II

(Akty, ktorých uverejnenie nie je povinné)

KOMISIA

ROZHODNUTIE KOMISIE

z 26. októbra 2004

ktorým sa koncentrácia vyhlasuje za zlučiteľnú so spoločným trhom a vykonávaním Dohody o EHP

(Prípad č. COMP/M.3216 – Oracle/PeopleSoft)

[oznámené pod číslom K(2004) 4217]

(Iba anglický text je autentický)

(Text s významom pre EHP)

(2005/621/ES)

Dňa 26. októbra 2004 Komisia prijala rozhodnutie týkajúce sa prípadu spoločného podniku patriaceho do pôsobnosti nariadenia Rady (EHS) č. 4064/89 z 21. decembra 1989 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi ([1]), a najmä článku 8 ods. 2 tohto nariadenia. Neutajenú verziu úplného znenia rozhodnutia možno nájsť v pôvodnom jazyku prípadu a v pracovných jazykoch Komisie na internetovej stránke generálneho riaditeľstva pre hospodársku súťaž na tejto adrese: http://europa.eu.int/comm/competition/index_en.html

(1) Dňa 14. októbra 2003 Komisia dostala oznámenie podľa článku 4 nariadenia (EHS) č. 4064/89 (ďalej len „nariadenie o fúziách“) o navrhovanej koncentrácii, ktorou spoločnosť Oracle Corporation (ďalej len „Oracle“, Spojené štáty) nadobúda v zmysle článku 3 ods. 1 písm. b) nariadenia o fúziách výhradnú kontrolu nad podnikom PeopleSoft Inc. (ďalej len „PeopleSoft“, Spojené štáty) prostredníctvom verejnej ponuky.

(2) Dňa 17. novembra 2003 Komisia začala konanie v súlade s článkom 6 ods. 1 písm. c) nariadenia o fúziách. Po dôkladnom preskúmaní tejto koncentrácie a jej pravdepodobného vplyvu na zákazníkov, konkurentov a ostatných aktérov na relevantných trhoch Komisia zaslala 12. marca 2003 námietky Oracle podľa článku 18 nariadenia o fúziách. Podľa týchto námietok by transakcia mohla viesť k vytvoreniu dominantného postavenia, ktoré by výrazne bránilo účinnej hospodárskej súťaži na spoločnom trhu a v priestore patriacom do pôsobnosti Dohody o EHP. Ústne vypočutie sa uskutočnilo 31. marca a 1. apríla 2004 v Bruseli.

(3) Po ústnom vypočutí Komisia 7. apríla 2004 vydala žiadosť o informácie podľa článku 11 nariadenia o fúziách, kde vyzýva Oracle, aby predložil ďalšie informácie, ktoré by Komisii umožnili prijať rozhodnutie „na základe väčšieho množstva informácií“. Keďže Komisia nedostala odpoveď Oracle, 14. apríla 2004 prijala rozhodnutie podľa článku 11 ods. 5 nariadenia o fúziách, aby od toho dátumu prestali plynúť lehoty stanovené v článku 10 ods. 1 a v článku 10 ods. 3 nariadenia o fúziách. Časový rozvrh tohto konania sa po predložení odpovede Oracle na žiadosť Komisie o informácie opäť obnovil 7. októbra 2004.

(4) Paralelne s konaním Komisie túto transakciu skúmali aj orgány USA. V USA sa uskutočnilo súdne konanie pred Okresným súdom USA pre severný okres Kalifornie v San Franciscu (ďalej len „Okresný súd Severnej Kalifornie“ a súdne konanie ako „súdne konanie v USA“), ktoré sa začalo 7. júna 2004. Okresný súd Severnej Kalifornie zamietol rozhodnutím z 9. septembra 2004 vydať

([1]) Ú. v. ES L 395, 30.12.1989, s. 1. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES) č. 1310/97 (Ú. v. ES L 180, 9.7.1997, s. 1).

súdny zákaz voči transakcii. Počas súdneho konania sa mnohé dokumenty podnikov, týkajúce sa transakcie, stali verejnými a (sčasti) sa uverejnili na internetovej stránke Ministerstva spravodlivosti USA. Verejnými sa stali aj prepisy vyhlásení približne 30 svedkov v súdnom konaní. Komisia zahrnula do tohto rozhodnutia časti dôkazových materiálov zo súdneho konania v USA.

I. **STRANY**

(5) Oracle je spoločnosť, ktorej kmeňové akcie sa verejne obchodujú na trhu NASDAQ a ktorá pôsobí v oblasti navrhovania, vývoja, výroby a distribúcie podnikového aplikačného softvéru, databázového a aplikačného softvéru pre servery a v súvisiacich službách.

(6) PeopleSoft je spoločnosť, ktorej akcie sa verejne obchodujú na trhu NASDAQ a ktorá pôsobí v oblasti navrhovania, vývoja, výroby a distribúcie podnikového aplikačného softvéru a v súvisiacich službách. V júli 2003 PeopleSoft nadobudol kontrolu nad J.D.Edwards (ďalej len „JD Edwards"), spoločnosťou USA, tiež pôsobiacou v oblasti aplikačného softvéru.

II. **TRANSAKCIA**

(7) Oznámenú transakciu tvorí verejná ponuka na všetky nesplatené akcie PeopleSoft. Oracle odštartoval verejnú ponuku 9. júna 2003 a dátum skončenia ponuky viackrát predĺžil. Ponuka zahŕňa aj nesplatené akcie, ktoré PeopleSoft emitoval ako svoj vklad pri nadobudnutí spoločnosti JD Edwards. PeopleSoft ponuku napadol a ponuka nemá podporu predstavenstva PeopleSoft.

III. **RELEVANTNÉ TRHY**

HR a FMS riešenia alebo softvér najvyššej triedy

(8) Oracle, ako aj PeopleSoft sú predajcami podnikového aplikačného softvéru („EAS" – *enterprise application software*). EAS je softvér, ktorý podporuje základné podnikové funkcie potrebné na účinné riadenie obchodnej činnosti na úrovni spoločnosti alebo pobočky, napríklad správu podnikových financií, automatizáciu predajných a marketingových funkcií spoločnosti alebo riadenie zdrojov vložených do podnikových projektov. EAS, ktorý je komerčne dostupný „priamo z regálu", sa nazýva „hotový" softvér na odlíšenie od softvéru na mieru, ktorý plní rovnaké funkcie ako hotové aplikácie, ale vyvíja sa vnútri podniku alebo s pomocou vonkajších poradcov.

(9) V rámci odvetví sa vo všeobecnosti EAS člení do kategórií podľa podobnosti účelu, na ktorý slúžia. Príslušnými kategóriami predmetnej transakcie sú systémy finančného riadenia („FMS" – *financial management systems*) a ľudské zdroje („HR" – *human resources*), spolu často nazývané plánovanie podnikových zdrojov („ERP" – *enterprise resource planning*). Súbor FMS zvyčajne obsahuje softvér pre účtovníctvo (pohľadávky, záväzky, hlavná účtovná kniha), plánovanie a rozpočtovníctvo, výkazy a hlásenia, časový manažment a riadenie výdavkov a reťaz finančných tokov. Súbor HR zoskupuje softvér pre osobné údaje, správu miezd a správu dávok. Ďalšími piliermi EAS je riadenie vzťahov so zákazníkmi („CRM" – *customer relationship management*) a riadenie reťaze dodávok („SCM" – *supply chain management*).

(10) Komisia zistila, že na hodnotenie predmetnej transakcie sú relevantnými *trhmi produktov* trhy FMS a HR softvérových aplikácií najvyššej triedy. Keďže HR a FMS aplikácie nie sú pre kupujúcich zameniteľné, Komisia ich považuje za dva osobitné trhy. FMS a HR softvérové aplikácie najvyššej triedy sú určené na uspokojovanie potrieb veľkých a zložitých podnikov („VZP"), ktoré vyžadujú softvérové a súvisiace služby mimoriadne vysokého štandardu, pokiaľ ide okrem iného o prispôsobiteľnosť z hľadiska počtu používateľov, konfigurovateľnosť, sofistikovanosť, ceny, spoľahlivosť a kvalitu softvéru a uznávanie značky predajcu.

(11) Skúmanie trhu ukázalo, že charakteristika HR a FMS softvéru najvyššej triedy je odlišná od charakteristiky produktov pre stredné podniky. Softvérové riešenia najvyššej triedy sú vo všeobecnosti zložitejšie, poskytujú vyššiu funkcionalitu, podporujú mnoho používateľov (celkove, ako aj súbežne), sú oveľa drahšie (2- až 5-krát alebo viac) a majú vyššie implementačné náklady v porovnaní so softvérom pre stredné podniky. HR a FMS softvér najvyššej triedy má väčšiu šírku horizontálnej funkcionality a hlbšiu vertikálnu funkcionalitu. Softvér najvyššej triedy musí podporovať veľmi veľký počet používateľov (napr. 30 000 zamestnancov súčasne používajúcich online zamestnanecké samoobslužné portály) a veľké objemy transakcií, preto musí mať vysokú mieru prispôsobiteľnosti z hľadiska počtu používateľov. Limit produktov pre stredné podniky je zvyčajne niekoľko sto používateľov. HR a FMS softvér najvyššej triedy dokáže zvládnuť zložitú organizačnú štruktúru veľkých podnikov. Na činnostiach veľkých a zložitých organizácií sa zvyčajne zúčastňuje viac oddelení, kým v stredných a malých podnikoch vykonáva funkcie jedna osoba/niekoľko osôb.

(12) HR a FMS softvér najvyššej triedy musí spĺňať požiadavky zákonov a účtovných pravidiel hlavných ekonomických zón a právnych jurisdikcií (napríklad US-GAAP, IAS a ďalšie vnútroštátne systémy); v tomto smere riešenia pre veľké a zložité podniky zvyčajne podporujú viaceré regióny a rôzne meny súčasne alebo takmer v reálnom čase. Ako minimum tieto riešenia musia poskytovať veľkým podnikom mechanizmy na zvládnutie týchto rozdielov s minimálnym úsilím. Aplikácie veľkých podnikov musia okrem toho podporovať viac jazykov súčasne, dokonca aj na jednom obchodnom mieste, niekedy vrátane japonského jazyka a čínskeho jazyka. Riešenia pre stredné podniky sú zvyčajne optimalizované na použitie v konkrétnom ekonomickom regióne, v dôsledku čoho poskytujú oveľa menej možností jazykovej a geografickej podpory.

(13) Pre veľké a zložité podniky je pri výbere produktov EAS rozhodujúca veľmi vysoká úroveň údržby a podpory, ktorá je základnou vlastnosťou HR a FMS riešení najvyššej triedy, v porovnaní s riešeniami pre stredné podniky a s potrebami podpory zákazníka z radov stredných podnikov. Systémy zložitých podnikov musia zohľadňovať vplyv 24-hodinovej/7-dňovej podpory vyžadovanej pre náročné úlohy globálneho podniku. V prípade stredných podnikov je zvyčajne hlavné obchodné miesto v USA alebo Európe spojené s menšími odbytovými miestami alebo distribútormi v zahraničí.

(14) Základná architektúra riešení najvyššej triedy sa zásadne líši od architektúry produktov pre stredné podniky. Často jedine viacúrovňová architektúra dokáže zabezpečiť úroveň výkonnosti, ktorá sa vyžaduje od EAS riešení najvyššej triedy.

(15) Riešenia pre stredné podniky majú zvyčajne jednoduchšie rozhrania alebo jednoduchšie aplikačné programové rozhrania („API" – *application programming interfaces*), čo uľahčuje ich jednoduchú integráciu s iným softvérom pre stredné podniky a inými riešeniami menšej veľkosti, ale poskytuje málo priestoru na priame pridávanie funkcií softvéru. Softvér najvyššej triedy má zvyčajne zložité a autorizované API, ktoré umožňujú úplnú a zložitú integráciu s ďalšími softvérovými riešeniami pre veľký počet používateľov a pridávanie dodatočných funkcií na úpravu riešení podľa potrieb, ako aj na podporu viacerých všeobecne rozšírených programovacích jazykov.

(16) Komisia na základe skúmania ďalej zistila, že „best-of-breed" softvér, čiže integrácia výberových softvérových aplikácií, služby outsourcingu HR softvéru, služby systémovej integrácie a používaný softvér (už nainštalovaný u zákazníka) nepredstavujú konkurenčné obmedzenia voči malému, ale nie dočasnému zvyšovaniu ceny softvéru najvyššej triedy, a preto žiadne tieto produkty/služby nie sú na relevantných trhoch.

Veľké a zložité podniky ako zákazníci

(17) HR a FMS riešenia najvyššej triedy predstavujú softvér, ktorý zvyčajne nakupujú zložité organizácie/spoločnosti, ktoré majú vysokú úroveň funkčných potrieb, očakávajú vysoké štandardy prevádzkyschopnosti produktu a vyžadujú rýchlu a trvalú dostupnosť súvisiacich služieb.

(18) Komisia preto prišla k záveru, že existujú zvláštne trhy FMS a HR riešení najvyššej triedy pre veľké a zložité podniky.

Predajcovia HR a FMS softvéru najvyššej triedy

(19) Komisia ďalej určila, kto sú predajcovia FMS a HR softvéru najvyššej triedy. Títo dodávatelia predstavujú konkurenčné obmedzenia voči zlúčenému Oracle/People Soft na skúmaných trhoch.

(20) Komisia určila dodávateľov na trhu tak, že skúmala ponuky, ktoré dodávatelia dávajú týmto zákazníkom, t. j. veľkým a zložitým podnikom, ktoré potrebujú zložité funkcie v oblasti HR a FMS aplikácií. Zdá sa však ťažké stanoviť jasnú deliacu čiaru medzi zákazníkmi na základe zložitosti ich potrieb, teda medzi zákazníkmi aplikačného softvéru, ktorý je schopný uspokojovať potreby takýchto veľkých a zložitých podnikov, a tých aplikácií, ktoré sú prispôsobené pre zákazníkov z radov stredných podnikov. Aby Komisia bola schopná uskutočniť skúmanie, na opis týchto zákazníkov a transakcií takýchto softvérových aplikácií použila zástupné prvky.

(21) Komisia za prvý vhodný zástupný prvok „zložitosti" požiadaviek takýchto veľkých organizácií považovala čistú hodnotu licencie vo výške 1 mil. EUR. Táto hodnota by mohla byť vhodným prvým ukazovateľom, že takéto ponuky sú na riešenia najvyššej triedy, ktoré kupujú veľké a zložité podniky. To však neznamená, že ponuky pod touto hodnotou sa v individuálnych prípadoch nemôžu týkať FMS a HR riešení najvyššej triedy. V prípade licencie s hodnotou prevyšujúcou 1 mil. EUR však možno bezpečne predpokladať, že každý, kto vyhrá ponuku nad týmto limitom pre aplikácie v oblasti HR a FMS, sa môže považovať za dodávateľa FMS a HR riešení najvyššej triedy. Komisia ďalej doplnila tento limit vymedzením veľkých a zložitých podnikov ako zákazníkov. Skúmaním trhu sa zistilo, že prahy v podobe 10 000 zamestnancov alebo tržieb nad 1 mld. EUR by mohli byť vhodným zástupným prvkom pre približnú kategorizáciu veľkých a zložitých podnikov. Komisia prišla k záveru, že doplňujúci súbor zástupných prvkov možno použiť na prvú kategorizáciu ponúk na hodnotenie, či ponuky sú na softvér najvyššej triedy pre veľké a zložité podniky.

(22) Komisia s pomocou týchto zástupných prvkov analyzovala ponuky, na ktorých sa predajcovia EAS zúčastnili v rokoch 2001 a 2002, ako aj ponuky, ktoré Oracle predložil ako odpoveď na žiadosť Komisie o informácie po ústnom vypočutí. Aby Komisia určila, kto sú dodávatelia týchto softvérových aplikácií, ďalej analyzovala dokumenty týkajúce sa ponúk, získané zo súdneho konania v USA.

(23) Na základe týchto dôkazov Komisia prišla k záveru, že na trhoch FMS a HR najvyššej triedy pre veľké a zložité podniky sú hlavnými aktérmi Oracle, PeopleSoft a SAP. Každý z týchto aktérov identifikoval aspoň 50–100 ponúk v období dvoch rokoch, ktoré vyhovujú stanoveným zástupným prvkom, a teda sa týkajú softvéru najvyššej triedy pre veľké a zložité podniky (t. j. podniky s viac ako 10 000 zamestnancami a tržbami nad 1 mld. EUR). Údaje a podklady, ktoré Oracle dodal Komisii, však ukazujú, že ponuky na FMS a HR softvér najvyššej triedy na uspokojovanie potrieb veľkých a zložitých podnikov niekedy vyhrávajú aj iní aktéri. Medzi takýchto iných predajcov HR a/alebo FMS softvéru najvyššej triedy patria: Lawson, Intentia, IFS, QAD a Microsoft. Hoci títo predajcovia vyhrali len obmedzený počet ponúk, umiestnili sa buď ako druhí v ponukách na FMS a HR softvér najvyššej triedy, alebo sa zúčastnili na ponukách s hodnotou licencie vyššou ako 1 mil. EUR vo väčšom množstve ponúk.

(24) Komisia použila súbor údajov od Oracle, ktorý obsahoval údaje o ponukách, ako aj dva ďalšie súbory údajov získané zo súdneho konania v USA, aby vykonala ekonometrickú analýzu, či údaje svedčia o rozdiele v správaní Oracle pri ponukách v závislosti od zloženia konkurentov v záverečnom ponukovom kole. Zistenie, že Oracle bol relatívne ochotnejší poskytovať agresívne zľavy, keď v konečnom ponukovom kole bol aj SAP alebo PeopleSoft, než keď bol v súťaži s inými konkurentmi, slúži ako nepriamy dôkaz, že súťaž prebieha hlavne medzi tromi veľkými poskytovateľmi softvéru a že jedine Oracle, SAP a PeopleSoft sú predajcovia FMS a HR softvéru najvyššej triedy na uspokojovanie potrieb veľkých a zložitých podnikov. Hlavný záver bol, že nemožno zistiť výrazný rozdiel v správaní Oracle pri súťaži proti SAP a PeopleSoft v porovnaní so správaním proti iným ponúkajúcim. To platilo, aj keď sa pozornosť obmedzovala na veľké obchody.

(25) Komisia ďalej analyzovala spôsobilosť a záber FMS a HR softvéru ostatných predajcov Lawson, Intentia, IFS, QAD a Microsoft. Z dôkazov, ktoré vzišli hlavne zo súdneho konania v USA v San Franciscu, Komisia dospela k záveru, že napriek obmedzeniam ponuky produktov každého z týchto predajcov v porovnaní s Oracle, PeopleSoft a SAP týkajúcej sa HR a FMS softvéru najvyššej triedy každý z nich má viacerých zákazníkov v oblasti HR a FMS, ktorých možno kvalifikovať ako veľké a zložité podniky. Títo predajcovia môžu byť schopní uspokojovať ich potreby prinajmenšom v smeroch, v ktorých sa príslušný predajca špecializuje.

(26) Relevantnými trhmi produktov sú preto FMS, respektíve HR riešenia pre veľké a zložité podniky. Hlavnými aktérmi na týchto trhoch sú SAP, Oracle a PeopleSoft. Komisia však prišla k záveru, že viacerí ďalší predajcovia by mohli predstavovať konkurenčné obmedzenie pre Oracle, PeopleSoft a SAP aspoň v smeroch, v ktorých sú aktívni, a nemožno ich vylúčiť ako predajcov z trhov FMS a HR aplikácií najvyššej triedy. Na účel predmetnej transakcie treba spoločnosti Lawson, Intentia, IFS a Microsoft považovať za predajcov FMS a HR aplikácií najvyššej triedy a QAD treba považovať za predajcu FMS riešení najvyššej triedy.

HR a FMS riešenia a softvér pre stredné podniky

(27) Komisia zistila indície, že trh softvérových aplikácií pre podniky strednej veľkosti (s ročnými tržbami približne od 30 mil. EUR do 1 mld. EUR) predstavuje odlišný trh od trhov FMS a HR riešení pre veľké firmy a možno aj od trhov aplikácií pre malé podniky (t. j. podniky s tržbami nižšími ako 30 mil. EUR). Aplikácie prispôsobené potrebám stredných podnikov predstavujú zvyčajne hotové riešenia, ktoré poskytujú obmedzený rozsah funkcií a len v obmedzenej miere ich možno konfigurovať na individuálne potreby podniku. Odlišné trhy FMS a HR riešení možno rozoznávať aj v rámci softvéru pre stredné firmy, keďže FMS a HR funkcie pre stredné podniky nie sú zameniteľné z hľadiska strany dopytu medzi sebou navzájom ani s inými funkciami týkajúcimi sa iných pilierov (CRM, SCM atď.). Komisia okrem toho zistila fakty svedčiace o tom, že aplikačný softvér pre malé firmy uspokojuje len základné potreby podniku s rovnorodou organizačnou štruktúrou.

(28) Presné vymedzenie trhov HR a FMS riešení pre stredné podniky a softvéru pre malé podniky možno ponechať otvorené, keďže predmetná transakcia nevedie k obavám v oblasti hospodárskej súťaže na základe žiadnej z týchto možných definícií trhov.

Geografická pôsobnosť príslušných trhov

(29) Analýza trhu jasne ukázala celosvetový geografický charakter trhov HR a FMS riešení najvyššej triedy pre veľké a zložité podniky. Väčšina z týchto zákazníkov skúma ponuky EAS riešení od predajcov nachádzajúcich sa v EHP, Spojených štátoch a iných častiach sveta bez toho, aby zisťovala, v ktorom regióne firma sídli. Údaje z ponukových konaní, ktoré Oracle predložil po ústnom vypočutí, Komisia použila aj na preskúmanie, či sa správanie Oracle líšilo v závislosti od lokality ponuky. Údaje nesvedčia o tom, že by sa priemerná zľava v EHP líšila od zľavy poskytovanej v USA alebo vo zvyšku sveta. Komisia preto prišla k záveru, že pôsobnosť trhov HR a FMS riešení najvyššej triedy je celosvetová.

(30) Pokiaľ ide o FMS a HR riešenia pre stredné podniky, geografická pôsobnosť týchto trhov nemusí byť širšia ako EHP. Presné vymedzenie však môžeme nechať otvorené.

IV. HODNOTENIE

A. Trhové podiely

(31) Výpočet trhových podielov pre relevantné trhy sa ukázal mimoriadne ťažký, keďže ani verejne dostupné sektorové štúdie, ani strany neposkytli členenie tržieb predajcov podľa členenia trhu (trh veľkých podnikov a trh stredných podnikov) a predajcovia zvyčajne neklasifikujú svojich zákazníkov podľa ich objemu tržieb alebo počtu zamestnancov. Komisia sa preto snažila určiť silu predajcov na základe ich celkových tržieb vykazovaných v sektorových správach nezávisle od toho, či sa dosiahli na trhu veľkých podnikov, alebo stredných podnikov. Podiely sa uvádzajú v nasledujúcej tabuľke:

(%)

Celkové tržby z licencií v roku 2002 – celosvetové	FMS	HR
Oracle	16	13,5
PeopleSoft	9	30
JD Edwards	3	2,5
Zlúčený Oracle/PeopleSoft/JD Edw.	28	46
SAP	51	40
Lawson	4	9
Intentia	1,5	1,5
IFS	0,5	1
QAD	1	—
Microsoft MBS	14	2,5

Zdroj: Gartner, Trh ERP prežíva ďalší pokles: štatistický prehľad trhu, 2002, uverejnený v roku 2003.

(32) Komisia použila tieto podiely vzhľadom na ich obmedzený význam pre analyzované trhy len na indikáciu relatívnej sily rôznych predajcov na trhoch. Podiely vyjadrujú, že Oracle, PeopleSoft (vrátane JD Edwards) a SAP sú hlavnými aktérmi na trhu FMS aj HR a že podiel ostatných aktérov možno odhadnúť na 10 % až 15 %. SAP bude stále viesť nad zlúčeným Oracle/PeopleSoft na trhu FMS, kým v HR vedenie prevezme zlúčený Oracle/PeopleSoft.

B. Vytvorenie dominantnej pozície, ktorá bude výrazne brániť účinnej hospodárskej súťaži

HR a FMS riešenia alebo softvér najvyššej triedy

1. Nekoordinované účinky

(33) Komisia založila svoje obavy v zozname námietok sčasti na závere, že bude existovať veľká skupina zákazníkov, pre ktorých po transakcii zostane v podstate jediný dodávateľ. Táto obava sa zakladala na definícii trhu, ktorý bude po zlúčení tvoriť len Oracle a SAP. Skupinu s obmedzenou možnosťou voľby po zlúčení budú tvoriť okrem iného tí zákazníci, ktorí zistia, že jeden z dvoch produktov nie je vhodný pre ich potreby; tí zákazníci, ktorí uprednostňujú spúšťanie svojho softvéru na inej databáze ako databáze Oracle [1]; tí zákazníci, ktorí by chceli ukončiť svoj vzťah s jedným z týchto dvoch dodávateľov; tí zákazníci, ktorí by s cieľom zabrániť závislosti od jedného dodávateľa uprednostnili kúpu FMS a HR softvéru od dvoch rozdielnych dodávateľov, a tí zákazníci, ktorí by uprednostnili získanie licencie na softvér a na databázu od rôznych dodávateľov.

(34) Ako vyplýva zo záverov týkajúcich sa definície trhu, Komisia nemôže podporovať svoj predbežný záver, že táto skupina zákazníkov bude po zlúčení stáť *de facto* pred absenciou výberu.

(35) Aby Komisia vyhodnotila, či oznámená koncentrácia bude, alebo nebude viesť k nekoordinovaným účinkom, vykonala mnoho regresií na každom zo štyroch súborov dát: jednom súbore dát od PeopleSoft, jednom súbore dát od Oracle zostavenom pre Európsku komisiu a dvoch súboroch dát týkajúcich sa Oracle zo súdneho konania v USA. Cieľom bolo preskúmať, v akej miere mala konkurenčná situácia konkrétnej ponuky (meraná počtom ponúkajúcich v poslednom kole) vplyv na zľavy poskytnuté dotyčným predávajúcim (t. j. PeopleSoft v súbore dát PeopleSoft a Oracle v súbore dát Oracle).

[1] EAS softvér Oracle funguje len na databáze Oracle, kým softvér PeopleSoft a SAP funguje okrem Oracle aj na iných databázach.

(36) Komisia zistila, že vo všeobecnosti existoval silný vzťah medzi veľkosťou obchodu a poskytnutou zľavou. Obchody, ktoré viedli k vysokým katalógovým cenám, mali tiež tendenciu získať veľké zľavy. Komisia tiež zistila, že v mnohých regresiách, kde tento vzťah medzi veľkosťou obchodu a zľavou nebol primerane zohľadnený, sa zdalo, že existuje vplyv na správanie konkurentov v oblasti zliav. Začiatočné zistenie spomenuté v zozname námietok sa zakladalo na tejto regresii. Keď sa zohľadnila veľkosť obchodu, počet konečných ponúkajúcich prestal viesť k takýmto účinkom.

(37) Záver, ktorý vyplýva aj z tohto prípadu, že množstvo a zloženie konkurentov v danej ponuke podľa všetkého nemá účinok na správanie firmy, sám osebe nedokazuje, že zlúčenie nebude mať škodlivý účinok na zákazníkov. Môže existovať mnoho dôvodov, prečo takýto účinok nevyplýva z údajov ponukových konaní. Ukazuje sa, že na základe dostupných informácií nemožno prísť k záveru, ktorý z jednotlivých dôvodov je najrelevantnejší. Komisia však nemusí stanoviť záver k tejto otázke, keďže z dôvodu absencie zreteľného účinku konkurencie na správanie Oracle je jasné, že nie je vhodné opierať sa o údaje ponukových konaní ako o rozhodujúci dôkaz, že zlúčenie nemá účinok na hospodársku súťaž.

2. Koordinované účinky

(38) Komisia v zozname námietok založila svoje obavy aj na zistení, že okrem nekoordinovaných účinkov dvaja zostávajúci aktéri by boli schopní ďalej tlmiť hospodársku súťaž koordináciou svojho správania v oblasti hospodárskej súťaže. Teória koordinácie sa zakladala na definícii trhu, ktorý po fúzii bude tvoriť len Oracle a SAP, a opierala sa najmä o symetrické trhové podiely zlúčeného Oracle/PeopleSoft a SAP a o zosúladenie stimulov medzi nimi v dôsledku faktu, že SAP je ďaleko najväčším distribútorom databáz Oracle. Komisia stanovila, že parametrami prijatia spoločnej politiky sú rozdelenie zákazníkov v duopole, zníženie cenovej konkurencie a spoločná dohoda spomaliť pridávanie ďalších funkcií a zlepšovanie produktov.

(39) Zo záverov týkajúcich sa definície trhu vyplýva, že nie je možné, aby Komisia prijala záver, že fúzia bude viesť ku kolektívnej dominantnej pozícii spojeného Oracle/People Soft a SAP na základe koordinovaných účinkov.

(40) Na trhu, na ktorom sú ako predajcovia FMS a HR aplikácií najvyššej triedy okrem Oracle, PeopleSoft a SAP prítomní aj Lawson, Intentia, IFS, QAD a Microsoft, je podľa všetkého problematické tvrdiť, že títo aktéri dosiahnu spoločnú dohodu o uvedených parametroch. Nebude možné hlavne rozdelenie zákazníkov, keďže existuje väčšia skupina možných predajcov tohto softvéru. Väčší počet predajcov tiež znižuje transparentnosť na trhu a sťažuje represívne opatrenia. Okrem toho trhové podiely aktérov nie sú symetrické. Iní predajcovia ako Oracle, PeopleSoft a SAP sú výrazne menší na príslušných trhoch. Nemajú v oblasti databáz podobné štrukturálne línie ako SAP a Oracle. Zdá sa, že ďalší predaj databáz Oracle firmou Lawson je nepodstatný v porovnaní s predajom databáz Oracle firmou SAP, kým Microsoft v každom prípade používa pre svoje ERP produkty vlastné databázy.

(41) Komisia nemôže ani prijať záver, že zlúčenie bude viesť ku koordinácii len zlúčeného Oracle/People Soft a SAP. Zdá sa, že ďalší predajcovia uvedení v oddiele o definícii trhu – Lawson, Intentia, IFS, QAD a Microsoft – predstavujú vhodné alternatívy, keďže údaje Komisie a súbor dát predložený firmou Oracle po ústnom vypočutí (definitívne 27. septembra 2004) vyjadrujú, že títo predajcovia vyhrali ponuky na softvér na príslušných trhoch. Koordináciu konkurenčného správania zlúčeného Oracle/PeopleSoft a SAP preto nebolo možné úspešne potvrdiť.

HR a FMS riešenia a softvér pre stredné podniky

(42) Pokiaľ ide o trhy HR a FMS softvéru pre stredné podniky, aktívne na nich pôsobí oveľa viac aktérov ako na trhoch HR a FMS riešení najvyššej triedy. Medzi dodávateľov pre stredné podniky patrí Oracle, PeopleSoft, SAP, Lawson, Intentia, IFS, QAD, Microsoft MBS, ale aj Sage, SSA Baan, Unit4 Agresso (FMS aj HR); Hyperion, Systems Union alebo „Sun Systems“ (len FMS); Kronos, Ultimate, Midland, Meta4 a Rebus (len HR). Za aplikácie pre stredné podniky nie sú k dispozícii konkrétne trhové podiely. Celkové tržby dosiahnuté v roku 2002 (na základe analytických správ) však vyjadrujú, že na celosvetovom základe SAP zostane na tomto FMS trhu najsilnejším aktérom, za ktorým nasleduje zlúčený Oracle/PeopleSoft. Medzi ďalších výrazných aktérov bude patriť Sage, Microsoft MBS, Hyperion, Systems Union a Lawson. Za HR riešenia pre stredné podniky sa najsilnejším aktérom stane zlúčený Oracle a PeopleSoft, tesne za ním SAP. Medzi ďalších významných aktérov bude patriť Kronos, Lawson, Sage a Microsoft MBS.

(43) Na európskej úrovni môže vplyv tejto transakcie dávať ešte menej dôvodov na obavy podľa celkových tržieb za Európu za rok 2002, vykázaných analytikmi. Pozícia SAP v oblasti FMS aj HR bude v Európe silnejšia ako v celosvetovom meradle, kým pozícia zlúčeného Oracle/PeopleSoft bude slabšia. Aj mnoho ďalších predajcov predstavuje konkurenčné obmedzenie pre zlúčené strany na európskom trhu vo vzťahu k HR aj FMS softvéru pre stredné podniky.

(44) Vzhľadom na obmedzenú silu zlúčeného Oracle/People Soft na trhoch HR a FMS aplikácií prispôsobených potrebám stredných podnikov a mnohých ďalších aktérov, tiež aktívnych na týchto trhoch, a zvyčajne nakupovaných nimi, možno vylúčiť, že transakcia by viedla k obavám v oblasti hospodárskej súťaže na trhoch HR a FMS aplikácií pre stredné podniky bez ohľadu na presné vymedzenie týchto trhov.

V. **ZÁVER**

(45) Komisia dospela k záveru, že navrhovaná koncentrácia nevytvorí ani nezosilní jednotlivé ani kolektívne dominantné postavenie na trhoch HR a FMS riešení najvyššej triedy ani na trhu HR a FMS softvéru pre stredné podniky. Komisia preto vyhlasuje, že koncentrácia je zlučiteľná so spoločným trhom a Dohodou o EHP v súlade s článkom 2 ods. 2 a článkom 8 ods. 2 nariadenia o fúziách a článkom 57 Dohody o EHP.