

# Politique de conformité au droit de la concurrence

---

GGL\_Corporate Legal\_20190415\_3

Entrée en vigueur le : 15.04.2019

Remplace ligne directrice : GGL\_ZSB Recht\_20140218

Portée :

Groupe	X
Sous-groupe Allemagne	
PHOENIX	

Approuvée le : 05.04.2019

# Politique de conformité au droit de la concurrence

---

GGL\_Corporate Legal\_20190415\_3



## Sommaire

I	Généralités	4
II	Réglementations	4
1.	Définitions / périmètre.....	4
1.1	Ententes .....	5
1.2	Abus de position dominante .....	6
2.	Échange d'informations avec des tierces parties.....	8
2.1	Études comparatives.....	11
2.2	Travaux au sein d'associations .....	12
2.3	Salons professionnels .....	13
2.4	Déclarations .....	14
3.	Pratiques ou accords verticaux .....	14
4.	Accords de réseau en étoile (Hub-and-spoke) .....	16
5.	Partenaires commerciaux .....	17
6.	Opérations de fusion et d'acquisition.....	17
7.	Mise en œuvre.....	17
8.	Contact.....	18

## Glossaire

<p>Responsable local de la Compliance ou Compliance Officer local (LCM)</p>	<p>Personne responsable de la mise en œuvre du CMS, dans le respect des instructions du Service Compliance, au sein de la société/des sociétés concernée(s) et qui sert de point de contact au regard de toutes les questions de conformité. Un Compliance Officer local a été désigné au sein de chaque unité du groupe PHOENIX. (voir les Principes en matière de compliance pour obtenir des informations supplémentaires)</p>
<p>Système de Management de la Compliance (CMS)</p>	<p>Le CMS est le dispositif qui associe toutes les activités liées à la compliance (telles que les politiques, la formation, les procédures en matière de compliance, etc.) au sein du groupe PHOENIX.</p>
<p>Salarié</p>	<p>Personne employée par le groupe PHOENIX.</p>
<p>Groupe PHOENIX (ou tout simplement « PHOENIX »)</p>	<p>Se compose de l'ensemble des entreprises dans lesquelles PHOENIX Pharma SE ou l'une de ses filiales possède une participation majoritaire ou qui sont directement ou indirectement contrôlées par la société de participation financière ou ses filiales.</p>

## I Généralités

La présente Politique contient des informations concernant le comportement à adopter face à des concurrents et des partenaires commerciaux du groupe PHOENIX afin de se conformer pleinement au droit de la concurrence.

Celle-ci s'appuie sur les dispositions du droit de la concurrence de l'Union européenne qui s'appliquent de manière uniforme dans tous les États membres ainsi que sur les normes strictes en matière de concurrence qui y sont associées. Toutes les sociétés du groupe PHOENIX ainsi que leurs salariés sont tenus de se conformer à ces dispositions légales.

Toutefois, le droit national propre à chaque État membre peut être plus strict que le droit européen, notamment dans des secteurs potentiellement soumis à des abus de position dominante. Il en va de même pour tous les États non-membres. Toutes les sociétés du groupe PHOENIX ainsi que leurs salariés sont tenus de se conformer aux dispositions légales locales en vigueur dans ce domaine. En cas de doute, les salariés doivent prendre contact avec leurs supérieurs hiérarchiques, le Compliance Officer local ou le service juridique.

Le droit de la concurrence protège la concurrence libre et non faussée contre des restrictions imposées par des sociétés. Cette concurrence libre et non faussée est l'un des piliers sur lesquels notre système économique repose. Elle encourage l'efficacité, 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 garantit que rien ne change. Sa capacité à également protéger le groupe PHOENIX de pratiques anticoncurrentielles d'autres sociétés en est un aspect tout aussi essentiel.

Voici les moyens fondamentaux grâce auxquels le droit de la concurrence européen remplit ses missions :

- L'interdiction des ententes ; et
- L'interdiction des abus de position dominante.

Les droits nationaux des États membres de l'Union européenne et de nombreux autres pays disposent de réglementations similaires.

[Voir Principes en matière de Compliance et Point 8](#)

Les dispositions légales et réglementaires des Principes en matière de compliance s'appliqueront sans restriction à la présente Politique. Elles doivent être respectées et mises en pratique dans leur intégralité. Contactez votre Compliance Officer local ou le service Compliance si vous avez des questions concernant le droit de la concurrence ou toute autre question évoquée dans la présente Politique.

## II Réglementations

### 1. Définitions / périmètre

Principes et règles

1.1 Ententes

PHOENIX interdit la conclusion d'ententes ainsi que la participation ou la contribution à des ententes et toutes les autres activités dont l'objectif est, directement ou indirectement, de conduire à la conclusion d'une entente ou d'avoir des conséquences similaires.

Le principe central de l'interdiction des ententes est « l'obligation d'autonomie ». Aux termes de ce principe, chaque société doit déterminer de manière indépendante et mettre en œuvre ses politiques commerciales.

L'interdiction des ententes inclut également des pratiques concertées qui s'appuient sur un accord tacite entre les parties concernées. Il est également possible d'enfreindre cette interdiction même sans conclure d'accord explicite (oral ou écrit).

Une infraction au droit de la concurrence est commise dès lors qu'un contrat ou une pratique concertée entre des sociétés ou leur décision de créer une association, réduit l'incertitude qui caractérise la concurrence. L'échange d'informations en matière de concurrence en est un parfait exemple (voir point 2).

Des pratiques concertées et des décisions peuvent également enfreindre la loi même si elles n'entravent pas la concurrence. La simple volonté d'avoir de tels effets suffit.

Toutes ces raisons font qu'il est strictement interdit aux salariés de :

- a) Conclure des accords ou prendre d'autres mesures avec un concurrent concernant les prix, les volumes ou les quotas de vente, les parts de marché, la répartition des territoires commerciaux ou des clients ou la gestion des demandes clients ou des fournisseurs ;
- b) Échanger des informations avec un concurrent concernant des questions interdites ou sensibles, dans des situations autres que celles qui sont explicitement réglementées différemment par le service juridique ou le service Compliance.

Définition

Une entente implique des accords ou des pratiques concertées entre des sociétés ou des décisions prises par des associations de sociétés et la volonté d'entraver la concurrence ou d'avoir des effets anticoncurrentiels.

La présente Politique s'applique aux types suivants d'ententes :

- **Les pratiques ou accords horizontaux** : Pratiques ou accords concertés entre des concurrents ou décisions prises par des sociétés appartenant au même groupe avec la volonté d'entraver la concurrence ou d'avoir des effets anticoncurrentiels.
- **Les pratiques ou accords verticaux** : Pratiques ou accords concertés entre des sociétés à différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement ou décisions prises par ces sociétés avec la volonté d'entraver la concurrence ou d'avoir des effets anticoncurrentiels.

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

- Directement ou indirectement, fixent des prix de vente ou d'autres conditions commerciales ;
- Limitent ou contrôlent la production, les marchés, les évolutions de la technologie ou les investissements ;
- Divisent les marchés ou les sources d'approvisionnement ;
- Désavantagent d'autres acteurs du marché en appliquant des conditions différentes pour des transactions équivalentes ; ou
- Lient la conclusion de contrats à l'acceptation de services supplémentaires qui, du fait de leur nature ou du sens commercial normal, n'ont aucun lien avec l'objet desdits contrats.

Cette liste n'est pas exhaustive et n'énumère pas l'ensemble des accords, pratiques concertées ou décisions considérées comme anticoncurrentielles par les autorités et les tribunaux dans leur intention ou leurs effets. Les principales questions sont spécifiquement évoquées à l'aide d'exemples dans les sections 2 à 4.

Si une telle infraction est prouvée, les conséquences juridiques peuvent être lourdes et peuvent notamment avoir pour conséquence ;

- Des amendes et peines de prison pour les personnes impliquées dans une entente ;
- Des amendes pour les sociétés du groupe PHOENIX dont les représentants sont impliqués dans une entente ;
- La contestation et l'annulation des contrats ;
- Des demandes de dommages et intérêts par les parties lésées.

## 1.2 Abus de position dominante

### Principes et règles

PHOENIX interdit les abus de position dominante ainsi que toute autre activité qui a vocation à abuser, de manière directe ou indirecte, d'une telle position ou à avoir des répercussions similaires.

Chaque unité du groupe PHOENIX devra, de manière indépendante, déterminer si elle a une position dominante sur un marché ou sur un segment de marché. Si tel est le cas, il est interdit d'en abuser.

Une position dominante est souvent le résultat d'excellentes performances, ce qui n'est pas interdit en soi. Si, dans une situation spécifique, une société a effectivement une position dominante sur un marché, elle sera soumise à des réglementations particulièrement strictes au regard de son comportement vis-à-vis des autres acteurs de ce marché. Une société possédant une position dominante sur un marché ne peut ainsi pas entraver ou discriminer d'autres acteurs du marché d'une manière injuste.

Le droit de la concurrence impose que les sociétés dominant un marché tiennent compte de leurs partenaires commerciaux et de leurs concurrents. Dans certains pays, des réglementations

similaires s'appliquent aux sociétés détenant une position forte sur un marché (même si elle n'est pas dominante).

Les conséquences associées à un abus de position dominante sont fondamentalement similaires à celles associées à la participation à une entente (voir section précédente).

Il ne peut pas être exclu que le groupe PHOENIX ait une position dominante sur certains marchés. Dans ces cas, les activités suivantes sont interdites :

- La vente à des tarifs anormalement élevés (« prix exorbitants ») ;
- Attirer les clients de concurrents grâce à des prix artificiellement bas (ou avec des rabais artificiellement élevés) avec lesquels ils ne peuvent pas rivaliser (« dumping des prix », par exemple des prix inférieurs aux coûts de production.
- Refuser de livrer sans raison objectivement justifiée ;
- Traiter les clients différemment sans raison objective (« discrimination »), par exemple en pratiquant des prix, des rabais ou des conditions commerciales différents selon les clients dans le cadre de transactions équivalentes ;
- Subordonner la vente d'un produit à la vente d'un autre produit (« vente liée ») ;
- Le recours à certains rabais tels que les rabais associés à des ventes liées, les rabais à la condition que le client achète l'intégralité ou une grande partie des produits dont il a besoin auprès d'un seul et unique fournisseur (« rabais de fidélité ») ou tout rabais possédant des effets similaires et visant à s'assurer que le client ne bénéficie de certains avantages que s'il continue à acheter un certain pourcentage ou un certain volume de produits auprès du fournisseur dominant.

### Définition

Déterminer l'existence ou non d'une position dominante sur un marché n'est pas chose aisée et différents facteurs doivent être pris en compte. L'interdiction d'un abus de position dominante s'applique généralement au comportement unilatéral de sociétés qui ont une position dominante sur un marché.

Une société est considérée comme ayant une position dominante sur un marché si cette position est telle qu'elle peut se comporter d'une manière différente vis-à-vis de ses concurrents, ses fournisseurs et ses clients.

Pour déterminer si une société possède effectivement une position dominante, plusieurs critères sont utilisés. Il va sans dire qu'une part de marché faible constitue, en règle générale, des raisons valables pour présumer qu'une société est dépourvue d'un pouvoir de marché substantiel. Si cette part de marché est inférieure à 30 %<sup>1</sup>, une position dominante est peu probable. Toutefois, les parts de marché sont calculées en tenant également compte des conditions existant sur le marché en question telles que la dynamique du marché (expansion et entrée), (ii) la mesure dans laquelle les

---

<sup>1</sup> La part de marché utilisée comme indicateur de l'existence ou non d'une position dominante peut varier d'un pays à l'autre.



produits différents et (iii) les restrictions imposées à l'égard d'une société spécifique par des concurrents actuels ou potentiels ainsi que ses clients et fournisseurs.

Plus une part de marché est grande ou plus elle dépasse le seuil de 30 %, plus il est essentiel de pouvoir exclure la possibilité qu'une position dominante existe ou donne lieu à des abus.

Le droit de la concurrence de l'Union européenne mentionne spécifiquement les exemples de pratiques abusives suivants :

- l'extorsion directe ou indirecte en imposant des prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions commerciales déraisonnables ;
- La limitation de la production, des marchés ou l'évolution de la technologie au détriment des consommateurs ;
- l'application, à d'autres acteurs du marché, de conditions inégales à des prestations équivalentes, en leur infligeant de ce fait un désavantage concurrentiel ;
- la subordination de la conclusion de contrats à l'acceptation, par l'autre partie, de prestations supplémentaires qui, par leur nature ou selon les pratiques commerciales normales, n'ont pas de lien avec l'objet de ces contrats.

Cette liste n'est pas exhaustive et ne regroupe pas l'ensemble des pratiques commerciales considérées comme anticoncurrentielles par les autorités et les tribunaux. De plus, de nouvelles pratiques peuvent à tout moment être définies comme abusives par les autorités et les tribunaux.

Une position dominante concerne toujours un marché spécifique. En effet, une société ne peut pas être dominante « en elle-même ». Déterminer si le groupe PHOENIX a, ou non, une position dominante sur un marché spécifique est juridiquement complexe et implique une évaluation au cas par cas.

## 2. Échange d'informations avec des tierces parties

### Principes et règles

L'échange (systématique) d'informations avec des tierces parties (surtout des concurrents) concernant des questions de concurrence est interdit.

Les salariés doivent être prudents lorsqu'ils partagent tout type d'informations (concernant la concurrence) avec des tierces parties, surtout avec des concurrents.

L'origine de ces informations doit toujours être légale.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Une origine n'est ici considérée comme légale que si les informations ont été reçues dans le respect de l'ensemble des dispositions légales et contractuelles. Il est donc interdit de transmettre

Les informations portant sur les questions de concurrence font partie intégrante des secrets d'entreprise du groupe PHOENIX. Quelles que soient leurs obligations en vertu du droit de la concurrence, dans le cadre de leur emploi, tous les salariés du groupe PHOENIX sont soumis à l'obligation de maintenir la confidentialité de ces secrets de fabrication conformément aux réglementations en vigueur. À ce titre, il est rigoureusement interdit de divulguer des secrets de fabrication à des tierces parties.

De plus, l'échange d'informations avec des concurrents est un aspect particulièrement délicat en vertu du droit de la concurrence. Celui-ci interdit, de manière générale, à des concurrents d'échanger des informations en matière de concurrence. Même la divulgation unilatérale et à une seule reprise d'informations concernant la concurrence peut être constitutive d'une infraction au regard du droit de la concurrence si cela permet à la société divulgatrice et à la société réceptrice de créer des pratiques concertées et, ainsi, de réduire la pression concurrentielle. Le risque qu'un échange d'informations concernant des thèmes autorisés puisse dériver sur des questions interdites ou sensibles, existe à chaque instant. De plus, la liste des thèmes figurant ci-dessus n'est pas exhaustive et les règles générales énoncées au point 1 s'appliquent à chaque instant.

Tous les salariés du groupe PHOENIX sont donc tenus de respecter les principes de bonne conduite suivants dans des situations impliquant des questions de concurrence :

- Faire preuve de prudence en permanence lors de conversations avec des concurrents ;
- Exprimer son désaccord dès que des thèmes interdits ou sensibles sont abordés ;
- Mettre fin à une conversation si l'autre partie ne respecte pas le désaccord exprimé (ainsi que potentiellement demander la consignation de ce désaccord et le notifier au Compliance Officer local).

En cas de doute ou si vous avez des questions concernant l'échange d'informations qui pourraient avoir trait à la concurrence, le Compliance Officer local, le service Compliance ou le service juridique local doit immédiatement être contacté.

### Définitions et exemples

Une tierce partie est une personne morale ou physique avec qui une société du groupe PHOENIX entretient des liens (commerciaux).

Le type d'informations échangées détermine si leur échange permet de tirer, ou non, des conclusions concernant le comportement actuel ou futur des sociétés concernées ou est susceptible de réduire la pression concurrentielle.

En règle générale, certains types d'informations ne suscitent pas d'inquiétude en vertu du droit de la concurrence (les « thèmes autorisés »). Toutefois, d'autres ne doivent pratiquement jamais être partagés avec des concurrents (sur des thèmes concernant la concurrence, ce qu'on appelle les « thèmes interdits »). Pour finir, certains types d'informations peuvent être problématiques en vertu du droit de la concurrence si ces informations sont partagées dans des situations spécifiques (informations sensibles en matière de concurrence, que l'on appelle les « thèmes sensibles »).

---

ou de recevoir des informations qui sont soumises à une obligation de confidentialité, en commettant de fait un délit ou en contribuant à commettre un délit.

La liste suivante regroupe différents exemples, sans prétendre à être exhaustive.

Les thèmes suivants sont autorisés :

- Les informations publiques<sup>3</sup>, par exemple le contenu de rapports professionnels, d'articles de journaux, etc. ; les informations ou les détails qui dépassent le cadre de ce qui est connu du public ne doivent pas être échangés ;
- Les thèmes généraux liés à la technologie ou aux sciences, par exemple les évolutions générales au sein de l'industrie ou les innovations technologiques ;
- Les questions juridiques et sociopolitiques générales et la représentation conjointe des intérêts face à des agences gouvernementales (à savoir les activités de lobbying), par exemple, les cadres juridiques de base ou une proposition de loi, ainsi que leur importance pour l'industrie et les possibilités de représentation conjointe des intérêts face au législateur ou face à un gouvernement ;
- La conjoncture économique générale (donc pas spécifique à la société), par exemple la conjoncture au sein de l'industrie, les prévisions, les cours des actions etc. ;
- Les domaines dans lesquels le groupe PHOENIX n'est pas en concurrence avec l'une des autres sociétés impliquées.

Les thèmes suivants sont interdits, c'est-à-dire que les salariés du groupe PHOENIX ne sont pas autorisés à échanger des informations sur ces questions avec des concurrents :

- Toutes les **informations relatives aux tarifs**, telles que 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**, notamment de stockage ou de transport, les pénuries ;
- la **politique commerciale**, 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.
- Les accords concernant la **soumission d'offres** : Cela concerne à la fois le fait qu'une offre ait été soumise ainsi qu'à son contenu. La divulgation du montant de l'offre soumise ou de la teneur de toute autre condition de celle-ci est interdite, tout comme les accords concernant la soumission d'offres fictives par des concurrents, même si ces informations sont divulguées par une seule et unique partie ;
- **Accords concernant les salaires et le débauchage d'employés** : Il est interdit à des concurrents ou à d'autres sociétés de conclure des accords et/ou d'échanger des

---

<sup>3</sup> Les informations ne sont considérées comme publiques que si tout le monde peut y avoir accès dans les mêmes conditions. Les informations accessibles contre paiement d'une somme substantielle ou dont l'accès est impossible de quelque manière que ce soit sont considérées comme inconnues du public. Les informations que les salariés reçoivent de clients ou autres partenaires commerciaux sont également considérées comme inconnues du public.

informations concernant les salaires. Il est interdit à des concurrents ou à d'autres sociétés de conclure, par exemple, des accords concernant les salaires maximaux ou les tranches de salaires qui ne sont pas soumis à une convention collective. De la même manière, aucun accord ne peut être conclu afin de s'abstenir de débaucher des salariés et/ou, de manière générale, de recruter les salariés de concurrents ou d'autres sociétés.

Les thèmes suivants sont cruciaux, c'est-à-dire que les salariés du groupe PHOENIX ne sont pas autorisés à échanger des informations sur ces thèmes, sauf si elles doivent être connues du public ou si le service juridique ou le service Conformité l'a explicitement autorisé :

- les conditions commerciales, telles que les conditions de vente ;
- les coûts, tels que les coûts administratifs ou logistiques ;
- les investissements, tels que les investissements informatiques ou logistiques ;
- les revenus, les chiffres des ventes et les parts de marché qui ne sont pas connus du public.

## 2.1 Études comparatives

### Principes et règles

PHOENIX interdit l'utilisation abusive d'études comparatives pour conclure des ententes (voir Point 1) ainsi que (de manière systématique) la réception, la fourniture ou l'échange d'informations en matière de concurrence auprès de concurrents ou avec ceux-ci dans le cadre d'études comparatives.

Les études comparatives sont en elles-mêmes autorisées en principe et peuvent améliorer l'efficacité des processus, des procédures et des activités similaires. Néanmoins, elles impliquent forcément un échange d'informations.

Les règles suivantes s'appliquent donc :

- a) Une étude comparative ne constitue pas une exemption de l'interdiction qui touche les ententes, c'est-à-dire que cette interdiction continue de s'appliquer sans changement. Certaines activités ne deviennent pas licites parce qu'elles sont qualifiées d'« études comparatives ».
- b) Une étude comparative est une forme spécifique d'échange d'informations, c'est pour cette raison que les critères énumérés au Point 2 s'appliquent tout particulièrement.
- c) Le risque est que des discussions concernant les marges du processus de réalisation d'une étude comparative peuvent impliquer l'échange d'informations concernant la concurrence ou d'informations sensibles dans ce domaine. Dans de telles situations, les salariés doivent s'assurer qu'aucun thème interdit ou crucial n'est évoqué ou, en cas de doute, ne peut être contesté (voir Point 2).

### Définition

Dans la présente Politique, l'expression « étude comparative » désigne le processus permanent utilisé par des concurrents, avec des sociétés n'appartenant pas à leurs groupes respectifs, afin de

comparer des activités, de découvrir des différences et leurs causes, de déterminer des possibilités concrètes d'amélioration et de formuler des objectifs concurrentiels.

Les études comparatives réalisées entre sociétés qui ne sont pas en concurrence ne sont toutefois pas soumises à la présente Politique.

## 2.2 Travaux au sein d'associations

### Principes et règles

PHOENIX interdit l'utilisation abusive des activités menées au sein d'associations pour conclure des ententes ainsi que (de manière systématique) la réception, la fourniture ou l'échange d'informations en matière de concurrence auprès de concurrents ou avec ceux-ci dans le cadre des travaux menés au sein d'associations.

Participer à une association est autorisé en principe. Dans le même temps, participer à des associations ne constitue pas une exemption de l'interdiction qui touche les ententes, c'est-à-dire que cette interdiction continue de s'appliquer sans changement.

Les associations ne peuvent, en aucun cas, devenir une plate-forme pour les comportements anticoncurrentiels. Les règles supplémentaires suivantes s'appliquent donc aux salariés qui participent à des conférences organisées par des associations :

- a) **Avant la conférence** : insister pour recevoir l'ordre du jour détaillé et l'étudier pour savoir s'il contient des thèmes interdits ou cruciaux. Si tel est le cas, il est interdit au salarié d'y participer. De plus, il doit informer son supérieur hiérarchique, son Compliance Officer local ou le service juridique.
- b) **Pendant la conférence** : insister pour que l'ordre du jour détaillé soit respecté. Pendant les conversations, il convient de faire attention à ce qu'elles ne dérivent pas de telle sorte que les informations échangées ne puissent pas permettre à qui que ce soit de tirer des conclusions concernant les stratégies actuelles ou futures sur le marché. Une attention toute particulière doit être portée aux points à l'ordre du jour qui sont trop vastes tels que « la situation actuelle du marché » ou tout thème similaire. Toute discussion sur des thèmes qui suscitent des inquiétudes quant à leur licéité en vertu du droit de la concurrence doit être refusée. Le salarié doit insister pour que son désaccord soit consigné dans le procès-verbal. Si la question continue d'être débattue, le salarié doit quitter la conférence. Le salarié doit insister pour que son nom et l'heure de son départ de la conférence soient consignés dans le procès-verbal. De plus, il doit en informer son supérieur hiérarchique, son Compliance Officer local ou le service juridique.
- c) Le risque est que des discussions concernant la concurrence aient lieu en marge de la conversation. Dans de telles situations, les salariés doivent s'assurer qu'aucun thème interdit ou crucial n'est évoqué ou, en cas de doute, doivent exprimer leur désaccord. Si l'interlocuteur ne répond pas immédiatement à une objection, il doit être mis fin à la conversation.

- d) **Après la conférence** : insister pour que le procès-verbal soit diffusé et approuvé par les participants. Il doit être étudié pour s'assurer de 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. Le salarié doit insister pour que ces passages soient corrigés. De plus, il doit en informer son supérieur hiérarchique, son Compliance Officer local ou le service juridique.
- e) Demander l'instauration d'un code de bonne conduite au sein de l'association.

### Définition

Une association est un regroupement volontaire de sociétés cherchant à réaliser des objectifs communs. Pour cela, les associations unissent les intérêts de leurs membres pour présenter un front uni et unifié vis-à-vis des responsables politiques, etc.

Les associations proposent à leurs membres de partager des expériences et de représenter ensemble leurs intérêts politiques. Normalement, ces activités sont conformes aux dispositions du droit de la concurrence.

## 2.3 Salons professionnels

### Principes et règles

Dans le cadre de salons professionnels, les salariés doivent être particulièrement vigilants pour empêcher la divulgation, le transfert ou l'échange (peut-être fortuit) d'informations sensibles en matière de concurrence ou concernant celle-ci.

Lors de salons professionnels, les salariés rencontrent un grand nombre de personnes. Les règles à respecter sont différentes selon que ces personnes travaillent pour un concurrent du groupe PHOENIX ou non.

Les conversations avec les représentants de sociétés autres que des concurrents ne suscitent généralement pas d'inquiétude en matière de droit de la concurrence. Ces sociétés incluent des journalistes spécialisés, des représentants gouvernementaux et sectoriels, ainsi que des clients et des fournisseurs. Les salariés doivent représenter le groupe PHOENIX de la meilleure manière possible. Toutefois, ils doivent s'assurer qu'ils ne divulguent pas de secrets de fabrication tels que des prix et des conditions commerciales qui sont confidentiels.

Du fait du risque accru d'enfreindre le droit de la concurrence, les salariés doivent faire preuve de la plus grande prudence lorsqu'ils discutent avec des concurrents. À ce titre, ils doivent respecter les règles énoncées dans les sections 1.1 et 2, notamment lorsque ces conversations touchent des thèmes interdits ou cruciaux. Ils doivent également de manière explicite et sans équivoque, se distancier de telles conversations.

### Définition

Dans ce contexte, un salon professionnel est un terme générique qui regroupe tous les événements ou rassemblements généraux auxquels un grand nombre de concurrents se retrouvent (ou sont susceptibles de se retrouver).

Principes et règles

**2.4 Déclarations**

PHOENIX interdit l'utilisation de déclarations comme moyens d'entraver la concurrence ou ayant cet effet.

Les salariés doivent faire preuve de la plus grande prudence lorsqu'ils font des déclarations publiques car elles peuvent contenir des informations sensibles en matière de concurrence ou concernant celle-ci.

Il est également interdit aux salariés de se présenter comme s'exprimant au nom de PHOENIX s'ils ne sont pas autorisés à le faire.

La (possible) entrave à la concurrence via des canaux de communication publics n'est pas exclue du droit de la concurrence. PHOENIX interdit toute déclaration via un canal de communication public qui contient des informations sensibles en matière de concurrence, voire concernant celle-ci, avec l'intention d'entraver la concurrence ou avec cet effet.

Après les faits, il est complexe de déterminer si ces informations étaient bien destinées au public ou s'il s'agit en réalité d'un cas de déclaration illicite. Puisque les normes basées sur les pratiques des autorités locales de la concurrence sont souvent à la fois incohérentes et vagues, la plus grande prudence doit être exercée lors de la divulgation d'informations sensibles en matière de concurrence.

Le Compliance Officer local ou le service juridique local doit être consulté avant toute déclaration publique en cas de doute concernant sa licéité en vertu du droit de la concurrence.

Définition

Le terme « déclaration » désigne toute déclaration publique et donc transparente concernant l'évolution du marché dont l'objectif, l'intention ou l'effet est d'entraver la concurrence.

Dans un tel cas de figure, des informations qui sont sensibles en matière de concurrence sont divulguées via un canal de communication public (par exemple un journal, des magazines sectoriels, les réseaux sociaux etc.) et sont destinées à un concurrent. Dans ce cas précis, cette déclaration est interdite. En fonction des caractéristiques spécifiques de cette déclaration ainsi que de la catégorisation et de la gravité de la question, cette déclaration est à distinguer des « communications publiques » acceptables.

**3. Pratiques ou accords verticaux**

Principes et règles

PHOENIX interdit les pratiques et/ou accords verticaux qui entravent la concurrence, ont un tel effet ou sont destinés à entraver, de manière directe ou indirecte, la concurrence.

La licéité de tout contrat de vente vertical actuel ou envisagé doit être évaluée par chaque unité au sein du groupe PHOENIX.

Les pratiques ou accords verticaux ne constituent normalement pas une entrave à la concurrence. Au contraire, c'est en réalité tout le contraire : par exemple dans le cadre des achats, un client doit négocier les quantités, les prix, les rabais et autres conditions avec le fournisseur.

Même si une pratique ou un accord vertical inclut ce qu'on appelle une « restriction verticale », à savoir une clause qui peut également avoir pour intention ou un effet anticoncurrentiel, le droit de la concurrence n'est pas forcément enfreint. Des restrictions verticales peuvent être autorisées à condition que les obligations légales soient satisfaites.

Voici quelques exemples d'accords verticaux :

- a) Contrats de distribution sélective : Systèmes de distribution dans lesquels le fournisseur est contraint de vendre des produits qu'à certains partenaires commerciaux, peut-être pour garantir la qualité des produits et leur utilisation en bonne et due forme (par exemple la distribution exclusive de cosmétiques de grande qualité dans des pharmacies spécialisées et des drogueries normales).
- b) Règlement d'exemption par catégorie : règlements européens qui autorisent globalement les accords et les pratiques concertées qui entravent la concurrence (tels que dans le domaine de la recherche et du développement en vue de l'amélioration de la compétitivité des pays européens)

Les restrictions verticales dont les effets n'encouragent pas la concurrence, comme cela est le cas dans les « restrictions caractérisées » (voir Points 1.1 et 2) sont interdites.

Il est donc interdit aux salariés d'effectuer les actes suivants :

- a) Conclure des accords avec des clients du groupe PHOENIX concernant les prix de revente à des tierces parties ;
- b) Conclure des accords avec des fournisseurs du groupe PHOENIX concernant les prix de revente à des clients du groupe PHOENIX ;
- c) Conclure des accords ou coordonner des pratiques concertées dont l'objectif ou l'effet est d'imposer des entraves à un client du groupe PHOENIX en termes de territoire de vente ou de clientèle (à l'exception d'un règlement d'exemption par catégorie).

L'interdiction de fixation des prix inclut également une interdiction de fixation des prix de revente sur les listes de prix, dans les catalogues, sur les étiquettes de prix et sur les emballages. Il est également interdit aux salariés d'utiliser d'autres mesures pour influencer les politiques tarifaires de leurs clients, notamment en les menaçant de suspendre les livraisons, de leur infliger des pénalités contractuelles ou en leur accordant des incitations financières.

Certaines réglementations nationales en matière de soins de santé prévoient toutefois des dérogations. En voici un exemple : en Allemagne, les prix des médicaments sur ordonnance vendus aux clients finaux sont fixés par la réglementation nationale relative aux prix des médicaments sur ordonnance. Des règles similaires existent également dans d'autres pays européens. Certaines fixent même les prix des médicaments délivrés sans ordonnance.



Il est souvent difficile de déterminer si un accord contenant une restriction verticale entrave la concurrence ou non. Les salariés doivent donc consulter leur Compliance Officer local ou le service juridique lors de la  négociation d'accords verticaux  entre (i) le groupe PHOENIX et ses clients ou fournisseurs (tel qu'un accord de non-concurrence) ou (ii) entre le groupe PHOENIX et ses concurrents (tel qu'une obligation d'achat), ou (iii) entre les clients ou les fournisseurs du groupe PHOENIX et leurs concurrents respectifs (tel qu'un accord d'exclusivité),  s'il est possible que la concurrence soit entravée .

### Définition

Des accords verticaux sont des accords conclus avec un partenaire commercial situé à un autre niveau de la chaîne de valeur (il n'est donc pas un concurrent, par exemple un fournisseur, notamment dans le secteur pharmaceutique, ou un client, notamment une pharmacie). À l'inverse, les accords horizontaux sont des accords conclus avec un partenaire commercial situé au même niveau de la chaîne de valeur (principalement un concurrent).

#### 4. **Accords de réseau en étoile (Hub-and-spoke agreements)**

### Principes et règles

PHOENIX interdit la conclusion ainsi que la participation ou la collaboration à des ententes par le biais de ce qu'on appelle des « accords de réseau en étoile ».

L'échange d'informations stratégiques concernant des concurrents ou leurs pratiques commerciales via des tierces parties (voir Point 5 pour connaître la définition) peut être sensible en vertu du droit relatif aux ententes. Si, de manière systématique et continue, des concurrents ont recours à une tierce partie en qualité d'intermédiaire ou de messenger pour transmettre des informations qui concernent la concurrence, voire qui sont sensibles du point de vue de la concurrence (voir Point 2), par exemple afin d'obtenir ou d'échanger des informations sur le futur comportement de concurrents sur le marché, cette pratique est interdite par le droit relatif aux ententes.

En aucun cas, un client ne doit être activement questionné afin d'obtenir des informations stratégiques sur des concurrents.

### Définition

Dans le cadre du droit relatif aux ententes, les accords de réseau en étoile font référence à l'échange illégal d'informations par l'entremise de tiers. Cela inclut les accords verticaux qui ont des répercussions horizontales sur l'environnement concurrentiel en violation du droit relatif aux ententes.

C'est notamment le cas de concurrents (par exemple des grossistes pharmaceutiques) qui ne sont pas directement en contact les uns avec les autres mais qui transmettent des informations par l'entremise d'un intermédiaire (par exemple un fabricant de produits pharmaceutiques) à un destinataire (dans cet exemple un autre grossiste pharmaceutique).

## 5. Partenaires commerciaux

### Principes et règles

Le comportement anticoncurrentiel de tierces parties peut nuire à la réputation des sociétés du groupe PHOENIX même si elles ne sont pas impliquées dans de telles pratiques. C'est pour cette raison que nous nous efforçons de mettre en place des normes strictes et communes en matière d'intégrité avec nos partenaires commerciaux.

### Voir Principes en matière de compliance

Ainsi, tout salarié qui a connaissance d'infractions potentielles ou avérées au droit de la concurrence par des tierces parties doit donc immédiatement informer son supérieur hiérarchique, le Compliance Officer local ou le service juridique.

### Définition

Un partenaire commercial est une personne morale ou physique avec qui une société du groupe PHOENIX entretient des liens (commerciaux).

## 6. Opérations de fusion et d'acquisition

### Principes et règles

Avant la conclusion d'un contrat de fusion et/ou d'acquisition ou de joint-venture, une évaluation au titre de la diligence raisonnable doit être réalisée aux fins de la conformité au droit de la concurrence.

Suite à une fusion et/ou une acquisition, les sociétés du groupe PHOENIX peuvent se retrouver à assumer la responsabilité des opérations passées ou futures des sociétés concernées. Il convient donc de s'assurer que ces sociétés partagent nos valeurs en matière d'intégrité et agissent en conséquence. Pour garantir le respect de la présente Politique lors d'opérations de cette nature, les activités commerciales des sociétés concernées doivent être analysées et surveillées en bonne et due forme au titre de la diligence raisonnable avant et après la conclusion des contrats.

### Définition

Le concept de fusion et d'acquisition désigne la prise de contrôle et l'acquisition/le rachat d'une société, en totalité ou en partie, ou la fusion d'une société du groupe PHOENIX avec une autre société.

Une joint-venture désigne l'exploitation conjointe d'une société avec au moins une autre tierce partie.

### Références

- Lignes directrices en matière de fusion et acquisition

## 7. Mise en œuvre

La Commission européenne ou l'autorité nationale compétente en matière de concurrence est responsable du respect du droit de la concurrence. À ce titre, elle peut utiliser les pouvoirs d'enquête qui lui sont conférés (par exemple pour perquisitionner des domiciles ou autres locaux, mener des enquêtes, émettre des assignations à comparaître, etc.).

[Voir Principes en matière de compliance et Point 10](#)

Les règles énumérées par les Principes en matière de compliance (point 10) doivent être mises en pratique lors de perquisitions.

## 8. Contact

[Voir Principes en matière de compliance](#)

Plusieurs possibilités existent pour signaler un comportement non conforme (voir Principes en matière de compliance).

Si vous avez des questions concernant la présente politique ou une autre, merci de contacter votre Compliance Officer local ou le service Compliance.

Celui-ci peut être contacté selon les méthodes suivantes :

### **Votre Compliance Officer local :**

(Anonymement) via le système de signalement des non-conformités :

<https://phoenixgroup.integrityplatform.org/>

Par courrier électronique : [compliance@phoenixpharma.fr](mailto:compliance@phoenixpharma.fr)

Par courrier postal :

PHOENIX PHARMA  
Compliance Officer  
1 rue des Bouvets  
94015 Créteil cedex  
France

### **Service Compliance :**

Par courrier électronique : [compliance@phoenixgroup.eu](mailto:compliance@phoenixgroup.eu)

Par téléphone : +49 621 8505 – 8519

(anonymement) via le système de signalement des non-conformités :

<https://phoenixgroup.integrityplatform.org/>

Par courrier postal :

PHOENIX Pharma SE  
Service Conformité / Corporate Compliance  
Pfungstweidstraße 10-12  
68199 Mannheim  
Allemagne