

Grupa PHOENIX

**Polityka zgodności z przepisami o
ochronie konkurencji**

Opracowanie: Dział Zgodności Etycznej grupy PHOENIX

Spis treści

strona

1. Wprowadzenie.....	1
2. Cel	1
3. Zakres obowiązywania	1
4. Ramy prawne.....	1
5. Czym jest kartel?	2
6. Czym jest nadużycie pozycji dominującej?	3
7. Czego PHOENIX oczekuje od swoich pracowników	4
8. Obszary będące przedmiotem niniejszej polityki.....	5
8.1 Wymiana informacji z przedsiębiorstwami konkurencyjnymi	5
8.2 Analiza porównawcza (benchmarking) z konkurencją	6
8.3 Działalność w stowarzyszeniach branżowych	6
8.4 Targi branżowe.....	7
8.5 Porozumienia lub praktyki wertykalne	8
8.6 Nadużywanie pozycji dominującej	8
8.7 Osoby trzecie.....	9
8.8 Transakcje połączenia i przejęcia przedsiębiorstw	9
9. Struktura odpowiedzialności w zakresie zgodności.....	9
9.1 Odpowiedzialność ogólna na poziomie grupy i podmiotu.....	9
9.2 Zgodność na poziomie grupy	9
9.3 Zgodność na poziomie podmiotu	10
9.4 Kontrola zgodności	10
10. Jak zgłaszać możliwe naruszenia	10
11. Konsekwencje naruszenia	10
12. Wsparcie, szkolenia i zasoby	11
13. Glosariusz.....	11

1. Wprowadzenie

Grupa PHOENIX zbudowała swoją renomę jako wiodący w Europie, wiarygodny i darzony dużym kredytem zaufania dystrybutor na rynku farmaceutycznym i operator sieci aptek. Nasza reputacja, wiarygodność i etyka postępowania w biznesie mają wielkie znaczenie i są wynikiem lat wyężonej pracy wszystkich naszych pracowników. Jest to jeden z naszych najważniejszych aktywów o ogromnym znaczeniu strategicznym dla naszej działalności. Grupa PHOENIX przyjęła zasadę zera tolerancji wobec naruszeń niniejszej polityki, za którą stoi pełne wsparcie Zarządu grupy.

2. Cel

Praktyki o charakterze antykonkurencyjnym stanowią wykroczenie administracyjne w wielu jurysdykcjach, tak w odniesieniu do samego pracownika, jak i jego pracodawcy. W niektórych jurysdykcjach podlegają one ściganiu jako przestępstwo karne. Grupa PHOENIX dokłada starań dla zapewnienia konkurencyjności rynku oraz zapobiegania, przeciwdziałania i wykrywania naruszeń obowiązujących w tym zakresie przepisów.

W wielu obszarach tych przepisów praktyki zgodne z prawem i te, które stanowią już naruszenie, oddziela bardzo cienka linia. Niektóre praktyki wymagają często dokładnego sprawdzenia przed ich wdrożeniem. Grupa PHOENIX nie może zwolnić swoich pracowników z obowiązku przeprowadzenia takiej oceny, często bowiem konieczne jest uwzględnienie okoliczności zaistniałych w danym przypadku.

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie zgodności z właściwymi przepisami prawa konkurencji i określenie wytycznych dla pracowników. Przestrzeganie opisanych w niej zasad pozwoli zminimalizować ryzyko naruszeń. W razie wątpliwości należy zawsze skontaktować się z przełożonym, lokalnym zespołem ds. zgodności etycznej lub działem prawnym.

3. Zakres obowiązywania

Niniejsza polityka obowiązuje wszystkie podmioty i jednostki organizacyjne w grupie PHOENIX, z których każda zobowiązana jest wprowadzić i zapewnić stosowanie polityk i procedur zgodnych z zasadami określonymi w niniejszej polityce. W grupie PHOENIX odpowiedzialność za kontrolę ryzyka praktyk niezgodnych z prawem konkurencji ponoszona jest na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej.

W przypadku, gdy podmiot grupy PHOENIX jest mniejszościowym lub większościowym udziałowcem bądź odpowiada za zarządzanie innej spółki, w tym w przypadku spółek typu *joint venture*, przedstawiciele PHOENIX będący członkami zarządu lub komisji zarządu danego podmiotu powinni aktywnie wspierać wdrożenie zbliżonych standardów ochrony konkurencji.

Niniejsza polityka obowiązuje we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz we wszystkich innych krajach, o ile nie określono inaczej.

4. Ramy prawne

Niniejsza polityka została opracowana w oparciu o unijne przepisy prawa konkurencji, które określają wysokie standardy konkurencji i obowiązują we wszystkich państwach członkowskich UE. Wszystkie podmioty grupy PHOENIX w UE oraz ich pracownicy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania tych przepisów.

W niektórych obszarach prawa, w szczególności jeśli chodzi o nadużywanie pozycji dominującej, przepisy krajowe państw członkowskich bywają bardziej surowe niż przepisy unijne. To samo może też w zasadzie dotyczyć państw niebędących członkami UE. Wszystkie podmioty grupy PHOENIX i ich pracownicy są zobowiązani do przestrzegania właściwych przepisów lokalnych. W przypadku wątpliwości odnośnie lokalnych wymogów należy zwrócić się do bezpośredniego przełożonego, pracowników lokalnego zespołu ds. zgodności lub działu prawnego.

Prawo konkurencji chroni swobodną i otwartą konkurencję przed ograniczeniami, jakie może spowodować działalność poszczególnych spółek. Swobodna i otwarta konkurencja jest jednym z filarów naszego systemu gospodarczego. Przyczynia się ona do dynamicznej wydajności, wzrostu i tworzenia miejsc pracy, a także zapewnia konsumentom możliwość uzyskania nowoczesnych produktów po rozsądnych cenach. Prawo konkurencji pozwala zapewnić, by tak pozostało. Równie ważnym skutkiem jego obowiązywania jest także ochrona grupy PHOENIX przed antykonkurencyjnymi praktykami innych spółek.

Podstawowe przepisy unijnego prawa konkurencji to:

- zakaz karteli
- zakaz nadużywania pozycji dominującej.

Podobne przepisy można znaleźć w przepisach krajowych wszystkich państw członkowskich UE i wielu innych krajów.

5. Czym jest kartel?

Porozumienia lub uzgodnione praktyki pomiędzy przedsiębiorcami lub decyzje związków przedsiębiorstw, których celem lub skutkiem jest ograniczenie konkurencji.

Kartele, których dotyczy niniejsza polityka, obejmują:

- **Porozumienia lub praktyki horyzontalne:**
Porozumienia lub uzgodnione praktyki pomiędzy przedsiębiorstwami konkurencyjnymi lub decyzje związków takich przedsiębiorstw, których celem lub skutkiem jest ograniczenie konkurencji.
- **Porozumienia lub praktyki wertykalne:**
Porozumienia lub uzgodnione praktyki pomiędzy przedsiębiorstwami na różnych poziomach łańcucha dostaw lub decyzje związków takich przedsiębiorstw, których celem lub skutkiem jest ograniczenie konkurencji.

Zasadą przewodnią zakazu karteli jest „wymóg autonomii”. Zgodnie z tą zasadą każde przedsiębiorstwo musi działać autonomicznie przy określaniu i realizacji swojej polityki handlowej.

Zakaz karteli obejmuje także uzgodnione praktyki, które opierają się na domyślnym porozumieniu pomiędzy stronami. Dlatego zakaz ten może zostać naruszony bez wyraźnej (pisemnej lub ustnej) umowy.

Skutki w postaci ograniczenia konkurencji powstają już w przypadku, gdy porozumienie lub uzgodnione praktyki pomiędzy przedsiębiorstwami lub decyzje związków przedsiębiorstw obniżają niepewność – w odniesieniu do skutków własnych praktyk handlowych – typową dla konkurencji. Przykładem może być wymiana informacji chronionych mających znaczenie konkurencyjne.

Aby doszło do naruszenia, dane porozumienie, uzgodnione praktyki czy decyzja nie muszą faktycznie wywrzeć wpływu na konkurencję. Wystarczy, że porozumienie lub praktyka ma na celu osiągnięcie takiego skutku.

Unijne prawo konkurencji wyraźnie zakazuje porozumień, uzgodnionych praktyk i decyzji, które polegają na:

- ustalaniu w sposób bezpośredni lub pośredni cen zakupu lub sprzedaży albo innych warunków handlowych,
- ograniczaniu lub kontrolowaniu produkcji, rynków, rozwoju technicznego lub inwestycji,
- podziale rynków lub źródeł zaopatrzenia,
- stosowaniu wobec partnerów handlowych nierównych warunków do świadczeń równoważnych i stwarzaniu im przez to niekorzystnych warunków konkurencji,
- uzależnianiu zawarcia kontraktów od przyjęcia przez partnerów zobowiązań dodatkowych, które ze względu na swój charakter lub zwyczaje handlowe nie mają związku z przedmiotem tych kontraktów.

Nie jest to jednak katalog zamknięty, a właściwe władze i sądy uznawały za antykonkurencyjne pod względem celów lub skutków porozumienia, uzgodnione praktyki i decyzje, które nie zostały tu wyraźnie wymienione. Poszczególne obszary, na które należy zwrócić uwagę, zostały opisane w punktach 8.1 – 8.5 poniżej.

Konsekwencje przewidziane obowiązującymi przepisami mogą być dalekosiężne w przypadku udowodnionego naruszenia i obejmują między innymi¹:

- grzywny lub karę pozbawienia wolności dla osób fizycznych uczestniczących w kartelu,
- grzywny dla podmiotów grupy PHOENIX, których przedstawiciele biorą udział w kartelu,
- unieważnienie umów,
- roszczenia odszkodowawcze wnoszone przez strony poszkodowane.

6. Czym jest nadużycie pozycji dominującej?

Nie istnieje ogólna definicja tego pojęcia. Ogólnie rzecz biorąc, zakaz nadużywania pozycji dominującej jest skierowany przeciwko jednostronnym praktykom przedsiębiorstw, które posiadają na danym rynku pozycję siły.

Pozycja przedsiębiorstwa jest dominująca, jeżeli na określonym rynku jest ono tak silne, że może postępować wobec konkurencji, dostawców i klientów w sposób, który w przeciwnym razie nie byłby możliwy. Pozycja dominująca zawsze istnieje na określonym rynku. Przedsiębiorstwa nie mogą zatem być „dominujące” same z siebie. Określenie tego, czy grupa PHOENIX zajmuje na określonym rynku pozycję dominującą jest złożonym zadaniem prawniczym, które musi zostać przeprowadzone przez dział prawny odrębnie dla każdego przypadku. W praktyce: jeżeli dane przedsiębiorstwo posiada udział w rynku wielkości 30 procent lub większy, może w tym konkretnym przypadku mieć pozycję dominującą. To samo dotyczy sytuacji, w której udział rynkowy przedsiębiorstwa jest dwukrotnie większy od udziału jego głównego konkurenta. Dominację rynku domniemywa się, jeżeli przedsiębiorstwo posiada w nim udział wielkości 50 procent lub większy². Przy określaniu udziału w rynku, właściwy rynek obejmuje wszystkie produkty, które należy uznać za wzajemnie zastępowalne z punktu widzenia klienta.

Pozycja dominująca nie jest zabroniona jako taka, często jest natomiast skutkiem wyjątkowo wysokiego poziomu wyników działalności. Jeżeli jednak przedsiębiorstwo posiada w określonym przypadku pozycję dominującą, stosuje się wobec niego wyjątkowo surowe zasady, jeżeli chodzi o uwzględnienie innych graczy obecnych na rynku. Na rynkach, na których dane przedsiębiorstwo ma pozycję dominującą, nie może ono zatem w sposób niewłaściwy utrudniać działalności lub dyskryminować innych graczy.

¹ Może nie dotyczyć wszystkich krajów.

² Podane wielkości procentowe mogą nie dotyczyć wszystkich krajów.

Unijne prawo ochrony konkurencji wymienia następujące przykłady nadużyć:

- narzucanie w sposób bezpośredni lub pośredni niesłuszných cen zakupu lub sprzedaży albo innych niesłuszných warunków handlowych,
- ograniczanie produkcji, rynków lub rozwoju technicznego ze szkodą dla konsumentów,
- stosowanie wobec partnerów handlowych nierównych warunków do świadczeń równoważnych i stwarzaniu im przez to niekorzystnych warunków konkurencji,
- uzależnianie zawarcia kontraktów od przyjęcia przez partnerów zobowiązań dodatkowych, które ze względu na swój charakter lub zwyczaje handlowe nie mają związku z przedmiotem tych kontraktów.

Nie jest to jednak katalog zamknięty, a właściwe władze i sądy uznawały za nadużycie praktyki, które nie zostały tu wyraźnie wymienione. Poszczególne obszary, na które należy zwrócić uwagę, zostały opisane w punkcie 8.6 poniżej.

Konsekwencje nadużywania pozycji dominującej są takie same, jak w przypadku udziału w kartelu (patrz wyżej).

7. Czego PHOENIX oczekuje od swoich pracowników

7.1 Wszyscy pracownicy są osobiście odpowiedzialni za przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa konkurencji oraz niniejszej polityki. Jako zasada ogólna, pracownicy mają obowiązek:

- powstrzymać się od zawierania z przedsiębiorstwami konkurencyjnymi porozumień lub koordynowania działań, które mogą ograniczyć presję konkurencyjną pomiędzy nimi a grupą PHOENIX,
- powstrzymać się od wymiany informacji, jakie pozwoliłyby na wyciąganie wniosków odnośnie bieżącego lub przyszłego zachowania rynkowego grupy PHOENIX lub przedsiębiorstw konkurencyjnych.

7.2 O ile pracownicy działu prawnego lub działu zgodności wyraźnie nie określą inaczej, niedozwolone jest w szczególności podejmowanie przez pracowników następujących działań:

- zawieranie porozumień z przedsiębiorstwem konkurencyjnym lub w inny sposób koordynowanie kwestii cen, wielkości sprzedaży lub kontyngentów, udziału w rynku, przypisania obszarów sprzedażowych lub klientów, lub rozpatrywania roszczeń klientów lub dostawców,
- wymiana informacji z przedsiębiorstwem konkurencyjnym na tematy niedozwolone lub o znaczeniu krytycznym, o ile pracownicy działu prawnego lub działu zgodności wyraźnie nie określą inaczej (por. 8.1.)

7.3 Grupa PHOENIX oczekuje od wszystkich swoich pracowników:

- stosowania się do postanowień niniejszej polityki oraz obowiązujących przepisów prawa we wszystkich okolicznościach; obejmuje to kontakty pozasłużbowe w zakresie, w jakim mają one wpływ na interesy grupy PHOENIX oraz sytuacje, w których pracownicy są postrzegani przez osoby trzecie jako reprezentanci grupy PHOENIX,
- zgłaszania wszelkich wątpliwości niezwłocznie po powzięciu przekonania lub podejrzenia, że naruszenie miało miejsce lub może mieć miejsce w przyszłości, zgodnie z odrębną polityką wczesnego ostrzegania (Whistle Blowing Policy) grupy Phoenix,
- traktowania z szacunkiem klientów, dostawców oraz wszystkich innych osób, z którymi grupa PHOENIX nawiązuje współpracę w związku z realizacją swoich

celów, poprzez prowadzenie działalności zgodnie z zasadami etyki, przepisami prawa i standardami profesjonalizmu,

- niepodejmowania decyzji w oparciu o informacje uzyskane od osób postronnych, takich jak przedsiębiorstwo konkurencyjne lub przedstawiciele stowarzyszeń branżowych, ale zasięgania opinii i rady przełożonego i/lub lokalnego działu zgodności lub działu prawnego w przypadku niejasności lub wątpliwości odnośnie jakichkolwiek aspektów niniejszej polityki oraz zakresu swojej odpowiedzialności za zapewnienie zgodności,
- udziału w szkoleniach i innych wydarzeniach mających na celu przekazanie informacji na temat niniejszej polityki.

8. Obszary będące przedmiotem niniejszej polityki

8.1 Wymiana informacji z przedsiębiorstwami konkurencyjnymi

Informacje o znaczeniu konkurencyjnym są objęte tajemnicą handlową grupy PHOENIX. Niezależnie od obowiązków wynikających z prawa konkurencji, wszyscy pracownicy grupy PHOENIX są zobowiązani do zachowania takich informacji w tajemnicy zgodnie z odnośnymi postanowieniami w tym zakresie, w szczególności zawartymi w ich umowie o pracę. W myśl tych postanowień zasadniczo zakazane jest ujawnianie tajemnic handlowych grupy PHOENIX osobom trzecim.

Ponadto wymiana informacji pomiędzy przedsiębiorstwami konkurencyjnymi stanowi bardzo delikatny obszar prawa konkurencji. Zakazuje ono przedsiębiorstwom konkurencyjnym wymianę szczególnie chronionych informacji istotnych dla konkurencji. Nawet jednostronne i jednorazowe ujawnienie takich informacji może prowadzić do naruszenia prawa konkurencji, jeżeli umożliwi to przedsiębiorstwu ujawniającemu i otrzymującemu informacje uzgodnienie działań, a tym samym ograniczenie presji konkurencyjnej.

To, czy dana wymiana informacji pozwala na wyciągnięcie wniosków na temat aktualnego lub przyszłego zachowania rynkowego uczestniczących w niej przedsiębiorstw, bądź czy ogranicza ona presję konkurencyjną zależy głównie od rodzaju wymienianych informacji. Są takie rodzaje informacji, których wymiana zasadniczo nie stanowi problemu z punktu widzenia prawa konkurencji („tematy dozwolone”), a także takie, których zgodnie z prawem konkurencji nie wolno nigdy wymieniać z konkurencją („tematy niedozwolone”). Są wreszcie i takie rodzaje informacji, których wymiana z przedsiębiorstwami konkurencyjnymi może stanowić problem w świetle przepisów ochrony konkurencji w poszczególnych przypadkach („tematy krytyczne”).

Tematy dozwolone:

- Kwestie ogólne natury technicznej lub naukowej, np. ogólne trendy w branży lub aktualne innowacje techniczne,
- Ogólne zagadnienia socjo-polityczne oraz wspólne reprezentowanie interesów wobec instytucji państwowych (tj. działania lobbingowe), np. ramy prawne i propozycje nowych uregulowań, ich znaczenie dla branży i możliwość wspólnego reprezentowania interesów wobec ustawodawcy lub władz rządowych,
- Ogólna (tj. nie dotycząca konkretnego przedsiębiorstwa) sytuacja gospodarcza, np. sytuacja ekonomiczna branży i prognozy na przyszłość, notowania giełdowe,
- Zagadnienia z obszarów, w których grupa PHOENIX nie konkuruje z żadnym z pozostałych przedsiębiorstw uczestniczących w wymianie informacji.

Tematy niedozwolone, w przedmiocie których pracownicy grupy PHOENIX zasadniczo nie mogą komunikować się z konkurencją:

- Wszystkie informacje związane z cenami, np. polityka cenowa, poziom cen kupna lub sprzedaży, składniki ceny kupna lub sprzedaży, planowana zmiana cen,
- Możliwości i zdolności, np. powierzchnia magazynowa, zdolność przewozowa, niedobory w tym zakresie,
- Polityka dystrybucji, wielkość sprzedaży lub kontyngentów, udział w rynku, przypisanie obszarów sprzedażowych i klientów, wykazy klientów, aktualne zamówienia, rozpatrywanie roszczeń lub zażaleń klientów lub dostawców.

W przypadku wymienionych poniżej tematów krytycznych pracownicy grupy PHOENIX nie mogą komunikować się z konkurencją, o ile określone informacje nie są publicznie znane lub o ile pracownicy działu prawnego lub działu zgodności nie wyrazili na to wyraźnej zgody:

- Warunki, np. warunki dostaw;
- Koszty, np. wydatki administracyjne lub koszty logistyczne;
- Inwestycje, np. w system informatyczny lub logistykę;
- Obroty, wielkość sprzedaży i udziału w rynku, o ile nie są publicznie znane.

Zawsze istnieje ryzyko, że rozmowa na dozwolony temat przejdzie w rozmowę na tematy niedozwolone, a przynajmniej krytyczne. Co więcej, powyższa lista tematów nie jest wyczerpująca i zawsze mają zastosowanie zasady ogólne (por. 7.1). Dlatego właściwe postępowanie w sytuacjach wrażliwych z punktu widzenia ochrony konkurencji wymaga od wszystkich pracowników grupy PHOENIX:

- ostrożności przy komunikowaniu się z konkurencją,
- wyrażenia sprzeciwu, gdy rozmowa schodzi na tematy zabronione lub krytyczne,
- przerwania rozmowy, gdy druga strona natychmiast nie wyrazi zgody.

8.2 Analiza porównawcza (benchmarking) z konkurencją

Analiza porównawcza (benchmarking) w rozumieniu niniejszej polityki oznacza ciągły proces, w którym przedsiębiorstwa konkurencyjne, wychodząc poza swoją własną grupę, porównują pionery operacyjne, odkrywają różnice i ich przyczyny, określają możliwości poprawy wyników i wyznaczają swoje cele w odniesieniu do konkurencji. Polityka ta nie dotyczy zatem analizy porównawczej pomiędzy przedsiębiorstwami, które ze sobą nie konkurują.

W odniesieniu do benchmarkingu, obowiązują następujące zasady:

- a) Benchmarking nie jest wyłączony z zakazu karteli, tzn. zakaz ten obowiązuje tak samo, jak zawsze. Sam fakt, iż dany proces określany jest mianem „benchmarkingu” nie sprawia, że czynność ta jest niezgodna z prawem.
- b) Z uwagi na to, że benchmarking stanowi szczególną formę wymiany informacji, mają w szczególności zastosowanie kryteria opisane powyżej (por. 8.1).
- c) Istnieje niebezpieczeństwo, że na peryferiach faktycznego benchmarkingu mogą być wymieniane informacje szczególnie chronione z uwagi na ich znaczenie konkurencyjne. W takim przypadku pracownicy mają obowiązek upewnić się, że nie są omawiane żadne tematy niedozwolone ani krytyczne, a w przypadku, gdy istnieje wątpliwość odnośnie dopuszczalności określonych tematów, mają obowiązek zgłosić sprzeciw. Jeżeli druga strona natychmiast go nie uwzględni, rozmowę należy przerwać.

8.3 Działalność w stowarzyszeniach branżowych

Działalność w stowarzyszeniach branżowych daje członkom możliwość wymiany doświadczeń oraz połączenia sił w celu wspólnego reprezentowania swoich interesów politycznych. Tego rodzaju działalność zwykle mieści się w granicach określonych przepisami prawa konkurencji.

Działalność w stowarzyszeniach branżowych nie jest wyłączona z zakazu karteli, tzn. zakaz ten obowiązuje tak samo, jak zawsze. Stowarzyszenia branżowe nie mogą w żadnym razie stać się platformą działań antykonkurencyjnych. Dlatego też, niezależnie od zasad określonych w punktach 7 i 8.1 powyżej, pracownicy grupy PHOENIX uczestniczący w spotkaniach stowarzyszeń branżowych mają obowiązek przestrzegać następujących zasad:

- a) Przed spotkaniem: żądać przesłania szczegółowego programu spotkania i sprawdzić go pod kątem tematów niedozwolonych i krytycznych. Jeżeli program zawiera takie pozycje, pracownik nie może wziąć udziału w spotkaniu i ma obowiązek poinformować swojego przełożonego i/lub skonsultować się z działem zgodności lub działem prawnym.
- b) W trakcie spotkania: żądać, by przebieg spotkania był zgodny z programem. Uważać, by rozmowy nie schodziły z tematu i by nie były ujawniane informacje szczególnie chronione, które mogłyby rzucać światło na obecne lub przyszłe strategie rynkowe. Pracownicy powinni być szczególnie ostrożni w przypadku, gdy program spotkania zawiera tematy otwarte, takie jak „ogólna sytuacja rynkowa” i tym podobne. Należy wyrazić sprzeciw wobec omawianych tematów w przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do tego, czy są one dozwolone zgodnie z prawem konkurencji. W takim przypadku należy dopilnować, by sprzeciw został odnotowany w protokole. Spotkanie należy opuścić, jeżeli temat jest mimo to nadal przedmiotem rozmów, dopilnowując, by fakt opuszczenia spotkania, imię i nazwisko pracownika oraz godzina zostały odnotowane w protokole, a następnie poinformować przełożonego i/lub lokalny dział zgodności lub dział prawny.
- c) Istnieje niebezpieczeństwo, że na peryferiach spotkania mogą być wymieniane informacje szczególnie chronione z uwagi na ich znaczenie konkurencyjne. W takim przypadku pracownicy mają obowiązek upewnić się, że nie są omawiane żadne tematy zabronione ani krytyczne, a w przypadku, gdy istnieje wątpliwość odnośnie dopuszczalności określonych tematów, należy zgłosić sprzeciw. Jeżeli druga strona natychmiast go nie uwzględni, rozmowę należy przerwać.
- d) Po spotkaniu: żądać przekazania protokołu spotkania i jego zatwierdzenia przez uczestników. Sprawdzić protokół pod kątem niejednoznacznych sformułowań, które mogą sprawić, że osoby z zewnątrz odniosą wrażenie, że tematy omawiane podczas spotkania budzą wątpliwości w świetle prawa konkurencji. Dążyć do tego, by tego rodzaju sformułowania zostały skorygowane oraz poinformować przełożonego i/lub lokalny dział zgodności lub dział prawny.
- e) Dążyć do przyjęcia przez dane stowarzyszenie branżowe kodeksu postępowania.

8.4 Targi branżowe

Podczas targów branżowych pracownicy będą spotykać się z dużą liczbą osób. Obowiązujące zasady postępowania będą uzależnione od tego, czy dana osoba pracuje dla przedsiębiorstw konkurencyjnych wobec grupy PHOENIX, czy też nie.

Z punktu widzenia prawa konkurencji rozmowy z osobami niezwiązanymi z konkurencją w większości przypadków nie stanowią problemu. Osoby niezwiązane z konkurencją obejmują dziennikarzy branżowych oraz przedstawicieli rządu i organizacji branżowych, jak również klientów i dostawców. Pracownicy powinni być jak najlepszymi ambasadorami grupy PHOENIX. Należy jednak uważać, aby nie zostały ujawnione tajemnice handlowe, takie jak ceny i warunki stanowiące informacje poufne.

Rozmawiając z konkurencją pracownicy muszą być znacznie bardziej ostrożni, istnieje bowiem podwyższone ryzyko brania udziału w działaniach antykonkurencyjnych. Należy zatem przestrzegać zasad określonych w punktach 7 i 8.1 powyżej, w szczególności jeśli chodzi o omawianie tematów niedozwolonych lub krytycznych, oraz zawsze wyraźnie i jednoznacznie zdystansować się od tego rodzaju rozmów.

8.5 Porozumienia lub praktyki wertykalne

Porozumienia lub praktyki wertykalne zwykle nie mają negatywnego wpływu na konkurencję. Wręcz przeciwnie, np. przy zakupie klient musi oczywiście uzgodnić kwoty, ceny, rabaty i inne warunki z dostawcą.

Nawet wtedy, gdy porozumienia lub praktyki wertykalne zawierają tzw. ograniczenie wertykalne, tj. postanowienie, które może także mieć cel lub skutek antykonkurencyjny, nie narusza ono automatycznie prawa konkurencji. Wiele ograniczeń wertykalnych jest dopuszczalnych, pod warunkiem, że ich korzystny wpływ na konkurencję przeważa nad ich skutkami negatywnymi.

Są jednak takie ograniczenia wertykalne, które praktycznie nigdy nie mają skutków korzystnych dla konkurencji. Stanowią one „ograniczenia podstawowe” i są zasadniczo zabronione. Najważniejsze z nich to utrzymanie ceny odsprzedaży i ograniczenia sprzedaży na określone terytoria lub określonym klientom.

W związku z tym pracownicy grupy PHOENIX mają obowiązek:

- a) nie uzgadniać z klientami grupy PHOENIX stosowanej przez nich ceny odsprzedaży w odniesieniu do osób trzecich,
- b) nie uzgadniać z dostawcami grupy PHOENIX cen odsprzedaży stosowanych przez grupę PHOENIX w odniesieniu do swoich klientów,
- c) nie zawierać porozumień i nie uzgadniać praktyk, których celem lub skutkiem jest ograniczenie sprzedaży przez klienta grupy PHOENIX w odniesieniu do terytorium lub nabywców, na rzecz których klient może dokonywać odsprzedaży (z zastrzeżeniem wyjątków określonych w rozporządzeniu o wyłączeniu grupowym).

Zakaz utrzymywania ceny odsprzedaży wymaga także, by cenniki, katalogi, metki lub opakowania nie były oznakowane z podaniem ustalonej ceny odsprzedaży. Ponadto pracownicy grupy PHOENIX nie mogą wykorzystywać żadnych innych, pośrednich środków wywierania nacisku na politykę cen odsprzedaży swoich klientów. Niemniej jednak krajowe przepisy odnoszące się do opieki zdrowotnej mogą przewidywać wyjątki. Na przykład w Niemczech ceny leków wydawanych na receptę dla klientów końcowych są określane zgodnie z rozporządzeniem w sprawie cen środków leczniczych. Podobne regulacje istnieją w takich krajach jak Austria, Chorwacja, Estonia, Finlandia, Francja, Węgry, Łotwa, Macedonia, Polska, Serbia, Słowacja, Szwecja i Wielka Brytania. W niektórych z tych krajów nawet ceny leków wydawanych bez recepty dla klientów końcowych są określane ustawowo.

Często trudno jest ocenić, czy umowa zawierająca ograniczenie wertykalne jest antykonkurencyjna czy nie. Dlatego też przy negocjowaniu porozumienia wertykalnego, które może uniemożliwiać lub ograniczać konkurencję (i) pomiędzy grupą PHOENIX a jej klientami lub dostawcami (np. w przypadku umowy o zakazie konkurencji), lub (ii) pomiędzy grupą PHOENIX a przedsiębiorstwami konkurencyjnymi wobec niej (np. w przypadku umów wiązanych), lub (iii) pomiędzy klientami lub dostawcami grupy PHOENIX a przedsiębiorstwami konkurencyjnymi wobec nich (np. w przypadku umów o wyłączności), pracownicy powinni zawsze zasięgnąć opinii działu ds. zgodności lub prawnego.

8.6 Nadużywanie pozycji dominującej

Zgodnie z prawem konkurencji partnerzy handlowi i przedsiębiorstwa konkurencyjne powinny być traktowane ze szczególnymi względami przez przedsiębiorstwa, które mają na danym rynku pozycję dominującą. W szeregu krajów podobne przepisy stosuje się wobec przedsiębiorstw, które mają na rynku silną (choć nie dominującą) pozycję. Jednym z tych krajów są Niemcy.

Nie można wykluczyć, że na niektórych rynkach grupa PHOENIX ma pozycję dominującą. W przypadku, gdy dział prawny lub dział zgodności stwierdzi, że taka sytuacja ma miejsce, zabronione są następujące działania (por. także punkt 6):

- sprzedaż po zawyżonych cenach („wyzysk cenowy”),
- pozbawienie konkurencji klientów przez sprzedaż po sztucznie zaniżonych cenach (lub ze sztucznie zawyżonymi rabatami), z którymi nie są w stanie konkurować („ceny dumpingowe”), np. sprzedaż poniżej kosztów wytworzenia,
- odmowa dostawy bez obiektywnego uzasadnienia,
- nierówne traktowanie klientów bez obiektywnej przyczyny („dyskryminacja”), np. stosowanie różnych cen, rabatów lub warunków handlowych do równoważnych transakcji z klientami lub dostawcami bez uzasadnienia,
- uzależnianie sprzedaży jednego produktu od sprzedaży innego („wiązanie”),
- stosowanie niektórych rodzajów rabatów, np. rabatów ze skutkiem wiązania, rabatów udzielanych pod warunkiem, że klient będzie zaspokajał całość lub większość swojego zapotrzebowania na dany produkt u danego przedsiębiorcy („rabaty lojalnościowe”), lub rabatów z podobnym skutkiem, których celem jest zapewnienie, by klient odniósł korzyść tylko wtedy, gdy utrzyma lub zwiększy udział produktów kupowanych od dominującego dostawcy.

8.7 Osoby trzecie

Antykonkurencyjne praktyki osób trzecich mogą mieć implikacje dla renomy podmiotów grupy PHOENIX, także gdy one same nie biorą w nich udziału. W związku z tym dążymy do zapewnienia, by wszystkie osoby trzecie, z którymi podejmujemy współpracę, podzielały nasze podejście do standardów uczciwości i rzetelności. Dlatego też każdy pracownik ma obowiązek niezwłocznie powiadomić swojego przełożonego lub lokalny zespół ds. zgodności etycznej bądź dział prawny w przypadku powzięcia wiadomości o naruszeniu lub możliwym naruszeniu prawa konkurencji przez osoby trzecie.

8.8 Transakcje połączenia i przejęcia przedsiębiorstw

Podmioty grupy PHOENIX mogą ponosić odpowiedzialność za mające miejsce w przeszłości lub przyszłe działania nabywanych podmiotów. Aby uniknąć negatywnych konsekwencji dla grupy PHOENIX, ważne jest przeprowadzenie odpowiedniego badania *due diligence* w zależności od rozmiarów i struktury transakcji. Ponadto ważne jest zapewnienie, by zakupione podmioty niezwłocznie zaczęły stosować nasze standardy uczciwości i rzetelności.

9. Struktura odpowiedzialności w zakresie zgodności

9.1 Odpowiedzialność ogólna na poziomie grupy i podmiotu

Zarząd grupy PHOENIX ponosi ogólną odpowiedzialność za zgodność z przepisami prawa konkurencji w grupie PHOENIX. Zarządy poszczególnych podmiotów grupy PHOENIX odpowiadają za ogólną zgodność z prawem konkurencji w danym podmiocie grupy.

9.2 Zgodność na poziomie grupy

Zarząd grupy PHOENIX powołuje komisję ds. zgodności etycznej grupy, w skład której wchodzi jeden członek Zarządu grupy PHOENIX, dyrektor departamentu prawnego, dyrektor

departamentu kadr, dyrektor ds. audytu grupy oraz dyrektor ds. komunikacji korporacyjnej, powierzając jej następujące zadania: nadzór, kontrola, podejmowanie decyzji i punkt eskalacji dla zgłoszeń lokalnych, raporty roczne do Zarządu grupy PHOENIX.

Należy powołać managera ds. zgodności etycznej, odpowiedzialnego za bieżące funkcjonowanie i rozwój systemu zgodności, szkolenia i dokonywanie zgłoszeń, oraz za podejmowanie decyzji w poszczególnych przypadkach.

9.3 Zgodność na poziomie podmiotu

Lokalny zespół ds. zgodności etycznej powinien składać się z pracowników danego podmiotu. Może on funkcjonować na poziomie spółki lub kraju, np. zespół ds. zgodności jednej spółki może odpowiadać za wszystkie podmioty grupy PHOENIX w danym kraju.

Zarządy poszczególnych spółek powołują jedną (lub więcej) lokalnych zespołów ds. zgodności etycznej, w skład których wchodzić powinno co najmniej trzech członków starszego kierownictwa, w tym jeden członek lokalnego zarządu, a w odpowiednich przypadkach także dyrektor działu prawnego i dyrektor działu kadr, powierzając jej następujące zadania: nadzór, kontrola, podejmowanie decyzji w sprawach lokalnych, raporty roczne i kwartalne dla lokalnego zarządu.

Należy powołać lokalnego managera ds. zgodności etycznej, odpowiedzialnego za bieżące funkcjonowanie systemu zgodności, szkolenia i dokonywanie zgłoszeń, oraz za podejmowanie decyzji w poszczególnych przypadkach.

9.4 Kontrola zgodności

Kontrola zgodności odbywa się poprzez:

- okresową ocenę ryzyka
- okresowe oświadczenia dot. zgodności składane przez pracowników z grupy „podwyższonego ryzyka”
- szkolenia dla pracowników z zakresu ochrony konkurencji
- aktywne i widoczne wsparcie ze strony Zarządu grupy oraz zarządów poszczególnych jednostek organizacyjnych, w szczególności pod względem regularnego monitorowania okoliczności, które mogą wiązać się z ryzykiem naruszenia prawa konkurencji.

W razie potrzeby mogą być także przeprowadzane kontrole wewnętrzne i zewnętrzne.

10. Jak zgłaszać możliwe naruszenia

Wszelkie kwestie związane z naruszeniem prawa konkurencji należy zgłaszać do:

- bezpośredniego przełożonego,
- lokalnego zespołu ds. zgodności etycznej lub działu prawnego, lub
- w trybie wczesnego ostrzegania zgodnie z procedurą grupy PHOENIX.

11. Konsekwencje naruszenia

Niestosowanie się przez pracownika do zasad niniejszej polityki skutkować będzie podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Właściwy zarząd wraz z lokalnym działem kadr odpowiadają za określenie i podjęcie stosownych działań. Właściwy podmiot grupy PHOENIX może także wszcząć wobec pracownika postępowanie cywilne o odszkodowanie.

12. Wsparcie, szkolenia i zasoby

Każdy pracownik grupy PHOENIX ma obowiązek zapoznać się z treścią niniejszej polityki i postępować zgodnie z określonymi w niej zasadami. Lokalny zespół ds. zgodności etycznej odpowiada za zapewnienie, by wszyscy pracownicy grupy PHOENIX zapoznali się z treścią niniejszej polityki oraz wprowadzanymi do niej zmianami.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości odnoszących się do niniejszej polityki bądź ogólnie do prawa konkurencji należy zwrócić się do lokalnego zespołu ds. zgodności etycznej lub działu prawnego.

13. Glosariusz

Zarząd	Kierownictwo najwyższego szczebla danego podmiotu grupy PHOENIX, niezależnie od lokalnej struktury organizacyjnej i nomenklatury prawnej.
Przedsiębiorstwo konkurencyjne	Wszystkie spółki konkurujące z grupą PHOENIX na rynku sprzedaży <u>lub zakupów</u> .
Pracownik	Osoba zatrudniona przez podmiot grupy PHOENIX.
Wymiana informacji / przekazywanie informacji	Wszelkie ujawnianie – także jednostronnie – informacji szczególnie chronionych o znaczeniu konkurencyjnym przez lub wobec pracownika grupy PHOENIX lub wobec/przez pracownika konkurencji.
Transakcje przejęć i połączeń	Przejęcia, połączenia oraz przedsięwzięcia typu joint venture.
Grupa PHOENIX	Obejmuje wszystkie spółki, w których większość akcji/udziałów jest własnością podmiotu grupy PHOENIX.
Osoby trzecie	Osoby, spółki lub organizacje (za wyjątkiem podmiotów lub pracowników grupy PHOENIX), z którymi PHOENIX prowadzi współpracę, którym zleca dostawę towarów lub usług i/lub którym zapewnia wsparcie biznesowe.
Zero tolerancji	Grupa PHOENIX nie zezwala na żadne naruszenia niniejszej polityki. W przypadku podejrzenia naruszeń wszczęte zostanie dochodzenie i zastosowane zostaną odpowiednie środki.