

II

(Jogi aktusok, amelyek közzététele nem kötelező)

BIZOTTSÁG

A BIZOTTSÁG HATÁROZATA

(2004. október 26.)

egy összefonódás közös piaccal és az EGT megállapodás megfelelő érvényesülésével összeegyeztethetőnek való nyilvánításáról

(COMP/M.3216 sz. ügy – Oracle/PeopleSoft)

(az értesítés a C(2004) 4217. számú dokumentummal történt)

(Csak az angol nyelvű változat hiteles)

(EGT vonatkozású szöveg)

(2005/621/EK)

2004. október 26-án a Bizottság a vállalkozások közötti összefonódások ellenőrzéséről szóló, 1989. december 21-i 4064/89/EGK tanácsi rendelet ⁽¹⁾ és különösen annak 8. cikke ⁽²⁾ bekezdése alapján határozatot fogadott el egy összefonódási ügyben. A határozat teljes szövegének nem bizalmas változata az ügy hiteles nyelvén és a Bizottság munkanyelvein megtalálható a Versenypolitikai Főigazgatóság honlapján, az alábbi címen: http://europa.eu.int/comm/competition/index_en.html

- (1) 2003. október 14-én a Bizottság a 4064/89/EGK rendelet („az összefonódás-ellenőrzési rendelet”) 4. cikkével összhangban bejelentést kapott egy tervezett összefonódásról, miszerint az Oracle Corporation („Oracle”, Egyesült Államok) vállalkozás nyilvános ajánlaton keresztül, az összefonódás-ellenőrzési rendelet 3. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében kizárólagos ellenőrzést szerez a PeopleSoft Inc. („PeopleSoft”, Egyesült Államok) vállalkozás felett.
- (2) 2003. november 17-én a Bizottság az összefonódás-ellenőrzési rendelet 6. cikke (1) bekezdésének c) pontjával összhangban eljárást kezdeményezett. Az összefonódásnak az érintett fogyasztói piacokra, versenytársakra és egyéb piaci szereplőkre gyakorolt várható hatásának mélyreható vizsgálatát követően, 2003. március 12-én a Bizottság az összefonódás-ellenőrzési rendelet 18. cikke értelmében elküldte kifogásait az Oracle-nek. A fenti kifogások szerint valószínűsíthető, hogy az ügylet olyan erőfölényt teremt, mely jelentősen gátolja a hatékony versenyt a közös piacon, valamint az EGT-megállapodás által felölelt térségben. 2004. március 31-én és április 1-jén szóbeli meghallgatást tartottak Brüsszelben.
- (3) A szóbeli meghallgatást követően 2004. április 7-én a Bizottság az összefonódás-ellenőrzési rendelet 11. cikke alapján információkéréssel fordult az Oracle vállalatához, és azt további információ benyújtására szólította fel, hogy lehetővé tegye a Bizottság döntésének „tágabb érdemi alapon” történő meghozatalát. Az Oracle válaszában hiányában a Bizottság 2004. április 14-én az összefonódás-ellenőrzési rendelet 11. cikkének (5) bekezdése alapján határozatot fogadott el az összefonódás-ellenőrzési rendelet 10. cikke (1) bekezdésében és a 10. cikke (3) bekezdésében megállapított határidők e naptól kezdődő felfüggesztéséről. Miután az Oracle megválaszolta a Bizottság információkérélmét, az ebben az eljárásban szereplő időrend 2004. október 7-én újra érvényessé vált.
- (4) Az Egyesült Államok hatóságai a bizottsági eljárással párhuzamosan felülvizsgálták az ügyletet. Az Egyesült Államokban 2004. június 7-én tárgyalást kezdtek az Egyesült Államok Körzeti Bírósága San Francisco-i Észak-Kaliforniai Körzeti Bíróságán (a továbbiakban: „észak-kaliforniai körzeti bíróság” és az „amerikai per”). Az észak-kaliforniai körzeti bíróság a 2004. szeptember 9-i ítélettel elutasította az ügylettel kapcsolatos bírói végzés kiadását. A per folyamán, az ügylettel kapcsolatban, különféle vállalkozásoktól származó számos

⁽¹⁾ HL L 395., 1989.12.30., 1. o. A legutóbb az 1310/97/EK rendelettel (HL L 180., 1997.7.9., 1. o.) módosított rendelet.

dokumentumot tettek közzé, és jelentettek meg (részben) az Egyesült Államok igazságügyi minisztériumának honlapján. Ugyancsak közzétették a perben kihallgatott mintegy 30 tanú nyilatkozatának átiratát. A Bizottság az amerikai per bizonyítékának egyes részeit belefoglalta a határozatba.

I. A FELEK

- (5) Az Oracle olyan nyilvánosan bejegyzett vállalat, melynek többszörvényét a NASDAQ-on forgalmazzák, és amely aktívan tevékenykedik a vállalati alkalmazásszoftverek, adatbázisok, alkalmazáskiszolgáló szoftverek tervezése, fejlesztése, gyártása és terjesztése, valamint egyéb kapcsolódó szolgáltatások terén.
- (6) A Peoplesoft olyan nyilvánosan bejegyzett vállalat, melynek részvényeit a NASDAQ-on forgalmazzák, és amely aktívan tevékenykedik a vállalati alkalmazásszoftverek tervezése, fejlesztése, gyártása és terjesztése, valamint egyéb kapcsolódó szolgáltatások terén. 2003 júliusában a PeopleSoft megszerezte az irányítást az ugyancsak az alkalmazásszoftverek piacán tevékenykedő J.D.Edwards („JD Edwards”) amerikai vállalat felett.

II. AZ ÜGYLET

- (7) A bejelentett művelet nyilvános ajánlat a PeopleSoft teljes megszerezhető részvényállományára. Az Oracle 2003. június 9-én kezdte el a nyilvános ajánlatot. Az ajánlat lejártának határidejét az Oracle meghosszabbította. Az ajánlat azt a részvényállományt is magában foglalja, melyet a PeopleSoft bocsátott ki a JD Edwards megszerzéséért való hozzájárulásként. Az ajánlatot a PeopleSoft vitatja, és azt a PeopleSoft igazgatói testülete nem támogatja.

III. AZ ÉRINTETT PIACOK

Magas színvonalú HR- és FMS-megoldások vagy szoftverek

- (8) Az Oracle és a PeopleSoft egyaránt vállalati alkalmazásszoftvereket („EAS”) forgalmaz. Az EAS olyan szoftver, mely segíti azokat a főbb üzleti funkciókat, melyek egy vállalkozás vállalati vagy üzletági szinten történő hatékony irányításához szükségesek, ilyen például a vállalati pénzügyek irányítása, egy vállalkozás értékesítési és marketing feladatainak automatizálása, vagy a vállalati projekteknél érintett erőforrások kezelése. A kereskedelmi „off the shelf”, vagyis közvetlenül a polcra elérhető vállalati alkalmazásszoftverekre gyakran „dobozos” szoft-

verekként utalnak az ún. személyreszabott szoftverektől történő megkülönböztetés érdekében, amely a dobozos alkalmazásokkal azonos feladatokat lát el, de házon belül vagy külső tanácsadók segítségével fejlesztik ki.

- (9) Az iparág általában nagyjából hasonló célú feladat kategóriákba sorolja az EAS-eket. Az ezen ügyletre vonatkozó kategóriák egyrészt a pénzügyi irányítási rendszerek („FMS”), másrészt a humán erőforrás („HR”), melyeket együtt gyakran vállalati erőforrás-tervezésnek hívnak („ERP”). Az FMS-csomag általában könyvelési (követelések, kötelezettségek, főkönyv), tervezési és költségvetési, jelentéstételi, idő- és költségkezelési, valamint a pénzügyi ellátási láncsal kapcsolatos szoftvert foglal magába, a HR csomag pedig a személyzeti adatokkal, bérlistakezeléssel és járulékokkal kapcsolatos szoftvereket fogja össze. Egyéb EAS pillérek közé tartozik az ügyfélkapcsolat-kezelés („CRM”) és az ellátási lánc kezelése („SCM”).
- (10) A Bizottság megállapította, hogy a jelenlegi ügylet értékeléséhez a magas színvonalú FMS és HR szoftveralkalmazások piaci tekinthetők érintett *termékpiaconak*. Mivel a vásárlók nem tudják a HR- és FMS-alkalmazásokat egymással helyettesíteni, a Bizottság ezeket két külön piacnak tekinti. A magas színvonalú FMS- és HR-szoftveralkalmazások célja, hogy olyan nagyméretű és összetett vállalkozások („LCE-k”) igényeit elégítsék ki, melyeknek különösen magas minőségű szoftverekre és kapcsolódó szolgáltatásokra van szükségük, többek között a szoftver méretezhetősége, konfigurálhatósága, kifinomultsága, ára, megbízhatósága és minősége, valamint az eladó márkájának elismertsége tekintetében.
- (11) A piackutatás szerint a magas színvonalú HR- és FMS-szoftverek különböznek a piaci átlagtermékektől. Általában elmondható, hogy a magas színvonalú szoftvermegoldások – az átlagtermékekkel összevetve – összetettebbek, nagyobb funkcionalitást kínálnak, több felhasználót támogatnak (összességében és konkurens felhasználás számai tekintetében egyaránt), sokkal drágábbak (az ár kétszeresétől ötszöröséig, valamint annál drágább) és magasabbak az implementáció költségei. A magas színvonalú HR- és FMS-szoftverek horizontális funkcionalitása kiterjedtebb, vertikális funkcionalitása pedig mélyebb. A magas színvonalú szoftvereknek nagyon sok felhasználót kell kiszolgálniuk (például egyidejűleg 30 000 alkalmazottat online alkalmazotti önkiszolgáló portálokon keresztül), valamint nagyon magas számú tranzakciót kell lehetővé tenniük, tehát magas fokú méretezhetőséggel kell rendelkezniük. Az átlagtermékek felhasználása általában néhány száz felhasználóra korlátozódik. A magas színvonalú HR- és FMS-szoftverek képesek megbirkózni a nagyvállalatok összetett szervezeti rendszerével. Tevékenységük végrehajtása során a nagyméretű és összetett szervezetek általában számos szervezeti egységet magukban foglalnak, míg a közép- és kisvállalkozások egyes feladatait csak egy/vagy néhány ember látja el.

- (12) A magas színvonalú HR- és FMS-szoftvereknek meg kell felelniük a főbb gazdasági térségek és jogrendszerek jogszabályi előírásainak és számviteli szabályainak (például US-GAAP, IAS és egyéb nemzeti rendszerek); ebben az összefüggésben a nagyméretű és összetett vállalkozások számára kifejlesztett megoldások – egyidejűleg vagy majdnem valós időben – jellemzően számos régiót és különböző valutát támogatnak. E megoldásoknak legalább olyan mechanizmusokat kell biztosítaniuk a nagyvállalatok számára, melyekkel e különbségek minimális erőfeszítéssel kezelhetők. Emellett a nagyvállalatok alkalmazásainak még egyetlen helyszínen is több nyelvet kell egyidejűleg támogatniuk, beleértve néha olyan nyelveket is, mint a japán és a kínai. Az átlagmegoldásokat tipikusan egy adott gazdasági térségben történő felhasználásra optimalizálták, és ennek eredményeként tipikusan sokkal kevesebb nyelvi és földrajzi opciót tartalmaznak.
- (13) A nagy és összetett vállalkozások a magas színvonalú HR- és FMS-megoldások velejáró tulajdonságaként tekintett – az átlagmegoldásokhoz és a középpiaci ügyfelek támogatási igényeihez képest – nagyon magas szintű termékkarbantartás és -támogatás miatt választják az EAS-termékeket. Az összetett vállalati rendszereknek a globális vállalkozás kihívásai által megkövetelt 24 óra/7 napos rendelkezésre állás hatásait kell fontolóra venniük. A középpiaci vállalkozások esetében az Egyesült Államokban vagy Európában található elsődleges telephelyhez általában kisebb tengerentúli értékesítő- vagy terjesztőirodák kapcsolódnak.
- (14) A magas színvonalú megoldások háttere alapvetően különbözik az átlagtermékekétől. A magas színvonalú EAS-megoldásoktól elvárt teljesítményszint gyakran csak többlépcsős építkezéssel érhető el.
- (15) Az átlagmegoldások illesztőfelületei vagy alkalmazásprogramozási felületei (API) általában egyszerűbbek, így azokat könnyebb egyéb átlagos szoftverekkel és korlátozottabb megoldásokkal integrálni, kevesebb viszont a szoftver közvetlen bővítésének lehetősége. A magas színvonalú szoftverek általában az egyéb átfogó szoftvermegoldásokkal való teljes és összetett integrációt lehetővé tevő összetett és szabadalmazott alkalmazásprogramozási felülettel rendelkeznek, a megoldás testreszabásához további funkcionalitásokkal egészíthetők ki, valamint számos népszerű programozási nyelvet támogatnak.
- (16) A Bizottság vizsgálata továbbá azt mutatta, hogy a „best-of-breed”, azaz csúcsmínőségű vagy „point solution”, azaz feladatorientált megoldású szoftverek, a HR szoftverki szervezési szolgáltatások, rendszerintegrációs szolgáltatások és a kapcsolódó (az ügyfeleknél már installált) szoftverek nem gyakorolnak versenynyomást a magas színvonalú szoftverek csekély, de nem átmeneti áremelkedésére, és ezért e termékek/szolgáltatások nem részei az érintett termékpiacnak.
- A nagyméretű és összetett vállalkozások mint ügyfelek*
- (17) A magas színvonalú HR- és FMS-megoldások tipikusan olyan összetett szervezetek/vállalatok által vásárt szoftverek, melyek funkcionális igényei nagyon magasak, a termékek teljesítményének magas színvonalát várják el, valamint a kísérő szolgáltatások gyors és folyamatos elérhetőségét követelik meg.
- (18) A Bizottság ezért megállapította, hogy a nagyméretű és összetett vállalkozásoknak szánt magas színvonalú FMS- és HR-megoldásoknak külön piaci vannak.
- A magas színvonalú HR- és FMS-megoldások forgalmazói*
- (19) A Bizottság beazonosította továbbá a magas színvonalú FMS- és HR-szoftverek forgalmazóit. A fenti szolgáltatók az érintett piacokon versenynyomást gyakorolnak az egyesült Oracle/PeopleSoft-ra nézve.
- (20) A Bizottság úgy határozta meg a piac szállítóit, hogy megvizsgálta a szállítók által a fenti ügyfeleknek – vagyis a HR- és FMS-alkalmazások terén összetett funkcionális igényű nagyméretű és összetett vállalkozásoknak – tett ajánlatokat. Szükségleteik összetettsége alapján viszont nehéz egyértelműen szétválasztani az ügyfeleket, és ezért nehéz különbséget tenni a fenti nagyméretű és összetett vállalkozások igényeit kielégíteni képes alkalmazásszoftverek, valamint az átlagos ügyfelek igényei szerint kialakított alkalmazások felhasználói között. Vizsgálatának elvégzéséhez a Bizottság referenciaértékeket használt fel ezen ügyfelek, illetve az ilyen szoftveralkalmazásokkal kapcsolatos ügyletek jellemzéséhez.
- (21) Az ilyen nagy szervezetek elvárásai „összetettségének” első alkalmas referenciáértékeként a Bizottság úgy vélte, hogy helyénvaló nettó licencértékként 1 millió eurót alkalmazni. Úgy tűnt, hogy ez az érték megfelelő első jelzője annak, hogy ilyen ajánlatokat a nagyméretű és összetett vállalkozások által vásárolt magas színvonalú megoldásokra tesznek, még akkor is, ha ez nem jelenti azt, hogy az ezen érték alatti egyes ajánlatok nem foglalnak magukba magas színvonalú FMS- és HR-megoldásokat. Az 1 millió eurót meghaladó értékű licencek esetében viszont bizonyossággal feltételezhető, hogy magas színvonalú FMS- és HR-megoldások szolgáltatójának tekinthető bárki, aki a HR- és FMS-alkalmazásokra vonatkozóan ezen küszöbérték fölött nyújt ajánlatot. A Bizottság továbbá azzal egészítette ki e küszöbértéket, hogy ügyfélként körvonalazta a nagyméretű és összetett vállalkozásokat. A piackutatás szerint a 10 000 alkalmazottat foglalkoztató vagy 1 milliárd eurót meghaladó bevételű küszöbértékek megfelelő referenciák lehetnek a nagyméretű és összetett vállalkozások hozzávetőleges minősítéséhez. A Bizottság megállapítja, hogy kiegészítő referenciáértékek használhatók fel az ajánlatok első minősítéséhez annak értékelésére, hogy vajon az ajánlatok nagyméretű és összetett vállalkozásoknak szánt magas színvonalú szoftverekre irányulnak-e.

- (22) A Bizottság e referenciaértékek segítségével elemezte azon ajánlatokat, amelyekben 2001-ben és 2002-ben EAS-forgalmazók vettek részt, valamint a Bizottság által a szóbeli meghallgatást követően kérelmezett információkra az Oracle által válaszként benyújtott ajánlatokat. Az ilyen alkalmazásszoftverek szolgáltatóinak azonosítására a Bizottság megvizsgálta az amerikai per során az ajánlatokkal kapcsolatban rendelkezésre bocsátott dokumentumokat is.
- (23) E bizonyíték alapján a Bizottság megállapította, hogy a nagyméretű és összetett vállalkozások számára kifejlesztett magas színvonalú FMS- és HR-piacok legjelentősebb szereplői az Oracle, a PeopleSoft és az SAP. A referenciaértékek alapján, tehát a nagyméretű és összetett vállalkozásoknak (vagyis a 10 000 alkalmazottnál többet foglalkoztatóknak vagy a több mint 1 milliárd euró bevétellel rendelkezőknek) szánt magas színvonalú szoftverek vonatkozásában vizsgált kétéves időszakban e szereplők közül mindegyikhez legalább 50–100 ajánlat kapcsolódik. A Bizottság adatai, valamint az Oracle által benyújtott adatok viszont azt mutatják, hogy alkalmanként egyéb piaci szereplők is nyernek magas színvonalú FMS- és HR-szoftverekre vonatkozó ajánlatokat nagyméretű és összetett vállalkozások igényeinek kiszolgálására. A magas színvonalú HR- és/vagy FMS-szoftverek ilyen egyéb forgalmazói között említendő meg a Lawson, az Intenia, az IFS, a QAD és a Microsoft. Bár e forgalmazók csupán korlátozott számú beszerzési ajánlatot nyertek el, vagy ők tették magas színvonalú FMS- és HR-szoftverekre a második legjobb ajánlatot, vagy olyan ajánlatokban vettek részt, melyek licencértéke számos ajánlatban meghaladta az 1 millió eurót.
- (24) Az Oracle adatkészletének, valamint az amerikai perből szerzett két másik adatkészlet felhasználásával a Bizottság egy ökonometriai elemzést is végzett annak megvizsgálására, hogy az adatok szerint különbözik-e az Oracle ajánlattételi viselkedése a végső ajánlattételi fordulóban részt vevő versenytársak személyétől függően. Amennyiben úgy találják, hogy az Oracle sokkal valószínűbben kínál drasztikus árengedményt akkor, amikor az SAP vagy a PeopleSoft jelen volt az utolsó ajánlattételi fordulóban, mint akkor, amikor egyéb versenytársakkal került szembe, közvetlen bizonyítékként szolgálna arra, hogy a verseny főként a három nagy szoftverszolgáltató között zajlik, és hogy csak az Oracle, az SAP és a PeopleSoft forgalmaz magas színvonalú FMS- és HR-szoftvereket a nagyméretű és összetett vállalkozások igényeinek kielégítésére. A vizsgálat fő megállapítása az, hogy az Oracle viselkedésében nem mutatkozik jelentős különbség aközött, amikor versenytársa az SAP, illetve amikor egyéb ajánlattevőkkel áll szemben. Ez igaz azokra az esetekre is, amikor a figyelmet a nagy üzletekre korlátozták.
- (25) A Bizottság tovább vizsgálta egyéb szolgáltatók, például a Lawson, az Intenia, az IFS, a QAD és a Microsoft FMS- és HR-szoftvereinek kapacitását és elérhetőségét. A Bizottság, különösen a San Franciscóban tartott amerikai per során feltárt bizonyítékok alapján megállapította, hogy annak ellenére, hogy e forgalmazók mindegyikének – az Oracle-lal, PeopleSofttal és az SAP-vel összevetve – korlátozottabb a termékkínálata a magas színvonalú HR- és FMS-szoftverek tekintetében, a HR- és FMS-terén mindegyiküknek számos, nagyméretű és összetett vállalkozásnak minősülő ügyfele van. E forgalmazók képesek kielégíteni a fenti vállalkozások igényeit, legalábbis azon iparágakban, melyekre az adott forgalmazó szakosodott.
- (26) Az érintett termékpiacok ezért a nagyméretű és összetett vállalkozásoknak szánt magas színvonalú FMS- és HR-megoldások. E piacok legfontosabb szereplői az SAP, az Oracle és a PeopleSoft. A Bizottság megállapította viszont, hogy számos egyéb forgalmazó is versenynyomást gyakorolhat az Oracle-re, a PeopleSoft-ra és az SAP-ra, legalábbis azon iparágakban, melyekben tevékenykednek, és ezért forgalmazóként nem zárhatók ki a magas színvonalú FMS- és HR-alkalmazások piacairól. Ezen ügylet alkalmazásában a Lawson, az Intenia, az IFS és a Microsoft magas színvonalú FMS- és HR-alkalmazások forgalmazóinak, a QAD pedig csak a magas színvonalú FMS megoldások forgalmazójának tekintendő.
- ### Átlagos HR- és FMS-megoldások vagy szoftverek
- (27) A Bizottság arra utaló jeleket talált, hogy a középvállalkozásoknak (hosszvetőleg évi 30 millió és 1 milliárd euró közötti bevétellel) szánt szoftveralkalmazások piaca különbözik a magas színvonalú FMS- és HR-megoldások piacaitól, és valószínűleg a kisvállalkozásoknak (vagyis a 30 millió euró alatti bevétellel rendelkező vállalatok) szánt alkalmazások piacaitól is. A középvállalkozások igényeihez igazított alkalmazások általában olyan „out-of-the box”, vagyis kész és azonnal alkalmazható megoldások, melyek funkcionálisai korlátozottabbak és azokat csak kisebb mértékben lehet a vállalat egyéni szükségleteihez igazítani. Ugyancsak külön FMS- és HR-piacokat lehet megkülönböztetni az átlagos szoftvereken belül, mivel keresleti szempontból a középvállalkozásoknak szánt FMS- és HR-funkcionalitások nem helyettesíthetők sem egymással, sem más pillérekkel (CRM, SCM stb.) kapcsolatos funkcionálisokkal. Ezen túlmenően, a Bizottság arra utaló jeleket talált, hogy a kisvállalkozásoknak szánt alkalmazásszoftverek csupán a tagolatlan szervezetrendszerrel rendelkező vállalkozások alapvető igényeinek tesznek eleget.
- (28) Mindenesetre a középpiaci HR- és FMS-megoldások, valamint a kisvállalkozásoknak szánt szoftverek piacainak pontos leírását nyitva lehet hagyni, mivel az ügylet e piac-meghatározások egyike alapján sem támaszt aggályokat a versenyre nézve.

Az érintett piacok földrajzi kiterjedése

- (29) A piackutatás egyértelműen kimutatta, hogy a nagyméretű és összetett vállalkozásoknak szánt magas színvonalú HR- és FMS-megoldások piaci az egész világot felölelik. Ezen ügyfelek többsége az EGT, az Egyesült Államok és a világ más részein működő forgalmazóktól származó EAS-megoldásokra kínált ajánlatok átgondoláskor nem is veszi figyelembe, hogy az adott vállalkozás melyik földrajzi térségből származik. A Bizottság az Oracle által az ajánlattételekre vonatkozóan a szóbeli meghallgatást követően benyújtott adatokat ugyancsak felhasználta annak megvizsgálásához, hogy változott-e az Oracle viselkedése az ajánlat helyétől függően. Az adatok nem sugallják azt, hogy az EGT területén átlagosan kínált árengedmény különbözött volna az Egyesült Államokban vagy a világ egyéb részén kínált árengedménytől. A Bizottság így megállapította, hogy a magas színvonalú HR- és FMS-megoldások piaci világszerte kiterjednek.
- (30) Az FMS- és HR-megoldások középső piaci szegmense tekintetében e piacok földrajzi kiterjedése az EGT területét nem haladja meg. Viszont nyitva kell hagyni a pontos körülírást.

IV. ÉRTÉKELÉS

A. Piaci részesedés

- (31) A piaci részesedések kiszámítása az érintett piacok esetében különösen nehéznek bizonyult, mivel sem a nyilvánosan hozzáférhető tanulmányok, sem a felek nem bocsátották rendelkezésre a forgalmazók bevételeinek a piacok szerinti bontását, (felső és középső piaci szegmens), valamint a forgalmazók általában nem osztályozzák ügyfeleiket bevételeik nagysága vagy alkalmazottaik száma szerint. Ezért a Bizottság az iparág jelentéseiben szereplő adatok szerinti összbevételeik alapján igyekezett megállapítani a forgalmazók erősségét, függetlenül attól, hogy ezeket a felső vagy a középső piaci szegmensben érték el. A részesedéseket az alábbi táblázat tartalmazza:

	(%)	
2002. évi teljes licencljbevétele világszerte	FMS	HR
Oracle	16	13,5
PeopleSoft	9	30
JD Edwards	3	2,5
Oracle/PeopleSoft/JD Edw. együtt	28	46
SAP	51	40
Lawson	4	9
Intentia	1,5	1,5
IFS	0,5	1
QAD	1	—
Microsoft MBS	14	2,5

Forrás: Gartner, ERP Market Experiences Further Decline: Market Statistics (További visszacsúszás az ERP piacon: Piaci statisztika), 2002, 2003. évi kiadás.

- (32) Mivel e részesedések jelentése korlátozott az érintett piacok vonatkozásában, a Bizottság azokat csak a piac különböző forgalmazói erősségének relatív jelzéseként használta fel. A részesedések azt mutatják, hogy mind az FMS-, mind a HR-piac legjelentősebb szereplői az Oracle, a PeopleSoft (beleértve a JD Edwards-t is), valamint az SAP, és hogy a többi piaci szereplő részesedése mintegy 10–15 %-ra becsülhető. Az SAP még az egyesült Oracle/PeopleSoft felett is uralná az FMS-piacot, míg a HR-piacot az egyesült Oracle/PeopleSoft vezetné.

B. A hatékony versenyt jelentősen gátló erőfölény kialakulása

Magas színvonalú HR- és FMS-megoldások vagy szoftverek

1. Nem koordinált hatások

- (33) A kifogási nyilatkozatban a Bizottság aggodalmait egyrészt arra a megállapításra alapozta, hogy az ügyfelek olyan jelentős csoportja alakulna ki, amelynek az ügyletet követően alapvetően csak egy szállítója maradna. Ezt az aggodalmat a piac meghatározására alapozták, mely piac az összefonódás után csak az Oracle-ból és az SAP-ből állna. Az összefonódás utáni korlátozott választási lehetőséggel rendelkező csoport, többek között azon ügyfelekből állna, akik nem találták meg az igényeiknek megfelelő egyik terméket; azon ügyfelek, amelyek inkább nem az Oracle adatbázisán szeretnék futtatni szoftvereiket⁽¹⁾; azon ügyfelek, akik szeretnék felszámolni kapcsolatukat az egyik vállalkozással; azon ügyfelek, akik egy szolgáltatótól való függőség elkerülése érdekében inkább két különböző szolgáltatótól veszik meg FMS- és HR-szoftvereiket, valamint azon ügyfelek, akik inkább nem kívánják a szoftvert és az adatbázist is ugyanazon szállítótól licencelni.
- (34) A piacmeghatározással kapcsolatos következtetések fényében, a Bizottság nem tudja fenntartani azon előzetes következtetését, miszerint az ügyfelek e csoportja az összefonódás után a választási lehetőség *de facto* hiányával szembesül.
- (35) A Bizottság a négy adatkészlet – egy a PeopleSoft-tól, egy, az Európai Bizottságnak összeállított Oracle adatkészlet, valamint két, az amerikai perből származó Oracle adatkészlet – mindegyikén számos regressziót futtatott annak felméréséhez, hogy vajon a bejelentett összefonódás nem koordinált hatásokhoz vezet-e vagy sem. A cél annak megvizsgálása volt, hogy egy adott ajánlat körül kialakult (az utolsó fordulás ajánlattevők számában mért) versenyhelyzet milyen mértékben befolyásolta a szóban forgó eladó (vagyis a PeopleSoft adatkészlet esetében a PeopleSoft, az Oracle adatkészlet esetében pedig az Oracle) által kínált árengedményt.

⁽¹⁾ Az Oracle EAS-szoftverét csak az Oracle adatbázison lehet futtatni, míg a PeopleSoft és az SAP szoftvereiket az Oracle adatbázisán kívül más adatbázisokon is.

- (36) A Bizottság általában azt állapította meg, hogy nagyon szoros a kapcsolat az üzlet nagysága és a felkínált árengedmény között. Az általában nagyon magas listaárakkal jellemzett üzletek általában valószínűbben vonzottak nagyobb árengedményeket. A Bizottság azt is megállapította, hogy számos olyan regresszió esetében, melyben nem vették kellően figyelembe ezt az összefüggést az üzlet nagysága és a kedvezmény között, úgy tűnt, hogy ez kihatott a versenyzők magatartására az árengedmények tekintetében. A kifogási nyilatkozatban említett kezdeti megállapítást valóban ilyen regresszióra alapozták. Amint figyelembe vették az üzlet nagyságát, a végső ajánlattevők száma nem eredményezett többé ilyen hatásokat.
- (37) Egy megállapítás, mint például ebben az esetben az, hogy egy adott verseny ajánlattevőinek száma és személye úgy tűnik nem hat ki a vállalat viselkedésére, önmagában nem bizonyítja, hogy az összefonódás nem jár kedvezőtlen hatással az ügyfelekre nézve. Számos oka lehet annak, hogy egy ilyen hatás miért nem szerepel az ajánlattételi adatok között. A rendelkezésre álló információk alapján valószínűleg nem lehet végső következtetést levonni arról, hogy a különböző okok melyike leginkább idevágó. A Bizottságnak viszont nem kell következtetést levonnia e kérdésről, mivel egyértelmű, hogy a verseny Oracle-ra gyakorolt észlelhető hatása hiányában nem lehet az ajánlattételi adatokra támaszkodni az összefonódás versenyellenes hatásának meghatározó bizonyítékeként.

2. Koordinált hatások

- (38) A kifogási nyilatkozatban a Bizottság továbbá azon megállapításra alapozta aggodalmait, hogy a nem koordinált hatásokon túlmenően a két fennmaradó piaci szereplő olyan helyzetbe kerülne, mely versenymagatartásuk koordinálása által tovább enyhítené a versenyt. A koordinációs teória a piac olyan felfogásán alapul, hogy a piac az összefonódás után csupán az Oracle-ból és az SAP-ból állna, és különösen az egyesült Oracle/PeopleSoft és az SAP szimmetrikus piaci részesedésére, valamint motivációik összehangolására alapozódna, hiszen az SAP messze az Oracle adatbázisok legnagyobb viszonteladója. A Bizottság úgy vélte, hogy közös politika elfogadását az alábbi paraméterek segítenék elő: az ügyfelek duopolisztikus módon történő elosztása, az árverseny csökkentése, valamint közös megegyezés a további funkcionalitások hozzáadásának és a termékfejlesztésnek a lassítására vonatkozóan.
- (39) A piacmeghatározással kapcsolatos következtetések fényében a Bizottságnak nem áll módjában azt megállapítani, hogy az összefonódás – a koordinált hatások alapján – kollektív vezető pozícióba helyezné-e az egyesült Oracle/PeopleSoft-ot és az SAP-t.

- (40) Egy olyan piacon, melyen – az Oracle, a PeopleSoft és az SAP mellett – a magas színvonalú FMS- és HR-alkalmazások forgalmazóiként a Lawson, az Intenia, az IFS, a QAD és a Microsoft is jelen van, nehéznek tűnik azzal érvelni, hogy e piaci szereplők közösen megegyeznek a fent vázolt paraméterek tekintetében. Az ilyen szoftverek lehetséges forgalmazóinak nagy csoportja miatt különösen az ügyfelek elosztása nem lehetséges. A forgalmazók nagy száma ugyancsak csökkenti a piac átláthatóságát és megnehezítené a megtorló intézkedéseket. Ezen túlmenően, nem szimmetrikus a gazdasági szereplők piaci részesedése. Az érintett piacokon az Oracle-t, a PeopleSoftot és az SAP-t leszámítva a többi forgalmazó jelentősen kisebb, és az adatbázisok terén nincsenek az SAP-éhoz és az Oracle-éhoz hasonló strukturális kapcsolataik. Az Oracle adatbázisok Lawson által történő viszonteladása csak marginális az SAP által eladott Oracle adatbázisokhoz képest, míg a Microsoft minden esetben saját adatbázisait használja ERP-termékeire.

- (41) A Bizottság nem jelentheti ki továbbá, hogy az összefonódás csak az egyesült Oracle/PeopleSoft és az SAP koordinációját eredményezi-e. A piacmeghatározásról szóló szakaszban említett egyéb forgalmazók – Lawson, Intenia, IFS, QAD és Microsoft – megfelelő alternatíváknak tűnnek, mivel a Bizottság adatai, valamint az Oracle által a szóbeli meghallgatást (legutoljára 2004. szeptember 27-én) követően benyújtott adatkészlet szerint a fenti forgalmazók szoftvermegrendeléseket nyertek az érintett piacokon. Az egyesült Oracle/PeopleSoft és az SAP tehát nem lesz képes versenymagatartásuk tartós összehangolására.

HR- és FMS-megoldások és szoftverek a középső piaci szegmensben

- (42) A középső piaci szegmensben kínált HR- és FMS-szoftverek tekintetében jelentősen több piaci szereplő tevékenykedik e piacokon, mint a magas színvonalú HR- és FMS-megoldások piacain. A középvállalatok szállítói között az alábbiak említendők meg: Oracle, PeopleSoft, SAP, Lawson, Intenia, IFS, QAD, Microsoft MBS, sőt a Sage, SSA Baan, Unit4 Agresso (FMS és HR egyaránt); Hyperion, Systems Union vagy „Sun Systems” (csak FMS); Kronos, Ultimate, Midland, Meta4 és Rebus (csak HR). A középső piaci szegmens alkalmazásaira vonatkozóan nem áll rendelkezésre egyedi piacrészesedési bontás. Mindazonáltal a 2002-ben (az elemző jelentések alapján) elért összebevételek azt mutatják, hogy egy ilyen FMS-piacon világszerte az SAP maradna a legerősebb piaci szereplő, és második helyen az egyesült Oracle/PeopleSoft állna. Egyéb jelentős piaci szereplők között szerepelne a Sage, a Microsoft MBS, a Hyperion, a Systems Union és a Lawson. A középső piaci szegmens HR-megoldásai esetében az egyesült Oracle és PeopleSoft lenne a legerősebb piaci szereplő, majd szorosan utána az SAP következne. Egyéb fontos HR piaci szereplők között lenne a Kronos, a Lawson, a Sage és a Microsoft MBS.

- (43) Európai szinten az ügylet hatása az elemzők által 2002-re Európára jelentett átfogó bevételek alapján még kevesebb aggodalomra ad okot. Az FMS- és a HR-piacokon egyaránt az SAP helyzete erősebb lenne Európában, mint világszerte, az egyesült Oracle/PeopleSoft pozíciója viszont gyengülne. Az európai piacon, valamint a középső piaci szegmens HR- és FMS-szoftverei tekintetében egyaránt számos egyéb forgalmazó gyakorol versenynyomást az összefonódó felekre.
- (44) Az egyesült Oracle/PeopleSoftnak a középállalkozások igényeihez igazított és tipikusan azok által vásárolt HR- és FMS-alkalmazások piacain való korlátozott ereje, valamint az e piacokon ugyancsak tevékeny számos egyéb piaci szereplő miatt kizárható, hogy az ügylet a középső piaci szegmens HR- és FMS-alkalmazásainak piacain – e

piacok pontos meghatározásától függetlenül – a versenyre nézve aggodalomra adna okot.

V. KÖVETKEZTETÉS

- (45) A Bizottság megállapítja, hogy a tervezett összefonódás a magas színvonalú HR- és FMS-megoldások piacain, valamint a középső piaci szegmens HR- és FMS-szoftverei tekintetében nem teremtene vagy nem erősítene meg kizárólagos vagy kollektív erőfölényt. Következésképpen a Bizottság az összefonódási rendelet 2. cikkének (2) bekezdésével, valamint 8. cikkének (2) bekezdésével, illetve az EGT-megállapodás 57. cikkével összhangban az összefonódást a közös piaccal és az EGT-megállapodással összeegyeztethetőnek nyilvánítja.