

POLICY WHISTLEBLOWING

1. Scopo della Policy

- 1.1 Lo scopo di questa Policy Whistleblowing ("**Policy**") è quello di illustrare i tempi e le modalità di segnalazione di presunti comportamenti scorretti in via confidenziale e senza timore di ritorsioni. La presente Policy descrive inoltre la procedura adottata da Farmabios nel caso in cui tu decida di segnalare un problema, nonché ciò che puoi aspettarti da Farmabios durante questo processo.

2. Chi può fare Segnalazioni?

- 2.1 La presente Policy si applica a tutti gli amministratori, funzionari, dirigenti e dipendenti della società Farmabios compreso il personale di ogni livello e grado, gli stagisti e il personale temporaneo (insieme, "**Personale Dipendente**").
- 2.2 La Policy si applica anche a tutti i soggetti che lavorano per aziende che hanno rapporti commerciali con Farmabios, compresi gli agenti, i collaboratori, i clienti e i fornitori, nonché gli ex e futuri dipendenti e i soggetti che contribuiscono a facilitare la segnalazione di una Violazione ("**Terze Parti**"), che intendono segnalare le proprie preoccupazioni riguardo una possibile condotta scorretta nei confronti di Farmabios.

3. Definizioni

- 3.1 Per "**Riservatezza**" si intende, ai fini della presente Policy, la protezione delle informazioni contenute in un Rapporto.
- 3.2 Per "**Persona Designata**" o "**Dipartimento Designato**" si intende una persona o un dipartimento imparziale, indipendente e privo di conflitti, incaricato indagare sulle Segnalazioni e di mantenere la comunicazione con il Segnalante. La Persona Designata o il Dipartimento Designato possono essere la stessa persona o lo stesso dipartimento che riceve la Segnalazione.
- 3.3 Per "**Documento di Informazione**" si intende un documento che riporta la data di ricezione di una Segnalazione, l'identità del Segnalante (se non anonimo), un riepilogo delle accuse mosse, lo stato delle relative indagini (se presenti), la risoluzione finale e le eventuali azioni correttive intraprese di conseguenza. Per le Segnalazioni effettuate tramite il Sistema di Segnalazione delle Violazioni (Whistleblowing Reporting System), il sistema gestito da un fornitore terzo indipendente fungerà da Documento di Informazione.
- 3.4 Per "**Segnalazione**" si intende, ai fini della presente Policy, qualsiasi Violazione segnalata, indipendentemente dalla fonte o dal mezzo con cui viene comunicata.
- 3.5 Per "**Canale di Segnalazione**" si intende il meccanismo di segnalazione (ad esempio, Sistema di Segnalazione delle Violazioni, Casella di Posta Whistleblowing, ecc.) che consente al personale dipendente e alle Terze Parti di comunicare le Violazioni alla Persona Designata o al Dipartimento Designato e/o ad altri uffici/funzioni. Tali Canali di Segnalazione sono illustrati nella Sezione 5.3.

- 3.6 Per "**Segnalante**" si intende un Dipendente o una Terza Parte che segnala una Violazione attraverso una Segnalazione.
- 3.7 Per "**Violazione**" si intendono le presunte violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Farmabios. Trovate un elenco di tali disposizioni normative nell'Allegato I alla presente policy. Sono escluse dall'ambito di applicazione delle presente policy le segnalazioni legate a un interesse personale del segnalante, in materia di sicurezza e difesa nazionale o già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (es. terrorismo, tutela dell'ambiente ecc...),
- 3.8 Per "**Sistema di Segnalazione delle Violazioni**" (Whistleblowing Reporting System, "**WRS**") si intende un sito web dedicato (axplora.integrityline.org) gestito da un fornitore terzo indipendente che facilita la segnalazione confidenziale di possibili Violazioni e, ove consentito da leggi o regolamenti, fornisce un'opzione per la segnalazione anonima.

4. Ruoli e Responsabilità

Persona Designata o Dipartimento Designato	• Mantiene la comunicazione con il Segnalante e, se necessario, chiede ulteriori informazioni e fornisce al Segnalante un riscontro in merito alla Segnalazione (ad esempio, informazioni sulle azioni pianificate o intraprese, sull'esito della valutazione o dell'indagine). • Ha la responsabilità di garantire processi idonei per la ricezione, l'esame e il controllo delle Segnalazioni delle Violazioni su base confidenziale e/o anonima. • Ha la facoltà di avviare e supervisionare qualsiasi indagine, nominare un apposito Investigatore all'interno del Dipartimento Designato e assegnare responsabilità amministrative in relazione ai Canali di Segnalazione, determinare la corretta portata dell'indagine, nominare consulenti esterni, elaborare opportuni piani d'azione correttivi e raccomandare adeguate azioni disciplinari. • Ha la facoltà di coinvolgere ulteriori soggetti dell'Organizzazione (es. Comitato guida per la parità di genere, Organismo di vigilanza) per analizzare e approfondire le specifiche materie oggetto della segnalazione. • Supervisiona la corretta conservazione della documentazione relativa alle indagini svolte in relazione a presunte Violazioni, in conformità alle leggi vigenti. • Promuove l'esistenza dei Canali di Segnalazione.
EQS	• Fornitore terzo indipendente che mette a disposizione il WRS per Farmabios tramite il gruppo Axplora.

Chief Legal Officer	• Collabora direttamente con la Persona Designata o il Dipartimento Designato per garantire indagini adeguate ed efficaci delle Segnalazioni, ad esempio aiutando la Persona Designata o il Dipartimento Designato a identificare le leggi/regolamenti vigenti in una particolare circostanza, fornendo consulenza legale riguardo alle leggi e ai regolamenti vigenti, suggerendo, ove necessario, la possibilità di coinvolgere un consulente esterno per lo svolgimento di un'indagine, consigliando, ove necessario, di informare le autorità regolamentari o le forze dell'ordine.
Investigatore	• Coincide con la Persona Designata o è nominato all'interno del Dipartimento Designato. • Crea un piano di lavoro per le indagini. • Raccoglie e conserva documenti e prove. • Interroga i testimoni. • Conserva gli appunti e la documentazione relativi all'indagine. • Stabilisce se le accuse contenute nelle Segnalazioni sono fondate o meno. • Memorizza e documenta il supporto probatorio relativo a qualsiasi accertamento. • Fornisce informazioni alle parti interessate per consentire lo sviluppo e l'attuazione di un piano d'azione correttivo appropriato che garantisca la correzione di eventuali punti deboli, carenze nei processi o comportamenti scorretti individuati durante l'indagine. • Comunica con le parti interessate interne ed esterne.

5. Procedure

5.1 Principi Generali

- 5.1.1 **Riservatezza e protezione dei dati:** Le Segnalazioni di presunte Violazioni effettuate attraverso i Canali di Segnalazione saranno trattate (i) in modo confidenziale nella maggiore misura possibile e secondo quanto previsto dalla legge, e (ii) nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di protezione dei dati, incluso il Regolamento (UE) 2016/679. Inoltre, l'identità del Segnalante, se non anonima, e di qualsiasi terzo menzionato nella Segnalazione, sarà mantenuta strettamente riservata nella misura in cui ciò sia ragionevolmente/legittimamente possibile per condurre un'indagine approfondita. Chiunque sia coinvolto nella ricezione, investigazione o risoluzione delle Segnalazioni deve prestare la massima attenzione nel proteggere la riservatezza delle informazioni segnalate. L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il consenso espresso della stessa, fatta salva la circostanza nella quale la rivelazione dell'identità del segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In tale circostanza è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.
- 5.1.2 **Persona Designata:** Farmabios ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, Federica Gazzaniga, Responsabile del Personale, come Gestore delle Segnalazioni quale soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR.

- 5.1.3 **Responsabilità di segnalare e collaborare:** Farmabios si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera. A sostegno di tale impegno, ai sensi del Codice di Condotta Aziendale di Farmabios, il personale dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente ad Farmabios qualsiasi Violazione sospetta, secondo le modalità indicate nella presente Policy. Inoltre, i/le Dipendenti sono tenuti a collaborare alle indagini relative a qualsiasi Segnalazione ricevuta.
- 5.1.4 **Conflitto di interessi:** Se una Segnalazione o qualsiasi informazione appresa durante le indagini relative a una Segnalazione include una specifica accusa di non conformità da parte di un Dipendente, tale Dipendente è escluso dall'accesso alla documentazione relativa a tale Segnalazione e da qualsiasi responsabilità nell'investigazione o nell'adozione di decisioni basate su tale Segnalazione. Se la Persona Designata o Dipartimento Designato dovessero trovarsi nell'ipotesi di conflitto di interessi in merito alla gestione di una segnalazione, tale segnalazione verrà indirizzata all'Amministratore Delegato, Ing. Mario Di Giacomo.
- 5.1.5 **Divieto di ritorsione:** Farmabios non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque effettui una Segnalazione, dei suoi colleghi di lavoro o di chiunque partecipi o assista alle indagini relative a una presunta violazione delle politiche di Farmabios o delle leggi vigenti, che abbia ragionevoli motivi per ritenere, o ritenga in buona fede, che le informazioni segnalate erano vere al momento della Segnalazione o che abbia comunque collaborato alle indagini. Devono inoltre essere tutelati da qualsivoglia ritorsione le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela. Tutte le accuse di ritorsione saranno oggetto di indagine e, se necessario, saranno intraprese azioni disciplinari, che possono arrivare fino al licenziamento, alla rinegoziazione o alla cessazione del rapporto commerciale con le Terze Parti coinvolte.
- 5.1.6 **Segnalazioni false o dolose:** Non sarà tollerato l'utilizzo dei Canali di Segnalazione per effettuare Segnalazioni intenzionalmente false o dolose. In particolare, se una Segnalazione falsa o dolosa viene fatta da un Dipendente, tale Dipendente potrà essere soggetto a sanzioni disciplinari, che possono arrivare fino al licenziamento. Se una Segnalazione falsa o dolosa viene fatta da una Terza Parte, Farmabios potrà decidere di riconsiderare o interrompere il rapporto commerciale con tale Terza Parte, e, ove necessario, potrà decidere di intraprendere ogni opportuna azione legale (si veda anche il successivo paragrafo 5.7).
- 5.1.7 **Uso dei Canali di Segnalazione:** I Canali di Segnalazione possono essere utilizzati da chiunque per segnalare Violazioni, sospetti o altre questioni riguardanti il Codice di Condotta Aziendale di Farmabios, il Codice di Condotta dei Fornitori di Farmabios, le policy, le pratiche e le procedure di Farmabios, nonché le leggi e i regolamenti vigenti.
- 5.2 **Come segnalare**
- 5.2.1 Il gruppo Axplora, di cui Farmabios fa parte, ha stipulato un contratto con EQS, un fornitore terzo indipendente, per rendere disponibile il WRS. Il WRS è supervisionato dal dipartimento legale e le segnalazioni vengono inoltrate dalla Persona Designata o dal Dipartimento Designato da Farmabios.
- 5.2.2 Nei Paesi in cui è consentito, le presunte Violazioni possono essere segnalate in forma anonima. Né EQS né Farmabios possono rintracciare o tentare di identificare il Segnalante o la sua posizione, a meno che il Segnalante non riveli volontariamente tali informazioni.
- 5.2.3 Come previsto dal Codice di Condotta Aziendale di Axplora, le Segnalazioni possono essere effettuate in vari modi attraverso i Canali di Segnalazione, sia in forma orale che scritta.
- 5.2.4 Le Segnalazioni ricevute tramite la Casella di Posta Whistleblowing, il WRS o di persona saranno protocollate entro cinque (5) giorni lavorativi dal ricevimento e saranno gestite secondo le procedure di seguito descritte.

- 5.2.5 Le Segnalazioni ricevute da una persona diversa dalla Persona Designata o dal Dipartimento Designato dovranno essere inviate, senza trattenerne copia, alla persona o al dipartimento designato entro sette (7) giorni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.
- 5.2.6 Il Segnalante che effettua la Segnalazione attraverso i canali interni riceverà una conferma del ricevimento della sua Segnalazione entro sette (7) giorni e sarà informato delle azioni previste o intraprese a seguito della Segnalazione entro un periodo di tre (3) mesi.

5.3 Canali di Segnalazione

5.3.1 Casella di Posta Whistleblowing (fisica)

- 5.3.1.1 Il Segnalante può inviare una lettera raccomandata con ricevuta di ritorno indirizzata alla Persona Designata, Federica Gazzaniga Responsabile Risorse Umane presso Farmabios SpA, via Pavia 1 27027 Gropello Cairoli (PV).

5.3.2 Segnalazioni di persona

- 5.3.2.1 I/Le Dipendenti sono incoraggiati/e a segnalare le presunte Violazioni direttamente al proprio superiore, alla Persona Designata, a un membro dell'Ufficio Risorse Umane o dell'Ufficio Legale.

5.3.3 Sistema di Segnalazione delle Violazioni (Whistleblowing Reporting System) (WRS)

- 5.3.3.1 Le Segnalazioni di presunte Violazioni possono essere effettuate in varie lingue anche tramite axplora.integrityline.org una piattaforma online messa a disposizione da EQS, un fornitore terzo indipendente, che offre la possibilità di effettuare segnalazioni anonime nei Paesi in cui ciò è consentito.

5.3.4 Segnalazione esterna

- 5.3.4.1 Il personale dipendente e le Terze Parti sono incoraggiati a segnalare le loro preoccupazioni, in primo luogo, a Farmabios; sono tuttavia previste alcune condizioni che consentono di effettuare la propria segnalazione alle autorità competenti attraverso un canale esterno. Si veda l'Allegato II per un elenco dei canali di segnalazione esterni pertinenti. In particolare, è consentito effettuare la propria segnalazione tramite il canale esterno solo ed esclusivamente se una precedente segnalazione interna non ha avuto nessun seguito, o se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna non avrebbe seguito o andrebbe incontro a ritorsioni o se ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

5.4 Valutazione delle Segnalazioni

- 5.4.1 Al ricevimento di una Segnalazione, la Persona Designata o il Dipartimento Designato confermano la ricezione della Segnalazione e, se possibile, chiede al Segnalante di fornire ulteriori fatti, documenti e di identificare eventuali testimoni che potrebbero essere necessari per indagare e risolvere la Segnalazione.
- 5.4.2 La Persona Designata o il Dipartimento Designato effettuano una valutazione iniziale della Segnalazione per determinare quanto segue:
- *Conflitto di interessi:* Se una Segnalazione o qualsiasi informazione appresa durante le indagini relative a una Segnalazione include una specifica accusa di non conformità da parte di un Dipendente, tale Dipendente deve essere escluso dall'accesso alla documentazione relativa a tale Segnalazione e da qualsiasi responsabilità

nell'investigazione o nell'adozione di decisioni basate su tale Segnalazione. Se il conflitto di interessi dovesse riguarda la Persona Designata o il Dipartimento designato, la segnalazione dovrà essere indirizzata all'Amministratore Delegato, Ing. Mario Di Giacomo

- *Segnalazioni futili:* Se la Persona Designata o il Dipartimento Designato stabiliscono che la Segnalazione è futile o implausibile o contiene accuse che, anche se plausibili, non costituiscono una Violazione del Codice di Condotta Aziendale di Axplora del Codice di Condotta dei Fornitori di Axplora, delle policy di Axplora, delle leggi e dei regolamenti vigenti, può chiudere la Segnalazione senza ulteriori indagini.
- *Segnalazioni incomplete:* La Persona Designata o il Dipartimento Designato effettuano una valutazione preliminare delle accuse contenute in ogni Segnalazione ricevuta per assicurarsi che il Segnalante abbia fornito tutte le informazioni necessarie per determinare se sia necessario condurre un'indagine formale. Se la Segnalazione non fornisce informazioni fattuali sufficienti, la Persona Designata o il Dipartimento Designato possono stabilire un termine ragionevole entro il quale il Segnalante potrà fornire ulteriori informazioni. Se non pervengono ulteriori informazioni entro la scadenza assegnata, la Segnalazione potrà essere risolta senza ulteriori indagini.
- *Problemi di performance:* Se la Persona Designata o il Dipartimento Designato stabiliscono che le accuse contenute nella Segnalazione si riferiscono alla performance di un Dipendente, la Segnalazione sarà deferita direttamente al Dipartimento Risorse Umane per la valutazione e la risoluzione.
- *Obblighi di Segnalazione Obbligatoria:* Se la Persona Designata o il Dipartimento Designato stabiliscono che le accuse contenute nella Segnalazione implicano un obbligo di comunicazione a una persona o a un ente esterno (ad esempio, un'accusa penale da riferire alle forze dell'ordine), allora, dopo aver consultato il Chief Legal Officer e, se necessario, un consulente esterno, la Persona Designata o il Dipartimento Designato insieme al Chief Legal Officer decidono le modalità e i tempi per la trasmissione della Segnalazione.

5.5 Documentazione delle Segnalazioni

- 5.5.1 Le Segnalazioni vengono conservate per un periodo di tempo proporzionato, non superiore al necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- 5.5.2 La Persona Designata o il Dipartimento Designato adottano procedure per la tracciabilità delle Segnalazioni e mantiene il Documento di Informazione che registra la data di ricezione della Segnalazione, il modo in cui la Segnalazione è stata ricevuta e se la stessa è anonima o meno, l'oggetto della Segnalazione, lo stato della relativa revisione interna e dell'indagine, la risoluzione finale della Segnalazione, comprese le azioni correttive intraprese di conseguenza.

5.6 Indagine delle Segnalazioni

- 5.6.1 Se la Persona Designata o il Dipartimento Designato stabiliscono che una Segnalazione è sufficientemente specifica da (a) consentire ogni accertamento relativo della presunta pratica scorretta, e (b) consentire di intraprendere azioni correttive, la Persona Designata o il Dipartimento Designato indagano e risolvono la Segnalazione. Per specifiche materie, o al fine di comprendere più chiaramente le dinamiche segnalate, la Persona Designata potrà interfacciarsi con le funzioni aziendali competenti. Ad esempio, nel caso in cui la segnalazione riguardasse un'accusa di molestia/mobbing, la Persona Designata coinvolgerà il Comitato Guida per la parità di genere di Farmabios, avendo cura di rimuovere tutte le informazioni che possano rivelare l'identità dei soggetti coinvolti.
- 5.6.2 L'indagine relativa a una Segnalazione viene condotta in conformità alle leggi e ai regolamenti

vigenti in materia di lavoro e occupazione e può comprendere, a titolo esemplificativo: colloqui con il Segnalante (se non anonimo), con la parte contro cui sono state mosse le accuse, compresi eventuali testimoni, l'esame dei documenti e dei registri relativi alla formazione e qualsiasi altra azione ritenuta necessaria per determinare la sussistenza di una Violazione. Come indicato nella Sezione 5.1.1, l'identità di qualsiasi persona coinvolta nell'indagine deve essere mantenuta riservata.

5.6.3 Se un'accusa contenuta in una Segnalazione viene confermata nel corso di un'indagine, l'Investigatore raccomanda un'azione correttiva.

5.6.4 Una volta risolta, l'Investigatore documenterà e registrerà i dettagli dell'indagine nel Documento di Informazione.

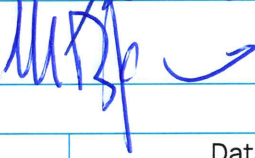
5.7 Conclusione dell'indagine

5.7.1 Tutte le Segnalazioni vengono risolte nel più breve tempo possibile. La Persona Designata o il Dipartimento Designato controllano regolarmente lo stato di ogni Segnalazione in sospeso per stabilire quali iniziative siano necessarie per risolvere la Segnalazione. Lo stato della Segnalazione deve essere sempre aggiornato e monitorato nel Documento di Informazione.

5.7.2 Se un'indagine accerta che un Dipendente o una Terza Parte hanno assunto comportamenti o azioni che costituiscono una Violazione, devono essere intraprese azioni correttive, comprese azioni disciplinari nei confronti dei/delle Dipendenti coinvolti/e, che possono arrivare fino al licenziamento, o la rinegoziazione o cessazione del rapporto commerciale con le Terze Parti coinvolte.

5.7.3 Se un'indagine accerta che un Segnalante ha effettuato una Segnalazione falsa o dolosa, dovranno essere intraprese azioni correttive, comprese azioni disciplinari nei confronti dei/delle Dipendenti coinvolti/e, che possono arrivare fino al licenziamento, o alla rinegoziazione o cessazione del rapporto commerciale con le Terze Parti coinvolte.

5.7.4 Una volta risolta definitivamente la Segnalazione, la Persona Designata o il Dipartimento Designato comunicano la risoluzione della Segnalazione al Segnalante.

Revisione e approvazione	Titolo	Data	Firma
Preparata	HR Director	9/06/25	
Rivista	CFO BU Steroids & HPAPI	9/06/25	
Approvata	President BU Steroids & HPAPI	9/06/25	

Versione	Modifica	Data
V.1.0	Prima Emissione	11/12/ 2023
V.2.0	Revisione per incorporare i requisiti PdR:125	09/06/2025

Allegato I

Violazioni delle disposizioni normative nazionali

In tale categoria rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE, come sotto definite (cfr. *infra*).

In secondo luogo, nell'ambito delle violazioni in esame, rientrano:

- i reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231;
- le molestie (anche molestie sessuali), intese come qualsiasi abuso fisico, verbale, digitale perpetrato ai danni di una persona e potenzialmente in grado di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- il mobbing, inteso come l'insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima;
- le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato Decreto 231, anch'essenon riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite (cfr. *infra*).

Violazioni della normativa europea

Si tratta di:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nell'Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa. In particolare, si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

A titolo esemplificativo, si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE.

Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Ue. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un

mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

Allegato II

Paese	Autorità Competente	Sito Web
Italia	Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)	https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/