

## **NOTAT**

Dato: 6. september 2017  
Sag: 17/04674-89  
Sagsbehandler: /HBK/MOM

### **Godkendelse af Visma Danmark Holding A/S' erhvervelse af enekontrol med Team Siri Holding ApS**

**KONKURRENCE- OG  
FORBRUGERSTYRELSEN**

#### **1. Transaktionen**

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen modtog den 26. maj 2017 en anmeldelse af Visma Danmark Holding A/S' erhvervelse af enekontrol med Team Siri Holding ApS, jf. konkurrencelovens § 12 b. Ifølge § 12 h, stk. 5, 3. pkt., løber fristerne i § 12 d, stk. 1 fra den dag, hvor styrelsen udover en fuldstændig anmeldelse har modtaget dokumentation for betaling af gebyret for anmeldelsen. Fristerne begyndte at løbe den 2. juni 2017. Den 10. juli 2017 blev parterne orienteret om beslutningen om en særskilt undersøgelse af fusionen, jf. § 12 d, stk. 1, 3. pkt., jf. stk. 2.

**ERHVERVSMINISTERIET**

Ved transaktionen erhverver Visma Danmark Holding A/S 100 pct. af ejerandelene og stemmerettighederne i Team Siri Holding ApS (i det følgende betegnes virksomhederne samlet som "parterne"). Visma Danmark Holding A/S erhverver dermed enekontrol over Team Siri Holding ApS, jf. konkurrenceloven § 12 a, stk. 1, nr. 2.

Det er Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vurdering, at fusionen mellem Visma Danmark Holding A/S og Team Siri Holding ApS ikke vil indebære, at den effektive konkurrence hæmmes betydeligt. Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har derfor godkendt Vismas Danmark Holding A/S' erhvervelse af enekontrol med Team Siri Holding ApS, jf. konkurrenceloven § 12 c, stk. 2, 1. pkt., jf. stk. 1.

#### **2. Parterne og deres aktiviteter**

Visma Danmark Holding A/S ("Visma") er et helejet datterselskab i den norske Visma-koncern, der har Visma Group Holding AS som moderselskab. Visma Group Holding AS er ultimativt ejet af kapitalfondene HgCapital, Kohlberg Kravis Roberts & Co. og Cinven, der ejer henholdsvis 36,5 pct., 28,6 pct. og 28,6 pct. af aktiekapitalen i selskabet. Kapitalfondene har fælles kontrol over Visma-koncernen<sup>1</sup>.

Visma udbyder en række forskellige it-løsninger hovedsageligt i de nordiske lande. I Danmark udbyder Visma blandt andet ERP-systemer (Enterprise Resource Planning) og dertil relaterede ydelser. ERP-systemer er software, der forbinder en række arbejdsprocesser i virksomheder. ERP-systemer indeholder typisk funktioner til håndtering af regnskab og

---

<sup>1</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 8. juli 2014 i sag COMP/M.7280, *HgCapital/KKR/Cinven/Visma*.

økonomi, fakturering, m.m. I Danmark udbyder Visma ERP-systemerne E-conomic og Dinero. E-conomic og Dinero anvendes primært af mindre, private virksomheder samt af revisorer og bogholdere, der udfører bogholderi på vegne af mindre, private virksomheder. Outsourcing af administrationen af interne virksomhedsprocesser til tredjeparter (fx revisorer og bogholdere) betegnes i branchen som "BPO" (Business Process Outsourcing).

Visma har via datterselskabet Visma Labs A/S desuden IP-retighederne til HR- og lønsystemet Epos. Epos er et system til håndtering af HR-data, work flow, rekruttering og lønbehandling, herunder ferieafregning og indbetaling af pension. Epos udbydes i Danmark af virksomheden Azets Employee A/S ("Azets") gennem en ikke-eksklusiv licensaftale med Visma. Azets er ultimativt ejet af HgCapital.

Team Siri Holding ApS ("Team Siri") er moderselskab for Bluegarden Holding A/S ("Bluegarden"). Bluegarden udbyder forskellige it-løsninger til administration af HR- og lønfunktioner, primært i de nordiske lande. I Danmark udbyder Bluegarden navnlig lønsystemerne DataLøn og MultiLøn. DataLøn og MultiLøn er udviklet til at dække private virksomheder og organisationers behov for lønbehandling, herunder ferieafregning og indbetaling af pension. DataLøn er udviklet primært til små virksomheder og organisationer, mens MultiLøn i højere grad er henvendt til mellemstore og store virksomheder og organisationer med mere komplekse behov. Bluegarden varetager desuden lønbehandling som en BPO-ydelse for en række virksomheder, der har valgt at outsource disse funktioner.

### **3. Jurisdiktion**

De deltagende virksomheder er på den ene side Visma og dennes ejere og på den anden side Team Siri. Ifølge det oplyste havde Visma og dennes ejere i 2015 en samlet omsætning på ca. [...] mio. DKK i Danmark. Team Siri havde i 2015 en omsætning på ca. [...] mio. DKK i Danmark.

Eftersom de deltagende virksomheders omsætning overstiger omsætningstærsklerne i konkurrencelovens § 12, stk. 1, nr. 1, er der tale om en fusion omfattet af konkurrencelovens regler om fusionskontrol.

### **4. De relevante markeder**

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har foretaget en række undersøgelser i forbindelse med behandlingen af fusionen. Styrelsen sendte indledningsvist en ikke-fortrolig version af anmeldelsen samt en række spørgsmål til de største udbydere af HR- og lønsystemer i Danmark samt til udvalgte udbydere af BPO-ydelser til administration af løn og regnskab.

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har også afholdt telefonmøder med udvalgte udbydere af HR- og lønsystemer og udvalgte udbydere af ERP-

systemer. Respondenterne i styrelsens markedsundersøgelse dækker langt hovedparten af efterspørgslen på de potentielle markeder for HR- og løn-systemer og ERP-systemer. Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har desuden afholdt telefonmøder med en række udvalgte udbydere af BPO-ydelser til administration af løn og regnskab.

Vurderingen i dette afsnit tager udgangspunkt i de undersøgelser, som Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har gennemført, parternes anmeldelse og supplerende oplysninger samt praksis fra tidligere sager.

#### 4.1. Produktmarkeder

I henhold til Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens og EU-Kommissionens praksis på it-området sondres der generelt mellem tre overordnede produktmarkeder: i) markedet for it-services, ii) markedet for computer hardware og iii) markedet for computer software<sup>2</sup>.

I henhold til EU-Kommissionens praksis, kan markedet for computer software segmenteres efter softwarens funktionalitet. Kommissionen skelner i denne forbindelse mellem i) infrastruktur-software (databaser og servere), ii) middleware (integrationsplatforme), iii) applikations-software og iv) operationssystemer og browser-software. Inden for applikations-software skelner Kommissionen imellem ”business application software” (også kaldet Enterprise Application Software ”EAS”) og software målrettet forbrugere<sup>3</sup>.

Kommissionen har i flere sager overvejet, om markedet for business application software kan segmenteres i forskellige kategorier baseret på softwarens mere specifikke funktion<sup>4</sup>. Herunder har Kommissionen i flere sager overvejet, om der inden for markedet for business application software kan afgrænses et relevant undermarked for ERP-systemer<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Jf. bl.a. Konkurrencerådets afgørelse af 25. februar 2009 om EQT V Limited og ATP's overtagelse af KMD A/S, Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens afgørelse af 19. september 2016 om godkendelse af Axcel IV's erhvervelse af Lessor Group, Kommissionens beslutning af 15. december 2014 i sag COMP/M.7458, *IBM/INF Business of Deutsche Lufthansa* og Kommissionens beslutning af 20. juni 2011 i sag COMP/M.6237, *Computer Sciences Corporation/iSoft Group*.

<sup>3</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 29. marts 2010 i sag COMP/M.5763, *Dassault Systemes/IBM DS PLM Software Business* og Kommissionens beslutning af 20. juli 2010 i sag COMP/M.5904, *SAP/Sybase*.

<sup>4</sup> Jf. bl.a. Kommissionens beslutning af 26. oktober 2004 i sag COMP/M.3216, *Oracle/Peoplesoft*, præmis 18 og Kommissionens beslutning af 20. juli 2010 i sag COMP/M.5904, *SAP/Sybase*, præmis 21.

<sup>5</sup> Jf. bl.a. Kommissionens beslutning af 27. november 2007 i sag COMP/M.4944, *SAP/Business Objects*, præmis 7.

Kommissionen har desuden overvejet, om markedet for computer software kan afgrænses efter brugernes behov<sup>6</sup>. En sådan afgrænsning kan fx afhænge af, hvor komplekse og/eller omfattende software-løsninger slutbrugerne har behov for.

I *SAP/Sybase* indikerede Kommissionens undersøgelser, at markedet for business application software kunne segmenteres i hhv. et i) low-end, ii) mid-end og iii) high-end marked<sup>7</sup>. Kommissionen foretog dog ikke en endelig afgrænsning af markedet i denne sag. I *Oracle/Peoplesoft* afgrænsede Kommissionen et relevant marked for ”*high-function HR and FMS*”<sup>8</sup> solutions”<sup>9</sup>, dvs. et marked for high-end softwareløsninger inden for HR- og økonomiadministration. Kommissionen afgrænsede i samme sag et relevant marked for ”*mid-market HR and FMS solutions*”<sup>10</sup>.

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har i tidligere sager fundet indikationer for, at der kunne afgrænses et relevant marked for HR- og lønsystemer, og at dette marked formentligt kunne segmenteres yderligere i et offentligt og et privat marked<sup>11</sup>. Styrelsens undersøgelser i *Axcels erhvervelse af Silkeborg Data A/S* indikerede også, at der kunne afgrænses et særskilt marked for økonomisystemer til regioner og kommuner i Danmark. Styrelsen lod dog den endelige markedsafgrænsning stå åben i den pågældende sag.

Ifølge parterne skal der ved vurderingen af fusionen tages udgangspunkt i de overordnede markeder for it-software og it-services. Ifølge parterne kan der inden for markedet for it-software formentligt defineres et marked for HR- og lønsystemer og et marked for ERP-systemer.

Parterne mener ikke, at det i forhold til denne fusion er muligt at opdele markedet for HR- og lønsystemer eller markedet for ERP-systemer i separate markeder baseret på service hhv. software. Hovedparten af de løsninger til administration af HR, løn og ERP-funktioner, der leveres og efterspørges i markedet, er ifølge parterne såkaldte ”*Software as a Service (SaaS)-løsninger*”, der består af både software og dertil knyttede services. Disse services er ifølge parterne ikke adskilte fra softwareproduktet, og indgår derfor i den samlede ydelse, der leveres og betales for.

---

<sup>6</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 20. juni 2011 i sag COMP/M.6237, *Computer Sciences Corporation/iSoft Group*, præmis 27.

<sup>7</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 20. juli 2010 i sag COMP/M.5904, *SAP/Sybase*.

<sup>8</sup> ”Financial Management Systems”

<sup>9</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 26. oktober 2004 i sag COMP/M.3216, *Oracle/Peoplesoft*, præmis 171.

<sup>10</sup> Jf. *Ibid*, præmis 172.

<sup>11</sup> Jf. Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens afgørelse af 19. september 2016 om godkendelse af Axcel IV’s erhvervelse af Lessor Group og Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens afgørelse af 16. april 2014 om godkendelse af Axcels erhvervelse af Silkeborg Data A/S.

Parterne har derudover angivet, at der ved afgrænsningen af det relevante marked for ERP-systemer bør tages udgangspunkt i et samlet marked for ERP-systemer. Parterne er af den opfattelse, at markedet for ERP-systemer hverken kan segmenteres efter kundestørrelse, kundetype eller funktionerne i ERP-systemet.

På baggrund af oplysningerne i sagen, har styrelsen taget udgangspunkt i potentielle separate markeder for henholdsvis HR- og lønsystemer og ERP-systemer. Derudover har styrelsen overvejet, om der, som en del af det overordnede marked for it-services, kan afgrænses et separat marked for BPO-ydelser til administration af henholdsvis løn og regnskab ved brug af computer software.

#### 4.1.1. HR- og lønsystemer

Baseret på tidligere praksis, samt oplysningerne i styrelsens markedsundersøgelse, har styrelsen i nærværende sag overvejet, hvorvidt et givent marked for HR- og lønsystemer kan segmenteres efter slutbrugers behov og/eller efter softwarens mere specifikke funktioner.

##### *Slutbrugernes behov*

Styrelsens markedsundersøgelse har samlet set bekræftet, at markedet for HR- og lønsystemer kan segmenteres i et privat og et offentligt marked.

Styrelsen har overvejet om et eventuelt privat marked for HR- og lønsystemer kan segmenteres yderligere efter slutbrugernes behov. En sådan segmentering kan tage udgangspunkt i slutbrugernes størrelse, fx en segmentering på små, mellemstore og store virksomheder. Alternativt kan segmenteringen tage udgangspunkt i slutbrugernes behov for kompleksitet i software-løsningen, fx en segmentering i low-end, mid-end og high-end software.

Flertallet af respondenterne i styrelsens markedsundersøgelse har angivet, at markedet for HR- og lønsystemer kan segmenteres på baggrund af slutkundernes kompleksitet. Respondenterne har oplyst, at slutkunders størrelse, dvs. antallet af ansatte i den pågældende virksomhed, udgør et relativt godt estimat for slutkunders kompleksitet. En segmentering baseret på små, mellemstore og store virksomheder, kan efter det oplyste formentlig tage udgangspunkt i i) virksomheder med 1-50 ansatte (små virksomheder), ii) virksomheder med 50-200 ansatte (mellemstore virksomheder) og iii) virksomheder med flere end 200 ansatte (store virksomheder).

### *Funktioner knyttet til systemerne*

Parterne har oplyst, at software til administration af løn ofte også vil indeholde funktioner til administration af HR-funktioner, fx planlægning af medarbejdernes tid. Styrelsen har overvejet, om software, der udelukkende anvendes til administration af HR-funktioner, men ikke til administration af løn, lægger et konkurrencemæssigt pres på parternes HR- og lønsystemer. ”Ren HR-software” kan fx indeholde funktioner såsom vagtplanlægning, registrering af arbejdstid, udviklingsplaner for medarbejdere, m.m.

Parterne er af den opfattelse, at udbudssubstitution medfører, at software til administration af HR-funktioner konkurrerer med software, der indeholder funktioner til administration af løn. Parterne har angivet, at der også set fra kundernes synspunkt er nær sammenhæng mellem funktionerne, da oplysninger fra et system inden for én funktion kan indgå som input i et system inden for en anden funktion.

For så vidt angår små virksomheder, har respondenterne i styrelsens undersøgelse generelt angivet, at software til administration af HR-funktioner ikke opfylder de samme behov hos virksomhederne som software til administration af lønfunktioner. Respondenterne angiver desuden, at det kræver indgående kendskab til national lovgivning om ferie og pension samt indgående kendskab til forskellige overenskomster at udbyde et system til administration af løn.

Oplysningerne i sagen viser, at HR- og lønsystemer beregnet til store og mellemstore virksomheder generelt består i en integreret ”suite” af funktioner, der relaterer sig til administration af både HR og løn. I nærværende sag har styrelsen ikke fundet det nødvendigt at overveje en snævrere segmentering af de eventuelle markeder for HR- og lønsystemer til store og mellemstore virksomheder.

### *Konklusion – HR- og lønsystemer*

Oplysningerne i sagen indikerer, at der inden for markedet for computer software kan afgrænses et særskilt marked for HR- og lønsystemer, og at dette marked formentligt kan segmenteres i et offentligt og et privat marked. Inden for det private marked kan der eventuelt afgrænses særskilte markeder for salg til hhv. små, mellemstore og store virksomheder. Oplysningerne i sagen indikerer, at et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små virksomheder ikke omfatter software, der udelukkende kan anvendes til administration af HR-funktioner.

Eftersom fusionen ikke vil hæmme den effektive konkurrence betydeligt, selv under den mest snævre, sandsynlige afgrænsning af markedet, kan den endelige afgrænsning af markedet dog stå åben i nærværende sag.

#### 4.1.2. ERP-systemer

Baseret på tidligere praksis og svarene i styrelsens markedsundersøgelse, har styrelsen i nærværende sag overvejet, hvorvidt et givent marked for ERP-systemer kan segmenteres efter slutbrugernes behov.

Respondenterne i styrelsens markedsundersøgelse har samlet set bekræftet, at markedet for ERP-systemer kan opdeles i hhv. et privat og et offentligt marked.

Respondenterne har desuden generelt angivet, at der kan sondres mellem ERP-systemer til virksomheder med simple behov og ERP-systemer til virksomheder med mere komplekse behov. Det skyldes ifølge respondenterne, at kunderne på sidstnævnte marked stiller krav om flere og mere komplekse funktioner i deres ERP-system. Virksomheder med mere komplekse behov vil desuden ofte have behov for individuel tilpasning af softwaren, ligesom det ofte vil være nødvendigt for disse virksomheder at udarbejde særlige løsninger, således at ERP-softwaren kan integreres med virksomhedens øvrige software-løsninger.

ERP-systemer beregnet til virksomheder med simple behov er derimod kendetegnet ved at være ”standard-løsninger”, hvor det typisk også er muligt at anvende standardløsninger for at integrere ERP-systemet med anden software. Svarene på markedsundersøgelsen indikerer, at antallet af ansatte ofte udgør et estimat for kundens kompleksitet, men at antallet af ansatte ikke er det afgørende kriterium i denne henseende.

#### *Konklusion – ERP-systemer*

Oplysningerne i sagen indikerer, at der inden for markedet for computer software kan afgrænses et særskilt marked for ERP-systemer, og at dette marked formentligt kan segmenteres i et offentligt og et privat marked. Inden for det private marked kan der eventuelt afgrænses særskilte markeder for simple (standardiserede) hhv. komplekse ERP-systemer.

Eftersom fusionen ikke vil hæmme den effektive konkurrence betydeligt, selv under den mest snævre, sandsynlige afgrænsning af markedet, kan den endelige afgrænsning af markedet dog stå åben i nærværende sag.

#### 4.1.3 BPO-ydelser til administration af løn

Virksomheder, der har behov for administration af løn, har mulighed for at erhverve et HR- og lønsystem og herefter selv forestå administrationen. Alternativt kan virksomheden vælge at antage ekstern bistand til administration af løn i form af en BPO-ydelse.

Efter parternes opfattelse konkurrerer BPO-udbydere på lige fod med software-udbydere om levering af løsninger inden for HR- og lønadmini-

stration. Parterne mener derfor, at udbydere af BPO-løsninger til lønadministration lægger et effektivt konkurrencepres på Bluegarden.

Kommissionen har tidligere fastslået, at der inden for it-servicemarkedet kan afgrænses et undermarked for udbud af BPO-løsninger<sup>12</sup>. Kommissionens undersøgelser i *Oracle/Peoplesoft* viste, at BPO-udbydere af high-end softwareløsninger inden for HR- og økonomiadministration ikke lagde et konkurrencemæssigt pres på softwareudbydere af disse løsninger<sup>13</sup>.

Respondenterne i styrelsens markedsundersøgelse har samlet set angivet, at BPO-udbydere inden for lønadministration kun i nogen grad kan ansues som konkurrenter til udbydere af software til lønadministration, og da kun i det omfang, at BPO-udbydere tilbyder lønadministration på konkurrerende udbyderes software. Respondenterne angiver samtidigt, at BPO-udbydere inden for lønadministration indgår i et kunde- og leverandørforhold til udbydere af software til lønadministration. I de fleste tilfælde vil slutkunden således betale softwareudbyderen direkte for brug af softwaren, mens BPO-udbyderen honoreres på timebasis.

Respondenternes oplysninger kunne indikere, at der eksisterer et selvstændigt marked for levering af BPO-ydelser til administration af løn, og at dette marked ikke er en del af et givent marked for HR- og lønsystemer.

Eftersom fusionen ikke vil hæmme den effektive konkurrence betydeligt, selv under den mest snævre, sandsynlige afgrænsning af markedet, kan den endelige afgrænsning af markedet dog stå åben i nærværende sag.

## 4.2. Geografiske markeder

### 4.2.1. HR- og lønsystemer

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har i tidligere sager anført, at det ikke kan udelukkes, at markedet for HR- og lønsystemer er nationalt<sup>14</sup>.

I Kommissionens afgørelse i *Oracle/PeopleSoft* indikerede Kommissionens markedsundersøgelser, at det geografiske marked for high-end softwareløsninger inden for HR- og økonomiadministration var globalt<sup>15</sup>. I samme sag fandt Kommissionen, at markedet for mid-end softwareløsninger inden for HR- og økonomiadministration formentligt kunne af-

---

<sup>12</sup> Jf. *Ibid.* Jf. også Kommissionens beslutning af 19. juni 2013 i sag COMP/M.6921, *IBM Italia/UBIS*, præmis 12.

<sup>13</sup> Jf. *Ibid.*, præmis 109.

<sup>14</sup> Jf. Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens afgørelse af 19. september 2016 om godkendelse af Axcel IV's erhvervelse af Lessor Group og Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens afgørelse af 16. april 2014 om godkendelse af Axcel's erhvervelse af Silkeborg Data A/S.

<sup>15</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 26. oktober 2004 i sag COMP/M.3216, *Oracle/PeopleSoft*, præmis 173-176.



grænses mere snævert geografisk, idet kunderne på dette marked typisk ikke er globale/internationale aktører.

Parterne har angivet, at markedet for HR- og lønsystemer som udgangspunkt kan afgrænses til et globalt eller europæisk marked. Ifølge parterne har markedsudviklingen inden for de seneste år medført, at it-markedet er blevet yderligere globaliseret.

Samtlige respondenter i styrelsens markedsundersøgelser har angivet, at markedet for HR- og lønsystemer kan afgrænses til Danmark. Det skyldes, at de nationale regler om løn og ferie samt nationale overenskomster kun gør det muligt for danske kunder at anvende lønsystemer udviklet til det danske marked. Respondenterne har desuden angivet, at det vil være meget tidskrævende og investeringstungt at om-programmere et udenlandsk HR- og lønsystem, således at systemet kan udbydes i Danmark. Oplysningerne i sagen indikerer således, at et eventuelt marked for HR- og lønsystemer er nationalt.

Eftersom fusionen ikke vil hæmme den effektive konkurrence betydeligt, uanset hvor snævert markedet afgrænses, kan markedsafgrænsningen i denne sag dog stå åben.

#### 4.2.2. ERP-systemer

EU-Kommissionen har i flere sager anført, at markedet for business application software muligvis er bredere end europæisk. I Kommissionens afgørelse i *SAP/Business Objects* fandt Kommissionen, at high-end markedet for "Business Analytics" software mindst kunne afgrænses til Europa<sup>16</sup>.

Parterne ses ikke at have taget stilling til, hvorledes markedet for ERP-systemer bør afgrænses geografisk.

Oplysningerne, der er fremkommet under styrelsens markedsundersøgelse, indikerer, at markedet for ERP-systemer muligvis er bredere end nationalt. Det skyldes, at ERP-systemer kan anvendes på tværs af landegrænser, ligesom cloud-løsninger har gjort det muligt for danske kunder at erhverve ERP-systemer fra udbydere i udlandet.

Samtidigt har flere respondenter i styrelsens markedsundersøgelse dog oplyst, at danske kunder umiddelbart har en præference for ERP-systemer på dansk, og at danske virksomheder kun i meget ringe omfang gør brug af ERP-systemer fra udenlandske udbydere.

---

<sup>16</sup> Jf. Kommissionens beslutning af 27. november 2007 i sag COMP/M.4944, *SAP/Business Objects*, præmis 17-18.

Eftersom fusionen ikke vil hæmme den effektive konkurrence betydeligt, uanset hvor snævert markedet afgrænses, kan markedsafgrænsningen i denne sag stå åben.

#### 4.2.3. BPO-ydelser til administration af løn

Parterne ses ikke at have taget stilling til, hvorledes et eventuelt marked for BPO-ydelser til administration af løn bør afgrænses geografisk.

Da revisorer og bogholdere, af de årsager, der er anført under punkt 4.2.1, typisk vil anvende dansk software til administration af løn, indikerer oplysningerne i sagen, at dette potentielle marked bør afgrænses nationalt.

Eftersom fusionen ikke vil hæmme den effektive konkurrence betydeligt, uanset hvor snævert markedet afgrænses, kan markedsafgrænsningen i denne sag dog stå åben.

### **5. Vurdering af fusionen**

Parterne er faktiske eller potentielle konkurrenter på et eventuelt marked for HR- og lønsystemer. Oplysningerne i sagen indikerer desuden, at HR- og lønsystemer og ERP-systemer er komplementære produkter, der udbydes på beslægtede markeder. Det er derfor relevant at vurdere, om fusionen giver anledning til konkurrencebegrænsende horisontale eller ikke-horisontale virkninger på disse markeder.

Udbydere af BPO-ydelser til administration af løn og regnskab anvender software fra udbydere af HR- og lønsystemer og ERP-systemer til at servicere slutkunderne. I denne forstand kan HR- og lønsystemer og ERP-systemer betragtes som input i leveringen af BPO-ydelser til administration af løn og regnskab. Det er derfor også relevant at vurdere, om fusionen giver anledning til ikke-horisontale virkninger i forhold til et eventuelt marked for BPO-ydelser.

#### 5.1. Horisontale virkninger – HR- og lønsystemer

Som nævnt udbyder Azets HR- og lønsystemet Epos i Danmark på baggrund af en ikke-eksklusiv licensaftale indgået med Visma som licensgiver.

Det følger af Kommissionens praksis, at salg under en licensaftale kun i visse tilfælde tilskrives licenstagere ved den konkurrenceretlige vurdering af en fusion<sup>17</sup>. Kommissionen har ved vurderingen af dette spørgsmål undersøgt, hvorvidt licenstagere i tilstrækkelig grad kan handle uafhængigt af licensgiveren på det relevante marked<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Jf. bl.a. Kommissionens beslutning af 27. juli 2011 i sag COMP/M.6278, *Take-da/Nycomed*, præmis 28 og Kommissionens beslutning af 13. februar 2012 i sag COMP/M.6381, *Google/Motorola Mobility*, præmis 72.

<sup>18</sup> Jf. *Ibid.*

I denne sag vurderer styrelsen, at omsætningen fra Azets' udbud af Epos-plattformen bør tilskrives Visma. Det skyldes særligt, i) at Visma ejer IP-rettighederne til Epos-plattformen, ii) at Visma er ansvarlig for at videreudvikle og opdatere Epos-plattformen, og iii) at licensaftalen mellem Azets og Visma [...].

På et eventuelt samlet marked for HR- og lønsystemer til private virksomheder besidder parterne ifølge styrelsens oplysninger en samlet markedsandel på ca. [30-40] pct., heraf Bluegarden ca. [30-40] pct. og Visma ca. [0-10] pct.

På et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små private virksomheder (virksomheder med færre end 50 ansatte) besidder Bluegarden ifølge styrelsens oplysninger en markedsandel på ca. [70-80] pct. Visma har ingen aktiviteter på et sådant potentielt marked, idet Epos-plattformen ikke anvendes af nogen virksomheder med færre end 50 ansatte. I forhold til vurderingen af horisontale overlap, giver Bluegardens høje markedsandele på et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små virksomheder derfor ikke anledning til fusionsspecifikke betænkeligheder.

På et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til mellemstore og store virksomheder (50 eller flere ansatte), besidder Bluegarden ifølge styrelsens oplysninger en markedsandel på ca. [10-20] pct. mens Visma besidder en markedsandel på ca. [0-10] pct., dvs. en samlet markedsandel på ca. [10-20] pct.

På trods af, at parternes samlede markedsandele efter fusionen er relativt høje på et eventuelt samlet privat marked for HR- og lønsystemer, vurderer Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen ikke, at dette vil hæmme den effektive konkurrence væsentligt.

For det første bemærkes, at parterne har oplyst at ca. [...] pct. af Bluegardens omsætning stammer fra salg til virksomheder med færre end 50 ansatte, mens Epos udelukkende anvendes af virksomheder med flere end 50 ansatte. På et eventuelt samlet privat marked for HR- og lønsystemer vurderes parterne derfor ikke umiddelbart at være nære konkurrenter.

For det andet fremgår det af oplysningerne i sagen, at kunder på markedet for HR- og lønsystemer til store og mellemstore virksomheder (dvs. virksomheder med 50 eller flere ansatte) har mulighed for at få leveret software af en række andre større nationale og internationale aktører, herunder KMD, Oracle, SAP og Axcel (Silkeborg Data A/S, Lessor og EG).

For det tredje har ingen respondenter i styrelsens markedsundersøgelse angivet, at de horisontale overlap i fusionen giver anledning til konkurrencemæssige betænkeligheder.

På baggrund af de foreliggende oplysninger, er det Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vurdering, at de horisontale overlap mellem parternes aktiviteter ikke medfører risiko for konkurrenceskadelige koordinerede eller ikke-koordinerede virkninger.

### 5.2. Ikke-horisontale virkninger – udbud af BPO-ydelser

Visma leverer ERP-systemer på det danske marked, mens Bluegarden både udbyder HR- og lønsystemer og BPO-ydelser til håndtering af løn. Efter fusionen vil Visma have mulighed for at udbyde administration af både regnskab og løn på Vismas egne software-løsninger.

Flere respondenter i markedsundersøgelsen har oplyst, at mindre virksomheder ofte vælger at outsource håndtering af løn og regnskab til den samme BPO-udbyder, da dette kan indebære en besparelse for virksomheden. Fusionen kan derfor give anledning til konkurrencemæssige betænkeligheder, i det omfang Visma efter fusionen vil være i stand til at udnytte sin portefølje af software-løsninger til at stille konkurrerende udbydere af BPO-ydelser ringere i konkurrencen. Styrelsen har i denne forbindelse overvejet, om Visma efter fusionen vil have mulighed for at afskærme markedet for BPO-ydelser til håndtering af løn og regnskab, fx ved at hæve licensprisen på software over for konkurrerende BPO-udbydere.

Parterne har oplyst, at de på et eventuelt marked for udbud af BPO-ydelser til administration af løn besidder en samlet markedsandel på ca. [10-20] pct. Parterne har oplyst, at de ikke har nogen aktiviteter i forhold til BPO-ydelser til administration af regnskab.

Flere respondenter i styrelsens markedsundersøgelse har oplyst, at BPO-udbydere er vigtige samarbejdspartnere og kunder for udbydere af ERP- og HR- og lønsystemer. Ifølge styrelsens oplysninger består ca. [70-80] pct. af Vismas direkte kunder på ERP-markedet af BPO-udbydere. Flere respondenter har desuden peget på, at gode relationer med BPO-udbydere er en meget væsentlig konkurrenceparameter for software-udbydere, da BPO-udbyderne i høj grad er med til at markedsføre softwareudbydernes produkter over for virksomhederne. Visma ville derfor risikere at miste et stort antal kunder og samarbejdspartnere, hvis de efter fusionen hævdede prisen på deres software over for BPO-udbyderne eller på anden vis diskriminerede konkurrerende BPO-udbydere.

Styrelsens oplysninger i sagen viser herudover, at BPO-udbydere relativt let vil kunne skifte til konkurrerende virksomheders software i tilfælde af en prisstigning på Vismas software. BPO-udbydere har allerede i dag typisk licens til at udbyde BPO-ydelser på software fra flere forskellige udbydere.

På baggrund af ovenstående vurderer Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen ikke, at Visma vil have mulighed for eller incitament til at afskærme markedet for udbud af BPO-ydelser til administration af løn eller regnskab efter fusionen.

### 5.3. Konglomerate virkninger – HR- og lønsystemer og ERP-systemer

Ifølge styrelsens oplysninger er markedet for HR- og lønsystemer og markedet for ERP-systemer beslægtede markeder, idet HR- og lønsystemer og ERP-systemer til en vis grad kan anskues som komplementære produkter. Komplementariteten skyldes, at virksomheder ofte vil have behov for både et HR- og lønsystem og et ERP-system, og at systemerne kan integreres med hinanden, således at data fra ét system automatisk overføres til det andet system.

Nogle af respondenterne i markedsundersøgelsen har angivet, at fusionen eventuelt vil kunne medføre konkurrenceskadelige konglomerate virkninger. Respondenterne har peget på, at Visma efter fusionen muligvis vil være i stand til at anvende sin styrke på markedet for ERP-systemer til at afskærme konkurrenter på markedet for HR- og lønsystemer.

For at konglomerate virkninger kan udgøre en betænkelighed ved en fusion, er det nødvendigt, at fusionsparterne besidder en høj grad af markedsmagt på mindst ét af de relevante markeder<sup>19</sup>.

Ud fra oplysningerne i sagen har styrelsen estimeret, at parterne besidder en markedsandel på ca. [30-40] pct. på et eventuelt samlet marked for HR- og lønsystemer til private virksomheder. Visma besidder en markedsandel på et eventuelt samlet marked for ERP-systemer til private virksomheder på ca. [0-10] pct.

På et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små, private virksomheder med færre end 50 ansatte, estimerer styrelsen, at Bluegarden besidder en markedsandel på ca. [70-80] pct.

På et eventuelt marked for ERP-systemer til små virksomheder med simple behov besidder Visma ifølge parterne en markedsandel på ca. [40-50] pct. [...]. Baseret på oplysningerne indhentet i forbindelse med markedsundersøgelsen estimerer styrelsen, at Vismas markedsandel på et eventuelt marked for ERP-systemer til små virksomheder med simple behov er ca. [...].

---

<sup>19</sup> Jf. Kommissionens meddelelse af 18. oktober 2008 om retningslinjer for vurdering af ikke-horisontale fusioner (2008/C 265/07) ("ikke-horisontale retningslinjer"), punkt 99.

I betragtning af parternes betydelige markedsandele på de potentielt relevante markeder for HR- og lønsystemer og ERP systemer til små virksomheder med simple behov, har styrelsen fundet det relevant at foretage en nærmere vurdering af, hvorvidt Visma efter fusionen vil have mulighed for og incitament til at afskærme markedet for HR- og lønsystemer og/eller markedet for ERP-systemer gennem ekskluderende strategier såsom bundling og/eller tying, samt om en sådan strategi vil komme konkurrencen og forbrugerne til skade.

#### *Muligheden for at afskærme markedet gennem bundling*

Styrelsen har dels overvejet, om Visma efter fusionen vil kunne integrere sine ERP-systemer fuldstændigt med Bluegardens lønsystemer, således at kunderne kun har mulighed for at erhverve én softwareløsning fra Visma, der indeholder både et ERP-system og et HR- og lønsystem. Hvis kunderne opnår en besparelse eller andre tekniske fordele ved at erhverve et fuldt integreret produkt fra Visma, vil konkurrenter på markedet for HR- og lønsystemer og/eller markedet for ERP-systemer potentielt ikke være i stand til at konkurrere effektivt med Visma, og markedet vil derved blive afskærmet fra konkurrence.

Styrelsen har desuden overvejet, om Visma efter fusionen vil kunne markedsføre sine ERP-systemer og HR- og lønsystemer til særligt favorable priser, hvis kunderne erhverver de to systemer sammen. En sådan strategi kan potentielt medføre, at kunderne mister incitament til at erhverve produkterne enkeltvis fra konkurrerende udbydere, hvorved konkurrenterne vil blive afskærmet fra markedet.

Som udgangspunkt vil en virksomhed kun have mulighed for at afskærme et marked gennem strategier om bundling, hvis de relevante produkter har en stor fælles kundekreds<sup>20</sup>.

Parterne har oplyst, at kun ca. [20-30] pct. af Vismas ERP-kunder anvender Bluegarden som leverandør af HR- og lønsystem. Parterne har desuden oplyst, at Vismas ERP-systemer og Bluegardens HR- og lønsystemer i betydeligt omfang henvender sig til forskellige kundesegmenter, hvilket er blevet bekræftet af oplysninger fra respondenter i styrelsens markedsundersøgelse. På baggrund af disse oplysninger, er det tvivlsomt, om Vismas og Bluegardens produkter har en tilstrækkeligt stor fælles kundekreds til, at Visma har mulighed for at afskærme markedet gennem bundling.

Oplysningerne i styrelsens markedsundersøgelse indikerer i øvrigt, at kunderne kun i meget ringe grad efterspørger HR- og lønsystemer og ERP-systemer som en samlet løsning. Tværtimod tyder meget på, at mar-

---

<sup>20</sup> Jf. *ibid* punkt 100.

kedsudviklingen, som følge af overgangen til cloud-baserede løsninger, går imod en modulbaseret tilgang, hvor kunderne ønsker at erhverve software fra forskellige udbydere. Cloud-baserede løsninger lanceres ofte med en såkaldt ”åben API”, der tillader, at tredjepartsudviklere af software har mulighed for at udvikle standardiserede integrationsløsninger til den pågældende software. Ved at erhverve software, apps og moduler fra forskellige udbydere og integrere dem gennem det åbne API, har kunderne mulighed for i højere grad at tilpasse deres softwareløsninger til deres individuelle behov. Bluegarden har oplyst, at de tidligere indgik i et partnerskab med Microsofts partner Norrig, hvor Microsofts ERP-system, Microsoft NAV, og Bluegardens DataLøn blev udbudt som en samlet løsning. Efterspørgslen efter det bundlede produkt viste sig imidlertid at være meget lav.

Oplysninger fra styrelsens markedsundersøgelse indikerer også, at pris ikke er den eneste relevante faktor ved kundernes valg af HR- og lønsystem. [...]. Det forekommer derfor tvivlsomt, om en prisbaseret bundlingstrategi vil kunne afskærme markedet effektivt.

På kort sigt indebærer en bundlingstrategi ofte, at de bundlede produkter bliver udbudt til en lavere pris. Bundling hæmmer som udgangspunkt kun den effektive konkurrence væsentligt, hvis strategien medfører, at den afskærmende virksomhed bliver i stand til på sigt at hæve priserne over for forbrugerne, uden at virksomheden bliver mødt med konkurrence fra nye konkurrenter, eller fra konkurrenter der genetablerer sig på markedet<sup>21</sup>. Som udgangspunkt vil det kun være muligt for den afskærmende virksomhed at fastholde prisstigninger, hvis adgangsbarriererne på de(t) relevante marked(er) er høje.

Oplysningerne fra styrelsens markedsundersøgelse indikerer, at adgangsbarriererne på et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små virksomheder er forholdsvist lave. Én respondent har således angivet, at 2-3 programmører i løbet af 3-4 måneder vil være i stand til at udvikle et brugbart HR- og lønsystem, der vil kunne håndtere i hvert fald de mest simple overenskomster og den mest simple regulering på det danske marked. [...].

Respondenter i styrelsens markedsundersøgelse har også oplyst, at markedet for ERP-systemer og markedet for HR- og lønsystemer er præget af innovation, og i øjeblikket undergår en udvikling fra mainframe-baserede teknologier og on-premise løsninger henimod cloud-baserede løsninger. For ERP-markedets vedkommende medfører denne udvikling, at markedet i højere grad internationaliseres. Styrelsens markedsundersøgelse har

---

<sup>21</sup> Jf. fx Kommissionens beslutning af 21. januar 2004 i sag COMP/M.3304, *GE/Amersham*, punkt 41.

således vist, at flere internationale aktører, såsom Oracle, SAP og Microsoft planlægger at lancere cloud-baserede ERP-systemer i Danmark inden for kort tid. For HR- og lønmarkedets vedkommende indebærer den igangværende udvikling blandt andet, at omkostningerne ved etablering og drift af et HR- og lønsystem mindskes. På sigt er der derfor udsigt til en endnu højere grad af potentiel konkurrence på de relevante markeder.

Det bemærkes afslutningsvist, at flere af Bluegardens konkurrenter på et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små virksomheder, også er aktive på andre segmenter af markedet for HR- og lønsystemer, fx segmenterne for store og mellemstore virksomheder. Selv hvis det skulle lykkes Visma at afskærme et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små virksomheder, vil disse konkurrenter fortsat være til stede på andre segmenter af markedet for HR- og lønsystemer. Baseret på oplysningerne fra styrelsens markedsundersøgelse, som således indikerer, at der er forholdsvist lave adgangsbarrierer på et eventuelt marked for HR- og lønsystemer til små virksomheder, er det styrelsens vurdering, at disse konkurrenter vil være i stand til relativt let at genetablere sig på segmentet for HR- og lønsystemer til små virksomheder, hvis prisstigninger gør det økonomisk attraktivt.

Oplysningerne om den nuværende konkurrencesituation, om adgangsbarriererne og om den potentielle konkurrence på markedet indikerer, at en afskærmende strategi ikke på sigt vil hæmme den effektive konkurrence på markedet for HR- og lønsystemer eller på markedet for ERP-systemer væsentligt.

På baggrund af ovenstående er det styrelsens vurdering, at fusionen ikke giver anledning til konkurrencemæssige betænkeligheder i forhold til bundling.

#### *Mulighed for at afskærme markedet gennem teknisk tying*

Teknisk tying refererer normalt til en situation, hvor ét produkt (det primære produkt) er designet på en sådan måde, at det kun fungerer - eller fungerer bedst, sammen med et andet produkt (det sekundære produkt), og ikke sammen med alternative produkter, som tilbydes af konkurrenter<sup>22</sup>.

Styrelsen har overvejet, om, Visma efter fusionen vil have mulighed for og incitament til at afskærme markedet for HR- og lønsystemer og/eller markedet for ERP-systemer ved at give Vismas egen software en konkurrencemæssig fordel i forhold til konkurrerende software. Visma vil fx potentielt kunne forbedre integrationsmulighederne mellem Vismas egne softwareløsninger i forhold til, hvad konkurrerende udbydere af software

---

<sup>22</sup> Jf. de ikke-horisontale retningslinjer, punkt 97.



kan opnå. Visma kan eventuelt også forringe integrationen mellem konkurrerende udbydere og Vismas software.

Samtlige respondenter i markedsundersøgelsen har oplyst, [...], anser de ikke teknisk tying for en relevant betænkelighed i nærværende fusion. En enkelt respondent har dog angivet, at teknisk tying på sigt kan udgøre en betænkelighed, såfremt Visma gennem bundling af sine produkter lykkes med at marginalisere de nuværende aktører på markedet for HR- og løn-systemer.

Samtlige respondenter i markedsundersøgelsen har oplyst, at en åben integrationsplatform udgør grundlaget for Vismas succes på det danske marked for ERP-systemer. Hvis Visma efter fusionen forringer eller fjerner integrationen til andre udbydere software, vil dette dels medføre, at Vismas ERP-produkter bliver mindre attraktive for kunderne, dels vil en sådan strategi gøre Visma mere sårbar i konkurrencen. En lukket tilgang på markedet vil således efter respondenternes oplysninger medføre, at Vismas ERP-systemer risikerer at miste relevans, i takt med at markedsudviklingen går imod mere åbenhed og fleksibilitet i forhold til integrationsmuligheder.

Ovenstående oplysninger forstærkes af det forhold, at kun ca. [20-30] pct. af Vismas ERP-kunder anvender Bluegarden som leverandør af HR- og lønsystem. De resterende [70-80] pct. af Vismas ERP-kunder anvender således et andet HR- og lønsystem end Bluegardens. Disse kunder vil have en interesse i, at integrationen mellem deres HR- og lønsystem og Vismas ERP-system fungerer optimalt. Såfremt integrationen forringes, vil kunderne have mulighed for at skifte til et andet ERP-system, der ikke hindrer integrationen til kundens HR- og lønsystem.

Baseret på de foreliggende oplysninger forekommer det ej heller sandsynligt, at Visma efter fusionen vil være i stand til at tilbyde en bedre integration mellem Vismas ERP-systemer og Bluegardens HR- og lønsystemer, end hvad konkurrerende udbydere kan opnå. Visma har oplyst over for styrelsen, at Vismas åbne API tillader alle eksterne udbydere af apps, software og moduler selv at udvikle integrationsløsninger til Vismas software. Der er som udgangspunkt ingen begrænsninger i eksterne leverandørers muligheder for at udvikle integrationsløsninger gennem det åbne API, og Visma har ikke oplevet, at udbydere af HR- og lønsystemer har efterspurgt en dybere integration til Vismas ERP-systemer.

Samlet set vurderer Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen ikke, at Visma efter fusionen vil have mulighed for at afskærme markedet for HR- og lønsystemer eller markedet for ERP-systemer gennem en strategi om teknisk tying.

### *Konklusion*

På baggrund af oplysningerne i sagen, er det Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vurdering, at fusionen ikke giver anledning til konkurrenceskadelige konglomeratvirkninger i form af bundling og/eller tying.

Det er derfor Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vurdering, at fusionen hverken giver anledning til konkurrenceskadelige horisontale, vertikale eller konglomerate virkninger på nogen af de berørte markeder.

### **6. Godkendelse**

Idet fusionen på baggrund af de foreliggende oplysninger ikke hæmmer konkurrencen betydeligt, har Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen godkendt fusionen, jf. konkurrencelovens § 12 c, stk. 2, 1. pkt., jf. stk. 1.

Godkendelsen er givet under forudsætning af, at de oplysninger, der kan tilskrives de deltagende virksomheder, er korrekte, jf. konkurrencelovens § 12 f, stk. 1, nr. 1.