

Wettbewerbscompliance-Richtlinie

GGL_ZSB Recht_20140218

Tritt in Kraft am:

Ersetzt Richtlinie(n): **Keine**

Geltungsbereich:

Konzern	X
Teilkonzern Deutschland	
PHOENIX	

genehmigt am: **18. Februar 2014**

PHOENIX group

Wettbewerbscompliance-Richtlinie

Autor: Group Compliance Management

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Ziel	3
3. Geltungsbereich dieser Richtlinie	3
4. Rechtsvorschriften	4
5. Was ist ein Kartell?	4
6. Was ist ein Missbrauch einer beherrschenden Stellung?	6
7. Was PHOENIX von seinen Mitarbeitern erwartet	7
8. Konkrete Schwerpunkte	8
8.1 Informationsaustausch mit Wettbewerbern	8
8.2 Benchmarking mit Wettbewerbern	9
8.3 Arbeit mit Handelsverbänden	10
8.4 Messeveranstaltungen	11
8.5 Vertikale Vereinbarungen oder Verhaltensweisen	11
8.6 Missbrauch einer beherrschenden Stellung	12
8.7 Dritte Parteien	13
8.8 Fusions- und Firmenübernahmetransaktionen	13
9. Compliance-Organisation und Überwachung	13
9.1 Gesamtverantwortung auf Konzern- und Unternehmensebene	13
9.2 Compliance-Organisation auf Konzernebene	13
9.3 Compliance-Organisation auf Unternehmensebene	14
9.4 Compliance-Überwachung	14
10. Meldung von Bedenken oder Verstößen	14
11. Konsequenzen bei Fehlverhalten	15
12. Unterstützung und Ressourcen für Schulungen	15
13. Glossar	15

1. Einleitung

Die PHOENIX group, ein führender europäischer Pharmagroßhändler und Apothekenbetreiber, gilt als vertrauenswürdig und höchst verlässlich. Unser guter Ruf, unsere Glaubwürdigkeit und unsere Geschäftsethik sind uns sehr wichtig. Wir verdanken dies dem jahrelangen unermüdlichen Einsatz aller unserer Mitarbeiter. Dieser ist für unser Unternehmen von größtem Wert und stellt einen bedeutenden strategischen Wettbewerbsvorteil dar. Innerhalb der PHOENIX group gilt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglichen Verstößen gegen diese Richtlinie. Diese Haltung wird von der Geschäftsführung der PHOENIX group ausdrücklich unterstützt.

2. Ziel

Wettbewerbswidriges Verhalten stellt in vielen Rechtssystemen eine Ordnungswidrigkeit sowohl für einzelne Mitarbeiter als auch für deren Arbeitgeber dar. In einigen Rechtssystemen wird es strafrechtlich verfolgt. Die PHOENIX group hat sich zur Wahrung eines Wettbewerbsmarktes sowie zur Vermeidung, Abschreckung und Aufdeckung jeglicher Verstöße gegen geltende Wettbewerbsgesetze verpflichtet. In vielen Bereichen des Wettbewerbsrechts liegen gesetzestreu und ungesetzliches Verhalten nah beieinander. Dies erfordert oft, dass Geschäftspraktiken vor ihrer Durchführung gründlich geprüft werden müssen. Die PHOENIX group kann ihre Mitarbeiter nicht von der Verantwortung für diese Prüfung entbinden, da oft die konkreten Umstände des jeweiligen Falls ausschlaggebend sind. Diese Richtlinie soll die Einhaltung relevanter Wettbewerbsgesetze fördern und unseren Mitarbeitern als Orientierungshilfe dienen. Die Befolgung der in dieser Richtlinie festgelegten Prinzipien minimiert das Risiko von Verstößen. Im Zweifelsfall sollten die Mitarbeiter sich an ihre Vorgesetzten, ihren Compliance Manager vor Ort oder die Rechtsabteilung wenden.

3. Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Rechtspersonen und Unternehmen innerhalb der PHOENIX group. Jede Geschäftsinstanz ist zur Festlegung und Durchsetzung von Richtlinien und Verfahren verpflichtet, die den hierin genannten Prinzipien entsprechen. Innerhalb der PHOENIX group sind alle Organisationsebenen für die Reduzierung des Risikos wettbewerbswidrigen Verhaltens verantwortlich.

Besitzt die PHOENIX group oder eine ihrer Tochtergesellschaften Minderheits- bzw. Mehrheitsanteile an einem Unternehmen (einschließlich Joint Ventures) oder geschäftsführende Verantwortung in einer anderen Gesellschaft, so sind die jeweiligen Vertreter der PHOENIX group im Vorstand oder in der Geschäftsleitung des betreffenden Unternehmens verpflichtet, sich aktiv für die Einführung und Durchsetzung vergleichbarer Wettbewerbsrichtlinien einzusetzen.

Diese Richtlinie gilt, sofern nichts anderes angegeben ist, in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) sowie in allen anderen Ländern.

4. Rechtsvorschriften

Diese Richtlinie basiert auf den Bestimmungen des einheitlich in allen Mitgliedsstaaten geltenden EU-Wettbewerbsrechts mit seinen hohen Wettbewerbsstandards. Alle Gesellschaften der PHOENIX group sowie deren Mitarbeiter sind strengstens zur Einhaltung dieser Rechtsvorschriften verpflichtet.

Insbesondere in Bereichen, die den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen betreffen, können nationale Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedsstaaten jedoch strenger sein als EU-Recht. Gleiches gilt generell auch für Nichtmitgliedsstaaten. Alle Unternehmen der PHOENIX group und deren Mitarbeiter sind zur Einhaltung der relevanten lokalen Rechtsvorschriften verpflichtet. Bei Unklarheiten bezüglich der gesetzlichen Anforderungen müssen die Mitarbeiter sich an ihre Vorgesetzten bzw. den Compliance Manager vor Ort oder die Rechtsabteilung wenden.

Das Wettbewerbsrecht schützt den freien und offenen Wettbewerb vor Einschränkungen durch Unternehmen. Der freie und offene Wettbewerb ist eine der Säulen unseres Wirtschaftssystems. Er fördert dynamische Effizienz, schafft Wachstum und Arbeitsplätze und gewährleistet den Verbrauchern moderne Produkte zu angemessenen Preisen. Das Wettbewerbsrecht sorgt dafür, dass dies so bleibt. Genauso wichtig ist, dass es auch die PHOENIX group gegen wettbewerbswidrige Praktiken seitens anderer Unternehmen schützt.

Die grundlegenden Bestimmungen des EU-Wettbewerbsrechts sind:

- das Verbot von Kartellen und
- das Verbot des Missbrauchs marktbeherrschender Stellungen.

Die nationalen Gesetze der EU-Mitgliedsstaaten und vieler anderer Länder enthalten vergleichbare Bestimmungen.

5. Was ist ein Kartell?

Vereinbarungen bzw. aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen oder Beschlüsse von Unternehmensverbänden mit wettbewerbswidrigem Zweck oder wettbewerbswidriger Wirkung.

Diese Richtlinie gilt für die folgenden Formen von Kartellen:

- **Horizontale Vereinbarungen oder Verhaltensweisen:**
Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern oder Beschlüsse solcher Unternehmen mit wettbewerbswidrigem Zweck oder wettbewerbswidriger Wirkung.

- **Vertikale Vereinbarungen oder Verhaltensweisen:**
Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen auf verschiedenen Ebenen der Versorgungskette oder Beschlüsse solcher Unternehmen mit wettbewerbswidrigem Zweck oder wettbewerbswidriger Wirkung.

Das Leitprinzip des Kartellverbots ist die „Forderung der Eigenständigkeit“. Dieses Prinzip fordert von jedem Unternehmen die eigenständige Festlegung und Umsetzung seiner Geschäftspolitik.

Das Kartellverbot beinhaltet auch abgestimmte Verhaltensweisen, die auf einer stillschweigenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Parteien basieren. Das Verbot kann also auch ohne ausdrückliche (schriftliche oder mündliche) Vereinbarung verletzt werden.

Wettbewerbswidrigkeit besteht bereits, wenn eine Vereinbarung bzw. eine abgestimmte Verhaltensweise zwischen Unternehmen oder die Entscheidung einer Vereinigung von Unternehmen die für den Wettbewerb typische Unsicherheit reduziert. Ein Beispiel hierfür wäre der Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen.

Abgestimmte Verhaltensweisen und Entscheidungen können bereits dann gesetzeswidrig sein, wenn sie keine Auswirkungen auf den Wettbewerb haben. Bereits die Absicht, solche Auswirkungen herbeizuführen, reicht aus.

Das EU-Wettbewerbsrecht verbietet ausdrücklich Vereinbarungen, abgesprochene Verhaltensweisen und Entscheidungen, die

- direkt oder indirekt Verkaufspreise oder sonstige Handelsbedingungen festlegen,
- die Erzeugung, Märkte, technische Entwicklungen oder Investitionen einschränken oder kontrollieren,
- Märkte oder Beschaffungsquellen aufteilen,
- andere Marktteilnehmer durch die Anwendung unterschiedlicher Bedingungen für gleichwertige Transaktionen benachteiligen oder
- den Abschluss von Verträgen an die Akzeptanz zusätzlicher Leistungen knüpfen, die aufgrund ihrer Natur oder im handelsüblichen Sinne in keinem Zusammenhang mit dem Gegenstand solcher Verträge stehen.

Diese Liste ist jedoch nicht erschöpfend und enthält nicht alle der von den Behörden und den Gerichten als in ihrer Absicht oder Wirkung wettbewerbswidrig eingestuft Vereinbarungen, aufeinander abgestimmten Verhaltensweisen oder Beschlüsse. Konkrete Schwerpunktthemen hierzu werden in den Abschnitten 8.1 bis 8.5 behandelt.

Werden solche Verstöße nachgewiesen, drohen juristische Konsequenzen, unter anderem¹:

- Geld- und Gefängnisstrafen für die an einem Kartell beteiligten Personen;

¹ Gilt ggfs. nicht in allen Ländern

- Geldstrafen für die Unternehmen der PHOENIX group, deren Vertreter in ein Kartell verwickelt waren;
- die Anfechtung und Aufhebung von Verträgen;
- Schadenersatzforderungen von den geschädigten Parteien.

6. Was ist ein Missbrauch einer beherrschenden Stellung?

Für dieses Konzept gibt es keine allgemeine Definition. Das Verbot des Missbrauchs einer beherrschenden Stellung richtet sich allgemein gegen das einseitige Verhalten von Unternehmen mit beherrschender Stellung in einem Markt.

Ein Unternehmen hat eine beherrschende Stellung, wenn es so stark ist, dass es sich gegenüber Wettbewerbern, Lieferanten und Kunden auf eine Weise verhalten kann, die sonst nicht möglich wäre. Beherrschende Stellungen beziehen sich immer auf einen bestimmten Markt. Ein Unternehmen kann also nicht „an sich“ beherrschend sein. Festzustellen, ob die PHOENIX group in einem bestimmten Markt eine beherrschende Stellung hat, ist eine komplexe juristische Aufgabe, die von Fall zu Fall durchgeführt werden muss. Als generelle Regel gilt, dass ein Unternehmen mit einem Marktanteil von 30% oder mehr eines bestimmten Marktes eine beherrschende Stellung haben kann. Das Gleiche gilt für Unternehmen, deren Marktanteil das Doppelte des nächstgrößten Mitbewerbers beträgt. Als marktbeherrschend gelten Unternehmen mit einem Marktanteil von über 50%². Bei der Bestimmung des Marktanteils werden alle aus der Sicht des Kunden austauschbaren Produkte des jeweiligen Marktes berücksichtigt.

Eine beherrschende Stellung ist oft das Ergebnis einer überragenden Leistungsfähigkeit und deshalb nicht per se verboten. Hat ein Unternehmen in einem konkreten Fall jedoch eine marktbeherrschende Stellung, gelten besonders strenge Regeln bezüglich seines Verhaltens gegenüber den anderen Marktteilnehmern. Ein marktbeherrschendes Unternehmen darf daher andere Marktteilnehmer nicht ungerechtfertigt behindern oder diskriminieren.

Das EU-Wettbewerbsrecht nennt ausdrücklich die folgenden Beispiele für Missbrauchspraktiken:

- die unmittelbare oder mittelbare Erzwingung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise oder sonstiger Geschäftsbedingungen;
- die Einschränkung der Erzeugung, des Absatzes oder der technischen Entwicklung zum Schaden der Verbraucher;
- die Anwendung unterschiedlicher Bedingungen bei gleichwertigen Leistungen gegenüber Marktteilnehmern, wodurch diese im Wettbewerb benachteiligt werden;
- die an den Abschluss von Verträgen geknüpfte Bedingung, dass die Vertragspartner zusätzliche Verpflichtungen akzeptieren, die aufgrund ihrer Natur

² Ggfs. gelten die dargestellten Prozentsätze nicht für alle Länder

oder nach Handelsbrauch in keiner Verbindung mit dem Vertragsgegenstand stehen.

Diese Liste ist jedoch nicht erschöpfend und enthält nicht alle von den Behörden und den Gerichten als wettbewerbswidrig eingestuftes Geschäftspraktiken. Konkrete Schwerpunkte hierzu werden in Abschnitt 8.6 behandelt.

Die Konsequenzen für den Missbrauch einer beherrschenden Stellung entsprechen denen für die Teilnahme an einem Kartell (siehe oben).

7. Was PHOENIX von seinen Mitarbeitern erwartet

- 7.1 Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung der geltenden Bestimmungen des Wettbewerbsrechts sowie den Bestimmungen dieser Richtlinie verantwortlich. Den Mitarbeitern ist es generell untersagt,
- jegliche Vereinbarung oder Zusammenarbeit mit einem Wettbewerber einzugehen, die den Wettbewerbsdruck zwischen der PHOENIX group und dem Wettbewerber reduzieren würde;
 - jegliche Informationen auszutauschen, die Rückschlüsse über das gegenwärtige oder zukünftige Marktverhalten der PHOENIX group oder des Wettbewerbers zulassen würden.
- 7.2 Sofern nicht ausdrücklich anders durch die Rechtsabteilung oder die Compliance Organisation angegeben, ist es den Mitarbeitern ausdrücklich untersagt,
- a) Vereinbarungen oder sonstige Absprachen mit einem Wettbewerber bezüglich Preisen, Absatzmengen bzw. Vertriebsquoten, Marktanteilen, der Aufteilung von Vertriebsgebieten bzw. Kunden oder der Abwicklung von Kunden- bzw. Lieferantenansprüchen zu treffen;
 - b) mit einem Wettbewerber Informationen auszutauschen, die verbotene oder kritische Themen betreffen, sofern keine ausdrückliche anderslautende Regelung von der Rechtsabteilung bzw. der Compliance Organisation vorliegt (siehe 8.1).
- 7.3 Die PHOENIX group erwartet von allen Mitarbeitern
- a) die jederzeitige Einhaltung dieser Richtlinie und der geltenden Gesetze; einschließlich außerdienstlicher Kontakte, sofern diese die Interessen der PHOENIX group betreffen oder die betreffenden Mitarbeiter in der Wahrnehmung dritter Parteien die PHOENIX group repräsentieren;
 - b) die frühestmögliche Meldung von Anzeichen, die einen unmittelbaren oder zukünftigen Regelverstoß vermuten lassen;
 - c) respektvolles Verhalten gegenüber allen Kunden, Lieferanten und sonstigen Parteien, mit denen die PHOENIX group Geschäftsbeziehungen unterhält, sowie integriertes, gesetzestreuendes und professionelles Verhalten bei der Verfolgung der Ziele des Unternehmens;

- d) sich bei Fragen und Unklarheiten bezüglich aller Aspekte dieser Richtlinie bzw. der eigenen Compliance-Verantwortung niemals an Unternehmensfremde, wie z. B. die Repräsentanten von Mitbewerbern oder Handelsverbänden zu orientieren, sondern sich damit an ihre Vorgesetzten bzw. Compliance Manager oder die Rechtsabteilung zu wenden;
- e) die Teilnahme an Schulungen und sonstigen Veranstaltungen zu dieser Richtlinie.

8. Konkrete Schwerpunkte

8.1 Informationsaustausch mit Wettbewerbern

Wettbewerbsrelevante Informationen sind Bestandteil der Unternehmensgeheimnisse der PHOENIX group. Ungeachtet ihrer Verpflichtungen gegenüber dem Wettbewerbsrecht sind alle Mitarbeiter der PHOENIX group im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses zur Wahrung dieser Geheimnisse gemäß den geltenden Bestimmungen verpflichtet. Diesen Bestimmungen entsprechend ist es generell verboten, dritten Parteien Geschäftsgeheimnisse offenzulegen.

Darüber hinaus stellt der Austausch von Informationen einen heiklen Bereich des Wettbewerbsrechts dar. Dieses verbietet Wettbewerbern den Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen. Sogar die einseitige und einmalige Offenlegung wettbewerbsrelevanter Informationen kann in den Fällen ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht sein, in denen sie dem offenlegenden Unternehmen und den empfangenden Unternehmen ein abgestimmtes Verhalten ermöglicht und somit den Wettbewerbsdruck vermindert.

Die Art der ausgetauschten Informationen entscheidet, ob ein Informationsaustausch Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige Geschäftsverhalten der beteiligten Unternehmen zulässt oder eine Reduzierung des Wettbewerbsdrucks zur Folge hat. Generell gibt es Arten von Informationen die aus wettbewerbsrechtlicher Sicht keine Bedenken hervorrufen („zulässige Themen“) und solche, die nach dem Wettbewerbsrecht praktisch niemals mit Wettbewerbern ausgetauscht werden dürfen („unzulässige Themen“). Schließlich gibt es noch Informationsarten, deren Austausch mit Wettbewerbern in konkreten Einzelfällen zu wettbewerbsrechtlichen Problemen führen können („kritische Themen“).

Die folgenden Themen sind zulässig:

- allgemeine technische oder wissenschaftliche Themen, zum Beispiel generelle Entwicklungen der Branche oder technische Innovationen;
- allgemeine juristische und sozialpolitische Fragen und die gemeinsame Interessenvertretung gegenüber Regierungsinstitutionen (d. h. Lobbyaktivitäten), z. B. rechtliche Rahmenbedingungen oder aktuell vorgeschlagene Gesetze sowie deren Bedeutung für die Branche und Möglichkeiten für die gemeinsame Vertretung von Interessen gegenüber dem Gesetzgeber oder der Regierung;

- die allgemeine (d. h., nicht unternehmensspezifische) Wirtschaftslage, z. B. die wirtschaftliche Situation der Branche, Prognosen, Aktienkurse usw.;
- Fragen, bei denen die PHOENIX group nicht mit einem der anderen beteiligten Unternehmen im Wettbewerb steht.

Die folgenden Themen sind unzulässig, d. h., den Mitarbeitern der PHOENIX group ist nicht gestattet, sich darüber mit Wettbewerbern auszutauschen:

- alle preisbezogenen Informationen, z. B. Preispolitik, Einkaufs- oder Verkaufspreise, Einkaufs- oder Verkaufspreiskomponenten, beabsichtigte Preisänderungen;
- Kapazitäten, z. B. Lager- oder Transportkapazitäten, Kapazitätsengpässe;
- Vertriebspolitik, Verkaufsmengen oder Quoten, Zuteilung von Verkaufsgebieten und Kunden, Kundenlisten, aktuelle Bestellungen, die Abwicklung von Kunden- oder Lieferantenansprüchen bzw. -beschwerden.

Die folgenden Themen sind kritisch, d. h., den Mitarbeitern der PHOENIX group ist der Austausch dieser Informationen mit Wettbewerbern untersagt, es sei denn, sie wären öffentlich bekannt oder es läge eine ausdrückliche Erlaubnis der Rechtsabteilung oder der Compliance Organisation vor:

- Handelsbedingungen, z. B. Lieferbedingungen;
- Kosten, z. B. Verwaltungs- oder Logistikkosten;
- Investitionen, z. B. in IT oder Logistik;
- Umsätze, Verkaufszahlen und Marktanteile, sofern nicht öffentlich bekannt.

Es besteht immer ein Risiko, dass eine Unterhaltung über zulässige Themen zu unzulässigen oder kritischen Themen abdriftet. Darüber hinaus ist die oben angeführte Themenliste nicht erschöpfend und es gelten jederzeit die allgemeinen Regeln (siehe 7.1). Das korrekte Verhalten in wettbewerbsrelevanten Situationen erfordert also von allen Mitarbeitern der PHOENIX group

- unablässige Vorsicht bei der Kommunikation mit Wettbewerbern;
- Einwände zu erheben, sobald unzulässige oder kritische Themen angesprochen werden;
- die Unterhaltung zu beenden, wenn der Gesprächspartner nicht auf den Einwand eingeht.

8.2 Benchmarking mit Wettbewerbern

Benchmarking im Rahmen dieser Richtlinie bedeutet das kontinuierliche Verfahren, mit dem Wettbewerber außerhalb ihrer eigenen Gruppen operative Funktionen vergleichen, Unterschiede und ihre Ursachen eruieren, konkrete Verbesserungspotenziale feststellen sowie Wettbewerbsziele formulieren. Benchmarking-Aktivitäten zwischen Nichtwettbewerbern sind von dieser Richtlinie dagegen nicht betroffen.

Für Benchmarking-Aktivitäten gelten die folgenden Regeln:

- a) Benchmarking bildet keine Ausnahme zum Kartellverbot, d. h., das Verbot gilt unverändert. Bestimmte Aktivitäten werden nicht deshalb legal, weil sie als „Benchmarking“ bezeichnet werden.
- b) Da Benchmarking eine besondere Form des Informationsaustausches darstellt, gelten insbesondere die oben beschriebenen Kriterien (siehe 8.1).
- c) Es besteht die Gefahr, dass es am Rande des tatsächlichen Benchmarking zum Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen kommt. Die Mitarbeiter haben in solchen Situationen sicherzustellen, dass keine unzulässigen oder kritischen Themen besprochen werden, bzw. im Zweifelsfall entsprechende Einwände zu erheben. Geht ein Gesprächspartner nicht unverzüglich auf den Einwand ein, muss die Konversation beendet werden.

8.3 Arbeit in Verbänden

Verbände bieten ihren Mitgliedern die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur gemeinsamen Repräsentation ihrer politischen Interessen. Gewöhnlich entsprechen solche Aktivitäten den Anforderungen des Wettbewerbsrechts.

Die Arbeit in Verbänden bildet jedoch keine Ausnahme zum Kartellverbot, d. h., das Verbot gilt unverändert. Verbände dürfen unter keinen Umständen zu einer Plattform für wettbewerbswidriges Verhalten werden. Aus diesem Grund gelten für Mitarbeiter der PHOENIX group, die an Konferenzen von Verbänden teilnehmen, zusätzlich zu den in Abschnitt 7 und 8.1 genannten Punkten die folgenden Regeln:

- a) Vor der Konferenz: Auf die Zusendung einer detaillierten Tagesordnung bestehen und diese auf unzulässige und kritische Themen überprüfen. Enthält die Tagesordnung unzulässige oder kritische Themen, ist dem Mitarbeiter die Teilnahme an der Konferenz untersagt, und er muss seine Vorgesetzten bzw. seinen Compliance Manager oder die Rechtsabteilung darüber in Kenntnis setzen.
- b) Während der Konferenz: Darauf bestehen, dass die detaillierte Tagesordnung eingehalten wird. Bei Gesprächen darauf achten, dass diese nicht abdriften und relevante Informationen ausgetauscht werden, die Rückschlüsse auf aktuelle oder zukünftige Marktstrategien erlauben. Besondere Vorsicht ist bei offenen Tagesordnungspunkten, wie z. B. „Allgemeine Marktlage“ o. ä. geboten. Die Diskussion von Themen, deren wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit zweifelhaft ist, muss abgelehnt werden. Der Mitarbeiter sollte darauf bestehen, dass sein Einwand in das Gesprächsprotokoll aufgenommen wird. Wird die Besprechung des fraglichen Themas dennoch fortgesetzt, muss der Mitarbeiter die Konferenz verlassen. Der Mitarbeiter sollte darauf bestehen, dass sein Name und der Zeitpunkt seines Verlassens der Konferenz in das Gesprächsprotokoll aufgenommen werden, und muss seine Vorgesetzten bzw. seinen Compliance Manager oder die Rechtsabteilung darüber in Kenntnis setzen.
- c) Es besteht die Gefahr, dass es am Rande einer Besprechung zum Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen kommt. Die Mitarbeiter haben in solchen

Situationen sicherzustellen, dass keine unzulässigen oder kritischen Themen besprochen werden, bzw. im Zweifelsfall entsprechende Einwände zu erheben. Geht ein Gesprächspartner nicht unverzüglich auf den Einwand ein, muss die Konversation beendet werden.

- d) Nach der Konferenz: Auf die Verteilung der Gesprächsprotokolle und deren Genehmigung durch die Teilnehmer bestehen. Gesprächsprotokolle auf möglicherweise mehrdeutige Formulierungen überprüfen, die Außenstehenden den Eindruck vermitteln könnten, dass wettbewerbsrechtlich fragwürdige Themen diskutiert wurden. Der Mitarbeiter sollte darauf bestehen, dass solche Passagen korrigiert werden, und seine Vorgesetzten bzw. seinen Compliance Manager oder die Rechtsabteilung darüber in Kenntnis setzen.
- e) Die Einführung eines Verhaltenskodex vom jeweiligen Verband fordern.

8.4 Messeveranstaltungen

Auf Messeveranstaltungen treffen Mitarbeiter eine große Anzahl von Menschen. Welche Regeln anzuwenden sind, hängt davon ab, ob die entsprechenden Personen für einen Wettbewerber der PHOENIX group tätig sind.

Gespräche mit Nichtwettbewerbern stellen meist kein wettbewerbsrechtliches Problem dar. Nichtwettbewerber schließen Fachjournalisten, Repräsentanten der Regierung und der Branche sowie Kunden und Lieferanten ein. Unsere Mitarbeiter sollten als die bestmöglichen Botschafter für die PHOENIX group auftreten. Sie müssen jedoch darauf achten, keine Geschäftsgeheimnisse, wie z. B. vertrauliche Preise und Bedingungen, preiszugeben.

Aufgrund des erhöhten Risikos für wettbewerbswidriges Verhalten gilt bei Gesprächen unserer Mitarbeiter mit Wettbewerbern besondere Vorsicht. Die Mitarbeiter sind deshalb für die Einhaltung der in den Abschnitten 7 und 8.1 genannten Regeln verpflichtet, insbesondere im Hinblick auf unzulässige oder kritische Themen, und müssen sich ausdrücklich und unmissverständlich von solchen Gesprächen distanzieren.

8.5 Vertikale Vereinbarungen oder Verhaltensweisen

Vertikale Vereinbarungen oder Verhaltensweisen stellen gewöhnlich keine Behinderung des Wettbewerbs dar. Im Gegenteil, denn ein Kunde muss z. B. beim Einkauf Mengen, Preise, Nachlässe und sonstigen Bedingungen mit dem Lieferanten aushandeln.

Selbst wenn eine vertikale Vereinbarung oder Verhaltensweise eine sogenannte vertikale Beschränkung enthält, d. h. eine Bestimmung, die auch ein wettbewerbswidriges Ziel oder wettbewerbswidrige Auswirkungen haben kann, verstößt sie nicht automatisch gegen Wettbewerbsrecht. Viele vertikale Beschränkungen sind zulässig, sofern ihre positiven Auswirkungen auf den Wettbewerb die negativen überwiegen.

Es gibt jedoch einige vertikale Beschränkungen, die kaum wettbewerbsfördernde Wirkungen haben. „Kernbeschränkungen“ dieser Art sind generell verboten. Die wichtigsten Kernbeschränkungen sind die Preisbindung sowie die Verkaufsbeschränkung in bestimmte Gebiete oder an bestimmte Kunden.

Den Mitarbeitern der PHOENIX group ist es daher untersagt,

- a) mit den Kunden der PHOENIX group Vereinbarungen über den Wiederverkaufspreis an dritte Parteien zu treffen;
- b) mit den Lieferanten der PHOENIX group Vereinbarungen über den Wiederverkaufspreis an die Kunden der PHOENIX group zu treffen;
- c) Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen einzugehen, deren Ziel oder Auswirkung die Beschränkung des Verkaufs eines Kunden der PHOENIX group hinsichtlich seines Verkaufsgebiets oder seiner Kunden ist (mit Ausnahme der Gruppenfreistellungsverordnung).

Das Verbot der Preisbindung fordert auch, dass Preislisten, Kataloge, Preisschilder oder Verpackungen keine festen Wiederverkaufspreise enthalten dürfen. Die Mitarbeiter der PHOENIX group dürfen auch keine anderen Maßnahmen zur Disziplinierung der Preispolitik ihrer Kunden anwenden. Einzelne nationale Regelungen des Gesundheitswesens erlauben jedoch Ausnahmen. In Deutschland werden z. B. die Endkundenpreise für verschreibungspflichtige Medikamente durch die Arzneimittelpreisverordnung festgesetzt. Ähnliche Vereinbarungen existieren in Österreich, Kroatien, Estland, Finnland, Frankreich, Ungarn, Lettland, Mazedonien, Polen, Serbien, der Slowakei, Schweden und im Vereinigten Königreich. In einigen dieser Länder sind sogar die Endkundenpreise für nicht verschreibungspflichtige Arzneien gesetzlich festgelegt.

Es ist oft schwierig zu entscheiden, ob eine Vereinbarung mit einer vertikalen Beschränkung wettbewerbswidrig ist oder nicht. Daher sollten die Mitarbeiter bei der Verhandlung vertikaler Vereinbarungen zwischen (i) der PHOENIX group und ihren Kunden bzw. Lieferanten (z. B. ein Wettbewerbsverbot), oder (ii) zwischen der PHOENIX group und ihren Wettbewerbern (z. B. eine Bezugsverpflichtung), oder (iii) zwischen den Kunden bzw. Lieferanten der PHOENIX group und deren Wettbewerbern (z. B. eine Exklusivitätsvereinbarung), bei denen die Möglichkeit einer Einschränkung oder Verhinderung des Wettbewerbs besteht, ihren Compliance Manager bzw. die Rechtsabteilung konsultieren.

8.6 Missbrauch einer beherrschenden Stellung

Das Wettbewerbsrecht verlangt von Unternehmen mit beherrschender Stellung in einem bestimmten Markt Rücksichtnahme auf ihre Geschäftspartner und Wettbewerber. In einigen Ländern gibt es ähnliche Regelungen für Unternehmen mit einer starken (wenn auch nicht beherrschenden) Marktposition. Zu diesen Ländern gehört Deutschland.

Es ist nicht auszuschließen, dass die PHOENIX group in einigen Märkten eine beherrschende Stellung einnimmt. Dort, wo die Rechtsabteilung bzw. die Compliance-Beauftragten eine marktbeherrschende Stellung festgestellt haben, sind die folgenden Aktivitäten verboten (siehe auch 6):

- der Verkauf zu unangemessen hohen Preisen („Wucherpreise“);
- den Mitbewerbern durch künstlich niedrige Preise (oder künstlich hohe Nachlässe), mit denen dieser nicht konkurrieren kann („Preisdumping“), z. B. Preise unter dem Einstandspreis, die Kunden zu entziehen;

- Nichtlieferung ohne sachlich gerechtfertigten Grund;
- die unterschiedliche Behandlung von Kunden ohne sachlich gerechtfertigten Grund („Diskriminierung“), z. B. die Anwendung unterschiedlicher Preise, Preisnachlässe oder Geschäftsbedingungen bei gleichwertigen Transaktionen mit anderen Kunden;
- den Verkauf eines Produktes in Abhängigkeit vom Verkauf eines anderen Produktes („Bindung“);
- die Anwendung bestimmter Preisnachlässe, z. B. Preisnachlässe mit Bindungseffekt, Preisnachlässe mit der Bedingung, den gesamten oder größten Teil des Bedarfs an einem Produkt von einem Lieferanten zu beziehen („Treuerabatte“), oder Preisnachlässe mit ähnlicher Wirkung, die so gestaltet sind, dass der Kunde nur dann bestimmte Vorteile erhält, wenn er den Anteil bzw. die Abnahmemenge beim beherrschenden Lieferanten aufrecht erhält.

8.7 Dritte Parteien

Das wettbewerbswidrige Verhalten dritter Parteien kann negative Auswirkungen auf den Ruf von Unternehmen der PHOENIX group haben, auch wenn diese nicht beteiligt waren. Wir streben daher an, dass alle unsere Geschäftspartner unsere Integritätsstandards teilen. Daher ist jeder Mitarbeiter, der auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht durch dritte Parteien aufmerksam wird, verpflichtet, diese unverzüglich seinem Vorgesetzten bzw. seinem Compliance Manager oder der Rechtsabteilung mitzuteilen.

8.8 Fusions- und Firmenübernahmetransaktionen

Die Unternehmen der PHOENIX group können unter Umständen für vergangene Handlungen akquirierter Gesellschaften verantwortlich gemacht werden. Um negative Konsequenzen für die Unternehmen der PHOENIX group zu vermeiden, ist eine sorgfältige Überprüfung der Größe und Struktur der anhängigen Transaktion von größter Wichtigkeit. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die akquirierten Gesellschaften unverzüglich unsere Integritätsstandards teilen und anwenden.

9. Compliance-Organisation und Überwachung

9.1 Gesamtverantwortung auf Konzern- und Unternehmensebene

Die Geschäftsführung der PHOENIX group trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Wettbewerbsgesetze durch die Gruppe. Die jeweilige Geschäftsleitung (Board of Directors) eines Unternehmens der PHOENIX group trägt die Compliance-Gesamtverantwortung für diese Gesellschaft.

9.2 Compliance Organisation auf Konzernebene

Die Geschäftsführung der PHOENIX group wählt ein Group Compliance Committee, dem ein Mitglied der Geschäftsführung der PHOENIX group, der Leiter der ZSB Recht, Personal, Risk Management sowie Unternehmenskommunikation angehören, und

überträgt diesem die folgenden Aufgaben: Überwachung, Prüfung, Entscheidung und Eskalation von lokalen Anfragen; jährlicher Bericht an die Geschäftsführung der PHOENIX group.

Es ist ein Compliance Manager zu ernennen, der für die laufende Durchführung und Entwicklung des Compliance-Systems, der Compliance-Schulungen, der Compliance-Meldung sowie die Handhabung von Compliance-Fällen verantwortlich ist.

9.3 Compliance Organisation auf Unternehmensebene

Die lokale Compliance Organisation sollte in die Organisation der Geschäftsleitung integriert sein. Die lokale Compliance Organisation kann entweder auf Unternehmens- oder auf Landesebene angesiedelt sein, sodass z. B. eine bei einem Unternehmen angesiedelte Organisation für alle anderen Unternehmen der PHOENIX group im jeweiligen Land verantwortlich ist.

Die jeweilige Geschäftsleitung (Board of Directors) muss ein oder mehrere lokale Compliance Committees schaffen, denen mindestens drei leitende Führungskräfte, einschließlich eines Mitglieds der lokalen Geschäftsleitung, und, sofern vorhanden, die Leiter der Rechts- sowie Personalabteilung angehören, und ihnen die folgenden Aufgaben übertragen: Überwachung, Prüfung und Entscheidung lokaler Angelegenheiten sowie jährliche und vierteljährliche Berichte an die lokale Geschäftsleitung.

Es muss ein lokaler Compliance Manager ernannt werden, der für den laufenden Betrieb des Compliance-Systems, die Durchführung von Compliance-Schulungen, die Behandlung von Compliance-Meldungen sowie die Handhabung von Compliance-Fällen verantwortlich ist.

9.4 Compliance-Überwachung

Die Compliance-Überwachung erfolgt durch:

- periodische Risikobewertungen,
- periodische Compliance-Erklärungen der Mitarbeiter mit „erhöhtem Risikopotenzial“,
- geeignete Wettbewerbsschulungen für relevante Mitarbeiter,
- die aktive unsichtbare Unterstützung durch die Geschäftsführung sowie die Vorstände der jeweiligen Unternehmen, insbesondere durch die regelmäßige Überwachung von Ereignissen, die Anlass zu Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht geben könnten.

Gegebenenfalls können auch interne und externe Audits durchgeführt werden.

10. Meldung von Bedenken oder Verstößen

Die Mitarbeiter müssen jegliche Bedenken hinsichtlich wettbewerbswidrigen Verhaltens an oder durch die folgenden Stellen melden:

- a) ihrem direkten Vorgesetzten oder
- b) ihren lokalen Compliance Manager oder ihrer lokalen Rechtsabteilung oder
- c) dem Hinweisgebersystem der PHOENIX group.

11. Konsequenzen bei Fehlverhalten

Verstöße von Mitarbeitern gegen diese Richtlinie können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben. Der jeweilige Geschäftsführer entscheidet gemeinsam mit der lokalen Personalabteilung über angemessene Maßnahmen. Darüber hinaus kann das betroffene Unternehmen der PHOENIX group zivilrechtliche Ansprüche gegenüber dem jeweiligen Mitarbeiter geltend machen.

12. Unterstützung und Ressourcen für Schulungen

Jeder Mitarbeiter der PHOENIX group ist persönlich dafür verantwortlich, sich mit den Bestimmungen dieser Richtlinie vertraut zu machen und sie zu befolgen. Der lokale Geschäftsführer ist dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeiter der PHOENIX group von dieser Richtlinie und allen zukünftigen Änderungen Kenntnis erhalten.

Ansprechpartner bei Fragen oder Bedenken zu dieser Richtlinie oder dem Wettbewerbsgesetz sind die lokalen Compliance-Beauftragten oder die Rechtsabteilung.

13. Glossar

Geschäftsleitung	Das leitende Management des jeweiligen Unternehmens der PHOENIX group, unabhängig von der lokalen Organisation oder juristischen Bezeichnung.
Wettbewerber	Alle Unternehmen, die mit der PHOENIX group in einem Vertriebs- <u>oder Beschaffungsmarkt</u> im Wettbewerb stehen.
Mitarbeiter	Eine bei einem Unternehmen der PHOENIX group beschäftigte Person.
Informationsaustausch/Austausch von Informationen	Jede (auch einseitige) Weitergabe wettbewerbsrelevanter Informationen durch einen Mitarbeiter der PHOENIX group an Mitarbeiter eines Wettbewerbers oder umgekehrt.
Fusions- und Firmenübernahmetransaktionen	Fusionen, Akquisitionen und Joint Ventures.
PHOENIX group	Umfasst alle Unternehmen, deren Anteile

	mehrheitlich im Besitz der PHOENIX group oder einer ihrer Tochtergesellschaften sind.
Dritte Parteien	Alle Personen, Unternehmen oder Organisationen (außer Gesellschaften der PHOENIX group oder deren Mitarbeiter), mit denen die PHOENIX group Geschäftsbeziehungen als Käufer bzw. als Lieferant von Waren und Dienstleistungen unterhält bzw. in sonstiger Zusammenarbeit steht.
Null-Toleranz	Die PHOENIX group toleriert keine Verstöße gegen diese Richtlinie. Sie wird jeden Verdacht auf einen Verstoß untersuchen und angemessene Maßnahmen ergreifen.