

KÓDEX SPRÁVANIA

KRAFTEC, s.r.o.

Spoločné pravidlá správania a etiky pre všetkých zamestnancov a spolupracovníkov Kraftec

Verzia 2.0 • Účinné od: 1. 6. 2026. Slovenská verzia je jediná právne záväzná. Anglická verzia je informatívnym prekladom a v prípade rozporu má prednosť slovenská verzia.

CODE OF CONDUCT

KRAFTEC, s.r.o.

Common rules of conduct and ethics for all Kraftec employees and collaborators

Version 2.0 • Effective from: 1 June 2026. The Slovak version is the only legally binding version. The English version is a non-binding courtesy translation; the Slovak version prevails in case of conflict.

LIST OD KONATEĽA

Vážení kolegovia,

Od založenia spoločnosti Kraftec v roku 2021 sa naša primárna pozornosť sústredila na rozvoj, posilnenie a zlepšenie našich obchodných operácií, ako aj správanie a výkonu v rámci našej organizácie. Reputácia spoločnosti Kraftec je postavená na základoch kompetentných zamestnancov, včasného doručenia kvalitných služieb za dohodnuté ceny a záväzku konať s čestnosťou a transparentnosťou vo všetkých našich vzťahoch.

Pri snahe stať sa dôveryhodným a strategickým partnerom našich zákazníkov je všetko, čo robíme, zakorenené v našom profesionálnom správaní a etických štandardoch. Základnými hodnotami Kraftec sú Odvaha, Prevzatie zodpovednosti a Otvorená komunikácia — dodržiavanie týchto hodnôt sa zdôrazňuje v celej spoločnosti.

Všetko, čo v Kraftec robíme, je zamerané na zabezpečenie súladu s našimi hodnotami, naším Kódexom správania a platnými zákonmi a predpismi v krajinách, v ktorých pôsobíme. Aby sme uspeli ako tím, spoliehame sa na všetkých zamestnancov, že tieto usmernenia dodržia. Sme oddaní zachovaniu dôvery, ktorá je do nás vložená, a odmietame akékoľvek neetické alebo nezákonné obchodné praktiky.

Kraftec sa zaväzuje podporovať medzinárodné konvencie o ľudských právach a 10 princípov zodpovedného podnikania UN Global Compact. Jasne sa očakáva, že každý spojený so spoločnosťou Kraftec bude dodržiavať tieto usmernenia a zároveň vytvárať hodnotu pre našich zákazníkov, zamestnancov, akcionárov, dodávateľov a spoločnosť ako celok.

S pozdravom

Marek Kočkovský, konateľ

LETTER FROM THE MANAGING DIRECTOR

Dear colleagues,

Ever since Kraftec was established in 2021, our primary focus has been on the development, strengthening and improvement of our business operations, as well as the conduct and performance within our organisation. Kraftec's reputation is built on the foundation of competent employees, the timely delivery of quality services at agreed-upon prices, and a commitment to acting with honesty and transparency in all our dealings.

As we strive to become the trusted and strategic partner to our customers, all our actions are rooted in our professional conduct and ethical standards. Kraftec's fundamental values are Courage, Taking ownership and Open communication, and adherence to these values is emphasised throughout the entire company.

Everything we do at Kraftec is aimed at ensuring that we align with our values, our Code of Conduct and the applicable laws and regulations in the countries where we operate. To succeed as a team, we rely on all employees to adhere to these guidelines. We are dedicated to upholding the trust placed in us and rejecting any unethical or illegal business practices.

Kraftec is committed to supporting international conventions on Human Rights and the UN Global Compact's 10 principles of responsible business. It is clearly expected that everyone associated with Kraftec will comply with these guidelines while also creating value for our customers, employees, shareholders, suppliers and society at large.

Kind regards

Marek Kočkovský, Managing Director

O KÓDEXE

0.1 Tento Kódex sa vzťahuje na všetkých priamych aj nepriamych zamestnancov Kraftec, dohodárov, štážistov, dobrovoľníkov a externých spolupracovníkov.

0.2 Naš Kódex správania je založený na našich základných hodnotách a desiatich princípoch UN Global Compact, ktoré Kraftec podporuje. Pomáha riadiť naše správanie a premieta naše hodnoty do našich každodenných akcií a rozhodovania.

0.3 Keď Kódex alebo zákony a predpisy neposkytujú jasné usmernenie, od zamestnancov sa očakáva, že použijú dobrý úsudok v súlade s obchodnou etikou podporovanou Kódexom.

0.4 Ďalšie informácie o desiatich princípoch UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

ABOUT THE CODE

0.1 This Code applies to all direct and indirect Kraftec employees, agreement workers, interns, volunteers and external collaborators.

0.2 Our Code of Conduct is based on our core values and the ten principles of the United Nations Global Compact, which Kraftec supports. It helps to steer our behaviour and translate our values into our daily actions and decision-making.

0.3 When the Code or laws and regulations do not offer clear guidance, employees are expected to use good judgement in line with the business ethics promoted by the Code.

0.4 Further information on the ten UN Global Compact principles: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

PRÁVA

1.0 Pre všetkých zamestnancov je nevyhnutné pochopiť a uplatňovať svoje práva a zodpovednosti. Kódex správania slúži ako kľúčový nástroj demonštrácie záväzku Kraftec dodržiavať Všeobecnú deklaráciu ľudských práv a chrániť práva svojich zamestnancov.

1.1 Ľudské práva

1.1.1 Prvé dva princípy UN Global Compact sa zameriavajú na ľudské práva: Korporácie sa očakávajú, že budú dodržiavať a chrániť medzinárodne uznané ľudské práva a zabezpečiť, aby sa neúčastnili žiadnych porušení ľudských práv.

1.2 Pracovné podmienky v Kraftec

1.2.1 Princípy práce UN Global Compact (princípy 3 až 6) sú v centre pozornosti Kraftec. Kraftec sa zaväzuje dodržiavať pracovné zákony na miestnej úrovni, vrátane ustanovení o dôchodkovom a sociálnom poistení, ktoré splňajú alebo prevyšujú zákonné požiadavky. Kraftec sa snaží poskytovať svojim zamestnancom spravodlivé mzdy a priaznivé pracovné prostredie s cieľom prilákať a udržať kvalifikovaných zamestnancov.

1.3 Rovnosť a diverzita

1.3.1 Kraftec kladie vysokú dôležitosť na rozmanitú pracovnú silu, pričom diverzita zahŕňa pohlavie, vek, kultúrne pozadie a rasu. Spoločnosť je oddaná zvyšovaniu diverzity svojich zamestnancov prostredníctvom náborových stratégií. Kraftec aktívne sleduje a hodnotí pokrok v oblasti diverzity v pracovnej sile, so zameraním na zastúpenie žien a mužov

RIGHTS

1.0 It is essential for all employees to comprehend and meet their rights and responsibilities. The Code of Conduct serves as a crucial tool in demonstrating Kraftec's commitment to upholding the Universal Declaration of Human Rights and protecting the rights of its employees.

1.1 Human rights

1.1.1 The first two UN Global Compact principles focus on human rights: Corporations are expected to uphold and safeguard internationally recognised human rights, and to ensure they do not participate in any human rights violations.

1.2 Working conditions at Kraftec

1.2.1 The labour-rights principles of the UN Global Compact (principles three to six) are focused on by Kraftec. Kraftec pledges to adhere to local labour laws, including pension and insurance provisions meeting or exceeding legal requirements. Kraftec strives to provide its workforce with fair wages and favourable working environments to attract and retain skilled employees.

1.3 Equality and diversity

1.3.1 Kraftec places high importance on having a varied workforce, with diversity encompassing gender, age, cultural background and race. The company is dedicated to enhancing employee diversity through recruitment strategies. Kraftec actively tracks and evaluates the progress of diversity within the workforce, focusing on representation of women and

medzi zamestnancami, ako aj vo vedúcich úlohách.

1.4 Diskriminácia a obťažovanie

1.4.1 Kraftec rešpektuje všetkých zamestnancov a zaistuje, aby mali šancu napredovať, zlepšovať sa a dosahovať najvyšší výkon. Diskriminácia na základe pohlavia, rodovej identity, sexuálnej orientácie, etnicity, náboženstva, národnosti, sociálneho pôvodu, politických názorov, odborového členstva, zdravotného postihnutia, rodinného stavu, tehotenstva alebo veku je striktné zakázaná.

1.4.2 Kraftec udržiava striktnú politiku proti diskriminácii a nabáda všetkých zamestnancov, aby promptne hlásili akékoľvek prípady diskriminácie. Odveta voči zamestnancom, ktorí nahlásia pochybenie, je striktné zakázaná. Akékoľvek obavy vznesené našimi zamestnancami budú riešené dôverne a zdieľané iba na základe nevyhnutnosti („need-to-know“). Postup pre nahlasovanie je upravený v samostatnej Whistleblowing smernici Kraftec.

1.5 Zdravie a pracovné prostredie

1.5.1 Kraftec zabezpečuje pracovné prostredie, ktoré je bezpečné a podporujúce zdravie. Zodpovednosť za udržiavanie tohto prostredia leží na miestnych manažéroch. Riadenie úloh v oblasti zdravia a životného prostredia je spoločným úsilím manažérov a určených výborov. Detailné usmernenia sú v samostatnej Environmentálnej politike a Politike informačnej bezpečnosti Kraftec.

1.6 Rozvoj zamestnancov — „Kraftec way“

1.6.1 Zamestnanci sú základom, na ktorom je Kraftec postavený. Pestovanie rastu a kontinuálneho vzdelávania je rozhodujúce pre prilákanie a udržanie kvalifikovaných a motivovaných jednotlivcov. V Kraftec ponúkame rôzne možnosti školenia a osobného rozvoja, vrátane talent programov, programu Kraftec Academy a iniciatív kontinuálneho vzdelávania.

1.6.2 Pravidelné stretnutia medzi zamestnancami a ich manažérmi sa konajú na diskusiu o cieľoch osobného rozvoja. Pravidelné hodnotenia zamestnancov sa vykonávajú s cieľom zabezpečiť vysokú úroveň angažovanosti. EES-skóre (Employee Engagement Survey) sa potom používajú na implementáciu relevantných opatrení zameraných na udržanie a zlepšenie angažovanosti.

men among employees as well as in leadership roles.

1.4 Discrimination and harassment

1.4.1 Kraftec respects all employees and ensures they have the chance to advance, improve and perform to their highest level. Discrimination based on gender, gender identity, sexual orientation, ethnicity, religion, nationality, social origin, political views, trade-union membership, disability, civil status, pregnancy or age is strictly prohibited.

1.4.2 Kraftec maintains a strict anti-discrimination policy and urges all employees to promptly report any instances of discrimination. Retaliation against employees who report misconduct is strictly prohibited. Any concerns raised will be treated confidentially and shared on a need-to-know basis only. The reporting procedure is governed by Kraftec's separate Whistleblowing directive.

1.5 Health and work environment

1.5.1 Kraftec ensures a work environment that is both safe and conducive to good health. Responsibility for maintaining this environment ultimately falls on local managers. Health and environmental management is a collaborative effort between managers and designated committees. Detailed guidance is in Kraftec's separate Environmental Policy and Information Security Policy.

1.6 Employee development — "the Kraftec way"

1.6.1 Employees are the foundation upon which Kraftec is built, and fostering growth and ongoing learning is crucial for attracting and retaining skilled and motivated individuals. At Kraftec we offer various avenues for training and personal development, including talent programmes, the Kraftec Academy programme, and continuous learning initiatives.

1.6.2 Regular meetings between employees and managers are held to discuss personal development goals. Regular employee appraisals are conducted to ensure high levels of employee engagement. EES-scores (Employee Engagement Survey) are then used to implement relevant measures aimed at maintaining and enhancing engagement.

POVINNOSTI A SPRÁVANIE

2.0 Okrem svojich práv sú zamestnanci povinní pochopiť a plniť aj špecifické povinnosti. Nasledujúca sekcia opisuje zodpovednosti, ktoré sa od zamestnancov očakávajú.

2.1 Integrita a inkluzívna kultúra

2.1.1 Všetci zamestnanci sú povinní oboznámiť sa s politikami a pokynmi spoločnosti a dodržiavať ich.

2.1.2 Dodržiavanie integrity ako základného princípu — zamestnanci majú právo na pracovné prostredie bez diskriminácie a tiež sa od nich očakáva, že budú zaobchádzať so svojimi kolegami, zákazníkmi, dodávateľmi a inými bez diskriminácie. Pre každého zamestnanca je nevyhnutné podporovať inkluzívnu kultúru.

2.1.3 Je striktne zakázané porušovať pravidlá priestorov Kraftec alebo využívať zariadenia poskytnuté Kraftec na neoprávnené účely. Zapájanie sa do činností, ktoré síce nemusia byť nezákonné, ale idú proti hodnotám spoločnosti, je tiež zakázané.

2.2 Transparentnosť a etika

2.2.1 Desiaty princíp UN Global Compact vyžaduje od podnikov aktívny boj proti korupcii vo všetkých jej prejavoch. V Kraftec je korupcia, vrátane prania špinavých peňazí a úplatkárstva, výslovne zakázaná. Akékoľvek dary, zábava alebo výhody odvodené z obchodných vzťahov musia byť v súlade s platnými zákonmi (najmä so zákonom č. 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb) a s etickými obchodnými princípmi.

2.3 Environmentálne otázky

2.3.1 Princípy UN Global Compact (7, 8 a 9) zdôrazňujú dôležitosť prijímania preventívneho prístupu k environmentálnym otázkam, podpory environmentálnej zodpovednosti a posilnenia pokroku v oblasti ekologických technológií.

2.3.2 Kraftec implementoval opatrenia na zlepšenie nášho environmentálneho odtlačku. Pomocou modernej technológie, vývoja aplikácií a poradenských služieb je Kraftec schopný modernizovať IT prostredie svojich zákazníkov. Detailné usmernenia sú v samostatnej Environmentálnej politike Kraftec.

OBLIGATIONS AND BEHAVIOUR

2.0 Aside from their rights, employees are also required to comprehend and meet specific obligations. The following section outlines the responsibilities employees are expected to uphold.

2.1 Integrity and an inclusive culture

2.1.1 All employees are required to acquaint themselves with and adhere to the policies and instructions of the company.

2.1.2 Upholding integrity as a fundamental principle, employees have the right to a discrimination-free work environment, and they are also expected to treat their colleagues, customers, suppliers and others without discrimination. It is essential for every employee to promote an inclusive culture.

2.1.3 It is strictly forbidden to violate Kraftec's premises rules or misuse equipment provided by Kraftec. Engaging in activities that may not be illegal but go against company values is also not allowed.

2.2 Transparency and ethics

2.2.1 The tenth UN Global Compact principle requires businesses to actively combat corruption in all its manifestations. At Kraftec, corruption, including money laundering and bribery, is explicitly prohibited. Any gifts, entertainment or advantages derived from business associations must adhere to existing laws (in particular Act No. 91/2016 Coll. on the criminal liability of legal persons) and to ethical business principles.

2.3 Environmental issues

2.3.1 UN Global Compact principles 7, 8 and 9 emphasise the importance of adopting a precautionary stance towards environmental issues, advocating for environmental responsibility, and fostering the advancement of eco-friendly technologies.

2.3.2 Kraftec has implemented measures to enhance our environmental footprint. By leveraging modern technology, application development and advisory services, Kraftec is able to modernise its customers' IT environment. Detailed guidance is in Kraftec's separate Environmental Policy.

COMPLIANCE A KÓDEX SPRÁVANIA

COMPLIANCE AND CODE OF CONDUCT

3.1 Práca s dôvernými materiálmi a informáciami

3.1.1 Je kľúčové dodržiavať súkromie a dôvernosť informácií týkajúcich sa našich zákazníkov, zamestnancov a obchodných spojení. Všetci jednotlivci zastupujúci Kraftec sú právne zaviazaní zachovávať dôvernosť v súvislosti so zákazníkymi, zamestnaneckými a inými obchodnými informáciami, s ktorými sa stretnú počas svojich povinností.

3.1.2 Táto povinnosť ostáva v platnosti, pokiaľ neexistuje zákonná požiadavka alebo interné politiky, ktoré povoľujú alebo nariaďujú zverejnenie takýchto informácií. Povinnosť dôvernosti sa rozširuje na interakcie medzi rôznymi spoločnosťami v rámci skupiny, ako aj na jednotlivcov v rámci tej istej spoločnosti, ktorí nepotrebujú prístup k informáciám pre svoje pracovné povinnosti („need-to-know“).

3.1.3 Každý zamestnanec je zodpovedný za ochranu citlivých informácií týkajúcich sa Kraftec, jeho klientov, spolupracovníkov a iných zainteresovaných strán. Udržiavanie dôvernosti je rozhodujúce pre budovanie dôvery a pevných spojení s klientelou Kraftec, ako aj s našimi širšími zainteresovanými stranami a komunitou ako celkom. Detailné pravidlá pre ochranu informácií upravuje samostatná Politika informačnej bezpečnosti Kraftec.

3.2 Insider informácie

3.2.1 Je nevyhnutné, aby všetci zamestnanci pochopili pojem insider informácie. Ako zamestnanec Kraftec môžete byť oboznámení s dôvernými informáciami. To zahŕňa detaily o spoločnosti, ako sú finančné projekcie, potenciálne fúzie alebo akvizície a významné personálne zmeny, ktoré neboli zverejnené.

3.2.2 Zapájanie sa do obchodovania s insider informáciami nastane, keď kúpite alebo predáte verejne obchodované akcie alebo iné cenné papiere na základe neverejných informácií, ktoré by mohli ovplyvniť ich hodnotu, alebo keď tieto informácie zdieľate s ostatnými, ktorí potom na ich základe obchodujú.

3.2.3 Kraftec zaviedol protokoly pre riadenie dôverných informácií, aby zaručil, že jednotlivci s prístupom k takýmto informáciám rozumejú povinnostiam a zodpovednosti, ktorá s nimi súvisí, spolu s právnymi dôsledkami spojenými s nesprávnym použitím alebo neoprávneným zverejnením. Ak sa nájdete v situáciách s potenciálnou insider hrozbou, kontaktujte konateľa Kraftec alebo externého právneho poradcu.

3.1 Handling confidential material and information

3.1.1 It is crucial to uphold the privacy and confidentiality of information related to our customers, employees and business connections. All individuals representing Kraftec are legally obligated to maintain confidentiality regarding customer, employee and other business-related information they come across during their duties.

3.1.2 This obligation remains unless there is a legal requirement or internal policies permitting or mandating disclosure. Confidentiality extends to interactions between different group companies, as well as to individuals within the same company who do not require access for their job duties (need-to-know).

3.1.3 Each staff member is accountable for protecting sensitive information pertaining to Kraftec, its clients, collaborators and other involved parties. Confidentiality is crucial for fostering trust and solid connections with Kraftec's clientele as well as broader stakeholders and the community. Detailed rules for information protection are governed by Kraftec's separate Information Security Policy.

3.2 Inside information

3.2.1 It is essential that all employees comprehend inside information. As a Kraftec employee you may be privy to confidential information. This includes details about the company such as financial projections, potential mergers or acquisitions, and significant personnel changes that have not been disclosed to the public.

3.2.2 Insider trading occurs when you buy or sell publicly traded stocks or other securities based on non-public information that could impact their value, or when you share this information with others who then trade based on it.

3.2.3 Kraftec has established protocols for managing confidential information to ensure that individuals with access understand the obligations and accountabilities involved, along with the legal consequences linked to improper use or unauthorised disclosure. If you find yourself in situations with a potential insider threat, contact the Managing Director or external legal counsel.

3.3 Požiadavky na súlad so zákonom o ochrane údajov

3.3.1 Kraftec a jeho zamestnanci musia zaobchádzať s osobnými údajmi s najvyššou starostlivosťou. Osobné údaje sú akékoľvek informácie, ktoré môžu identifikovať konkrétneho jednotlivca. Kraftec je povinný dodržiavať právne štandardy stanovené v nariadení (EÚ) 2016/679 (GDPR), zákone č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a v Zásadách ochrany osobných údajov Kraftec.

3.4 Zodpovedné správanie — všade

3.4.1 Reputácia Kraftec je odrazom konania a správania každého zamestnanca. Je rozhodujúce mať to na pamäti pri verejnej komunikácii, či už na platformách sociálnych médií alebo inde. Je nevyhnutné dodržiavať princípy uvedené v Kódexe správania Kraftec a demonštrovať rešpekt a integritu vo všetkých interakciách s ostatnými.

3.5 Vzťahy s investormi

3.5.1 S cieľom zaručiť presnosť, konzistentnosť a spoľahlivosť finančného reportingu pre Kraftec má autorizáciu spravovať vzťahy s investormi len vybraná skupina osôb. Akékoľvek otázky súvisiace so vzťahmi s investormi by mali byť smerované na konateľa Kraftec.

3.6 Kontakt s médiami

3.6.1 Je nevyhnutné, aby verejné reportovanie o Kraftec zostalo presné, uniformné a dôveryhodné. Preto má autorizáciu komunikovať s novinovými médiami len vybraná skupina osôb. Akékoľvek otázky od médií by mali byť smerované na konateľa Kraftec alebo na ním určeného hovorca.

3.7 Nahlásenie porušenia (whistleblowing)

3.7.1 Kraftec zaviedol vnútorný systém preverovania oznámení (whistleblowing) podľa zákona č. 54/2019 Z. z., aby umožnil zamestnancom aj externým stranám nahlásiť akékoľvek pochybenie v rámci organizácie. Postup, kontakty, ochrana oznamovateľa a dôvernosc sú detailne upravené v samostatnej Whistleblowing smernici Kraftec, dostupnej v sídle Kraftec, na intranete a na vyžiadanie na adrese [whistleblowing@kraftec.sk].

3.7.2 Kraftec zaručuje, že jednotlivci, ktorí nahlásia pochybenie alebo sa zúčastnia súvisiacich vyšetrovaní, nebudú čeliť žiadnej forme odveti. Identifikácia oznamovateľa je dôvernou informáciou.

3.3 Compliance with data-protection law

3.3.1 Kraftec and its employees must treat personal data with the utmost care. Personal data refers to any information that can identify a particular individual. Kraftec is obligated to adhere to the legal standards set out in Regulation (EU) 2016/679 (GDPR), Act No. 18/2018 Coll. on personal data protection, and Kraftec's Privacy Policy.

3.4 Responsible conduct — everywhere

3.4.1 Kraftec's reputation reflects the actions and behaviour of every employee. It is crucial to keep this in mind in public communication, whether on social media or elsewhere. It is essential to adhere to the principles outlined in Kraftec's Code of Conduct, demonstrating respect and integrity in all interactions.

3.5 Investor relations

3.5.1 To guarantee the accuracy, consistency and reliability of Kraftec's financial reporting, only a select few are authorised to manage investor relations. Any inquiries related to investor relations should be directed to the Managing Director.

3.6 Media contact

3.6.1 It is imperative that public reporting on Kraftec remains accurate, uniform and trustworthy. Therefore, only a select few are authorised to communicate with the news media. Any media inquiries should be directed to the Managing Director or a spokesperson designated by them.

3.7 Notification of breach (whistleblowing)

3.7.1 Kraftec has established an internal whistleblowing system under Act No. 54/2019 Coll. to enable both employees and external parties to report any misconduct within the organisation. The procedure, contacts, whistleblower protection and confidentiality are detailed in Kraftec's separate Whistleblowing directive, available at the registered seat, on the intranet and on request at [whistleblowing@kraftec.sk].

3.7.2 Kraftec assures that individuals who report misconduct or participate in related investigations will not face any form of retaliation. The whistleblower's identity is confidential.

4. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

4.1 Súvisiace dokumenty: Obchodná etika, Environmentálna politika, Politika informačnej bezpečnosti, Zásady ochrany osobných údajov, Whistleblowing smernica, Politika kvality a ciele kvality, VOP, VNP, Reklamačný poriadok.

4.2 V prípade rozporu medzi týmto Kódexom a inými dokumentmi má prednosť tento Kódex pre otázky etiky, hodnôt a správania; pre operatívne a právne otázky majú prednosť špecializované dokumenty.

4.3 Verzia: 2.0. Účinnosť: 1. 6. 2026. Schválil: konateľ Kraftec, s.r.o. Plánovaná najbližšia revízia: 1. 1. 2027.

4. FINAL PROVISIONS

4.1 Related documents: Business Ethics, Environmental Policy, Information Security Policy, Privacy Policy, Whistleblowing directive, Quality Policy and Objectives, GTC, GPT, Complaints Procedure.

4.2 In case of conflict between this Code and other documents, this Code prevails for ethics, values and conduct; for operational and legal matters, specialised documents prevail.

4.3 Version: 2.0. Effective: 1 June 2026. Approved by: Managing Director, Kraftec, s.r.o. Next planned review: 1 January 2027.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA — ÚČINNOSŤ, REVÍZIA, SCHVÁLENIE / FINAL PROVISIONS — VALIDITY, REVISION, APPROVAL

Účinnosť / Platnosť: tento dokument je účinný od 1. 6. 2026. Najbližšia plánovaná revízia: 1. 1. 2027. Spoločnosť Kraftec, s.r.o. si vyhradzuje právo dokument kedykoľvek aktualizovať alebo upraviť skôr, ak si to vyžiada zmena právnych predpisov, rozhodnutie orgánu verejnej moci, zmena obchodných procesov alebo iný oprávnený dôvod. Zodpovednosť zákazníka / používateľa za aktuálne znenie: zákazník, používateľ alebo iná dotknutá osoba je povinná pred každým úkonom (najmä pred odoslaním objednávky, podpísaním zmluvy, podaním reklamácie alebo iným uplatnením práva) skontrolovať aktuálne platné znenie tohto dokumentu uverejnené na webových sídlach kraftec3d.com a kraftec.sk (sekcia „Dokumenty / Documents“). Záväzná je verzia uverejnená a označená ako účinná ku dňu rozhodujúceho úkonu. Schválil / Vydal: Marek Kočkovský, konateľ spoločnosti Kraftec, s.r.o., v Trenčianskych Tepliciach dňa 1. 6. 2026.

Validity / Effect: this document is effective from 1 June 2026. Next scheduled revision: 1 January 2027. Kraftec, s.r.o. reserves the right to update or amend this document at any time earlier if required by a change of law, an order of a public authority, a change of business processes or another legitimate reason. Customer / user responsibility for the current version: the customer, user or other data subject is obliged, before each action (in particular before placing an order, signing an agreement, filing a complaint or otherwise exercising a right), to check the currently valid version of this document published on the websites kraftec3d.com and kraftec.sk (section "Dokumenty / Documents"). The binding version is the one published and marked as effective on the date of the relevant action. Approved / Issued by: Marek Kočkovský, Managing Director (konateľ) of Kraftec, s.r.o., in Trenčianske Teplice on 1 June 2026.

— KONIEC DOKUMENTU / END OF DOCUMENT —