

## II

(Akty, których publikacja nie jest obowiązkowa)

## KOMISJA

## DECYZJA KOMISJI

z dnia 26 października 2004 r.

stwierdzająca zgodność koncentracji ze wspólnym rynkiem oraz funkcjonującym Porozumieniem EOG

(Nr sprawy COMP/M.3216 – Oracle/PeopleSoft)

(notyfikowana jako dokument nr C(2004) 4217)

(Jedynie tekst w języku angielskim jest autentyczny)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(2005/621/WE)

W dniu 26 października 2004 r. Komisja przyjęła decyzję w sprawie połączenia, na podstawie rozporządzenia Rady (EWG) nr 4064/89 z dnia 21 grudnia 1989 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw<sup>(1)</sup>, w szczególności art. 8 ust. 2 tego rozporządzenia. Pełen tekst decyzji w wersji nieopatrzonej klauzulą poufności, w oryginalnym języku postępowania oraz w językach roboczych Komisji, jest dostępny na internetowej stronie Dyrekcji Generalnej ds. Konkurencji pod następującym adresem: [http://europa.eu.int/comm/competition/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/competition/index_en.html)

- (1) W dniu 14 października 2003 r. Komisja otrzymała zgłoszenie na podstawie art. 4 rozporządzenia (EWG) nr 4064/89 („rozporządzenie o koncentracji przedsiębiorstw”) o wnioskowanej koncentracji, w wyniku której przedsiębiorstwo Oracle Corporation („Oracle”, Stany Zjednoczone) przejmie, w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. b) rozporządzenia o koncentracji przedsiębiorstw, wyłączną kontrolę nad przedsiębiorstwem PeopleSoft Inc. („PeopleSoft”, Stany Zjednoczone) w drodze oferty publicznej.
- (2) W dniu 17 listopada 2003 r. Komisja wszczęła postępowanie zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c) Rozporządzenia o koncentracji przedsiębiorstw. Po gruntownym zbadaniu koncentracji oraz jej prawdopodobnych skutków dla klientów, konkurentów i innych graczy na właściwych rynkach, w dniu 12 marca 2003 r. Komisja wysłała swoje zastrzeżenia do Oracle na podstawie art. 18 rozporządzenia o koncentracji przedsiębiorstw. W zastrzeżeniach tych uznano, że następstwem połączenia może być uzyskanie pozycji dominującej, w wyniku której skuteczna konkurencja na wspólnym rynku oraz na obszarze objętym Porozumieniem EOG zostałyby poważnie zakłócone. Wysłuchanie odbyło się w Brukseli w dniach 31 marca i 1 kwietnia 2004 r.
- (3) W dniu 7 kwietnia 2004 r., po wysłuchaniu, Komisja wystąpiła z wnioskiem o udzielenie informacji na podstawie art. 11 rozporządzenia o koncentracji, prosząc Oracle o przedłożenie dalszych informacji w celu umożliwienia Komisji podjęcia decyzji na „szerszej podstawie faktycznej”. Wobec braku odpowiedzi od Oracle Komisja, działając na podstawie art. 11 ust. 5 rozporządzenia o koncentracji przedsiębiorstw, w dniu 14 kwietnia 2004 r. przyjęła decyzję o zawieszeniu biegu terminów, o których mowa w art. 10 ust. 1 oraz art. 10 ust. 3 rozporządzenia o koncentracji przedsiębiorstw. Po przedłożeniu przez Oracle informacji w odpowiedzi na wniosek Komisji o udzielenie informacji harmonogram tej procedury został wznowiony w dniu 7 października 2004 r.
- (4) Równolegle z podjętym przez Komisję postępowaniem operacja była badana przez władze USA. Przed Amerykańskim Sądem Okręgowym dla Północnego Okręgu Kalifornii w San Francisco (zwanym dalej „Sądem Okręgowym Północnej Kalifornii”) odbyła się rozprawa

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 395 z 30.12.1989, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1310/97 (Dz.U. L 180 z 9.7.1997, str. 1).

sądowa (zwana dalej „rozprawą w USA”), która rozpoczęła się w dniu 7 czerwca 2004 r. Wyrokiem z dnia 9 września 2004 r. Sąd Okręgowy Północnej Kalifornii odmówił wydania nakazu odnośnie do transakcji. W toku rozprawy liczne dokumenty z przedsięwzięć dotyczących transakcji stały się publicznie znane i zostały (częściowo) zamieszczone na internetowej stronie Amerykańskiego Departamentu Sprawiedliwości. Publicznie znane stały się również zapisy zeznań złożonych przez około 30 świadków z rozprawy. Część materiału dowodowego z rozprawy w USA została uwzględniona przez Komisję w niniejszej decyzji.

### I. STRONY

- (5) Oracle jest publicznie notowaną spółką, której akcje zwykle znajdują się w obrocie na giełdzie NASDAQ i której działalność polega na projektowaniu, opracowywaniu, produkcji i dystrybucji oprogramowania użytkowego dla przedsiębiorstw, oprogramowania serwerów aplikacji i baz danych oraz świadczeniu związanych z tym usług.
- (6) PeopleSoft jest publicznie notowaną spółką, której akcje zwykle znajdują się w obrocie na giełdzie NASDAQ i której działalność polega na projektowaniu, opracowywaniu, produkcji i dystrybucji oprogramowania użytkowego dla przedsiębiorstw oraz świadczeniu związanych z tym usług. W lipcu 2003 r. PeopleSoft przejął kontrolę nad amerykańską spółką J.D.Edwards („JD Edwards”), również prowadzącą działalność w dziedzinie oprogramowania użytkowego.

### II. TRANSAKcja

- (7) Zgłoszona operacja obejmuje publiczną ofertę na wszystkie znajdujące się w obrocie akcje PeopleSoft. Spółka Oracle ogłosiła publiczną ofertę w dniu 9 czerwca 2003 r. Termin wygaśnięcia oferty był wielokrotnie przedłużany przez Oracle. Oferta obejmuje również znajdujące się w obrocie akcje, które zostały wyemitowane przez PeopleSoft jako wkład z tytułu nabycia JD Edwards. Oferta ta jest kwestionowana przez PeopleSoft i nie ma poparcia Zarządu PeopleSoft.

### III. WŁAŚCIWE RYNKI

#### Zaawansowane rozwiązania i oprogramowanie HR i FMS

- (8) Oracle oraz PeopleSoft są dostawcami oprogramowania użytkowego dla przedsiębiorstw („EAS”). Oprogramowanie klasy EAS przeznaczone jest do wspierania ważnych funkcji gospodarczych potrzebnych do skutecznego zarządzania przedsiębiorstwem na poziomie spółki lub oddziału, takich jak zarządzanie finansami spółki, automatyzacja funkcji sprzedaży i marketingu lub zarządzanie zasobami zaangażowanymi w realizowanych projektach. Oprogramowanie EAS, które jest handlowo dostępne „z półki”, zwane jest oprogramowaniem „pakietowym” w odróżnieniu od oprogramowania wykonanego na zamówienie, które spełnia takie same funkcje, jak aplikacje pakietowe, lecz jest opracowywane wewnętrznie lub z pomocą zewnętrznych konsultantów.
- (9) W branży zwykle dzieli się oprogramowanie EAS na kategorie realizujące funkcje o zasadniczo zbliżonym przeznaczeniu. Odpowiednie kategorie w ramach niniejszej transakcji obejmują systemy zarządzania finansowego („FMS”) oraz systemy zarządzania zasobami ludzkimi („HR”), często zwane wspólnie systemami planowania zasobów przedsiębiorstwa („ERP”). Zestaw oprogramowania FMS zwykle zawiera oprogramowanie do prowadzenia księgowości (rachunek należności, rachunek zobowiązań, księga główna), planowania i budżetowania, sporządzania sprawozdań, zarządzania czasem i wydatkami oraz finansowego łańcucha zaopatrzenia, zaś zestaw oprogramowania HR łączy w sobie oprogramowanie do zarządzania danymi osobowymi, listą płac i świadczeniami dodatkowymi. Innymi filarami EAS są: zarządzanie relacjami z klientami („CRM”) oraz zarządzanie łańcuchem zaopatrzenia („SCM”).
- (10) Komisja stwierdziła, że dla celów oceny omawianej transakcji właściwymi rynkami produktów są rynki zaawansowanego oprogramowania klasy FMS i HR. Ponieważ aplikacje klasy HR i FMS nie mają dla kupujących charakteru wymiennego, Komisja uznaje je za dwa odrębne rynki. Zaawansowane aplikacje FMS i HR przeznaczone są na potrzeby dużych i złożonych przedsiębiorstw, które wymagają oprogramowania i towarzyszących mu usług o szczególnie wysokim standardzie pod względem między innymi skalowalności, konfigurowalności, zaawansowania, ceny, niezawodności i jakości oprogramowania oraz uznanej marki sprzedającego.
- (11) Badanie rynku wykazało, że charakterystyka zaawansowanego oprogramowania HR i FMS różni się od charakterystyki produktów średniej klasy. Ogólnie biorąc, rozwiązania zaawansowane oferują bardziej rozbudowane funkcje, obsługują większą liczbę użytkowników (ogółem oraz jednoczesnych), są o wiele droższe (od 2× do 5× lub więcej), a koszty ich wdrożenia są wyższe w porównaniu do oprogramowania średniej klasy. Zaawansowane oprogramowanie HR i FMS oferuje większy zakres funkcji zarówno w poziomie, jak i w pionie. Zaawansowane oprogramowanie musi obsługiwać bardzo wielu użytkowników (np. jednocześnie 30 000 pracowników korzystających online z portali samoobsługowych) oraz transakcji, w związku z czym musi charakteryzować się bardzo wysoką skalowalnością. Produkty średniej klasy zwykle ograniczone są do kilkuset użytkowników. Zaawansowane oprogramowanie HR i FMS może radzić sobie ze złożonymi modelami organizacyjnymi dużych przedsiębiorstw. W swojej działalności duże i złożone organizacje zwykle angażują szereg działów, podczas gdy w średnich i małych przedsiębiorstwach funkcje wykonywane są przez jedną lub kilka osób.

- (12) Zaawansowane oprogramowanie HR i FMS musi zapewniać zgodność z wymaganiami prawnymi i zasadami rachunkowości obowiązującymi na terenie głównych stref ekonomicznych oraz jurysdykcji prawnych (na przykład US-GAAP, IAS oraz innych systemów krajowych). W tym kontekście rozwiązania dla dużych i złożonych przedsiębiorstw na ogół obsługują wiele regionów i różne waluty jednocześnie lub w czasie zbliżonym do rzeczywistego. Jako minimum rozwiązania te muszą zapewniać dużym przedsiębiorstwom mechanizmy radzenia sobie z tymi różnicami przy minimum wysiłku. Ponadto aplikacje dla dużych przedsiębiorstw muszą obsługiwać jednocześnie wiele języków, nawet w tej samej lokalizacji, w tym niekiedy język japoński i chiński. Rozwiązania średniej klasy zazwyczaj są zoptymalizowane pod kątem użytkownika w konkretnym regionie ekonomicznym i w efekcie zwykle dostarczają znacznie mniej opcji językowych i regionalnych.
- (13) Bardzo wysoki poziom serwisu i wsparcia produktu skłania duże przedsiębiorstwa do wyboru produktów EAS i jest nieodłączną cechą zaawansowanych rozwiązań HR i FMS w porównaniu do rozwiązań średniej klasy oraz do potrzeb ich użytkowników w zakresie wsparcia. Systemy złożonych przedsiębiorstw muszą uwzględniać wpływ całodobowego cyklu pracy przez 7 dni w tygodniu, wymaganego dla sprostania wyzwaniom, przed jakimi staje globalna firma. W przypadku firm średniej wielkości zwykle główna lokalizacja w USA lub Europie jest połączona z mniejszymi biurami handlowymi lub dystrybutorami za granicą.
- (14) Architektura, na której opierają się rozwiązania zaawansowane, różni się zasadniczo od architektury produktów średniej klasy. Często tylko architektura wielowarstwowa pozwala osiągnąć poziom wydajności wymagany od zaawansowanych rozwiązań EAS.
- (15) Produkty średniej klasy mają zwykle prostsze interfejsy lub prostsze zestawy funkcji API (interfejsy programów użytkowych), dzięki czemu łatwiejsza jest ich integracja z innym oprogramowaniem średniej klasy oraz innymi rozwiązaniami o mniejszej skali, lecz jednocześnie możliwości bezpośredniej rozbudowy funkcji oprogramowania są ograniczone. Oprogramowanie zaawansowane często ma złożone i autorskie biblioteki API, które pozwalają na pełną i kompleksową integrację z innymi rozwiązaniami programowymi dużej skali oraz rozbudowę funkcji w celu dostosowania rozwiązań do indywidualnych potrzeb, a także zapewniają obsługę większej liczby popularnych języków programowania.
- (16) Dochodzenie Komisji wykazało dalej, że oprogramowanie najlepsze w swojej klasie, usługi *outsourcingu* oprogramowania HR, usługi w zakresie integracji systemów oraz oprogramowanie już zainstalowane u klientów nie stanowią konkurencji, która ograniczałaby niewielki, lecz trwały wzrost ceny oprogramowania zaawansowanego, a zatem wszystkie wymienione produkty i usługi nie należą do właściwych w tym przypadku rynków.
- Duże i złożone przedsiębiorstwa jako klienci*
- (17) Zaawansowane rozwiązania klasy HR i FMS to oprogramowanie, które zwykle kupowane jest przez złożone organizacje i przedsiębiorstwa mające bardzo wysokie potrzeby funkcjonalne, oczekujące wysokich standardów działania produktu oraz wymagające krótkiego terminu realizacji i stałej dostępności usług towarzyszących.
- (18) W związku z powyższym Komisja doszła do wniosku, że istnieją odrębne rynki zaawansowanych rozwiązań FMS i HR dla dużych i złożonych przedsiębiorstw.
- Dostawcy zaawansowanego oprogramowania HR i FMS*
- (19) Komisja ustaliła dalej, kim są dostawcy zaawansowanego oprogramowania FMS i HR. Dostawcy ci stanowią ograniczenia konkurencyjne dla połączonych przedsiębiorstw Oracle/PeopleSoft na przedmiotowych rynkach.
- (20) Komisja ustaliła dostawców na rynku, przeglądając oferty złożone przez dostawców takim klientom, tj. dużym i złożonym przedsiębiorstwom potrzebującym złożonych funkcji w dziedzinie aplikacji HR i FMS. Jednakże wydaje się trudne wyznaczenie wyraźnej linii podziału pomiędzy klientami na podstawie złożoności ich potrzeb, czyli pomiędzy klientami na oprogramowanie użytkowe przystosowane do potrzeb dużych i złożonych przedsiębiorstw a klientami na aplikacje przeznaczone dla podmiotów średniej wielkości. Aby móc przeprowadzić dochodzenie, Komisja posłużyła się wskaźnikami do opisu tych klientów oraz transakcji dotyczących takiego oprogramowania.
- (21) Za pierwszy stosowny wskaźnik określający złożoność wymagań dużych organizacji Komisja uznała wartość netto licencji wynosząca 1 milion EUR. Wartość ta wydała się odpowiednim pierwszym wskazaniem, że oferta dotyczy zaawansowanego rozwiązania dla dużego i złożonego przedsiębiorstwa, choć nie oznacza to, iż w pojedynczych przypadkach oferty poniżej tej wartości nie mogą obejmować zaawansowanych rozwiązań klasy FMS i HR. Jednakże dla licencji o wartości przekraczającej 1 milion EUR można bezpiecznie przyjąć, że każdy, kto zdobędzie kontrakt na aplikację w dziedzinie HR i FMS o wartości powyżej tego progu, może być uznany za dostawcę zaawansowanych rozwiązań FMS i HR. Następnie Komisja uzupełniła ten próg poprzez zdefiniowanie dużych i złożonych przedsiębiorstw jako klientów. Badanie rynku wykazało, że odpowiednim wskaźnikiem dla przybliżonej klasyfikacji dużych i złożonych przedsiębiorstw może być próg odpowiadający 10 000 pracowników lub przychodom przekraczającym 1 miliard EUR. Komisja stwierdza, że ten zbiór uzupełniających się wskaźników może służyć do pierwszej klasyfikacji ofert w celu określenia, czy dotyczą one zaawansowanego oprogramowania dla dużych i złożonych przedsiębiorstw.

- (22) Za pomocą tych wskaźników Komisja przeanalizowała przetargi, w których uczestniczyli dostawcy EAS w latach 2001 i 2002, jak również oferty przedłożone przez Oracle w odpowiedzi na żądanie informacji wystosowane przez Komisję po wysłuchaniu. Komisja przeanalizowała następnie dokumenty dotyczące ofert wynikające z rozprawy w USA celem ustalenia, kim są dostawcy takiego oprogramowania.
- (23) Na podstawie tych dowodów Komisja stwierdziła, że na rynkach zaawansowanych rozwiązań klasy FMS i HR dla dużych i złożonych przedsiębiorstw głównymi graczami są Oracle, PeopleSoft i SAP. Każdy z nich przedstawił w ciągu dwuletniego okresu co najmniej 50–100 ofert odpowiadających przyjętym wskaźnikom, a tym samym dotyczących zaawansowanego oprogramowania dla dużych i złożonych przedsiębiorstw (tj. firm zatrudniających ponad 10 000 pracowników i osiągających przychody przekraczające 1 miliard EUR). Jednakże dane Komisji oraz dane przedłożone przez Oracle pokazują, że także inni gracze od czasu do czasu wygrywają przetargi na zaawansowane oprogramowanie FMS i HR dla dużych i złożonych przedsiębiorstw. Należą do nich: Lawson, Intentia, IFS, QAD i Microsoft. Pomimo że dostawcy ci wygrali tylko ograniczoną ilość przetargów na zaawansowane oprogramowanie klasy FMS i HR, to plasowali się w czołówce oferentów bądź uczestniczyli w przetargach o wartości licencji przekraczającej 1 milion EUR w większej liczbie przetargów.
- (24) Przy użyciu zbioru danych Oracle zawierającego dane przetargowe, jak również dwóch innych zbiorów danych uzyskanych z postępowania podczas rozprawy w USA Komisja przeprowadziła następnie analizę ekonometryczną w celu zbadania, czy dane ujawniły różnicę w zachowaniu się Oracle przy składaniu oferty w zależności od tożsamości konkurentów w końcowej rundzie postępowania przetargowego. Stwierdzenie, że Oracle było stosunkowo bardziej skłonne do oferowania większych rabatów, gdy w końcowej rundzie postępowania przetargowego były obecne SAP lub PeopleSoft, niż gdy konkurowało z innymi graczami, stanowiłoby pośredni dowód na to, że konkurencja rozgrywa się głównie pomiędzy trzema dużymi dostawcami oprogramowania i że tylko Oracle, SAP i PeopleSoft są dostawcami zaawansowanego oprogramowania FMS i HR zaspokajającego potrzeby dużych i złożonych przedsiębiorstw. Głównym stwierdzeniem było, iż nie dało się zidentyfikować różnicy w zachowaniu Oracle, gdy konkurowało ono z SAP i PeopleSoft, w porównaniu do jego zachowania w stosunku do innych oferentów. Było to prawdą, nawet gdy uwagę ograniczono do dużych transakcji.
- (25) Komisja przeanalizowała następnie możliwości i zasięg oprogramowania FMS i HR pozostałych dostawców: Lawson, Intentia, IFS, QAD i Microsoft. W szczególności na podstawie dowodów pochodzących z rozprawy w USA, w San Francisco, Komisja stwierdziła, że pomimo ograniczeń w ofercie produktów każdego z tych dostawców, w przeciwieństwie do Oracle, PeopleSoft i SAP w zakresie zaawansowanego oprogramowania HR i FMS, każdy z nich ma w dziedzynie HR i FMS kilku klientów, którzy mogą kwalifikować się jako duże i złożone przedsiębiorstwa. Dostawcy ci mogą być zdolni do zaspokajania ich potrzeb co najmniej w pionach, w których się specjalizują.
- (26) Właściwymi rynkami produktów są więc, odpowiednio, zaawansowane rozwiązania FMS i HR dla dużych i złożonych przedsiębiorstw. Głównymi graczami na tych rynkach są SAP, Oracle i PeopleSoft. Jednakże Komisja doszła do wniosku, że kilku innych dostawców może stanowić ograniczenie konkurencyjne wobec Oracle, PeopleSoft i SAP co najmniej w pionach, w których prowadzą oni działalność, i że nie mogą być oni wykluczeni jako dostawcy z rynków zaawansowanych aplikacji FMS i HR. W związku z niniejszą transakcją za dostawców zaawansowanych aplikacji FMS i HR uważać należy przedsiębiorstwa Lawson, Intentia, IFS i Microsoft, zaś QAD należy traktować jedynie jako dostawcę zaawansowanych rozwiązań klasy FMS.

#### **Rozwiązania lub oprogramowanie HR i FMS średniej klasy**

- (27) Komisja stwierdziła, że rynek oprogramowania użytkowego dla średnich przedsiębiorstw (mających przybliżone roczne przychody w granicach od 30 milionów EUR do 1 miliarda EUR) jest odrębny względem rynków zaawansowanych rozwiązań FMS i HR, a być może również względem rynków aplikacji dla małych przedsiębiorstw (o przychodach poniżej 30 milionów EUR). Aplikacje przystosowane do potrzeb średnich przedsiębiorstw to zwykle gotowe rozwiązania, które zapewniają ograniczony zakres funkcji i tylko w ograniczonym stopniu mogą być konfigurowane pod kątem indywidualnych potrzeb przedsiębiorstwa. Również wśród oprogramowania średniej klasy można także wyróżnić odrębne rynki rozwiązań FMS i HR, gdyż – patrząc od strony popytu – funkcje FMS i HR dla firm średniej wielkości nie są zamienne ani wzajemnie, ani z żadnymi innymi funkcjami odnoszącymi się do innych filarów (CRM, SCM itp.). Ponadto Komisja stwierdziła, że oprogramowanie użytkowe dla małych przedsiębiorstw pokrywa tylko podstawowe potrzeby przedsiębiorstwa o jednorodnej strukturze organizacyjnej.
- (28) W każdym razie dokładne rozróżnienie rynków produktów dla rozwiązań HR i FMS średniej klasy i oprogramowania dla małych przedsiębiorstw można pozostawić bez rozstrzygnięcia, gdyż transakcja nie prowadzi do zastrzeżeń dotyczących konkurencji na podstawie którejkolwiek z tych możliwych definicji rynku.

### Geograficzny zakres właściwych rynków

- (29) Badanie rynku wykazało wyraźnie, że rynek zaawansowanych rozwiązań HR i FMS dla dużych i złożonych przedsiębiorstw jest rynkiem ogólnosiwiatowym. Większość z tych klientów bierze pod uwagę oferty na rozwiązania EAS od dostawców usytuowanych w EOG, Stanach Zjednoczonych i innych częściach świata, nie zwracając uwagi na region geograficzny, z którego firma pochodzi. Komisja wykorzystała również dane przedstawione przez Oracle po wysłuchaniu w celu zbadania, czy zachowanie Oracle różniło się w zależności od lokalizacji składanej oferty. Dane nie wskazywały na to, aby przeciętny rabat oferowany w EOG różnił się od rabatu oferowanego w USA bądź w innych częściach świata. Dlatego Komisja doszła do wniosku, że rynki rozwiązań HR i FMS mają zakres ogólnosiwiatowy.
- (30) Co się tyczy rozwiązań FMS i HR średniej klasy, to zakres geograficzny tych rynków może nie być szerszy niż terytorium EOG. Jednakże dokładne określenie można pozostawić bez rozstrzygnięcia.

## IV. OCENA

### A. Udziały rynkowe

- (31) Obliczenie udziałów rynkowych dla właściwych rynków okazało się szczególnie trudne, gdyż ani publicznie dostępne badania branżowe, ani strony nie podają segmentacji przychodów dostawców w zależności od segmentacji rynku (wysokiej i średniej klasy), a dostawcy zwykle nie klasyfikują swoich klientów według wielkości przychodów lub liczby zatrudnianych pracowników. Dlatego Komisja starała się ustalić siłę dostawców na podstawie ich łącznych przychodów podanych w biuletynach branżowych, niezależnie od tego, czy zostały one osiągnięte na rynku rozwiązań wysokiej, czy średniej klasy. Uzyskane wyniki przedstawiono w poniższej tabeli:

	(w %)	
Łączne światowe przychody z licencji w 2002 r.	FMS	HR
Oracle	16	13,5
PeopleSoft	9	30
JD Edwards	3	2,5
Oracle/PeopleSoft/JD Edw. łącznie	28	46
SAP	51	40
Lawson	4	9
Intentia	1,5	1,5
IFS	0,5	1
QAD	1	—
Microsoft MBS	14	2,5

Źródło: Gartner, Dalszy spadek na rynku ERP: Statystyki rynkowe 2002, opublikowane w 2003 r.

- (32) Biorąc pod uwagę ograniczone znaczenie ustalonych udziałów dla przedmiotowych rynków, Komisja wykorzystała je tylko jako wskaźnik względnej siły poszczególnych dostawców. Udziały pokazują, że Oracle, PeopleSoft (wraz z JD Edwards) i SAP są głównymi graczami na rynku zarówno FMS, jak i HR, oraz że szacowany udział pozostałych graczy może wynosić w granicach od 10 % do 15 %. SAP nadal byłby największym graczem na rynku FMS przed połączonymi Oracle/PeopleSoft, natomiast połączone Oracle/PeopleSoft przejęłyby wiodącą rolę w dziedzinie HR.

### B. Uzyskanie pozycji dominującej, w wyniku czego skuteczna konkurencja będzie znacząco utrudniona

Zaawansowane rozwiązania lub oprogramowanie HR i FMS

#### 1) Efekty nieskoordynowane

- (33) W zgłoszeniu zastrzeżeń Komisja oparła swoje zarzuty częściowo na stwierdzeniu, że może istnieć znacząca grupa klientów, dla których po transakcji pozostałby zasadniczo tylko jeden dostawca. Obawa ta została oparta na definicji rynku, który po połączeniu składałby się tylko z Oracle i SAP. Grupa o ograniczonym wyborze po połączeniu obejmuje między innymi klientów, którzy stwierdzają, że żaden z tych dwóch produktów nie odpowiada ich potrzebom; klientów, którzy wolą, aby ich oprogramowanie działało na bazie danych dostawcy innego niż Oracle<sup>(1)</sup>; klientów, którzy chcieliby zakończyć swoje stosunki z jednym z tych dwóch podmiotów; klientów, którzy aby uniknąć uzależnienia od jednego dostawcy woleliby zakupić swoje oprogramowanie FMS i HR od dwóch różnych dostawców; oraz klientów, którzy woleliby nie nabywać licencji zarówno na oprogramowanie, jak i na bazę danych od tego samego dostawcy.
- (34) W świetle wniosków dotyczących definicji rynku nie jest możliwe, aby Komisja podtrzymała swój wstępny wniosek, że ta grupa klientów po połączeniu stanie *de facto* wobec braku wyboru.

- (35) Aby stwierdzić, czy zgłoszone połączenie może prowadzić do nieskoordynowanych efektów, Komisja przeprowadziła szereg regresji na każdym z czterech zbiorów danych: zbiorze danych uzyskanym od PeopleSoft, jednym zbiorze danych Oracle sporządzonym dla Komisji Europejskiej i dwóch zbiorach danych Oracle uzyskanych z rozprawy w USA. Celem było zbadanie, w jakim stopniu sytuacja konkurencyjna określonej oferty (zmierzona liczbą oferentów w ostatniej rundzie) miała wpływ na rabaty oferowane przez danego sprzedającego (tj. PeopleSoft w zbiorze danych PeopleSoft i Oracle w zbiorze danych Oracle).

<sup>(1)</sup> Oprogramowanie EAS Oracle działa tylko na bazie danych Oracle, podczas gdy oprogramowanie PeopleSoft i SAP działa również na innych bazach danych, oprócz bazy danych Oracle.

- (36) Komisja stwierdziła generalnie, że istnieje bardzo silna zależność pomiędzy wielkością transakcji a oferowanym rabatem. Transakcje, w których przedstawiane były bardzo wysokie ceny katalogowe, na ogół wiązały się również z bardzo dużymi rabatami. Komisja stwierdziła również, że w pewnej liczbie regresji, w których zależność pomiędzy wielkością transakcji a rabatem nie została odpowiednio uwzględniona, wydawało się, że istnieje wpływ konkurentów na zachowanie związane z udzielaniem rabatów. Wstępne stwierdzenie podane w zgłoszeniu zastrzeżeń w rzeczywistości oparte było na takiej regresji.
- (37) Stwierdzenie, jak w tym przypadku, że ilość i tożsamość konkurentów w danym przetargu wydaje się nie mieć wpływu na zachowanie firmy samo w sobie nie dowodzi, że nie będzie szkodliwego wpływu połączenia na klientów. Może istnieć wiele różnych powodów, dlaczego takiego wpływu nie ma w danych przetargowych. W oparciu o dostępne informacje nie wydaje się możliwe dojście do ostatecznego wniosku co do tego, który z różnych powodów jest najbardziej istotny. Nie jest jednak konieczne, aby Komisja doszła do wniosku w tej kwestii, gdyż jest oczywiste, że brak znaczącego wpływu konkurencji na zachowanie Oracle czyni dane ofertowe nieodpowiednie do tego, aby polegać na nich jako decydującym dowodzie na antykonkurencyjny skutek połączenia.
- 2) Efekty skoordynowane
- (38) W zgłoszeniu zastrzeżeń Komisja oparła ponadto swoje zarzuty na stwierdzeniu, że oprócz efektów nieskoordynowanych dwóch pozostałych graczy może dalej osłabić konkurencję poprzez skoordynowanie swojego konkurencyjnego zachowania. Teoria koordynacji oparta była na definicji rynku, który po połączeniu składałby się tylko z Oracle i SAP i opierała się w szczególności na symetrycznych udziałach rynkowych połączonych Oracle/PeopleSoft i SAP oraz na rozmieszczeniu bodźców pomiędzy nimi, z uwagi na fakt, że SAP jest o wiele większym odsprzedawcą baz danych Oracle. Jako parametry dla przyjęcia wspólnej polityki Komisja zidentyfikowała przydzielanie klientów w duopolu, zmniejszanie konkurencji cenowej oraz wspólne porozumienie o spowolnieniu dodawania dalszych funkcji i udoskonalania produktów.
- (39) W świetle wniosków odnoszących się do definicji rynku nie jest możliwe, aby Komisja stwierdziła, czy połączenie może prowadzić do uzyskania wspólnej pozycji dominującej przez połączone Oracle/PeopleSoft i SAP na podstawie efektów skoordynowanych.
- (40) Na rynku, na którym – oprócz Oracle, PeopleSoft i SAP – obecni są również Lawson, Intentiona, IFS, QAD i Microsoft jako dostawcy zaawansowanych aplikacji FMS i HR, wydaje się trudne uzasadnienie, że gracze ci mogą osiągnąć wspólne porozumienie, jeżeli chodzi o wymienione wyżej parametry. W szczególności nie będzie możliwe przydzielanie klientów ze względu na większą grupę możliwych dostawców takiego oprogramowania. Większa liczba dostawców powoduje również zmniejszenie przejrzystości na rynku i może sprawić, że działania odwetowe będą trudniejsze. Ponadto udziały rynkowe graczy nie są symetryczne. Dostawcy inni niż Oracle, PeopleSoft i SAP są znacznie mniejsi na właściwych rynkach. Nie mają oni podobnych powiązań strukturalnych, jak SAP i Oracle w dziedzinie baz danych. Odsprzedaż przez Lawsona baz danych Oracle wydaje się marginalna w porównaniu do sprzedaży baz danych Oracle przez SAP, natomiast Microsoft w każdym wypadku wykorzystuje swoje własne bazy danych do produktów ERP.
- (41) Komisja nie może również stwierdzić, czy połączenie doprowadzi do koordynacji tylko połączonych Oracle/PeopleSoft i SAP. Inni dostawcy wymienieni w sekcji dotyczącej definicji rynku – Lawson, Intentiona, IFS, QAD i Microsoft – wydają się odpowiednimi alternatywami, gdyż dane Komisji oraz zbiór danych przedstawiony przez Oracle po wysłuchaniu (ostatecznie w dniu 27 września 2004 r.) pokazują, że dostawcy ci wygrywają przetargi na oprogramowanie na właściwych rynkach. Koordynacja konkurencyjnego zachowania połączonych Oracle/PeopleSoft i SAP nie mogła więc zostać z powodzeniem utrzymana.
- Rozwiązania lub oprogramowanie HR i FMS średniej klasy*
- (42) Co się tyczy rynków oprogramowania HR i FMS średniej klasy, to działa tu znacznie więcej graczy niż na rynkach zaawansowanych rozwiązań HR i FMS. Wśród dostawców do firm średniej wielkości są: Oracle, PeopleSoft, SAP, Lawson, Intentiona, IFS, QAD, Microsoft MBS, lecz także Sage, SSA Baan, Unit4 Agresso (zarówno FMS, jak i HR); Hyperion, Systems Union lub „Sun Systems” (tylko FMS); Kronos, Ultimate, Midland, Meta4 i Rebus (tylko HR). Brak jest dostępnych danych na temat określonych udziałów rynkowych dla aplikacji średniej klasy. Niemniej jednak ogólne przychody osiągnięte za 2002 r. (na podstawie raportów analityków) pokazują, że w skali ogólnosiwiatowej SAP może pozostać najsilniejszym graczem na tym rynku FMS, z plasującymi się za nim połączonymi Oracle/PeopleSoft. Spośród innych znaczących graczy wymienić można Sage, Microsoft MBS, Hyperion, Systems Union i Lawson. Dla rozwiązań HR średniej klasy, połączone Oracle i PeopleSoft mogą stać się najsilniejszym graczem, a tuż za nimi SAP. Spośród innych znaczących graczy w dziedzinie HR można wymienić Kronos, Lawson, Sage i Microsoft MBS.

- (43) Na poziomie europejskim wpływ transakcji może dawać mniejszy powód do obaw sądząc na podstawie ogólnych przychodów podanych przez analityków dla Europy za 2002 r. Pozycja SAP może być silniejsza w Europie niż w skali ogólnoeuropejskiej zarówno w FMS, jak i w HR, natomiast pozycja połączonych Oracle/PeopleSoft może być słabsza. Wielu innych dostawców stanowi ograniczenie konkurencyjne dla łączących się stron również na rynku ogólnoeuropejskim, jeśli chodzi o oprogramowanie średniej klasy zarówno HR, jak i FMS.
- (44) Biorąc pod uwagę ograniczoną siłę połączonych Oracle/PeopleSoft na rynkach aplikacji HR i FMS przeznaczonych dla przedsiębiorstw średniej wielkości i zazwyczaj przez nie kupowanych, a także znaczną liczbę innych graczy również działających na tych rynkach, nie można wykluczyć, że transakcja może doprowadzić do

problemów konkurencyjnych na rynkach aplikacji HR i FMS średniej klasy, bez względu na ścisłe rozgraniczenie takich rynków.

#### V. WNIOSEK

- (45) Komisja stwierdza, że proponowane połączenie raczej nie stworzy ani nie wzmocni pojedynczej bądź zbiorowej pozycji dominującej na rynkach zaawansowanych rozwiązań HR i FMS oraz jeśli chodzi o oprogramowanie HR i FMS średniej klasy. W związku z tym Komisja stwierdza, że połączenie jest zgodne ze wspólnym rynkiem i z Porozumieniem o EOG, zgodnie z art. 2 ust. 2 i art. 8 ust. 2 rozporządzenia o koncentracji przedsiębiorstw oraz art. 57 Porozumienia o EOG.