corrupção. Os parceiros de negócios não devem ser influenciados em suas decisões, especialmente pela concessão de vantagens, de forma que favoreçam o Grupo STIHL de maneira injusta ou de forma que o parceiro de negócios viole suas obrigações para com sua empresa. O mesmo se aplica às decisões que nós tomamos para o Grupo STIHL. Não oferecemos, não aceitamos nem concedemos vantagens inapropriadas. Gratificações na forma de presentes, convites e entretenimento entre parceiros de negócios podem ser problemáticas se forem concedidas no âmbito de negociações contratuais. A mera tentativa de exercer influência (por exemplo, oferecendo presentes) já pode ser punível por lei. Entretenimento é possível dentro de um nível razoável.

As comissões e remunerações recebidas por revendedores, intermediários ou consultores só podem ser pagas por serviços permitidos e efetivamente prestados, devem ter uma proporção adequada em relação a esses serviços e devem sempre ser feitas com acordo por escrito. O Grupo STIHL prova sua capacidade enquanto parceiro de negócios pela qualidade e desempenho de seus produtos, e não por influências desleais.



2.3 EVITAMOS CONFLITOS DE INTERESSES E OS TORNAMOS TRANSPARENTES.

Um conflito de interesses existe quando a objetividade de um funcionário é limitada devido a interesses particulares, e suas decisões de negócios não são mais baseadas apenas no bem-estar da empresa. Os funcionários têm a obrigação de evitar que seus interesses particulares entrem em conflito com os interesses do Grupo STIHL. Até mesmo a impressão de um conflito de interesses deve ser evitada. No entanto, caso uma situação como essa aconteça, os funcionários devem comunicar os detalhes ao respectivo supervisor.

2.4 LIDAMOS DE MANEIRA RESPONSÁVEL COM DOAÇÕES E PATROCÍNIOS.

O Grupo STIHL está regularmente engajado nas áreas de meio ambiente, educação e assuntos sociais através de cooperações, doações e patrocínios. As doações são sempre despesas voluntárias sem contrapartida. As doações serão concedidas apenas se o destinatário e a finalidade forem conhecidos. O patrocínio é uma forma de gratificação que se baseia em uma contrapartida acordada contratualmente. Sempre nos certificamos de que a gratificação e a contrapartida tenham uma proporção adequada. As doações e os patrocínios são sempre relacionados à empresa e são compatíveis com os interesses do Grupo STIHL e com o direito aplicável.

2.5 NÓS CUMPRIMOS A PROIBIÇÃO DE LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

O Grupo STIHL se compromete com o cumprimento integral de todas as disposições legais aplicáveis no combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo. Por lavagem de dinheiro entendemos a entrada de ativos, como, por exemplo, dinheiro em espécie, vindos de possíveis crimes, no circuito econômico legal. O financiamento do terrorismo é a disponibilização de fundos ou outros recursos para crimes terroristas ou em apoio a grupos terroristas.

2.6 CUMPRIMOS OS REGULAMENTOS FISCAIS E TRIBUTÁRIOS.

Devido às suas atividades nacionais e internacionais, o Grupo STIHL está sujeito a diferentes condições estruturais tributárias ou outras condições básicas de direito tributário, que devem ser observadas. Violações destas condições estruturais, especialmente contra as disposições fiscais de um país, podem levar a riscos criminais para as empresas do Grupo STIHL, assim como para as pessoas envolvidas, bem como a desvantagens econômicas significativas para as respectivas empresas, além de prejudicarem permanentemente a reputação do Grupo STIHL. Esta é uma situação que deve ser obrigatoriamente evitada.



2.7 CUMPRIMOS TODAS AS LEIS DE CONTROLE DE EXPORTAÇÃO E AS LEIS DE COMÉRCIO EXTERIOR.

O controle de exportação é um instrumento internacional focado na troca transfronteiriça, relevante para a política de segurança, envolvendo mercadorias, serviços e cooperação com pessoas (por exemplo, embargos).

Os regulamentos de controle de exportação podem significar restrições para o Grupo STIHL. Essas restrições podem ser aplicáveis a mercadorias, serviços e/ou pessoas, dependendo da regulamentação de controle de exportação. Violações dessas restrições podem ter consequências graves para as empresas afetadas do Grupo STIHL e seus funcionários responsáveis.

2.8 REQUISITOS DE CONFORMIDADE DOS PRODUTOS.

A conformidade dos produtos (Product Compliance) se concentra nos requisitos de saúde e segurança das leis e regulamentações aplicáveis que nossos produtos devem cumprir. No âmbito da homologação de cada produto, a conformidade do produto é comprovada, garantindo que o Grupo STIHL somente comercialize produtos que estejam em conformidade.



3

CÓDIGOS DE CONDUTA NO TRABALHO DIÁRIO

3.1 RESPEITAMOS UNS AOS OUTROS.

Assim como em uma silvicultura saudável, no Grupo STIHL não cultivamos uma monocultura, mas sim a diversidade. Somente a partir da combinação de diferentes perspectivas e tolerância é possível atingir o sucesso em longo prazo. Consideramos uma colaboração transparente, e uma parceria justa como parte essencial da nossa cultura corporativa. Todos os funcionários prestam uma importante contribuição para isso. Nosso Conselho Executivo, os gestores e as diretorias oferecem orientação, incentivam o desenvolvimento individual e agem como modelo exemplar para uma forma aberta e respeitosa de comunicação e feedback.



3.2 ESTAMOS COMPROMETIDOS COM A PROTEÇÃO DA SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO.

Garantir a segurança e a saúde dos funcionários é uma tarefa central para o Grupo STIHL. Por isso, nos comprometemos a manter um alto nível de proteção da saúde e segurança operacional, e a garantir um ambiente de trabalho seguro. Para cumprir este compromisso, implementamos diversas medidas de prevenção e saúde e nos preocupamos em melhorá-las continuamente. Além disso, nossos processos internos servem para garantir o cumprimento das leis, regulamentos e normas de segurança no trabalho.

3.3 LIDAMOS DE MANEIRA RESPONSÁVEL COM INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS.

Os segredos comerciais e industriais, bem como os conhecimentos técnicos, são a base para o nosso sucesso nos negócios. A transmissão não autorizada de informações pode levar a desvantagens na concorrência, perda de reputação e grandes danos e resultar em consequências penais. Estamos cientes deste risco dentro do Grupo STIHL e tomamos as medidas necessárias para garantir que terceiros não autorizados não tenham conhecimento de informações confidenciais pertencentes ao Grupo STIHL.

3.4 RESPEITAMOS A PROTEÇÃO DE DADOS.

No Grupo STIHL, a proteção de dados tem prioridade máxima. Protegemos os dados pessoais de nossos funcionários, clientes e fornecedores atuais e antigos e de todas as outras partes. Cumprimos os regulamentos legais de proteção de dados. Nenhum dado pessoal pode ser coletado ou processado sem a autorização legal ou consentimento do titular dos dados. No geral, os dados pessoais são processados apenas para as finalidades para as quais foram coletados.

4

REQUISITOS PARA NOSSOS PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Esperamos de nossos parceiros de negócios, especialmente os fornecedores, que também cumpram os valores e princípios essenciais apresentados neste Código de Conduta. Além disso, os parceiros de negócios devem garantir que seus respectivos parceiros de negócios também cumpram esses princípios em todas as atividades de negócios dentro de sua própria área de influência. Esta é a base para uma relação comercial de sucesso entre nós e nossos parceiros. O Código de Conduta para fornecedores também se aplica.

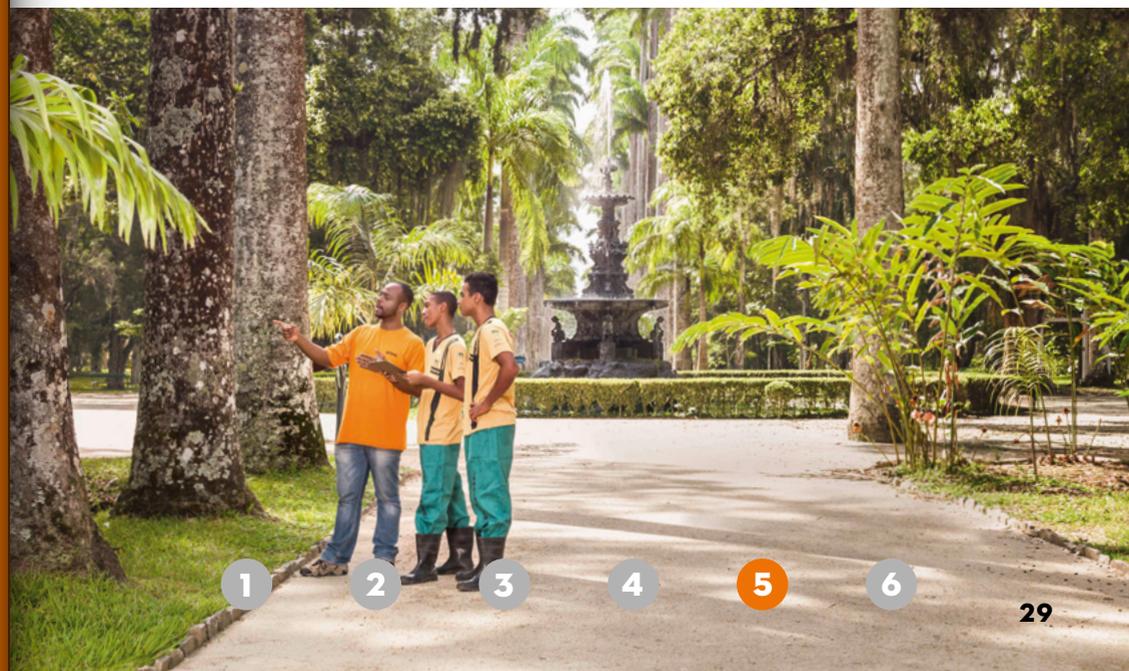


5

IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Violações deste Código de Conduta não serão toleradas e poderão resultar em medidas disciplinares com base nas disposições trabalhistas aplicáveis. Todas as denúncias de tais violações serão investigadas. Todos os funcionários de empresas do Grupo STIHL podem denunciar possíveis violações deste Código de Conduta, de regulamentos internos ou das leis aplicáveis. Essas denúncias podem ser feitas ao superior, ao **Encarregado de Compliance** ou à **Integrity Line**. Dessa maneira, é possível tomar medidas adequadas e reagir a violações. Isso protege o Grupo STIHL como um todo e seus funcionários.

Todas as denúncias de possíveis violações serão investigadas imediatamente. As denúncias podem ser feitas anonimamente. Todas as denúncias são tratadas de forma estritamente confidencial no âmbito dos regulamentos legais. Discriminações ou pressão contra um denunciante não serão toleradas.





PESSOA DE CONTATO NO GRUPO STIHL

O respectivo superior pode responder a perguntas sobre este Código de Conduta ou sobre o comportamento correto em casos individuais. Perguntas específicas também podem ser discutidas com o **encarregado de Compliance** no local ou diretamente com o **departamento de Compliance** da matriz:



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.kuhlmann@STIHL.de

As denúncias também podem ser enviadas ao departamento de Compliance através do endereço de e-mail de Compliance: **compliance@STIHL.de**. O tratamento confidencial é garantido no caso de denúncias feitas a este endereço de e-mail, por telefone e pela **Integrity Line**.

1

CÓDIGOS GERAIS DE CONDUTA

Dignidade humana, direitos humanos, direitos no trabalho, proteção do meio ambiente.

CÓDIGOS DE CONDUTA NO CONTATO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Concorrência justa, nenhuma corrupção, prevenção de conflitos de interesses, tratamento responsável de doações e patrocínios, proibição de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo, cumprimento de regulamentos fiscais e tributários, cumprimento das leis de controle de exportação e leis de comércio exterior, conformidade do produto.

2

3

CÓDIGOS DE CONDUTA NO TRABALHO DIÁRIO

Respeito, proteção da saúde, segurança no trabalho, tratamento responsável de informações confidenciais, proteção de dados.

4

REQUISITOS PARA NOSSOS PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Cumprimento do Código de Conduta - também de seus parceiros de negócios, base para relações comerciais de sucesso.

IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Violações não serão toleradas, em caso de violações = medidas disciplinares, investigação em caso de denúncias de violações, necessidade de comunicar possíveis violações contra o Código de Conduta, notificação de regulamentos internos, tratamento de denúncias.

5

6

PESSOA DE CONTATO DO GRUPO 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.kuhlmann@stihl.de
Departamento de Compliance:
compliance@stihl.de



STIHL