

**PHOENIX group**

**Politique de Conformité au Droit de la  
Concurrence**

**Auteur : Service en charge de la Conformité  
du Groupe**

## Table des Matières

1. Introduction .....	1
2. Objectif.....	1
3. Champ d'application de cette Politique .....	1
4. Législation .....	2
5. Qu'est-ce qu'une entente ? .....	2
6. Qu'est-ce qu'un abus de position dominante ?.....	4
7. Ce que PHOENIX attend de ses Salariés .....	5
8. Domaines Spécifiques.....	6
8.1 Échange d'informations avec des concurrents .....	6
8.2 Étude comparative des concurrents.....	7
8.3 Travaux au sein d'une association professionnelle.....	8
8.4 Salons professionnels .....	8
8.5 Pratiques ou accords verticaux.....	9
8.6 Abus de position dominante .....	10
8.7 Tierces Parties .....	10
8.8 Transactions de Fusions et Acquisitions .....	10
9. Service en charge de la Conformité et des contrôles .....	11
9.1 Responsabilité globale à l'échelle du groupe et des entités .....	11
9.2 Service en charge de la Conformité à l'échelle du groupe .....	11
9.3 Service en charge de la Conformité à l'échelle des entités .....	11
9.4 Contrôle de la Conformité .....	11
10. Comment signaler des soupçons d'abus .....	12
11. Conséquences d'un abus .....	12
12. Aide et ressources de formation .....	12
13. Glossaire .....	12

## **1. Introduction**

PHOENIX group a la réputation d'être un partenaire digne de confiance et hautement crédible en tant que distributeur pharmaceutique Européen de premier plan et gestionnaire de nombreuses pharmacies. Notre réputation, notre crédibilité et notre éthique professionnelle sont prépondérantes et s'appuient sur de nombreuses années de dur labeur de la part de nos Salariés. C'est l'un de nos actifs les plus précieux et un avantage stratégique exceptionnel pour notre société. PHOENIX group a adopté une approche de Tolérance Zéro à l'égard des violations de la présente Politique qui a reçu le soutien inconditionnel du Directoire du groupe.

## **2. Objectif**

Un comportement anticoncurrentiel constitue une infraction administrative dans de nombreux pays, que ce soit pour la personne qui l'a commise ou pour son employeur. Dans certains pays, elle peut faire l'objet de poursuites au pénal. PHOENIX group évolue sur un marché concurrentiel et s'est engagé en faveur de la prévention, la dissuasion et la détection de toute violation du droit de la concurrence. Dans de nombreux pans du droit de la concurrence, la frontière entre rester dans les limites de la loi et l'enfreindre est mince. Certaines pratiques nécessitent souvent une étude approfondie avant leur mise en pratique. PHOENIX group ne peut pas dégager ses Salariés de la responsabilité de procéder à cette évaluation car il est souvent nécessaire d'analyser les circonstances particulières. L'objectif de cette Politique est de garantir la Conformité avec le droit de la concurrence applicable et d'offrir des lignes directrices aux Salariés. Le respect des principes énumérés dans le présent document minimisera le risque de violation des règles en vigueur. En cas de doute, les Salariés doivent toujours consulter leur supérieur, le personnel en charge de la Conformité ou le service juridique.

## **3. Champ d'application de cette Politique**

La présente Politique s'appliquera à toutes les entités et sociétés de PHOENIX group et chaque entité commerciale devra tenter d'adopter et de promouvoir des politiques et procédures qui sont cohérentes avec les principes énumérés dans le présent document. Au sein de PHOENIX group, la responsabilité de la réduction du risque de comportement anticoncurrentiel incombe à tous les niveaux de l'organisation.

Si une entité de PHOENIX group est soit un actionnaire majoritaire ou minoritaire, soit joue un rôle dans la gestion d'une autre société, ce qui inclut les entreprises communes, les représentants de PHOENIX qui siègent au sein des Conseils d'Administration ou des comités de direction de ces entités doivent encourager activement la mise en œuvre de normes comparables en matière de concurrence.

Cette Politique s'applique dans tous les États Membres de l'Union Européenne (UE) et dans tous les autres pays sauf mention contraire.

## 4. Législation

Cette Politique s'appuie sur les dispositions du droit Européen de la concurrence qui impose des normes drastiques en matière de concurrence et s'applique de manière uniforme dans tous les États Membres. Toutes les entités de PHOENIX group au sein de l'UE et leurs Salariés doivent respecter ces dispositions légales à la lettre.

Dans certains domaines, notamment l'abus de position dominante, les dispositions du droit national des États Membres peuvent être plus strictes que celles du droit Européen. Cela peut également être le cas dans des pays n'appartenant pas à l'UE. Toutes les entités de PHOENIX group et leurs Salariés doivent respecter la législation locale dans ce domaine. Si des Salariés ont des doutes quant à la teneur de ces législations, ils doivent consulter leur supérieur, le personnel en charge de la Conformité ou le service juridique.

Le droit de la concurrence protège la concurrence libre et non faussée contre des restrictions qui pourraient être imposées par des sociétés. La concurrence libre et non faussée est l'un des piliers de notre système économique. Elle encourage une efficacité dynamique, crée de la croissance et des emplois et garantit que les consommateurs peuvent avoir accès à des produits modernes à des prix raisonnables. Le droit de la concurrence permet de s'assurer que ce modèle perdure. En outre, il protège PHOENIX group contre les pratiques anticoncurrentielles des autres sociétés.

Voici les dispositions de base du droit Européen de la concurrence :

- l'interdiction des ententes ;
- l'interdiction de l'abus de position dominante.

Des dispositions comparables existent dans le droit national de tous les États Membres de l'UE et de nombreux autres pays.

## 5. Qu'est-ce qu'une Entente ?

***Pratiques ou accords concertés entre des sociétés ou des décisions prises par des sociétés appartenant au même groupe ayant un objet ou un effet anticoncurrentiel***

Les ententes évoquées dans la présente Politique sont :

- **les pratiques ou accords Horizontaux :**  
Pratiques ou accords concertés entre des concurrents ou des décisions prises par des sociétés appartenant au même groupe ayant un objet ou un effet anticoncurrentiel.
- **les pratiques ou accords Verticaux :**  
Pratiques ou accords concertés entre des sociétés à différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement ou des décisions prises par des sociétés ayant un objet ou un effet anticoncurrentiel.

Le principe directeur de l'interdiction des ententes est « l'obligation d'autonomie ». Selon les termes de ce principe, chaque société doit agir en toute autonomie lors de la détermination et de la mise en pratique de sa politique commerciale.

L'interdiction des ententes inclut également des pratiques concertées qui s'appuient sur un accord implicite entre les parties concernées. Cette interdiction peut donc être violée même sans accord explicite (oral ou écrit).

Des effets anticoncurrentiels existent déjà si une pratique ou un accord concerté entre des sociétés ou une décision prise par un groupe de sociétés réduit l'incertitude (relative aux conséquences du comportement commercial propre à une société) qui est typique de la concurrence. L'échange d'informations sensibles du point de vue de la concurrence en est un exemple.

Pour être illégal, il n'est pas nécessaire que l'accord, la pratique ou la décision concertée ait un effet avéré sur la concurrence. Il suffit que la pratique ou l'accord concerté en question ait pour objet d'avoir de telles répercussions.

Le droit de la concurrence interdit explicitement les accords, les pratiques et les décisions concertés qui :

- imposent de façon directe ou indirecte des prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction ;
- limitent ou contrôlent la production, les marchés, le développement technique ou l'investissement ;
- partagent des marchés ou des sources d'approvisionnement ;
- appliquent, à des partenaires commerciaux, des conditions inégales à des prestations équivalentes, en leur infligeant de ce fait un désavantage dans la concurrence ;
- subordonnent la conclusion de contrats à l'acceptation, par les partenaires commerciaux, de prestations supplémentaires qui, par leur nature ou selon les usages commerciaux, n'ont pas de lien avec l'objet de ces contrats.

Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive et les autorités et les tribunaux considèrent comme anticoncurrentiels, des accords, des pratiques et des décisions concertés qui ne sont pas explicitement mentionnés. Les domaines spécifiques sont évoqués dans les sections 8.1 à 8.5.

Aux termes de la législation, les conséquences peuvent être graves, si cela est prouvé, et inclure :

- des amendes ou des peines de prison pour les personnes impliquées dans une entente ;
- des amendes pour les entités de PHOENIX group dont les représentants sont impliqués dans une entente ;
- l'annulation des contrats ;
- des dommages et intérêts pour les parties lésées.

## 6. Qu'est-ce qu'un Abus de Position Dominante ?

Il n'existe aucune définition générale de ce concept. Globalement, l'interdiction d'un abus de position dominante s'applique au comportement unilatéral des sociétés qui possèdent une position de force sur un marché donné.

Une société possède une position dominante si, sur un marché spécifique, elle est si puissante qu'elle peut agir vis-à-vis de ses concurrents, fournisseurs et clients d'une manière qui serait impossible si tel n'était pas le cas. Sur un marché spécifique, il existe toujours une position dominante. Les sociétés ne peuvent donc pas être « dominantes » en l'état. Déterminer si PHOENIX group a, ou non, une position dominante sur un marché spécifique est juridiquement complexe et cette mission incombe au service juridique au cas par cas. Globalement, si une société possède une part de marché de 30 % ou plus, elle peut avoir une position dominante dans ce cas de figure spécifique. Cela s'applique également si la part de marché d'une société est deux fois plus élevée que celle de son principal concurrent. La domination d'un marché est supposée si une société possède une part de marché supérieure à 50 %. Pour calculer une part de marché, le marché en question doit inclure tous les produits qui sont interchangeables du point de vue du consommateur.

Une position dominante n'est pas, en tant que telle, interdite mais résulte souvent d'un niveau de performances particulièrement élevé. Toutefois, si une société a une position dominante dans un cas de figure spécifique, des règles particulièrement strictes s'appliquent au regard de l'attention à porter aux autres acteurs du marché. Sur les marchés où une société a une position dominante, il est donc possible que cela ne nuise pas et ne discrimine pas injustement les autres acteurs du marché.

Le droit de la concurrence de l'UE mentionne explicitement les exemples de pratiques abusives suivants :

- imposer de façon directe ou indirecte des prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions commerciales non équitables ;
- limiter la production, les marchés ou le développement technique au détriment des consommateurs ;
- appliquer, à des partenaires commerciaux, des conditions inégales à des prestations équivalentes, en leur infligeant de ce fait un désavantage dans la concurrence ;
- subordonner la conclusion de contrats à l'acceptation, par les partenaires commerciaux, de prestations supplémentaires qui, par leur nature ou selon les usages commerciaux, n'ont pas de lien avec l'objet de ces contrats.

Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive et les autorités et les tribunaux considèrent comme abusives des pratiques qui ne sont pas explicitement mentionnées. Les domaines spécifiques sont évoqués dans la section 8.6.

Les conséquences d'un abus de position dominante sont les mêmes que celles liées à la participation à une entente (voir ci-dessus).

## 7. Ce que PHOENIX attend de ses Salariés

8.1 Il incombe à chaque Salarié de se conformer aux dispositions du droit de la concurrence en vigueur et à la présente Politique. En règle générale, les Salariés doivent :

- refuser tout accord ou toute entente avec un concurrent qui pourrait réduire la pression concurrentielle entre PHOENIX group et le concurrent en question ;
- refuser tout échange d'informations qui pourrait permettre de tirer des conclusions concernant le comportement actuel ou futur de PHOENIX group ou du concurrent en question sur le marché.

8.2 Sauf mention contraire explicite du service juridique ou du service en charge de la Conformité, il est totalement inacceptable pour les Salariés de :

- a) conclure un accord avec un concurrent ou, de quelque manière que ce soit, de s'entendre sur des questions liées aux tarifs, aux volumes ou aux quotas de vente, aux parts de marché, à la répartition des territoires commerciaux ou des clients ou à la gestion de réclamations de clients ou de fournisseurs ;
- b) échanger des informations avec un concurrent sur des thèmes interdits ou sensibles, sauf accord contraire explicite de la part du service juridique ou du service en charge de la Conformité (voir 8.1).

8.3 PHOENIX group attend de tous ces Salariés qu'ils :

- a) se conforment aux dispositions de la présente Politique et à celles de toute législation applicable à tout moment ; cela inclut les contacts hors du milieu professionnel dans la mesure où les intérêts de PHOENIX group sont affectés ou dans la mesure où les Salariés sont considérés par des tierces parties comme des représentants de PHOENIX group ;
- b) fassent part de leur préoccupation, dès que possible, s'ils sont convaincus ou soupçonnent qu'une violation existe ou est susceptible d'exister dans le futur conformément à la Politique d'Alerte Éthique de PHOENIX group ;
- c) respectent les clients, fournisseurs et autres parties de PHOENIX group avec qui ils interagissent afin d'atteindre leurs objectifs en menant leurs activités avec intégrité et de manière légale et professionnelle ;
- d) ne se fient jamais à des personnes externes telles que les représentants de concurrents ou d'associations professionnelles et, au contraire, demandent conseil à leur supérieur et/ou au service juridique ou au service en charge de la Conformité s'ils ont des doutes concernant tout aspect de la présente Politique et de leurs responsabilités en matière de Conformité ;
- e) participent à toute formation ou autre événement destiné à évoquer la présente Politique.

## 8. Domaines Spécifiques

### 8.1 Échange d'informations avec des Concurrents

Les informations sensibles du point de vue de la concurrence font, en règle générale, partie intégrante des secrets commerciaux de PHOENIX group. Quelles que soient leurs obligations en matière de droit de la concurrence, tous les Salariés de PHOENIX group doivent maintenir ces informations secrètes conformément aux dispositions en vigueur, notamment dans le cadre de leur contrat de travail. Aux termes desdites dispositions, il est globalement interdit de divulguer des secrets commerciaux de PHOENIX group à des tierces parties.

De plus, l'échange d'informations entre des concurrents est un domaine particulièrement délicat du droit de la concurrence. Il interdit à des concurrents d'échanger des informations sensibles du point de vue de la concurrence. Même la divulgation unilatérale, et à une seule reprise, d'informations sensibles du point de vue de la concurrence peut engendrer une violation du droit de la concurrence si cela permet à la société divulgatrice et à la société réceptrice d'agir de concert et, ainsi, de réduire la pression concurrentielle.

Déterminer si un échange d'informations permet, ou non, que des conclusions soient tirées concernant le comportement actuel ou futur des sociétés concernées sur le marché ou de réduire la pression concurrentielle dépend principalement du type d'informations échangées. En règle générale, certaines informations ne soulèvent pas d'inquiétudes du point de vue du droit de la concurrence (« thèmes autorisés ») et d'autres ne peuvent pratiquement jamais être échangées avec des concurrents (« thèmes interdits »). Pour conclure, certaines informations peuvent être problématiques aux termes du droit de la concurrence dans des cas de figure spécifiques si elles sont échangées avec des concurrents (« thèmes sensibles »).

Voici des thèmes autorisés :

- les questions techniques ou scientifiques générales, par exemple des tendances générales dans le secteur ou des innovations techniques actuelles ;
- les questions juridiques et sociopolitiques générales et la représentation conjointe des intérêts vis-à-vis des institutions gouvernementales (à savoir des activités de lobbying), par exemple le cadre juridique ou une proposition législative, leur importance pour l'industrie et les possibilités de représentation conjointe des intérêts vis-à-vis du législateur ou du gouvernement ;
- la conjoncture économique générale (donc pas spécifique à la société), par exemple la conjoncture dans le secteur et les perspectives, les cours des actions ;
- les questions relatives à des domaines dans lesquels PHOENIX group n'est pas en concurrence avec les autres sociétés impliquées.

Les thèmes suivants sont des thèmes interdits, donc ceux dont les Salariés de PHOENIX group ne doivent jamais évoquer avec des concurrents :

- les informations relatives aux tarifs, par exemple la politique tarifaire, les tarifs d'achat ou de vente, les composantes de ces tarifs d'achat ou de vente, les modifications prévues de ces tarifs ;



- les capacités, par exemple les capacités de stockage ou de transport, les pénuries ;
- la politique de distribution, les volumes ou les quotas de vente, la répartition des territoires commerciaux ou des clients, les listes de clients, les commandes en cours, la gestion des réclamations ou des requêtes des clients ou des fournisseurs.

Voici une liste des thèmes sensibles que les Salariés de PHOENIX group ne peuvent jamais évoquer avec des concurrents, à moins que ces informations soient publiques ou que le service chargé de la Conformité n'ait donné son accord explicite :

- les conditions, par exemple les conditions d'approvisionnement ;
- les coûts, par exemple les coûts administratifs ou logistiques ;
- les investissements, par exemple les investissements informatiques ou logistiques ;
- le chiffre d'affaires, les ventes et les parts de marché, sauf si ces informations sont publiques.

Il y aura toujours un risque qu'une conversation concernant un thème autorisé dévie et se termine par l'évocation de thèmes interdits ou, tout du moins, de thèmes sensibles. De plus, les listes ci-dessus ne sont pas exhaustives et les règles générales (voir 7.1) s'appliquent toujours. De ce fait, face à des situations sensibles en matière de concurrence, la conduite correcte impose à tous les Salariés de PHOENIX group de :

- toujours être prudents lors des conversations avec des concurrents ;
- objecter si des thèmes interdits ou sensibles sont abordés ;
- mettre un terme à la conversation si l'interlocuteur n'acquiesce pas immédiatement.

## 8.2 Étude comparative des concurrents

Dans la présente Politique, l'expression « étude comparative » fait référence au processus permanent permettant à des concurrents, à l'extérieur de leurs groupes respectifs, de comparer des fonctions opérationnelles, découvrir des différences et leurs causes, déterminer des améliorations possibles et formuler des objectifs concurrentiels. Par contre, cette politique n'évoque pas les études comparatives entre des sociétés qui ne sont pas en concurrence.

Au regard des études comparatives, les règles suivantes s'appliquent :

- a) l'étude comparative n'est pas exemptée de l'interdiction qui touche les ententes, c'est-à-dire que cette interdiction s'applique de la même manière. Le simple fait qu'un processus s'appelle « étude comparative » ne le rend légal.
- b) Puisque l'étude comparative représente une forme spécifique d'échange d'informations, les critères énumérés ci-dessus (voir 8.1) s'appliquent tout particulièrement.
- c) Le risque est qu'en marge d'une véritable étude comparative, des informations sensibles en matière de concurrence soient échangées. Dans ces

cas de figure, les Salariés doivent s'assurer qu'aucun thème interdit ou sensible n'est abordé et, en cas de doute dans ce domaine, des objections doivent être formulées. Si l'interlocuteur n'acquiesce pas immédiatement, il est impératif de mettre un terme à la conversation.

### 8.3 Travaux au sein d'une association professionnelle

Les travaux au sein d'une association professionnelle permettent aux membres d'échanger des expériences et de mettre en commun et de représenter ensemble leurs intérêts politiques. Ces activités sont généralement conformes aux exigences du droit de la concurrence.

Ces travaux ne sont pas exemptés de l'interdiction qui touche les ententes, c'est-à-dire que cette interdiction s'applique de la même manière. Les associations professionnelles ne peuvent, en aucun cas, devenir une plateforme pour les comportements anticoncurrentiels. Pour cela, en plus des règles stipulées dans les sections 7 et 8.1 ci-dessus, les Salariés de PHOENIX group qui participent à des réunions de ces associations professionnelles doivent respecter les règles suivantes :

- a) Avant une réunion : insister pour qu'un ordre du jour détaillé soit transmis et vérifier l'absence de thèmes interdits ou sensibles. Si l'ordre du jour contient des thèmes entrant dans ces catégories, le Salarié ne pourra pas y participer et devra prévenir son supérieur hiérarchique et/ou demander conseil au service local chargé de la Conformité ou le service juridique local.
- b) Pendant une réunion : insister pour qu'un procès-verbal détaillé de la réunion soit rédigé. Faire attention à ce que la conversation ne dévie pas et que des informations sensibles qui pourraient dévoiler les stratégies actuelles ou futures de la société ne soient pas échangées. Les Salariés doivent être particulièrement prudents si l'ordre du jour contient des thèmes vagues tels que « conjoncture générale du marché » ou tout intitulé similaire. Objecter à l'évocation de thèmes s'ils ont des doutes quant à leur statut aux termes du droit de la concurrence. Le cas échéant, l'objection doit être consignée dans le procès-verbal. Quitter la réunion si la discussion se poursuit. Faire consigner, dans le procès-verbal, le fait de quitter la réunion, le nom de la personne et l'heure et informer son supérieur hiérarchique et/ou le service local chargé de la Conformité ou le service juridique local.
- c) Le risque est qu'en marge d'une réunion, des informations sensibles en matière de concurrence soient échangées. Dans ces cas de figure, les Salariés doivent s'assurer qu'aucun thème interdit ou sensible n'est abordé et, en cas de doute dans ce domaine, des objections doivent être formulées. Si l'interlocuteur n'acquiesce pas immédiatement, il est impératif de mettre un terme à la conversation.
- d) Après une réunion : insister sur la diffusion du procès-verbal de la réunion et son approbation par les participants. Vérifier, dans le procès-verbal, l'absence de formulations ambiguës qui pourraient donner à des personnes extérieures l'impression que des thèmes douteux au regard du droit de la concurrence ont été évoqués. Tenter de s'assurer que les formulations sont correctes et informer son supérieur hiérarchique et/ou le service local chargé de la Conformité ou le service juridique local.
- e) Faire en sorte que l'association professionnelle adopte un code de conduite.

#### 8.4 Salons professionnels

Lors de salons professionnels, les Salariés vont rencontrer un grand nombre de personnes. Les règles à appliquer sont déterminées par leur appartenance ou non à un concurrent de PHOENIX group.

Au regard du droit de la concurrence, les discussions avec des membres de sociétés qui ne sont pas en concurrence ne posent, dans leur majorité, pas de problèmes. Cela inclut des journalistes spécialisés et des représentants gouvernementaux et sectoriels, ainsi que des clients et des fournisseurs. Les Salariés doivent être les meilleurs ambassadeurs possibles de PHOENIX group. Toutefois, ils doivent faire attention à ne pas divulguer de secrets commerciaux tels que des tarifs et des conditions confidentiels.

Lors de discussions avec des concurrents, les Salariés doivent faire preuve d'une prudence encore plus grande à cause du risque accru d'infraction au droit de la concurrence. En conséquence, les Salariés doivent respecter les règles stipulées dans les sections 7 et 8.1, notamment au regard de l'évocation de thèmes interdits ou sensibles, et doivent de manière explicite et sans équivoque, se distancer de telles conversations.

#### 8.5 Pratiques ou accords verticaux

Les pratiques ou accords verticaux ne portent normalement pas atteinte à la concurrence. Au contraire, lors d'un achat par exemple, un client doit évidemment convenir des volumes, des tarifs, des rabais et autres conditions avec le fournisseur.

Même une pratique ou un accord vertical contenant ce qu'on appelle une « restriction verticale », à savoir une clause qui peut également avoir un objet ou un effet anticoncurrentiel, n'enfreint pas automatiquement le droit de la concurrence. De nombreuses restrictions verticales sont autorisées dans la mesure où leurs répercussions positives sur la concurrence l'emportent sur leurs répercussions négatives.

Toutefois, certaines restrictions verticales n'ont que peu de répercussions positives sur la concurrence. Les « restrictions caractérisées » sont, en règle générale, interdites. Les principales restrictions caractérisées sont le fait d'imposer un prix de revente et de limiter la vente à des territoires ou à des clients spécifiques.

De ce fait, les Salariés de PHOENIX group :

- a) ne doivent pas convenir avec des clients de PHOENIX group des prix de revente à l'égard des Tierces Parties ;
- b) ne doivent pas convenir avec des fournisseurs des prix de revente de PHOENIX group à l'égard de ses clients ;
- c) doivent refuser toute pratique ou accord concerté qui a pour objet ou pour effet la restriction des ventes par un client de PHOENIX group au regard du territoire ou des acheteurs à qui le client pourra revendre des produits (sous réserve d'exceptions conformément au règlement d'exemption par catégorie).

L'interdiction de prix de revente imposé nécessite également que les listes des tarifs, les catalogues, les étiquettes ou les emballages ne comportent pas de prix de revente. De même, les Salariés de PHOENIX group ne peuvent pas utiliser des moyens indirects afin de dicter à leurs clients leur politique en matière de prix de revente. Toutefois, il peut y avoir des exceptions aux termes de la réglementation

nationale en matière de produits de santé. Par exemple, en Allemagne, les prix des médicaments délivrés sur ordonnance appliqués aux consommateurs finaux sont déterminés par la loi. Des réglementations similaires existent dans des pays tels que l'Autriche, la Croatie, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, la Lettonie, la Macédoine, la Pologne, la Serbie, la Slovaquie, la Suède et le Royaume-Uni. Dans certains de ces pays, les prix des médicaments qui ne sont pas délivrés sur ordonnance qui sont appliqués aux consommateurs finaux sont fixés par la loi.

Il est souvent difficile de déterminer si un accord contenant une restriction verticale est anticoncurrentiel ou non. Donc, lors de la  négociation d'un accord vertical qui pourrait empêcher ou restreindre la concurrence  (i) entre PHOENIX group et ses clients ou fournisseurs (tel qu'un accord de non concurrence) ou (ii) entre PHOENIX group et ses concurrents (tel qu'un accord de vente liée) ou (iii) entre les clients ou les fournisseurs de PHOENIX group et leurs concurrents respectifs (tel qu'un accord d'exclusivité), les Salariés doivent toujours  consulter le service en charge de la Conformité ou le service juridique .

#### 8.6 Abus de position dominante

Le droit de la concurrence impose aux sociétés qui ont une position dominante sur un marché spécifique de tenir tout particulièrement compte des partenaires commerciaux et des concurrents. Un certain nombre de pays possèdent des règles similaires à l'égard des sociétés qui sont en position de force (mais pas de position dominante) sur un marché. L'un de ces pays est l'Allemagne.

Il ne peut pas être exclu que PHOENIX group ait une position dominante sur certains marchés. Lorsque l'existence d'une position dominante a été déterminée par le service en charge de la Conformité ou le service juridique, les activités suivantes sont interdites (voir également 6) :

- vendre à des tarifs anormalement élevés (« exploitation des tarifs ») ;
- priver les concurrents de clients en vendant les produits à des tarifs artificiellement bas (ou avec des rabais artificiellement élevés), de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de concurrence (« tarifs d'éviction »), par exemple en vendant à perte ;
- refuser tout approvisionnement sans une raison objectivement valable ;
- traiter les clients différemment sans raison objective (« discrimination »), par exemple en appliquant des tarifs, des rabais ou des conditions commerciales différents dans le cadre de transactions équivalentes avec des clients ou des fournisseurs sans justification ;
- subordonner la vente d'un produit à la vente d'un autre produit (« vente liée »).
- appliquer certains types de rabais, par exemple des rabais avec des ventes liées, des rabais à la condition que le client achète tout ou partie des produits dont il a besoin uniquement auprès d'une seule et unique société (« rabais de fidélité ») ou tout rabais possédant des répercussions similaires visant à s'assurer que le client n'est récompensé que s'il maintient ou augmente la part des produits achetés auprès du fournisseur dominant.

#### 8.7 Tierces Parties

Toute conduite anticoncurrentielle de Tierces Parties peut avoir des répercussions sur la réputation des entités de PHOENIX group sans que vous ne soyez impliqué. En

conséquence, notre objectif est de nous assurer que les Tierces Parties avec qui nous interagissons partagent nos normes en matière d'intégrité. Chaque Salarié doit donc immédiatement informer son supérieur hiérarchique et le service local en charge de la Conformité et le service juridique local s'il a connaissance de violations potentielles ou avérées du droit de la concurrence par des Tierces Parties.

#### 8.8 Transactions de Fusions et Acquisitions

Des entités de PHOENIX group peuvent être tenues responsables des actes passés d'entités qui ont fait l'objet d'une acquisition. Afin d'éviter toute répercussion négative sur les entités de PHOENIX group, il est prépondérant de procéder à une diligence raisonnable appropriée sous réserve de la portée et de la structure de la transaction. Il est, de plus, important de s'assurer que les entités ainsi acquises partagent immédiatement nos normes en matière d'intégrité et agissent en conséquence.

## 9. Service en charge de la Conformité et Contrôle

### 9.1 Responsabilité globale à l'échelle du groupe et des entités

Le Directoire de PHOENIX group assume toute la responsabilité de la Conformité du groupe au droit de la concurrence. Le Conseil d'Administration de chaque entité de PHOENIX group assume toute la responsabilité de la Conformité au droit de la concurrence au sein de celle-ci.

### 9.2 Service en charge de la Conformité à l'échelle du groupe

Le Directoire de PHOENIX group a créé un Comité de Conformité du Groupe composé d'un membre du Directoire du groupe, du Directeur juridique, du Directeur des Ressources Humaines, du Directeur de l'Audit du Groupe, du Directeur de la Communication du groupe et lui a confié les missions suivantes : supervision, analyse, décision et remontée d'informations concernant les demandes et plafonds locaux et rapports annuels au Directoire de PHOENIX group.

Un directeur de la conformité devrait être nommé. Il serait responsable du fonctionnement et de l'élaboration du système de Conformité, de la formation, du signalement et de la gestion des différentes questions.

### 9.3 Service en charge de la Conformité à l'échelle des entités

Le service local en charge de la Conformité devrait faire partie du service MD. Il peut être soit à l'échelle de la société, soit à l'échelle du pays, c'est-à-dire que le service en charge de la Conformité d'une société serait responsable de toutes les entités de PHOENIX group dans son pays.

Le Conseil d'Administration en question devrait créer un ou plusieurs Comités de Conformité locaux composés d'au moins trois cadres dirigeants, y compris un membre du Conseil d'Administration local et, le cas échéant, du Directeur Juridique et du Directeur des Ressources Humaines, et lui confier les missions suivantes : supervision, analyse, décision au regard des questions locales, rapports annuels et trimestriels au Conseil d'Administration local.

Un directeur de la conformité local devrait être nommé. Il serait responsable du fonctionnement du système de Conformité, de la formation, du signalement et de la gestion des différentes questions.

9.4 Contrôle de la Conformité La Conformité sera contrôlée via :

- une évaluation périodique des risques,
- des déclarations périodiques de Conformité des Salariés « à haut risque »,
- une formation adaptée des Salariés à la concurrence,
- le soutien actif et visible du Directoire du groupe et des Conseils d'Administration des différentes entités, notamment dans le cadre du suivi régulier des événements pouvant engendrer un risque en matière de concurrence.

Si cela est approprié, des audits internes et externes peuvent également être utilisés.

## **10. Comment Signaler des Soupçons d'Abus**

Si les Salariés ont des doutes en matière de conduite anticoncurrentielle, ils doivent les signaler à/via :

- a) leur supérieur hiérarchique direct, ou
- b) le personnel du service local en charge de la Conformité ou du service juridique local, ou
- c) le processus d'alerte éthique de PHOENIX group.

## **11. Conséquences d'un Abus**

Si un Salarié ne respecte pas la présente politique, il peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement. Le Conseil d'Administration correspondant et le service local des Ressources Humaines sont conjointement responsables de la détermination de la marche à suivre dans un tel cas de figure. L'entité de PHOENIX group en question peut également décider d'intenter une action civile en recouvrement à l'encontre de ce Salarié.

## **12. Aide et Ressources de Formation**

Il incombe personnellement à chaque Salarié de PHOENIX group de comprendre et de respecter la présente politique. Il incombe au Conseil d'Administration local de s'assurer que tous les Salariés du groupe ont connaissance de la présente Politique et toutes les modifications apportées par la suite.

Si vous avez des questions ou des doutes concernant la présente Politique ou le droit de la concurrence en général, merci de contacter le service local en charge de la Conformité ou le service juridique local.

### 13. Glossaire

Conseil d'Administration	Direction de chaque entité de PHOENIX group, quelle que soit la dénomination juridique ou organisationnelle locale.
Concurrent	Toutes les sociétés qui sont en concurrence avec PHOENIX group en matière de vente ou d'achat sur un marché.
Salarié	Personne employée par une entité de PHOENIX group.
Échange d'informations	Toute transmission, même de manière unilatérale, d'informations sensibles en matière de concurrence par/à un Salarié de PHOENIX group à/par le Salarié d'un concurrent.
Transactions de Fusions et Acquisitions	Fusions, acquisitions et entreprises communes.
PHOENIX group	Inclut toute société dont les actions sont détenues majoritairement par une entité de PHOENIX group.
Tierces Parties	Toute personne, entreprise ou organisation (à l'exception des entités ou des Salariés de PHOENIX group) avec qui le groupe collabore, que le groupe engage afin d'obtenir des marchandises ou des services et/ou qui offre une assistance commerciale.
Tolérance Zéro	PHOENIX group ne tolère aucune violation de la présente Politique. Il enquêtera sur tous les soupçons de violation de la présente Politique et prendra les mesures appropriées.