

# **PHOENIX group**

## Concurrentie Naleving Beleid

Auteur: Group Compliance Management  
18 February 2014

## Table of Contents

1. Introductie .....	1
2. Doelstelling .....	1
3. Reikwijdte van dit beleid.....	1
4. Wetgeving.....	2
5. Wat is een kartel? .....	2
6. Wat is misbruik van een machtspositie?.....	4
7. Wat verwacht PHOENIX van haar werknemers.....	5
8. Specifieke aandachtsgebieden.....	6
8.1 Uitwisselen van informatie met concurrenten .....	6
8.2 Benchmarking met concurrenten .....	8
8.3 Handelsvereniging werk.....	8
8.4 Handelsevenementen .....	9
8.5 Verticale overeenkomsten of praktijken.....	9
8.6 Misbruik van een machtspositie .....	10
8.7 Derde partijen .....	11
8.8 M&A Transacties.....	11
9. Nalevingsorganisatie en controle .....	12
9.1 Eindverantwoordelijkheid op groeps- en bedrijfsniveau.....	12
9.2 Nalevingsorganisatie op groepsniveau.....	12
9.3 Nalevingsorganisatie op bedrijfsniveau .....	12
9.4 Nalevingscontrole .....	13
10. Hoe meld je een vermoeden van wangedrag .....	13
11. Gevolgen van wangedrag .....	13
12. Ondersteunende training en middelen.....	13
13. Woordenlijst .....	14

## 1. Introductie

De PHOENIX group heeft een betrouwbare en zeer kredietwaardige reputatie opgebouwd als leidende Europese farmaceutische leverancier en meervoudig farmaceutisch werkgever. Onze reputatie, kredietwaardigheid en ondernemingsethiek zijn zeer belangrijk, wij hebben dit bereikt door hard werken van al onze medewerkers door de jaren heen. Dit is een van onze belangrijkste kernpunten en van wezenlijk belang voor onze onderneming. De PHOENIX group hanteert een zero tolerance benadering ten aanzien van dit beleid, wat volledig gesteund wordt door de Executive Board van de PHOENIX group.

## 2. Doelstelling

Concurrentieverstorende gedragingen vormen een administratieve inbreuk in vele rechtsgebieden, voor zowel het individu en zijn of haar werkgever. In sommige rechtsgebieden kan het leiden tot strafrechtelijke vervolging. De PHOENIX group streeft naar een concurrerende markt, preventie, afschrikking en opsporing van elke schending van het van toepassing zijnde mededingingsrecht. In veel gebieden van het mededingingsrecht is er een fijne lijn tussen het binnen de grenzen van de wet blijven en de grenzen overschrijden. Zaken vereisen vaak een kritische blik voor zij worden toegepast. De PHOENIX group kan de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van deze evaluatie niet wegnemen bij de medewerkers en vaak is het noodzakelijk dat omstandigheden van elk afzonderlijk geval nader herzien en bekeken worden. Het doel van dit beleid is om te zorgen voor naleving van de wetten van de desbetreffende concurrentieregels en als leidraad voor werknemers. Naleving van de beginselen die zijn neergelegd in dit beleid zal het gevaar van schending minimaliseren. In geval van twijfel moeten werknemers te allen tijde hun leidinggevende, plaatselijke nalevingsafdeling of juridische afdeling raadplegen.

## 3. Reikwijdte van dit beleid

Dit beleid geldt voor alle onderdelen en bedrijven binnen de PHOENIX group, elk zakelijk onderdeel zal ernaar streven te handelen volgens de vastgestelde procedures die in overeenstemming zijn met de in dit beleid genoemde beginselen. De verantwoordelijkheid om de risico's van onethische en illegale handelspraktijken onder controle te houden geldt voor de gehele PHOENIX group, op alle niveaus van de organisatie.

Een onderdeel van de PHOENIX group, d.w.z. een minderheids -of meerderheids-aandeelhouder of een onderdeel met bestuurlijke verantwoordelijkheid, waaronder joint ventures, vertegenwoordigers van PHOENIX die in de Raad van Bestuur of in het Management Committee zitten, van allen wordt verwacht dat men de uitvoering van vergelijkbare anti-omkoping en corruptie normen ondersteunt.

Dit beleid geldt in alle lidstaten van de Europese Unie (EU) en in alle andere landen, tenzij anders gespecificeerd.

## 4. Wetgeving

Dit beleid is gebaseerd op de bepalingen van het mededingingsrecht van de EU, die hoge concurrentie normen stelt die van toepassing zijn voor alle lidstaten. Alle onderdelen van PHOENIX group binnen de EU en hun werknemers dienen deze wettelijke bepalingen strikt na te leven.

In sommige gebieden van de wet kunnen, in het bijzonder in geval van misbruik van een machtspositie, bepalingen van intern recht van de lidstaten strenger zijn dan de EU-wetgeving. Hetzelfde kan over het algemeen gelden in niet-EU-landen. Alle PHOENIX groepsonderdelen en hun werknemers moeten voldoen aan de toepasselijke lokale wetgeving. Als werknemers niet weten wat de eisen van deze wetgeving zijn, moeten zij hun leidinggevende en/of de plaatselijke nalevingsafdeling of juridische afdeling raadplegen.

Vrije en open concurrentie beschermt het mededingingsrecht tegen beperkingen die door bedrijven kunnen worden opgevoerd. Vrije en open concurrentie is een van de pijlers van ons economisch systeem. Het is bevorderlijk voor dynamische efficiëntie, creëert groei en banen en zorgt ervoor dat consumenten moderne producten tegen een redelijke prijs kunnen verkrijgen. Mededingingsrecht zorgt ervoor dat dit zo blijft. Net zo belangrijk is dat het de PHOENIX group beschermt tegen concurrentieverstorende praktijken van andere bedrijven.

De fundamentele bepalingen van het EU mededingingsrecht zijn:

- Het verbod op kartels;
- Het verbod van misbruik van een machtspositie.

Vergelijkbare bepalingen kunnen worden gevonden in de nationale wetgeving van alle EU-lidstaten en vele andere landen.

## 5. Wat is een kartel?

***Overeenkomsten of onderling afgestemde feitelijke gedragingen tussen ondernemingen of besluiten van ondernemersverenigingen van bedrijven met concurrentieverstorend doel of uitwerking***

Kartels gedekt door dit beleid zijn:

- **Horizontale overeenkomsten of gedragingen:**  
overeenkomsten of onderling afgestemde feitelijke gedragingen tussen concurrenten of besluiten van verenigingen van dergelijke bedrijven met concurrentieverstorend doel of uitwerking
- **Verticale overeenkomsten of gedragingen:**  
overeenkomsten of onderling afgestemde feitelijke gedragingen tussen ondernemingen op verschillende niveaus van de leveringsketen of besluiten van verenigingen van dergelijke bedrijven met concurrentieverstorend doel of gevolg.

Het leidende beginsel van het verbod op kartels is de "vereiste autonomie". Volgens dit beginsel moet elk bedrijf autonoom handelen bij het bepalen en uitvoeren van het ondernemingsbeleid.

Het verbod op kartels omvat ook onderling afgestemde feitelijke gedragingen die zijn gebaseerd op een indirect begrip tussen de betrokken partijen. Dat wil zeggen dat het verbod geschonden kan worden zonder een expliciete overeenkomst (mondeling of schriftelijk).

Concurrentieverstorende effecten bestaan al als een overeenkomst of onderling afgestemde feitelijke gedraging tussen bedrijven of de beslissing van een vereniging van bedrijven de onzekerheid vermindert –betreffende de effecten van iemands eigen commerciële gedrag, wat tekenend is voor concurrentie. Een voorbeeld is de uitwisseling van concurrentiegevoelige informatie.

Om onwettig te zijn is het niet nodig dat de desbetreffende overeenkomst, onderling afgestemde feitelijke gedraging of beslissing een daadwerkelijk effect heeft op de mededinging. Het is voldoende als de overeenkomst of gedraging tot doel heeft om dergelijke effecten te bereiken.

EU-mededingingsrecht verbiedt expliciet overeenkomsten, onderling afgestemde feitelijke gedragingen en besluiten die:

- Rechtstreeks of zijdelings aankoop- of verkoopprijzen of van andere contractuele voorwaarden bepalen;
- Productie, markten, technische ontwikkelingen of investeringen beperken of controleren;
- Markten of voorzieningsbronnen delen;
- Ongelijke voorwaarden bij gelijkwaardige transacties met andere handelspartners toepassen en deze daarmee met een concurrentienadeel opzadelen;
- Contracten sluiten onder voorbehoud van aanvaarding van bijkomende prestaties door handelspartners, welke naar hun aard of volgens het handelsgebruik geen verband houden met het onderwerp van dergelijke contracten

Echter, deze lijst is niet volledig en de autoriteiten en rechterlijke instanties beschouwen ook overeenkomsten, onderling afgestemde feitelijke gedragingen en besluiten die niet uitdrukkelijk worden vermeld als concurrentieverstorend in hun doel of effect als verboden. Specifieke aandachtsgebieden zijn opgenomen onder 8.1 t/m 8.5.

Gevolgen van de wetgeving kunnen ingrijpend zijn indien bewezen en kunnen het volgende omvatten<sup>1</sup>:

- Boetes of gevangenisstraffen voor personen die betrokken zijn bij een kartel;
- Boetes voor PHOENIX group onderdelen waarvan vertegenwoordigers betrokken zijn bij een kartel;
- Nietigverklaring van overeenkomsten;
- Schadeclaims door de benadeelde partijen.

## 6. Wat is misbruik van een machtspositie?

Er is geen algemene definitie van dit begrip. In het algemeen is het verbod op misbruik van een machtspositie gericht op eenzijdig gedrag van bedrijven die een sterke positie op een bepaalde markt hebben.

Een onderneming heeft een machtspositie als ze zo sterk is op een specifieke markt dat ze ten opzichte van concurrenten, leveranciers en klanten kan handelen op een manier die anders onmogelijk zou zijn. Er bestaat altijd een dominante positie in een specifieke markt. Bedrijven worden daarom niet noodzakelijkerwijs "dominant". Bepalen of de PHOENIX group een dominante positie in een specifieke markt heeft is een complexe juridische taak die moet worden uitgevoerd door het juridische team op een case-by-case basis. Als vuistregel geldt: als een bedrijf een marktaandeel van 30 procent of meer heeft, kan het in dit specifieke geval een dominante positie hebben.

Hetzelfde geldt indien het marktaandeel van een onderneming twee keer zo groot als die van zijn belangrijkste concurrent. Marktdominantie wordt verondersteld als een onderneming een marktaandeel van meer dan 50 procent<sup>2</sup> heeft. Bij het bepalen van het marktaandeel, bevat de relevante markt alle producten die uitwisselbaar zijn vanuit het oogpunt van de klant.

Een dominante positie is niet per se verboden, het is vaak het resultaat van een bijzonder hoog niveau van prestaties. Als een bedrijf een dominante positie in een specifiek geval heeft, gelden echter bijzonder strenge regels op het gebied van de behandeling van andere spelers op de markt. In markten waarin een bedrijf een dominante positie heeft mag het andere spelers op de markt niet ten onrechte belemmeren of discrimineren.

EU-mededingingsrecht vermeldt expliciet de volgende voorbeelden van onrechtmatige praktijken:

- Rechtstreeks of zijdelings opleggen van onbillijke of verkoopprijzen of van andere onbillijke contractuele voorwaarden;
- Beperking van de productie, de afzet of de technische ontwikkeling ten nadele van de consument;

<sup>1</sup> hoeven niet in elk land van toepassing te zijn

<sup>2</sup> genoemd percentage hoeft niet in elk land van toepassing te zijn

- Toepassen van ongelijke voorwaarden bij gelijkwaardige transacties met andere handelspartner en hun daarmee een concurrentienadeel bezorgen;
- Het sluiten van contracten onder voorbehoud van aanvaarding van bijkomende prestaties door de handelspartners, welke naar hun aard of volgens het handelsgebruik geen verband houden met het onderwerp van dergelijke contracten.

Echter, deze lijst is niet volledig en de autoriteiten en rechterlijke instanties beschouwen meerdere praktijken als misbruik, ook al worden deze niet uitdrukkelijk vermeld. Specifieke aandachtsgebieden zijn opgenomen onder 8.6.

Gevolgen van het misbruik van een machtspositie zijn hetzelfde als die van het deelnemen aan een kartel (zie hierboven).

## **7. Wat verwacht PHOENIX van haar werknemers**

7.1 Elke medewerker is persoonlijk verantwoordelijk voor de naleving van de toepasselijke bepalingen van het mededingingsrecht en dit beleid. Als algemene regel geldt dat werknemers zich moeten:

- Onthouden van overeenkomsten of coördinatie met een concurrent die de druk van de concurrentie tussen de PHOENIX group en de concurrent verminderen kan;
- Onthouden van elke uitwisseling van informatie, waardoor het mogelijk is conclusies te trekken over het huidige of toekomstige markt gedrag van de PHOENIX group of de concurrent.

7.2 Tenzij expliciet anders vermeld door personeel van de juridische- of naleving afdeling, is het nadrukkelijk onaanvaardbaar voor werknemers om:

- a) Een overeenkomst aan te gaan met een concurrent en/of coördineren van prijs-gerelateerde problemen, verkochte hoeveelheden of quota, marktaandelen, de toewijzing van verkoopprays of klanten, de behandeling van de klant of leverancier vorderingen;
- b) Informatie uit te wisselen met een concurrent over verboden of kritische onderwerpen, tenzij expliciet anders opgegeven door personeel van de juridische- of naleving afdeling (zie 8.1).

7.3 De PHOENIX group verwacht van alle medewerkers dat zij:

- a) Te allen tijde voldoen aan de bepalingen van dit beleid en dat van de toepasselijke wetten; dit omvat off-duty contacten indien deze de PHOENIX group belangen beïnvloeden of indien werknemers worden waargenomen door derden om de PHOENIX group te vertegenwoordigen;

- b) Zonder uitstel aan de bel trekken, zodra de persoon gelooft of vermoedt dat inbreuk heeft plaatsgevonden of in de toekomst plaats zal vinden, in lijn met het PHOENIX group Klokkenuider beleid;
- c) Klanten, leveranciers en alle andere partijen waarmee PHOENIX group samen-werkt respecteert, teneinde de doelstellingen te verwezenlijken door het zaken doen met integriteit op een wettige en professionele manier;
- d) Nooit vertrouwen op buitenstaanders zoals concurrenten of vertegenwoordigers van handelsverenigingen, maar in plaats daarvan proberen advies en begeleiding te krijgen van de leidinggevende en/of medewerkers van de lokale juridische- of naleving afdeling indien er onduidelijkheden of onzekerheden zijn over elk willekeurig aspect van dit beleid en/of hun eigen verantwoordelijk-heden als het gaat om naleving;
- e) Dat zij alle trainingen of andere evenementen ontworpen voor communicatie van dit beleid bijwonen.

## 8. Specifieke aandachtsgebieden

### 8.1 Uitwisselen van informatie met concurrenten

Concurrentiegevoelige informatie maakt regelmatig deel uit van de zakengeheimen van de PHOENIX group. Uit hoofde van het mededingingsrecht, moeten alle medewerkers van de PHOENIX group, ongeacht hun taken, zorgen voor geheimhouding van dergelijke informatie, in overeenstemming met de plaatselijke bepalingen, als onderdeel van hun arbeidsovereenkomst. Volgens deze bepalingen, is het verboden zakelijke geheimen van de PHOENIX groep aan derden te onthullen.

Uitwisseling van informatie tussen concurrenten bestrijkt een zeer gevoelig gebied van het mededingingsrecht. Het verbiedt concurrenten concurrentiegevoelige informatie uit te wisselen. Zelfs de eenzijdige en eenmalige openbaarmaking van concurrentiegevoelige informatie kan leiden tot schending van de concurrentie wet, waarbij het de openbaar makende en ontvangende bedrijven is toegestaan om samen te werken om zodoende de concurrentie druk te verminderen.

Of een uitwisseling van informatie ervoor zorgt dat conclusies moeten worden getrokken over het huidige of toekomstige marktgedrag van de deelnemende vennootschappen of dat het de concurrentiedruk vermindert, is voornamelijk afhankelijk van de aard van de uitgewisselde gegevens. Er zijn soorten informatie die, als algemene regel, normaal gesproken geen aanleiding voor bezorgdheid zijn vanuit een concurrentie wet perspectief ('toelaatbare onderwerpen'), soorten informatie die onder het mededingingsrecht vrijwel nooit kunnen worden uitgewisseld met concurrenten ('verboden onderwerpen'). Tot slot zijn er soorten informatie die, in individuele gevallen, aanleiding kunnen geven tot concurrentie wet problemen wanneer uitgewisseld met concurrenten ('kritische onderwerpen').



De volgende onderwerpen zijn toelaatbaar:

- Algemene technische of wetenschappelijke vraagstukken, bijvoorbeeld algemene trends in de industrie of de huidige technische innovaties;
- Algemene juridische en sociaal-politieke vraagstukken en de gezamenlijke vertegenwoordiging van belangen ten opzichte van overheidsinstellingen (d.w.z. lobbyactiviteiten), bijvoorbeeld juridische kadervoorwaarden of huidige voorgestelde wetgeving, hun betekenis voor de industrie en mogelijkheden voor gezamenlijke vertegenwoordiging van belangen ten opzichte van de wetgever of de regering;
- Algemene (dat wil zeggen niet bedrijfsspecifieke) economische situatie, bijvoorbeeld economische situatie van de industrie en de vooruitzichten, aandelenkoersen;
- Vragen over gebieden waarin de PHOENIX group niet met een van de andere betrokken ondernemingen concurreert.

De volgende onderwerpen zijn verboden, hierover kunnen PHOENIX group medewerkers over het algemeen niet met concurrenten communiceren:

- Alle prijs-gerelateerde informatie, bijvoorbeeld prijzen beleid, prijsniveaus inkoop of verkoop, inkoop of verkoop prijs componenten, beoogde prijsveranderingen;
- Capaciteiten, bijvoorbeeld magazijn of vervoerscapaciteiten, capaciteit tekorten;
- Dividendbeleid, verkochte hoeveelheden of quota, toewijzing van verkoopprays en klanten, klantenlijsten, huidige orders, behandeling van klant of leverancier claims of klachten.

De volgende onderwerpen zijn kritische onderwerpen, die medewerkers van de PHOENIX group nooit met concurrenten mogen bespreken, tenzij de informatie publiekelijk bekend is of indien medewerkers van de juridische of naleving afdeling uitdrukkelijk toestemming hebben verleend:

- Voorwaarden, bijvoorbeeld de leveringsvoorwaarden;
- Kosten, bijvoorbeeld administratieve of logistieke uitgaven;
- Investerings, bijvoorbeeld in IT of logistiek;
- Omzet, verkoopcijfers en markt aandelen, tenzij publiekelijk bekend.

Er is altijd het risico dat een gesprek over een toelaatbaar onderwerp op een zijspoor belandt en verboden of ten minste kritische onderwerpen raakt. Bovendien zijn de bovengenoemde lijsten van onderwerpen niet volledig en gelden de algemene regels (zie 7.1) altijd. Correct gedrag in concurrentiegevoelige situaties vraagt dus van alle medewerkers van de PHOENIX groep dat zij:

- Altijd voorzichtig zijn wanneer zij communiceren met concurrenten;
- Bezwaar maken wanneer verboden of kritische onderwerpen behandeld worden.

- Het gesprek afbreken als hun tegenpartij niet onmiddellijk toestemt.

## 8.2 Benchmarking met concurrenten

Benchmarking in de zin van dit beleid is het continu proces, waardoor concurrenten - buiten hun eigen groepen-, operationele functies kunnen vergelijken, verschillen ontdekken en de oorzaken ervan, specifieke mogelijkheden voor verbetering kunnen bepalen en concurrerende doelstellingen formuleren. Dit beleid heeft daarentegen geen betrekking op benchmarking activiteiten tussen niet-concurrenten.

De volgende regels zijn van toepassing op benchmarking activiteiten:

- a) Benchmarking niet is vrijgesteld van het verbod op kartels, dat wil zeggen het verbod geldt zoals gebruikelijk. Het feit dat een proces wordt aangeduid als "benchmarking" maakt de activiteit niet automatisch wettelijk toegestaan.
- b) Aangezien benchmarking een speciale vorm van uitwisseling van informatie is, gelden met name de hierboven (zie 8.1) beschreven criteria.
- c) Er is een gevaar dat in de periferie van de benchmarking, concurrentiegevoelige informatie kan worden uitgewisseld. In dergelijke situaties dienen werknemers ervoor te zorgen dat er geen verboden onderwerpen of kritische onderwerpen worden besproken en, waar er twijfels over de toelaatbaarheid zijn, bezwaren moeten worden gemaakt. Als de tegenpartij niet onmiddellijk toestemt, moet het gesprek worden gestopt.

## 8.3 Handelsvereniging werk

Handelsvereniging werk biedt leden de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen en hun politieke belangen gezamenlijk te combineren en vertegenwoordigen. Een dergelijke activiteit is meestal in overeenstemming met de voorschriften van het mededingingsrecht.

Handelsvereniging werk niet is vrijgesteld van het verbod op kartels, dat wil zeggen dat het verbod geldt zoals gebruikelijk. Brancheorganisaties kunnen onder geen beding een platform worden voor concurrentieverstorend gedrag. Daarom dienen PHOENIX group medewerkers die deelnemen aan handelsvereniging vergaderingen de volgende regels (naast de regels uiteengezet in sectie 7 en 8.1) na te leven:

- a) Vóór de vergadering: erop aandringen dat een gedetailleerde agenda wordt verzonden: check de agenda op verboden en kritische onderwerpen. Als dergelijke onderwerpen op de agenda staan mag de werknemer de vergadering niet bijwonen en moet hij of zij de leidinggevende en/of de juridische of naleving afdeling op de hoogte stellen.
- b) Tijdens de vergadering: dring erop aan dat er een gedetailleerd verslag van de vergadering wordt gemaakt. Zorg ervoor dat besprekingen niet uit de koers raken en dat er geen gevoelige informatie wordt uitgewisseld die de huidige of toekomstige marktstrategieën kan onthullen. Werknemers zullen met name voorzichtig moeten zijn als de agenda open onderwerpen bevat, zoals "algemene marktsituatie" of iets dergelijks. Maak bezwaar tegen discussies over onderwerpen waarbij men twijfelt over de toelaatbaarheid onder het

mededingingsrecht. Mocht dit gebeuren, laat het bezwaar dan in de notulen opnemen. Verlaat de vergadering als men over het onderwerp blijft discussiëren. Laat het feit van het verlaten van de vergadering, de naam van de werknemer en de tijd in de notulen opnemen en stel de leidinggevende en/of de juridische of naleving afdeling op de hoogte.

- c) Er is een gevaar dat in de periferie van de benchmarking concurrentiegevoelige informatie kan worden uitgewisseld. In dergelijke situaties dienen werknemers ervoor te zorgen dat er geen verboden onderwerpen of kritische onderwerpen worden besproken en, waar er twijfels over de toelaatbaarheid zijn, bezwaren moeten worden gemaakt. Als de tegenpartij niet onmiddellijk toestemt, moet het gesprek worden gestopt.
- d) Na de vergadering: dring aan op het verstrekken van de notulen van de vergadering en de goedkeuring daarvan door de deelnemers. Controleer de notulen van de vergadering op dubbelzinnige taal die buitenstaanders de indruk zou kunnen geven dat er onderwerpen besproken zijn die twijfelachtig kunnen zijn onder het mededingingsrecht. Probeer ervoor te zorgen dat dergelijke taal wordt gecorrigeerd en stel de leidinggevende en/of de juridische of naleving afdeling op de hoogte.
- e) Laat de relevante handelsassociatie het eens worden over een gedragscode.

#### 8.4 Handelsevenementen

Medewerkers zullen grote aantallen mensen ontmoeten op handelsevenementen. In hoeverre de regels van toepassing zijn hangt af van of de relevante personen voor een concurrent van de Phoenix group werken of niet.

Op het gebied van mededingingsrecht, zorgen besprekingen met niet-concurrenten doorgaans niet voor problemen. Niet-concurrenten zijn o.a. gespecialiseerde journalisten en vertegenwoordigers van overheid en bedrijfsleven, evenals klanten en leveranciers. Werknemers moeten de best mogelijke ambassadeur zijn voor de PHOENIX group. Zij moeten echter oppassen dat zij geen bedrijfsgeheimen zoals vertrouwelijke prijzen en voorwaarden onthullen.

Wanneer werknemers met concurrenten praten moeten zij zorgvuldiger zijn, aangezien er dan een verhoogd risico is om betrokken te raken bij concurrentieverstorend gedrag. Daarom moeten werknemers de regels uiteengezet in sectie 7 en 8.1 hierboven naleven, met name met betrekking tot bespreken van verboden of kritische onderwerpen, zij dienen zich altijd expliciet en ondubbelzinnig te distantiëren van dergelijke gesprekken.

#### 8.5 Verticale overeenkomsten of praktijken

Normaal gesproken belemmeren verticale overeenkomsten of praktijken de concurrentie niet. Integendeel, een klant moet bijvoorbeeld wanneer iets gekocht wordt, akkoord zijn met bedragen, prijzen, kortingen en andere voorwaarden van de leverancier.

Zelfs een verticale overeenkomst of praktijk die een zogenoemde verticale beperking bevat, d.w.z. een bepaling die ook een concurrentieverstorend doel of gevolg zou kunnen hebben, schendt niet automatisch de concurrentie wet. Vele verticale beperkingen zijn ontvankelijk, mits hun positieve effecten op de concurrentie opwegen tegen de negatieve effecten.

Er zijn echter bepaalde verticale beperkingen die nauwelijks een concurrentie bevorderend effect hebben. Deze 'hardcore-beperkingen' zijn over het algemeen verboden. De belangrijkste "hard-core" restricties zijn prijsbinding en beperkingen van de verkoop in specifieke gebieden of voor specifieke klanten.

PHOENIX group medewerkers moeten dus:

- a) Geen afspraken maken met klanten van de PHOENIX group inzake de wederverkooprijzen ten opzichte van derden;
- b) Geen afspraken maken met leveranciers van de PHOENIX group over wederverkooprijzen van de PHOENIX group ten opzichte van haar klanten;
- c) Zich onthouden van elke overeenkomst of onderling afgestemde feitelijke gedraging, die als doel of gevolg heeft de beperking van de verkoop door een klant van de PHOENIX group, gerelateerd aan het territorium waarin -of de kopers waaraan- de klant zou kunnen doorverkopen (behoudens uitzonderingen volgens de Groepsvrijstellingsverordening doorverkopen).

Het verbod van prijsbinding vereist ook dat prijslijsten, catalogi, prijskaartjes of verpakking geen wederverkooprijzen kunnen weergeven. PHOENIX group werknemers moeten ook geen andere, indirecte middelen gebruiken ter handhaving van hun klanten wederverkoop prijsbeleid. Er kunnen echter uitzonderingen zijn onder de nationale gezondheidszorg verordening. In Duitsland bijvoorbeeld worden klantprijzen voor receptplichtige geneesmiddelen bepaald volgens de geneeskunde prijsregulering. Soortgelijke regelgeving bestaat in landen zoals Oostenrijk, Kroatië, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Letland, Macedonië, Polen, Servië, Slowakije, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. In sommige van deze landen worden zelfs klant prijzen voor receptvrije geneesmiddelen vastgesteld door de wet.

Het is vaak moeilijk om te beoordelen of een overeenkomst met een verticale beperking concurrentieverstorend of niet is. Daarom geldt bij onderhandelingen over een verticale overeenkomst die mededinging kan voorkomen of beperken (i) tussen de PHOENIX group en haar klanten of leveranciers (zoals een niet-concurrentiebeding overeenkomst) of (ii) tussen de PHOENIX group en haar concurrenten (zoals een koppelverkoop overeenkomst met klanten), of (iii) tussen de PHOENIX group van klanten of leveranciers en hun respectieve concurrenten (zoals een exclusiviteit overeenkomst), dat medewerkers altijd de juridische of nalevings afdeling moeten raadplegen.

## 8.6 Misbruik van een machtspositie

Mededingingsrecht voorziet in speciale aandacht voor business partners en concurrenten door bedrijven die een machtspositie op een bepaalde markt hebben. Een aantal landen hebben vergelijkbare regels die gelden voor ondernemingen met een sterke (hoewel niet dominante) marktpositie. Een van deze landen is Duitsland.

Het kan niet worden uitgesloten dat de PHOENIX group in sommige markten een dominante positie heeft. Als een dominante positie is vastgesteld door de juridische of naleving afdeling, zijn de volgende activiteiten verboden (Zie ook 6):

- Verkopen tegen onredelijk hoge prijzen ("prijs exploitatie");
- Concurrenten van klanten de mogelijkheid om te concurreren ontnemen door te verkopen tegen kunstmatig lage prijzen (of tegen kunstmatig hoge kortingen) door middel van "afbraakprijzen" en bijvoorbeeld verkoop onder de kostprijs;
- Weigeren te leveren zonder een objectieve geldige reden om dit te doen;
- Klanten verschillend behandelen zonder objectieve reden ("discriminatie"), bijvoorbeeld verschillende prijzen of kortingen of zakelijke voorwaarden op gelijkwaardige transacties met klanten of leveranciers toepassen zonder rechtvaardiging;
- De verkoop van een bepaald product afhankelijk maken van de verkoop van een ander product ("koppelverkoop").
- Bepaalde soorten kortingen toepassen, bijvoorbeeld kortingen met koppelverkoop effecten, kortingen op voorwaarde dat de klant alle of de meeste van haar behoeften van een dergelijk product uitsluitend bij een bedrijf koopt ("trouwe klant kortingen") of kortingen met soortgelijke effecten, ontworpen om ervoor te zorgen dat de klant alleen wordt beloond als de aandelen van de producten gekocht van de dominante leverancier gehandhaafd of vergroot worden.

## 8.7 Derde partijen

Concurrentieverstorend gedrag van derden kan reputatierisico tot gevolg hebben voor onderdelen van de PHOENIX group, zonder dat zij daar zelf bij betrokken zijn. Daarom streven wij ernaar dat alle derde partijen waar we mee in zee gaan onze normen van integriteit delen. Van elke werknemer wordt verwacht dat hij of zij zonder aarzelen de juridisch of naleving afdeling op de hoogte stelt wanneer een geval van feitelijke of mogelijke overtredingen van het mededingingsrecht door derde partijen zich voordoet.

## 8.8 M&A Transacties

Onderdelen van de PHOENIX group kunnen verantwoordelijk zijn voor de voorbije acties van overgenomen onderdelen/bedrijven. Ter voorkoming van negatieve gevolgen voor onderdelen van de PHOENIX group is het belangrijk om een due diligence uit te voeren afhankelijk van de grootte en structuur van de transactie. Bovendien is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de overgenomen onderdelen onmiddellijk onze normen van integriteit delen en dienovereenkomstig handelen.

## 9. Nalevingsorganisatie en controle

### 9.1 Eindverantwoordelijkheid op groeps- en bedrijfsniveau

De Raad van Bestuur van de PHOENIX group draagt de algehele verantwoordelijkheid voor de naleving van de groep van het mededingingsrecht. De Raad van Commissarissen draagt de algehele verantwoordelijkheid voor de naleving binnen alle onderdelen van de PHOENIX group.

### 9.2 Nalevingsorganisatie op groepsniveau

De Raad van Bestuur van de PHOENIX group benoemt een Groep Naleving Comité, bestaande uit één lid van Raad van Bestuur, hoofden van de juridische, HR, Groep Accountant en Bedrijfscommunicatie afdeling en geeft deze de volgende taken: toezicht, beoordeling, beslissing en een escalatie (meld)punt vormen voor lokale aanvragen, jaarlijks rapporteren aan Raad van Bestuur van de PHOENIX group.

Er dient een nalevingsmanager te worden benoemd die verantwoordelijk is voor de lopende zaken m.b.t. en de ontwikkeling van het nalevingssysteem, de opleiding, de rapportage en de behandeling van een aanvraag.

### 9.3 Nalevingsorganisatie op bedrijfsniveau

De lokale nalevingsorganisatie moet deel uitmaken van de MD-organisatie. De lokale nalevingsorganisatie kan op bedrijfsniveau of op nationaal niveau, dat wil zeggen dat de nalevingsorganisatie van een bedrijf verantwoordelijk is voor alle onderdelen van de PHOENIX group in haar land.

De Raad van Bestuur dient een (of meer) lokale nalevings comité(s) aan te stellen, bestaande uit ten minste drie managers, waaronder een lid van de lokale Raad van Bestuur en, in voorkomend geval, hoofden van de juridische en HR afdeling. Dit comité krijgt de volgende taken toegewezen: toezicht, beoordeling, meldpunt (en besluitpunt) vormen voor lokale bezorgdheid, driemaandelijks en jaarlijkse verslagen aan de lokale Raad.

Er moet een lokale nalevingsmanager worden aangesteld die verantwoordelijk is voor de lopende zaken in het nalevingssysteem, training, verslaglegging en zaak behandeling.

#### 9.4 Nalevingscontrole

Naleving zal gecontroleerd worden door:

- Periodieke risico evaluatie,
- Periodieke nalevingsverklaringen van 'hoog risico' medewerkers,
- Passende concurrentie opleiding werknemers,
- Actieve en zichtbare steun van de Raad van Bestuur en de Raden van Bestuur van elk bedrijf, met name door regelmatig toezicht te houden op de gebeurtenissen die risicovol zijn op het gebied van de concurrentie wet.

In voorkomend geval kunnen in- en externe accountants controles ook worden gebruikt.

### 10. Hoe meld je een vermoeden van wangedrag

Vragen van werknemers met betrekking tot concurrentiebeperkende gedragingen moeten worden gerapporteerd aan of via:

- a) De direct leidinggevende, of
- b) De lokale nalevings- of juridische afdeling, of
- c) Het PHOENIX group klokkenluiders proces.

### 11. Gevolgen van wangedrag

Indien een werknemer niet voldoet aan het beleid kan dit leiden tot een disciplinaire actie en in sommige gevallen zelfs beëindiging van het dienstverband. De Raad van Bestuur en de lokale HR afdeling zijn samen verantwoordelijk voor de besluitvorming over de te nemen (juiste) stappen. Het betreffende PHOENIX group onderdeel/bedrijf kan ook een maatschappelijk herstel actie tegen de werknemer in gang zetten.

### 12. Ondersteunende training en middelen

Het is de persoonlijke verantwoordelijkheid van elke werknemer binnen de PHOENIX group om het beleid te begrijpen en na te komen. De lokale Raad van Bestuur is er verantwoordelijk voor dat alle werknemers van de PHOENIX group zich bewust zijn van dit beleid en eventuele latere wijzigingen.

Hebt u vragen of opmerkingen met betrekking tot dit beleid of het concurrentie recht in het algemeen, neem dan contact op met uw lokale nalevings- of juridische afdeling.

### 13. Woordenlijst

Raad van Bestuur	Hoogste niveau management van het respectievelijke
------------------	--

	PHOENIX group onderdeel, ongeacht de lokale organisatorische of wettelijke benaming.
Concurrent	Alle bedrijven die met de PHOENIX group in een verkoop <u>of aankoop</u> markt concurreren.
Medewerker/werknemer	Persoon in dienst van een onderdeel van de PHOENIX group.
Informatie uitwisseling/ Uitwisseling van informatie	Elke vorm van doorsturen – zelfs eenzijdig – van concurrentiegevoelige informatie door/naar een PHOENIX group werknemer/door een werknemer van een concurrent.
M&A Transacties	Fusies, acquisities en joint ventures.
PHOENIX group	Elk bedrijf waarin de meerderheid van de aandelen eigendom zijn van een onderdeel van de PHOENIX group.
Derde partijen	Een persoon, bedrijf of organisatie (buiten de PHOENIX group onderdelen of medewerkers) die samenwerkt met de PHOENIX group, zich bezighoudt met het verkrijgen van goederen of diensten en/of het bedrijf zakelijk ondersteunt.
Zero Tolerance	De PHOENIX group tolereert geen enkele schending van dit beleid. Het zal alle vermoedens van niet-naleving van dit beleid onderzoeken en passende maatregelen nemen.