



Ministerie van Financiën  
De heer ir. J.R.V.A. Dijsselbloem  
Postbus 20201  
2500 EE DEN HAAG

Onze referentie  
2013-00157595/LSCHE

Den Haag  
31 december 2013

**Betreft**

Reactie wetsvoorstel Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen

Geachte heer Dijsselbloem,

Graag maken wij gebruik van de mogelijkheid te reageren op het consultatiedocument van het wetsvoorstel Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen.

In het wetsvoorstel zijn vele bestaande beloningsregels voor de financiële sector samengevoegd en aangescherpt. Dit initiatief is een vervolgstap op een lange reeks maatregelen die zijn genomen met betrekking tot het beloningsbeleid, zowel door de financiële sector als vanuit regelgeving.

De aanscherpingen in het voorstel hebben tot doel om financiële ondernemingen te verplichten een beheerst beloningsbeleid te voeren en in het bijzonder om variabele beloning aan banden te leggen. Verzekeraars hebben de afgelopen jaren het beloningsbeleid al in lijn gebracht met maatschappelijke ontwikkelingen. Het voldoet aan de vereisten die aan een beheerst beloningsbeleid worden gesteld. In zijn rapportage van december 2011 heeft de Monitoring Commissie Governance Principes Verzekeraars reeds geconstateerd dat veel verzekeraars de noodzakelijke aanpassingen hebben gerealiseerd.

In onze brief aan u van 22 juli 2013 hebben wij diverse aandachtspunten benoemd met betrekking tot de voorgenomen maatregel tot beperking van de variabele beloning tot maximaal 20% van het vaste salaris. Wij willen niet onnodig in herhaling vervallen en verwijzen u daarom naar onze eerdere brief. Twee punten willen wij in deze reactie specifiek onder de aandacht brengen: een gelijk speelveld en het principe van ondernemersvrijheid.

Wij vinden het van groot belang dat het wetsvoorstel aansluit bij de Europese realiteit om een Europees gelijk speelveld te bevorderen en te voorkomen dat de Nederlandse financiële sector uit de sterk internationaal opererende markt wordt gedrukt. Europese bankenregels schrijven een maximum voor van 100% voor banken, dat in bijzondere omstandigheden kan oplopen tot 200%.

**Informatie:** dhr. mr. L.G. van der Scheer

Doorkiesnummer 0703338696 Fax rechtstreeks E-mail [l.vd.scheer@verzekeraars.nl](mailto:l.vd.scheer@verzekeraars.nl)

Bordewijklaan 2, 2591 XR Den Haag, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag, Internet [www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl)



Voor verzekeraars gelden deze maxima Europees niet.

Een gelijk speelveld binnen Nederland vinden wij eveneens belangrijk. Niet-Nederlandse verzekeraars kennen geen cap op variabele beloning. Ook pensioenfondsen zijn uitgezonderd van de voorgestelde maatregelen, terwijl zij andere financiële ondernemingen arbeidsvoorwaardelijk beconcurreren voor vergelijkbare functies.

Daarnaast vragen wij aandacht voor ondernemersvrijheid. Variabele beloning is bij uitstek een instrument dat daarvoor kan worden ingezet. Hoewel vooral de wijze waarop variabele beloning tot stand komt bepalend is voor de effectiviteit, speelt ook de hoogte ervan een rol. De politieke en maatschappelijke aandacht voor variabele beloningen is vooral gefocust op de nadelen. Hieronder noemen wij een aantal belangrijke voordelen:

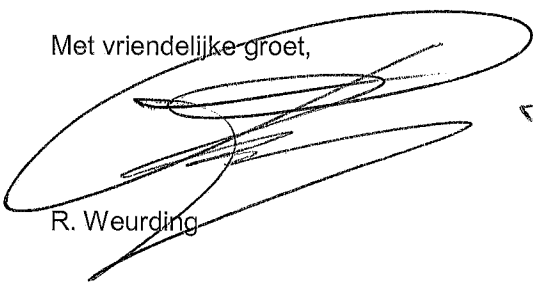
- Medewerkers die het meest bijdragen aan het succes van de onderneming kunnen via flexibele beloningsbestanddelen een eerlijke beloning krijgen ten opzichte van medewerkers die minder bijdragen.
- Variabele beloning kan goed worden ingezet voor kostenbesparing als het met de onderneming tijdelijk minder goed gaat.
- Met variabele loonbestanddelen kan ook de trouw van medewerkers worden bevorderd. Dat beperkt de kosten van werving, selectie en het inwerken van nieuw personeel.
- Beloning in aandelen en opties resulteert in een sterkere band met het bedrijf en daarmee in een betere motivatie.

In andere landen, bijvoorbeeld Amerika, wordt meer gekeken naar het voorkomen van excessen en verkeerde prikkels dan een generiek verbod/inperking van variabele beloning. Hiermee wordt het goede van variabele beloning behouden maar het schadelijke tegengegaan.

In de bijlage staat ons juridisch technische commentaar op alle voorgestelde maatregelen.

Wij verzoeken u onze aandachtspunten zorgvuldig af te wegen. Natuurlijk zijn wij graag bereid om deze brief nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



R. Weurding



## Bijlage: juridisch technische commentaar

Verhouding met de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft.

Blijft de Regeling Beheerst Beloningsbeleid ongewijzigd voortbestaan of worden er, bijvoorbeeld, regels opgenomen ten behoeve van een beheerst beloningsbeleid voor 'non identified staff'?

### Civilrechtelijke consequenties

#### Artikel 1:23

Dit artikel bepaalt dat privaatrechtelijke rechtshandelingen die in strijd zijn verricht met de bij of krachtens de Wft gestelde regels niet aantastbaar zijn (nietig of vernietigbaar ex 3:40 lid 2 B.W.), tenzij de Wft anders bepaalt.

Voorgesteld lid 2 heeft tot gevolg dat privaatrechtelijke rechtshandelingen die in strijd zijn verricht met de bij of krachtens hoofdstuk 1.7 Wft gestelde regels wel aantastbaar zijn. In de toelichting staat dat "de algemene regel van artikel 3:40, tweede lid, BW daarmee onverkort van kracht is ten aanzien van bedingen die strijdig zijn met normen van dwingend recht in hoofdstuk 1.7: deze zijn nietig." De toelichting motiveert niet waarom er in alle gevallen sprake is of zou moeten zijn van nietigheid. Van veel van de in hoofdstuk 1.7 opgenomen bepalingen kan gezegd worden dat deze de strekking hebben de financiële onderneming te beschermen (bijvoorbeeld artikel 1:123, 1: 126, 1:128, 1:129 Wft): niet nietigheid, maar vernietigbaarheid zou dan de sanctie moeten zijn.

In ieder geval leidt de sanctie nietigheid tot grote rechtsonzekerheid bij werknemer en werkgever. Arbeidsovereenkomsten die achteraf bezien in strijd met een beheerst beloningsbeleid zijn afgesloten zijn nietig en de werknemer zou dan zijn ontvangen salaris over (wellicht) jaren moeten terugbetalen.

Om de rechtszekerheid van werkgever en werknemer te vergroten zou hoe dan ook verduidelijkt moeten worden welke soorten rechtshandelingen nietig en welke vernietigbaar zijn.

### Aanwijzingsbevoegdheid

#### Artikel 1:75

Het voorgestelde onderdeel h maakt het mogelijk dat een toezichthouder ook de aan het hoofd van een groep als bedoeld in artikel 1:114 staande groepsmaatschappij een aanwijzing kan geven. De aanwijzing kan dus gegeven worden aan een moedermaatschappij van een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Verduidelijkt zou moeten worden dat de aanwijzing alleen gegeven kan worden bij niet naleving van hoofdstukken 1.7.2-1.7.6 Wft.

Het voorgestelde nieuwe vierde lid zet voor zover de aanwijzing betrekking heeft op Hoofdstuk 1.7 een streep door de hoofdregel dat een aan een persoon gegeven aanwijzing niet strekt tot aantasting van overeenkomsten tussen die persoon en derden (artikel 1:75 lid 3 Wft). De memorie van toelichting licht niet toe waarom een uitzondering op de hoofdregel wordt gemaakt.

### Definitie variabele en vaste beloning

#### Artikel 1:111

Uit dit voorgenomen artikel volgt, kort gezegd, dat variabele beloning alles is wat niet onder de definitie 'vaste beloning' valt. Omdat in de definitie van vaste beloning alleen de financiële onderneming wordt genoemd, is ook het vaste salaris bij een aan het hoofd van de groep staande groepsmaatschappij variabele beloning in de zin van artikel 1:111 Wft. Dit kan niet de bedoeling zijn.

De toelichting met betrekking tot de behandeling van pensioenbijdragen is onduidelijk. Wij nemen aan dat het werknemersdeel van de pensioenbijdrage in het geheel geen onderdeel is van de beloning. Ook is niet duidelijk waarom de werkgeversbijdrage buiten de vaste beloning valt.



#### Gelijk speelveld

Uit de memorie van toelichting volgt dat de minister voor ogen heeft een gelijk speelveld binnen Nederland te bewerkstelligen. Helaas werkt de voorgenomen regeling niet zo uit. Zeer binnenkort zullen de implementerende maatregelen van de Solvency II richtlijn worden geconsulteerd en deze verordeningen zullen naar verluidt net als de AIFM richtlijn specifieke voorschriften voor (variabele) beloning bevatten. Het is daarom gerechtvaardigd om verzekeraars op dezelfde manier te behandelen als beheerders van beleggingsinstellingen en icbe's, en internationale ontwikkelingen op dit gebied te volgen.

De minister geeft aan dat risico's van het beloningsbeleid zich overal kunnen voltrekken en niet enkel consequenties hebben voor een financiële onderneming in Nederland, zodat de bepalingen ook van toepassing zijn op entiteiten buiten Nederland. De minister neemt niet in aanmerking dat de meeste landen door implementatie van de FSB Principes voor een beheerst beloningsbeleid vergelijkbare beloningsregels hebben vastgesteld, zodat het risico op besmetting dus al is ondervangen. De minister licht niet toe waarom bedoelde regels in andere landen niet volstaan voor lokale groepsmaatschappijen en bijkantoren van Nederlandse groepen. De voorgenomen regels leiden er toe dat zowel financiële als niet-financiële dochterondernemingen en bijkantoren van Nederlandse verzekeraars of groepen ten opzichte van hun buitenlandse concurrenten worden benadeeld. Het is voor deze instellingen moeilijker de buitenlandse markt te betreden dan hun concurrenten, omdat het vanwege de op hen van toepassing zijnde strengere beloningsregels lastig is lokaal personeel te behouden en aan te trekken.

#### Uitleg reikwijdtebepalingen

##### Art. 1:113

Het is niet duidelijk hoe de plicht moet worden uitgevoerd dat dochters de regels toepassen. Is daar een grens aan? Welke sancties zijn er en binnen welk kader wordt dat beoordeeld?

Het eerste lid introduceert een verplichting voor financiële ondernemingen in Nederland. Het tweede lid introduceert een verplichting voor financiële ondernemingen waar dan ook ter wereld gevestigd. Is dat ook beoogd? En zo ja, waarom wordt dit onderscheid gemaakt en wat is de rechtvaardiging voor deze extraterritoriale werking?

##### Lid 2

Wij stellen voor de laatste volzin als volgt te formuleren:

*“met dien verstande dat aan de in die afdeling geregelde openbaarmakingsverplichting van de financiële onderneming ook in diens plaats door de financiële onderneming mag worden gegeven.”*

Art. 1:114 bepaalt dat een topholding er zorg voor moet dragen dat afdelingen 7.2-7.6 door alle tot de groep behorende rechtspersonen en vennootschappen worden toegepast. Wij nemen aan dat dit betekent dat deze groepsmaatschappijen deze regels toepassen, tenzij deze regels niet op hen van toepassing zijn omdat de norm zich niet tot hen richt of omdat zij expliciet zijn uitgezonderd. Kan de minister dit in de toelichting verduidelijken?

#### Bevoegde toezichthouder

##### Art. 1:115

Wij vragen ons af hoe deze bepaling zich verhoudt tot het groepstoezicht, dat uit hoofde van verschillende Europese richtlijnen wordt uitgeoefend, in het bijzonder met betrekking tot de bedrijfsvoering. Het is namelijk mogelijk dat op grond van de betreffende richtlijnen een andere, niet-Nederlandse, bevoegde toezichthouder wordt aangewezen. Laten de Europese richtlijnen in alle gevallen het stellen van dergelijke (aanvullende) regels toe? Hoe dient in dergelijke situaties te worden omgegaan met afwijkende buitenlandse regels?



#### Zorgplicht voorkomen ontwijkingsconstructies

Art. 1:116

In de artikelsgewijze toelichting staat dat met artikel 1:116 Wft artikel 94, eerste lid, onderdeel q van de richtlijn kapitaaleisen wordt geïmplementeerd. De tekst van artikel 94, eerste lid, onderdeel q gaat echter minder ver dan de tekst van het implementatieartikel 1:116 Wft en luidt: "*q) variable remuneration is not paid through vehicles or methods that facilitate the non-compliance with this Directive or Regulation (EU) No 575/2013.*" Artikel 94, eerste lid, onderdeel q bepaalt niet dat er op de financiële onderneming met zetel in Nederland of de moedermaatschappij met zetel in Nederland een zorgplicht rust om ervoor te zorgen dat geen gebruik wordt gemaakt van constructies of methoden die het ontwijken van de in hoofdstuk 1.7 opgenomen eisen mogelijk maken. Hier is dus geen sprake van richtlijnconforme implementatie. Evenmin wordt toegelicht waarom verder gegaan wordt dan de richtlijn.

#### Natuurlijke persoon werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de financiële onderneming

Volgens de toelichting valt onder het begrip 'natuurlijke personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de financiële onderneming' 'personen die worden ingehuurd'. Hoe moeten ondernemingen in dit verband omgaan met bijvoorbeeld advocaten, accountants en andere ingehuurde adviseurs? Wij nemen aan dat de beloningsregels niet van toepassing zijn op dergelijke adviseurs, omdat zij hun werkzaamheden niet verrichten onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming.

Geldt artikel 1:122, eerste lid ook voor 'impats'? Impats zijn buitenlandse werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben in hun thuisland en uitgezonden zijn om te werken voor een financiële onderneming met zetel in Nederland.

#### Beheerst beloningsbeleid

Art. 1:117

Lid 4

Is dit onderdeel niet overbodig, gelet op de bestaande bevoegdheid van art. 1:24, vierde lid Wft?

Art. 1:118

Lid 2

Wij stellen voor het woord "omvat" te vervangen door "beschrijft".

Art. 1:119

Lid 1

Wij stellen voor in de laatste zin de tekst van het huidige art. 86a Bgfo Wft consequent over te nemen en overeenkomstig de laatste zin als volgt te verwoorden:

*"Dit beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat de beloning van de personen op wie dit beleid van toepassing is leidt tot een onzorgvuldige behandeling van consumenten, cliënten en deelnemers."*

Art. 1:121

Lid 3

Aangezien in art. 1:121 concreet wordt aangegeven wat de inhoud zou moeten zijn van de publicatie door de onderneming, en dat de toelichting bijvoorbeeld ook aangeeft dat ten aanzien van de beschrijving van de bedrijfsonderdelen de publicatie algemeen kan blijven, vragen wij ons af of er ruimte is voor het stellen van nadere regels door de toezichthouder. Wij menen derhalve dat lid 3 geschrapt kan worden.



Art. 1:122

Lid 5

Wij hebben geconstateerd dat het wetsvoorstel de zorgen tracht te adresseren van internationaal opererende Nederlandse financiële groepen. Het Verbond ondersteunt de achterliggende gedachte van deze bepaling maar is van mening dat het internationale karakter van een groep naast het aantal natuurlijke personen dat werkzaam is buiten Nederland ook valt af te leiden uit de internationale activiteiten van deze groep. Met andere woorden, relevant voor het bepalen van het internationale karakter van de Groep is met name de vraag waar de klanten woonachtig zijn, (verzekerings)risico's gelegen zijn, waar de werknemers woonachtig zijn en waar een significant deel van de omzet wordt behaald. Het is voorts voor internationaal opererende groepen van groot belang om de benodigde internationale expertise te kunnen blijven aantrekken die nodig is om een internationale groep vanuit een Nederlandse holding te kunnen aansturen. In dat kader stelt het Verbond voor om artikel 1:122, lid 5 als volgt te formuleren:

" Indien de Groep zoals bedoeld in artikel 1:114 een significant deel van de omzet behaalt met hoofdactiviteiten in ten minste vijf landen buiten Nederland en minimaal 20% van alle onder de verantwoordelijkheid van de tot deze groep behorende rechtspersonen en vennootschappen werkzame natuurlijke personen gedurende ten minste drie van de afgelopen vijf kalenderjaren in hoofdzaak werkzaam waren buiten Nederland, bedraagt de variabele beloning van een natuurlijke persoon werkzaam onder verantwoordelijkheid van de aan het hoofd van die groep staande groepsmaatschappij ten hoogste het percentage, bedoeld in artikel 94, eerste lid, onderdeel g, onder i, eerste volzin, van de richtlijn kapitaalvereisten."

Naar mening van het Verbond zou de drempel van een significant deel van de omzet moeten worden gelegd op 30% van de totale Groepsomzet. Het Verbond treedt hierover graag met het Ministerie van Financiën in overleg."

Uit de tekst wordt niet duidelijk op welke 5 kalenderjaren dit onderdeel betrekking heeft.

Lid 6

Wordt in plaats van "verordening kapitaalvereisten" niet de "richtlijn kapitaalvereisten" bedoeld? Zie ook de toelichting bij dit artikel.

Art. 1:123

Waarom kan een financiële onderneming alleen in afwijking van artikel 1:122, eerste lid Wft in genoemde omstandigheden een hogere variabele beloning toekennen en niet ook in afwijking van artikel 1:122, tweede tot en met het vierde lid?

Het zou goed zijn hier nog enkele andere voorbeelden aan de Memorie van toelichting expliciet toe te voegen, zoals 'sterfhuisconstructies' (denk aan SNS Property Finance).

Art. 1:124

Lid 1

Uit de toelichting volgt dat *toekening* van variabele beloning die meer dan 20% bedraagt van de vaste beloning na 1 januari 2015 nog is toegestaan aan werknemers die daarop aanspraak kunnen maken op grond van voor 1 januari 2015 aangegane verplichtingen door de onderneming. Dit volgt echter niet uit de tekst van het voorgenomen artikel 1:124, eerste lid.

Waarom is het overgangsrecht niet ook van toepassing op de aan het hoofd van een groep als bedoeld in artikel 1:114 Wft staande groepsmaatschappij en de tot die groep behorende rechtspersonen en vennootschappen?

Wij stellen voor lid 1 als volgt te verwoorden:

"Artikel 1:122 is tot en met 31 december 2015 niet van toepassing op variabele beloningen die in



2015 worden toegekend en voortvloeien uit een door een financiële onderneming en haar dochterondernemingen en bijkantoren of een aan het hoofd van een groep als bedoeld in artikel 1:114 Wft staande groepsmaatschappij en de tot die groep behorende rechtspersonen en bijkantoren voorafgaand aan 1 januari 2015 aangegane verplichting.”

Wij nemen aan dat artikel 1:122 ook niet van toepassing is op variabele beloning (inclusief voorwaardelijke rechten op aandelen) die is toegekend met betrekking tot eerdere “performance” jaren dan 2016, maar die na 1 januari 2015 “uitbetaald” wordt. Voor dergelijke variabele beloning geldt immers dat er uitsluitend nog retrospectief beoordeeld dient te worden of nog steeds aan de performance criteria over de betreffende performance jaren is voldaan. Kan dit in de Memorie van toelichting worden verduidelijkt?

#### Art. 1:126

Wij vragen ons af hoe de bepalingen in dit artikel zich verhouden tot het ontslagrecht en sociale zekerheidswetgeving.

Wij zijn van mening dat ook vertrekvergoedingen in het algemeen vallen onder de rechten en belangen die art. 1 Eerste Protocol EVRM beoogt te beschermen. Hierbij geldt dat een belangrijke factor bij de bepaling van een vertrekvergoeding in het algemeen het aantal dienstjaren zal zijn. Het gaat hier niet om slechts de “hoop” op een vertrekvergoeding, het betreft hier in het algemeen een recht of belang dat al met de nodige zekerheid vaststaat. Wij vragen ons verder af of de inbreuk op dit eigendomsrecht gerechtvaardigd kan worden op de wijze waarop de minister dit doet in de toelichting (weliswaar daar gericht op variabele beloning). Het belang dat aan de zijde van de betrokken persoon aan de orde is, is derving van inkomsten. Naar onze mening gaat het te ver om een inbreuk op de belangen van de betrokken personen te rechtvaardigen met enkele algemene verwijzingen.

Hoewel in de toelichting ingegaan wordt op ‘falen’, leidt het artikel nog steeds tot veel rechtsonzekerheid voor beleidsbepalers. Bovendien ontbreekt in de toelichting het element van ‘verwijtbaarheid’. Dit zou toch een *conditio sine qua non* moeten zijn op grond van elementaire rechtsbeginselen.

Overigens is de maximering van vertrekvergoedingen al langere tijd in de Governance Principles van verzekeraars opgenomen en worden via het beginsel van *comply and explain* nageleefd. Een wezenlijk verschil in het kader van de verenigbaarheid met art. 1 Eerste Protocol EVRM is naar onze mening juist de ruimte die de Governance Principles laten voor *comply and explain*. Dit voorkomt dat sprake is van een inbreuk op het EVRM.

#### Lid 2

Een definitie van ‘bestuurder’ ontbreekt. Wat wordt precies onder een bestuurder verstaan? Het vennootschapsrechtelijke begrip of het “WOR”-begrip van bestuurder of een ander begrip?

#### Art. 1:127

##### Lid 2 onderdeel c

Voor wat betreft niet Nederlandse vennootschappen is het van belang of een onderneming beschikt over de wettelijke bevoegdheden (op grond van Nederlandse ofwel op grond van buitenlandse wetgeving) om de bedoelde bevoegdheden uit te kunnen oefenen. De toelichting lijkt uitsluitend betrekking te hebben op een puur Nederlandse situatie, maar het artikel kan ook betrekking hebben op niet-Nederlandse ondernemingen en vennootschappen. In die gevallen kan het zo zijn dat op grond van lokale regels de directie niet bevoegd is om bedoelde bevoegdheden uit te oefenen. Uitoefening van de bevoegdheden van art. 1:127 is dan lokaal niet te realiseren. Ook een aanwijzing aan de moedermaatschappij zal in deze situatie geen verandering kunnen brengen.



#### Art. 1:128

Hier wordt een norm geïntroduceerd die als criterium moet gaan gelden voor eventuele verlaging en/of terugvordering van variabele beloning, die voor velerlei uitleg vatbaar is: '*onbekwaamheid & incorrect gedrag*'. Weliswaar noemt de toelichting elementen, die helpen deze beoordelingsruimte in te vullen, zoals 'omvang van de schending', 'mate van screening/integriteitsgevoeligheid van de functie'. Het zou de rechtszekerheid helpen als een aantal voorbeelden genoemd zouden worden van gevallen (uit het verleden of hypothetisch), die er zeker wel onder zouden vallen en gevallen, die er beoogd worden niet onder te vallen.

#### Lid 2, onderdeel c

Indien en voor zover variabele beloning gekoppeld is aan persoonlijke targets, is het naar onze mening niet gewenst om vervolgens aanpassingen mogelijk te maken op basis van de resultaten van de onderneming. Dergelijke aanpassingen doen afbreuk aan het doel dat met het stellen van dergelijke targets wordt beoogd, namelijk het belonen van personen voor persoonlijke prestaties. Dit is anders, daar waar de variabele beloning direct is gekoppeld aan de prestaties van de onderneming.

Wij zijn van mening dat het niet gepast is een verplichting op te leggen om tot terugvordering over te gaan indien de resultaten van de onderneming zijn gedaald. Dit zou betekenen dat ondernemingen ook in een situatie waarin de resultaten goed, maar vergeleken met het voorafgaande jaar lager zijn, tot aanpassing van variabele beloning dient over te gaan. Het zou kunnen aanzetten tot van jaar tot jaar hogere winstgevendheid, teneinde te voorkomen, dat gekort wordt op de variabele beloning. Dit lijkt nu juist het nemen van risico's (om tot winstverhoging jaar op jaar te komen) en/of fraude (met de cijfers) in de hand te werken.

#### Lid 4

Het is juridisch naar onze mening niet mogelijk en in ieder geval ongewenst om de bepalingen van art. 1:128 lid 1 tot en met 3 van toepassing te verklaren op alle in lid 4 genoemde ondernemingen, aangezien het wetsvoorstel hierdoor extraterritoriale werking krijgt.

#### Lid 5

In veel gevallen zal het juridisch niet mogelijk zijn voor de financiële onderneming dan wel de onderneming die aan het hoofd van de groep staat om naleving van de verplichtingen af te dwingen bij alle in dit onderdeel genoemde ondernemingen. Zie tevens ons commentaar bij art. 1:128 lid 2 onderdeel c.