

TIAS

SCHOOL FOR
BUSINESS AND SOCIETY



THE DUTCH FEMALE BOARD INDEX 2020

Prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers

© 2020

Het copyright van dit onderzoek behoort toe aan Prof. dr. Mijntje Lückerath. De resultaten mogen via andere bronnen verspreid worden en de oorspronkelijke weblink naar het rapport mag op websites e.d. geplaatst worden, mits in beide gevallen auteur- en bronvermelding wordt toegepast.

Table of contents

Inhoudsopgave

Nederlandse samenvatting (Dutch Summary)	4
I. MEEST OPVALLENDE RESULTATEN FEMALE BOARD INDEX 2020.....	4
II. MANNEN EN VROUWEN IN RVB EN RVC.....	4
III. ALGEMENE KENMERKEN, TEVENS GESPLITST NAAR GESLACHT.....	7
IV. STATUS WETSVOORSTEL QUOTUM RVC.....	7
Vrouwenquotum ongemerkt iets verhoogd, niet zonder gevolgen.....	8
Introduction	11
Terminology.....	11
Description data and methodology.....	11
Status Dutch quota law	12
Female directors	14
Appointments and resignations.....	14
Companies with female directors	17
Compliance with Dutch Quota law	20
Directors characteristics: age, tenure and nationality	21
Average age of all and new directors.....	21
Average Tenure of resigned directors.....	22
Nationality of directors.....	23
Appendix	25
The Author	28

Nederlandse samenvatting (Dutch Summary)

De Nederlandse 'Female Board Index© 2020' (Lückerath-Rovers, 2019) geeft voor het dertiende jaar een overzicht van de vrouwelijke vertegenwoordiging in de Raden van Bestuur (RvB) en Raden van Commissarissen (RvC) van alle Nederlandse NVs die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. De bedrijven worden gerangschikt naar het percentage vrouwen in hun gezamenlijke RvB en RvC (zie bijlage).

In de rangschikking is een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de RvC en de RvB, vanwege het wetsvoorstel om ondernemingen te verplichten minimaal 1/3 van de zetels (33%) in de RvC door een vrouw te laten bezetten (het "quotum"). Dit quotum geldt niet voor de RvB. Tot 1 januari 2020 was er nog een wettelijk streefgetal van 30% voor zowel de RvB als de RvC voor alle grote NVs. Dit streefgetal is per 1 januari vervallen. Het voorontwerp voor het wetsvoorstel ligt moment bij de Raad van State voor advies. Het voorontwerp van het wetsvoorstel wordt nader beschreven onder IV. Status van het wetsvoorstel

I. MEEST OPVALLENDE RESULTATEN FEMALE BOARD INDEX 2020

De hiernavolgende resultaten geven zowel inzicht in de verdeling mannen/vrouwen, als inzicht in de karakteristieken van de huidige populatie bestuurders en commissarissen (leeftijd, nationaliteit, benoemingstermijnen), ongeacht geslacht.

- **De percentages vrouwelijke bestuurders en commissarissen zijn beiden gestegen, respectievelijk van 9% naar ruim 12% en van 27% naar 30%**
- **De in 2019 ingezette stijging van het aandeel vrouwelijke bestuurders zet door, net als vorig jaar was ruim een op de vier benoemingen van een bestuurder een vrouw. Dit betekent wel dat nog steeds een ruime meerderheid van alle bestuurdersbenoemingen man is: 3 van de 4.**
- **Bij 15 ondernemingen is nu minimaal 33% van de RvB én minimaal 33% van de RvC vrouw. In 2019 waren dit nog er nog zes.**
- **Bij 70 ondernemingen zonder vrouwelijke bestuurder, zijn dit jaar wel 17 nieuwe (mannelijke) bestuurders benoemd**
- **Van de 94 beursondernemingen voldoen nu 51 aan het voorgestelde quotum van minimaal 33% vrouwen in de RvC. De 43 ondernemingen die niet voldoen moeten gezamenlijk 54 vrouwen benoemen.**
- **Het SER-advies van minimaal 30% vrouwen in de RvC, waar het kabinet mee heeft ingestemd, is in het voorontwerp van het wetvoorstel verhoogd naar minimaal 33% (zie voor een nadere duiding zie tekst na de resultaten)**

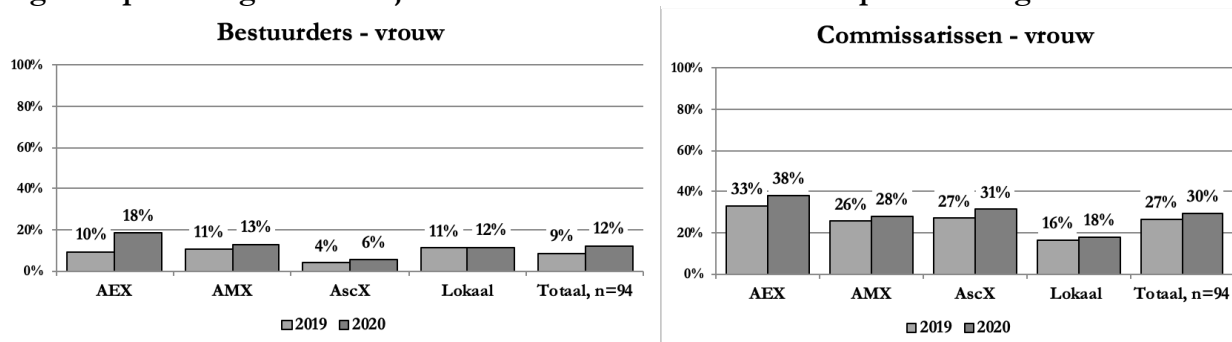
II. MANNEN EN VROUWEN IN RVB EN RVC

Stand per 31 augustus 2020,

1. **Het aantal vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde ondernemingen stijgt naar 28 (van de 225 = 12,4%). In 2019 was nog 8,5% van de bestuurders vrouw.** Bij de 94 ondernemingen in de Female Board Index werden dit jaar elf vrouwelijke bestuurders benoemd, maar twee vertrokken er ook. Relatief de meeste vrouwelijke bestuurders zitten bij de 21 AEX-bedrijven (19%), de minste (6%) bij de 22 AScX-bedrijven. (zie Figuur 1)
2. **29,5% van de commissarissen is een vrouw, dit is ook een stijging ten opzichte van 2019 (26,8%)**
Er zijn 501 commissarissen bij de 94 ondernemingen, waarvan nu 148 vrouw. Ook hier hebben de AEX-ondernemingen relatief de meeste vrouwelijk commissarissen (38%), maar de

AMX en AscX hebben ook gemiddeld rond de 30% vrouwelijke commissarissen (resp. 28 en 31%). De lokale fondsen in de Female Board Index blijven achter met slechts 18%.

Figuur 1 percentage vrouwelijk bestuurders en commissarissen per beurssegment



3. 51 van de 94 Nederlandse beursondernemingen (54%) voldoen per 31-8-2020 aan het voorgestelde Nederlandse quotum van minimaal 33% vrouw in de RvC

Bij AEX voldoen 18 van de 21 Nederlandse beurs NVs, bij de AMX 12 van de 21. ABNAMro, Adyen en Unibail-Rodamco-Westfield NV voldoen nog niet. Voor Unibail-Rodamco-Westfield gelden overigens wel bijzondere omstandigheden, aangezien de aandelen geplitst zijn in een Franse SE (in de AEX) als Nederlandse NV (op Euronext, niet in AEX), zogenaamde staple-shares of tweeling-aandelen. De Franse SE voldoet wel aan het quotum (4/9), de Nederlandse NV niet.¹ De lokale fondsen, dit zijn ook de kleinere fondsen waarvan een groot deel van de NVs niet als grote NV kwalificeert, voldoen het minst vaak aan het quotum: slechts 9 van 30 voldoen aan de minimumeis van 33%.

4. De 43 ondernemingen die niet voldoen zouden gezamenlijk 54 vrouwelijke commissarissen benoemen (uitgaande van de huidige omvang van de RvC).

Voor de meeste ondernemingen (33) betekent dit één vrouwelijke commissaris benoemen, voor negen ondernemingen betekent dit het benoemen van twee vrouwelijke commissarissen en voor één onderneming (Envipco) betekent drie extra vrouwelijke commissarissen.

5. 28,2% van alle nieuwbenoemde bestuurders is een vrouw, dit is hoger dan in 2019 (24,1%) en een record voor de afgelopen tien jaar.

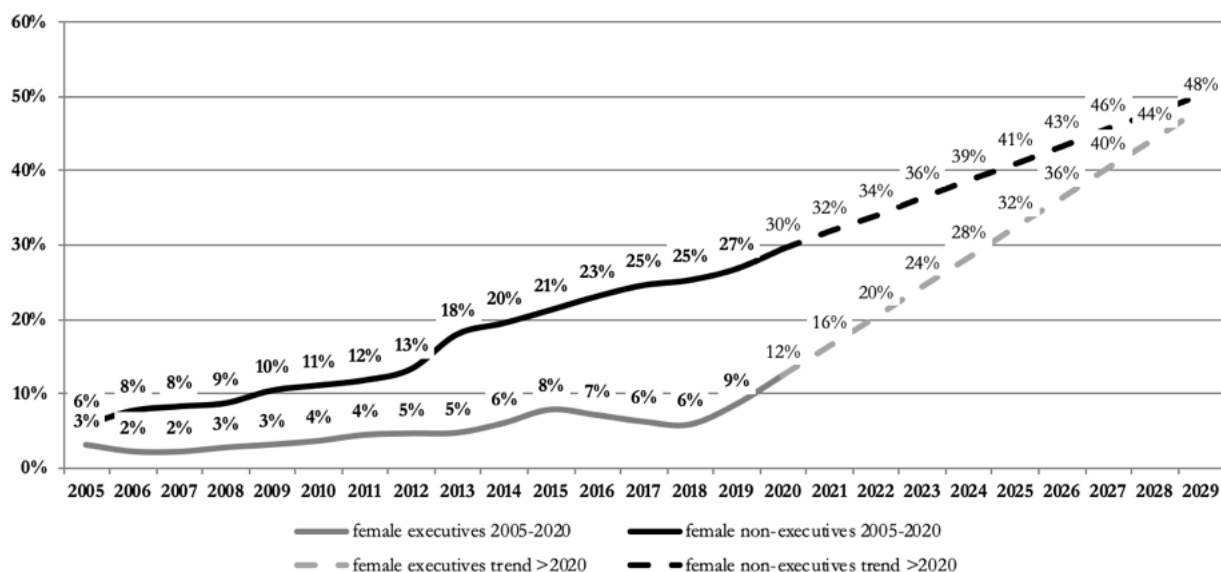
In het afgelopen jaar zijn er 39 nieuwe bestuurders benoemd waarvan elf vrouwen.

¹ In juli 2020 kopte meerdere media dat van AEX-fondsen alleen ABNAMro van de nog niet voldeed aan het quotum. Bijvoorbeeld de NOS: "Bijna alle AEX-bedrijven voldoen aan vrouwenquotum, behalve ABN Amro" <https://nos.nl/artikel/2340759-bijna-alle-aex-bedrijven-voldoen-aan-vrouwenquotum-behalve-abn-amro.html>. Dit op basis van onderzoek van Eumedion. <https://www.eumedion.nl/actueel/nieuws/avaseizoen-2020-zonder-discussie-op-ava-recordaantal-voorstellen-verworpen.html>. Dit is dus anders dan de resultaten in deze Female Board Index 2020 waarbij drie AEX-ondernemingen nog niet voldoen: ABNAMro, Adyen en Unibail-Rodamco-Westfield N.V.. Het verschil met het onderzoek van Eumedion komt voort uit 1) Adyen reeds toegezegd zou hebben dit jaar nog een vrouw te benoemen en 2) Unibail wordt door Eumedion niet meegenomen als AEX-onderneming omdat in de AEX het Franse deel (SE) van Unibail is opgenomen en niet het Nederlandse deel (sinds 2018 als Nederlandse NV) dat ook op de beurs wordt verhandeld. <https://www.eumedion.nl/clientdata/215/media/clientimages/Evaluation-AGM-season-2020-def.pdf?v=200715081923>

In deze Female Board Index is ervoor gekozen 1) Adyen ook als non-compliant te bestempelen aangezien er nog geen benoeming heeft plaatsgevonden en 2) Unibail NV. als AEX-fonds te behandelen ondanks dat Eumedion terecht de Nederlandse genoteerde NV niet meeneemt als het in de AEX-opgenomen onderdeel van het bedrijf. Ook Glass Lewis (stemadviesbureau) neemt het Nederlandse deel van Unibail mee als AEX-onderneming: <https://www.glasslewis.com/board-gender-diversity-hard-quota-introduced-in-the-netherlands/> Overigens voldoet het Franse deel wel aan het quotum met vier vrouwen van de negen commissarissen.

6. **42,4% van alle nieuwbenoemde commissarissen is een vrouw, ook dit is (wederom) hoger dan in 2019 (37,5%).**
In het afgelopen jaar zijn er 85 nieuwe commissarissen benoemd waarvan 36 keer een vrouw.
7. **ASR en Nedap nemen de eerste plek over van DSM in de Female Board Index met het hoogste % vrouwen (50%) in de gecombineerde RvC en RvB. Bij ASR is 67% van de RvB vrouw en 40% van de RvC. Bij Nedap is in beide raden het aandeel mannen en vrouwen gelijk verdeel (50:50)**
De laatste plaats is voor Envipco met geen enkele vrouw in de gecombineerde RvB en RvC van acht personen (waarvan drie nieuwe benoemingen in 2019/2020). Daarna volgt op de 93^e plaats Kiadis Pharma met geen vrouwen in een gecombineerde RvB en RvC van zeven personen. Op een gedeelde 92^e plaats staan AND International Publishers en Neways met geen vrouwen op een totaal van zes. Vorig jaar stond Flow Traders nog op de laatste plaats met nul vrouwen op een totaal aantal bestuursleden en commissarissen van acht. In de AvA van 2019 zei voorzitter RvC Drok daar nog over dat ‘ze niet de hoofdprijs van de minister zouden krijgen op het gebied van man/vrouw diversiteit’.² Ondanks dat Flow Traders nog niet voldoet aan de minimumeis voor de RvC, werd in juni 2020 wel een vrouwelijke bestuurder benoemd en staan ze in de Female Board Index niet meer op de laatste plaats.
8. **16 ondernemingen (17%) hebben geen enkele vrouw in RvB en/of RvC**
70 ondernemingen (74%) hebben geen vrouw in de RvB en 20 ondernemingen (21%) hebben geen vrouw in de RvC.
9. **Bij de 70 ondernemingen zonder vrouwelijke bestuurder, zijn dit jaar 17 nieuwe (mannelijke) bestuurders benoemd.** Onder andere Aegon, ASMI, BAM en JDE Peets benoemden een mannelijk bestuurder in een all-male board. Bij de 20 ondernemingen zonder vrouwelijke commissarissen zijn dit jaar drie (mannelijke) commissarissen benoemd, waaronder twee bij Envipco en één bij Value8.
10. **Werkelijke ontwikkeling in de periode 2005-2020, en doorzetten trend na 2020**
In de figuur is te zien dat de stijgende lijn die in Female Board Index 2019 werd ingezet in het aandeel vrouwelijke bestuurders in 2020 is doorgezet. Als deze lijn zich voorzet zoals in de voorgaande twee jaren dan wordt gemiddeld 30% vrouwelijke bestuurders over alle ondernemingen rond 2025 behaald (de onderbroken onderste lijn).

² [https://www.flowtraders.com/sites/flow-traders/files/agm/2019/190729%20-%20Proces-verbaal%20akte%20AVA%202019%20Flow%20Traders%20NV%20\(afschrift\)%20197766-3-4858%20v0.1.pdf](https://www.flowtraders.com/sites/flow-traders/files/agm/2019/190729%20-%20Proces-verbaal%20akte%20AVA%202019%20Flow%20Traders%20NV%20(afschrift)%20197766-3-4858%20v0.1.pdf)



III. ALGEMENE KENMERKEN, TEVENGS GESPLITST NAAR GESLACHT

11. **De gemiddelde commissaris is 60,9 jaar oud (2019: 61,5). De gemiddelde bestuurder is 54,0 jaar oud (2019: 53,5 jaar).**

De gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke bestuurders is 50,8 jaar (2019: 50,0) en van de vrouwelijke commissarissen 57,4 (2019: 57,8 jaar). Dat is resp. 3,7 en 4,9 jaar jonger dan hun mannelijke collega's (resp. 54,5 en 62,3 jaar oud).

12. **De zittende bestuurders zijn gemiddeld 5,4 jaar (2019: 6,2) geleden benoemd. Commissarissen 4,0 jaar geleden (2019: 4,5)**

De gemiddelde zittingsduur voor de zittende vrouwelijke bestuurders is 3,2 jaar korter dan voor mannen (2,6 vs 5,8). Dit wordt uiteraard beïnvloed door de benoemingen in de afgelopen twee jaar. Vrouwelijke commissarissen zitten nu gemiddeld 1,0 jaar korter in de RvC (3,3 vs 4,3)

13. **Vertrekkende bestuurders vertrokken gemiddeld na 5,5 jaar. Commissarissen na 6,4 jaar**

Vrouwelijke commissarissen vertrokken na gemiddeld 4,9 jaar. Dit is gemiddeld 1,9 jaar eerder dan het gemiddelde bij de mannen (6,8 jaar). De twee vertrekkende vrouwelijke bestuurders vertrokken na gemiddeld 3,5 jaar, dit is later dan het gemiddelde bij de mannen (8,5 jaar).

14. **31% van de bestuurders is niet-Nederlands. Dit is 43% voor de commissarissen**

Vrouwen komen relatief veel vaker uit het buitenland dan mannen. 52% van de vrouwelijke commissarissen komt uit het buitenland. Dit is 39% bij de mannen. 43% van de vrouwelijke bestuurders komt uit het buitenland, dit is 29% bij de mannen. Ook dit jaar was 50% van de nieuwe vrouwelijke commissarissen niet-Nederlands, maar voor het eerst komt ook de meerderheid van nieuwe mannelijke commissarissen uit het buitenland (57%).

IV. STATUS WETSVOORSTEL QUOTUM RVC

In september 2019 verscheen het SER advies 'Diversiteit in de Top. Tijd voor versnelling' met daarin onder andere het advies voor een wettelijk quotum van minimaal 30% vrouwen in de RvCs van beursgenoteerde ondernemingen. Op 7 februari 2020 maakte het kabinet bekend

dat het de aanbevelingen van de SER integraal overneemt.³ Van 15 april 2020 tot 14 mei lag vervolgens het voorontwerp van het wetsvoorstel open voor consultatie.⁴ Het wetsvoorstel voor het verplichte quotum ligt sinds 15 juli 2020 bij de Raad van State voor advies. Hierna vindt behandeling plaats in de Tweede en Eerste Kamer, waarna het de bedoeling is dat de wet in 2021 zijn beslag zou moeten krijgen.

Het voorstel voor het nieuwe artikel 142b BW (zie tekstkader) is samengevat als volgt:

- 1) Het quotum is op alle beursvennootschappen van toepassing. Dus niet alleen op de grote beursvennootschappen zoals dat nog wel van toepassing was bij het tot 1 januari 2020 wettelijk streefgetal (lid 1)
- 2) Minimaal 1/3 van de RvC (33%) moet bestaan uit mannen en minimaal 1/3 van de RvC uit vrouwen (lid 2). Twee verschillen met het voorheen geldende wettelijke streefcijfer: a) het wettelijk streefcijfer was 30% (en niet 33%) en b) het wettelijk streefcijfer had óók betrekking op de RvB.
- 3) Als het totale aantal leden van de RvC niet door 3 deelbaar is wordt **het naastgelegen hogere getal** dat wel door 3 deelbaar is, genomen voor de vaststelling van het aantal leden. (lid 2) Tabel 1 geeft weer wat dit concreet betekent voor de verschillende omvang van RvCs
- 4) Deze bepaling geldt niet voor een RvC die uit 1 persoon bestaat (lid 2)
- 5) Benoemingen in strijd met deze wet zijn nietig (lid 2), maar tasten rechtsgeldigheid besluiten niet aan (lid 5).
- 6) Nietigheid niet van toepassing op herbenoemingen (lid 2)
- 7) Het voorstel is om na vijf jaar de wet te evalueren en wederom een horizonbepaling op te nemen: acht jaar na inwerkingtreding vervalt de quotumregeling. (MvT⁵)

Vrouwenquotum ongemerkt iets verhoogd, niet zonder gevolgen

Opvallend in het voorontwerp wetsvoorstel is dat het SER-advies minimaal 30% vrouwen adviseert en deze 30% is overgenomen door het kabinet. Het voorontwerp van het wetsvoorstel vereist dat minimaal 1/3 van de RvC vrouw is, derhlave 33%. Dit verschil lijkt onopgemerkt en in debatten, in de media (zie bijvoorbeeld NOS, 15 juli 2020 en FD, 7 augustus 2020), maar ook in bijvoorbeeld reacties op de consultatie, wordt nog steeds verwezen naar minimaal 30%.

De afwijking van het SER-advies en de instemmende kabinetsreactie wordt in de memorie van toelichting niet nader geduid. In de 26 reacties⁶ op het voorontwerp lijkt het verschil met het SER-advies door vrijwel geen van briefschrijvers opgemerkt, of wordt het in ieder geval niet benoemd. Een aantal partijen, waaronder accountantskantoor PWC en Talent naar de Top, refereert nog gewoon aan de 30% in plaats van aan de 1/3 danwel 33%. Andere partijen noemen wel de eenderde-eis maar het feit dat dit afwijkt van het SER-advies wordt volledig genegeerd. Slechts drie reacties maken melding van het verhoogde quotum. De Vereniging voor Effectenuitgevende Organisaties (VEUO) merkt op dat er een niet nader gemotiveerde afwijking is van het SER-advies en de bijbehorende kabinetsreactie. VNO-NCW constateert dat het voorstel van 1/3 niet aansluit op de 30% van het SER-advies, en laat het daar verder bij. De FNV geeft aan dat door de keuze voor tenminste een derde vrouwen en een derde

³ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/02/07/kabinet-aan-de-slag-met-diversiteit-in-de-top>

⁴ <https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv>, Voorontwerp modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

⁵ <https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv>, Toelichting modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

⁶ <https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv/reacties>

mannen het percentage iets wordt verhoogd, maar dat dit gezien de relatief kleine aantallen nauwelijks effect zal hebben.

De constatering van de FNV dat deze verhoging nauwelijks effect zal hebben lijkt op het eerste gezicht te kloppen (zie Tabel 1). Omdat er nu eenmaal geen halve vrouwen te benoemen zijn, moet in beide percentages het aantal te benoemen vrouwen naar boven worden afgerond. Dat betekent bijvoorbeeld dat in een RvC van twee of drie personen zowel bij 30%- als een 33%-eis één vrouw benoemd moet worden, bij een RvC van vier tot zes personen minimaal twee vrouwen en bij een RvC van zeven tot negen personen minimaal drie vrouwen. Het iets verhoogd percentage heeft gevolgen voor een RvC van tien óf dertien personen. Als de minimumeis 30% is, moeten in een RvC van tien personen er minimaal drie vrouw zijn, maar als de minimumeis 33% is, moeten dit er minimaal vier zijn. Bij een RvC van dertien is volgens het SER-advies vier voldoende, maar moeten het er vijf zijn volgens het voorontwerp wetvoorstel. Dit is niet alleen verwarrend maar raakt ook daadwerkelijk een aantal ondernemingen. Heineken, AholdDelhaize, Unilever en Philips hebben bijvoorbeeld tien commissarissen, JDE Peets heeft er dertien.⁷

Tabel 1. Verplicht aantal en percentage vrouwen in RvC a.g.v. wetsvoorstel

Omvang RvC	Minimum aantal vrouw en/of man (1/3=33%)	Percentage in de praktijk
1	nvt	
2	1	50%
3	1	33%
4	2	50%
5	2	40%
6	2	33%
7	3	43%
8	3	38%
9	3	33%
10	4	40%

Artikel 142b BW (tekst uit voorontwerp d.d. 15 april)⁸

1. Dit artikel is van toepassing op een vennootschap met een raad van commissarissen waarvan aandelen of certificaten van aandelen zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt als bedoeld in artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht in Nederland.
2. Zolang de raad van commissarissen niet voor ten minste een derde van het aantal leden uit mannen bestaat en voor ten minste een derde van het aantal leden uit vrouwen, kan een persoon wiens benoeming de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de raad van commissarissen niet evenwichtiger zou maken, niet tot commissaris worden benoemd, tenzij sprake is van een herbenoeming. Indien het aantal leden van de raad van commissarissen niet door drie deelbaar is, wordt het naastgelegen hogere getal dat wel door drie deelbaar is in aanmerking genomen voor de vaststelling van het aantal leden bedoeld in de vorige zin. De vorige zinnen gelden niet indien de raad van commissarissen bestaat uit één persoon.
3. Indien toepassing is gegeven aan artikel 129a, zijn de vorige leden van overeenkomstige toepassing op bestuurders.
4. Leden 2 en 3 zijn niet van toepassing in geval van een tijdelijke aanstelling overeenkomstig artikel 349a lid 2 of artikel 356 onder c.
5. De nietigheid van een benoeming wegens strijd met lid 2 of lid 3 heeft geen gevolgen voor de rechtsgeldigheid van de besluitvorming waaraan is deelgenomen.

⁷ Op dit moment hebben Heineken, AholdDelhaize, Unilever en Philips alle vier al vier vrouwelijke commissarissen en in de praktijk heeft de stijging van het percentage nu dus geen effect. Voor JDE Peets betekent het dat zij in de toekomst één of twee vrouwen extra moeten benoemen, aangezien ze nu nog maar drie vrouwelijk commissarissen hebben.

⁸ Zie <https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv>, Voorontwerp modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

Introduction

The Dutch Female Board Index© 2020 presents an overview of the presence of women in the executive boards and supervisory boards (together: 'the Board') of Dutch listed companies per August 31st 2020. The companies are ranked by the percentage women in the Board. An analysis has been made of the differences between female directors and male directors (characteristics such as age and nationality of the female directors have been compared with same characteristics of their male colleagues).

Terminology

In the Netherlands the two-tier governance model is dominant. For convenience sake in this study supervisors ('commissarissen') are called 'non-executive directors' although this term is not normally used in the Dutch two-tier board structure. In this study directors in the executive board are referred to as the 'executive directors' and both the executive directors and the non-executive directors jointly are called 'directors'. In this study, for international purposes both the executive board and the supervisory board are analysed jointly, as separate analyses for both boards are made.

Description data and methodology

This investigation covers 94 Dutch listed companies that are statutory located in The Netherlands. Listed companies at the Euronext Amsterdam other than Dutch NVs (for example ArcelorMittal, AirFranceKLM and Shell) are not included in the investigation so the Dutch situation can be analysed without the influence of foreign legal systems, governance models and cultural differences. Also listed investment funds like Triodos Greenfund or Kempen Orange Fund are excluded. In total 94 listed companies remain in this year's analysis, in 2019 88 companies were included. Newly listed are for example JDE Peet's and Prosus.

The data on the composition of the executive board and the supervisory board per 31st August 2020 was collected mainly using chamber of commerce data and the website of the companies. Appointments and resignations that were announced but not yet effective per August 31st were not taken into account, unless the board seat is otherwise empty (a vacancy) and the successor is already known.⁹ Only statutory directors are taken into account, for example directors referred to as member of the Management Board but who are not in the Chamber of Commerce as statutory director are excluded.

⁹ For this year Ruud Joosten is appointed as CEO of BAM as per September 1st 2020. His predecessor Rob van Wingerden left in April 2020.

Status Dutch quota law

While the previously applicable Target Law automatically ceased on January 2020 and a new Quota Bill has not yet passed through the legislation process in Dutch Parliament, the Dutch law, at this moment (August, 2020), does not include specific requirements for an equal representation of both sexes in the boards.

2013

In 2013 a law for a more balanced composition of both the executive as the supervisory board of larger companies, including non-listed companies, became effective. The minimum target has been set at 30% for both the Executive as the Supervisory Boards. Companies that did not meet the target should explain the reasons why they did not succeed and how to resolve this. No further sanction. Therefor this is a Target Law. The legislation was temporary and automatically ceased to exist as per January 1st 2016.

2016

While the targets were far from being met in 2016, and the target Law ended automatically, a new proposal to reinstall the law was proposed in January 2016.¹⁰ The law became effective on April 13th, 2017, and targets should now be met by 2020 after which date the law again would automatically end.¹¹

2018/2019

In 2018 the Social and Economic Council of the Netherlands (SER) was asked by the Minister of Education, Culture and Science and the Minister of Social Affairs and Employment to provide the government and parliament with an advice regarding gender diversity.¹² One of the specific questions related to the possible measurement the government could take to enforce the presence of female directors. This advice was published on September, 20 2019.¹³

2020

On February 7th, 2020 Dutch parliament announced that it fully adopts the recommendations of the SER.¹⁴ From April 15, 2020 to May 14, the preliminary draft of the bill was open for consultation.¹⁵ Subsequently, on July 15th 2020, the proposal for the mandatory quota has been submitted to the Council of State for advice (reference W16.20.0246/II).¹⁶ After this, it will be discussed in the House of Representatives and the Senate, after which it is intended that the law should be implemented in 2021.

There are four major changes in the SER-advice fo when compared to previously mentioned Target Law:

First, the proposed Quota Law applies to listed companies only (less than 100) instead of all large NVs (approximately 5,000 companies). However, this also means that listed companies that were exempted before from the Target Law (because they do not meet the criteria of a large NV) are now also required to meet the quotum. Furthermore, all so-called large companies are obliged to set ambitious target figures themselves to promote gender diversity in their Supervisory Board, Executive Board and the sub-top.

¹⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/nieuws/2016/01/15/opnieuw-wettelijk-streefcijfer-voor-vrouwen-en-mannen-in-bestuur-ondernemingen>

¹¹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/03/24/wettelijk-streefcijfer-mannen-en-vrouwen-in-bestuur-ondernemingen-van-kracht>

¹² <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviesaanvragen/diversiteit-in-de-top.pdf>

¹³ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/diversiteit-in-de-top.pdf>

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/02/07/kabinet-aan-de-slag-met-diversiteit-in-de-top>

¹⁵ https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv_Voorontwerp_modernisering_NV_recht_en_evenwichtiger_man/vrouw_verhouding

¹⁶ <https://www.raadvanstate.nl/adviezen/>

- Second, the proposed Quota Law only applies to the Supervisory Board of these listed companies and no longer applies to the Executive Board.
- Third, instead of the 30% target, the proposed Quota Law has set a minimum requirement at 33% (“one third of the supervisory board members”).
- Fourth, the Quota Law has more severe consequences than the Target Law. Companies that have not yet reached 33% may only appoint a woman for a vacant position. Otherwise, there will be a sanction: annulment of the appointment (“the empty seat”).

The deviation from the SER advice and the consent of parliament is not further specified in the explanatory memorandum. Most of the 26 responses¹⁷ to the preliminary draft do not mention the difference with the SER-advice seems. A number of parties, including accountants firm PWC and Talent to the Top, still refer to the 30% instead of the 1/3 or 33%. Other parties mention the one-third requirement, but the fact that this deviates from the SER-advice is completely ignored. Only three responses mention the increased quota. The Association for Securities Issuing Organizations (VEUO) notes that there is an unclarified deviation from the SER-advice and the accompanying government response. The Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW, the largest employers' organisation in the Netherlands) mentions that the proposal of 1/3 is not in line with the 30% of the SER-advice, but leaves it at that. The labor union FNV indicates that the choice of to have at least one third women and one third men will slightly increase the percentage, but that given the relatively small numbers this will hardly have any effect.

The FNV's observation that this increase will hardly have any effect appears to be correct at first sight (see Table 1). Because there are no half women to be appointed, the number of women to be appointed must be rounded up in both percentages. This means, for example, that in a Supervisory Board of two or three people, one woman must be appointed for both 30% and a 33% requirement, at least two women must be appointed for a Supervisory Board of four to six people and a Supervisory Board of seven to nine people at least three women. The slightly increased percentage has consequences for a Supervisory Board of ten or thirteen people. If the minimum requirement is 30%, there must be a minimum of three women in a Supervisory Board of ten people, but if the minimum requirement is 33%, this must be at least four. In the case of a Supervisory Board of thirteen, according to the SER advice, four is sufficient, but five must be according to the preliminary draft bill. This is not only confusing, it actually affects a number of companies. Heineken, AholdDelhaize, Unilever and Philips, for example, have ten supervisory directors, JDE Peets has thirteen.¹⁸

Table 1. Actual number of required female non-executive relative to board size

Supervisory Board Size	Minimum required number female directors (1/3=33%)	Actual percentage required
1	nvt	
2	1	50%
3	1	33%
4	2	50%
5	2	40%
6	2	33%
7	3	43%
8	3	38%
9	3	33%
10	4	40%

¹⁷ <https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv/reacties>

¹⁸ At the moment Heineken, AholdDelhaize, Unilever and Philips all have four female supervisory directors and in practice the increase in the percentage has therefore no effect. For JDE Peets it means that in the future they will have to appoint one or two more women, as they now only have three female members.

Female directors

On August 31st 2020 the total number of executive directors at the 94 listed companies is 225. The total number of non-executive directors is 501. This section shows the percentage of female directors in the executive and supervisory board. This section also shows the difference in appointments and resignations of male and female directors.

Female directors in 2020

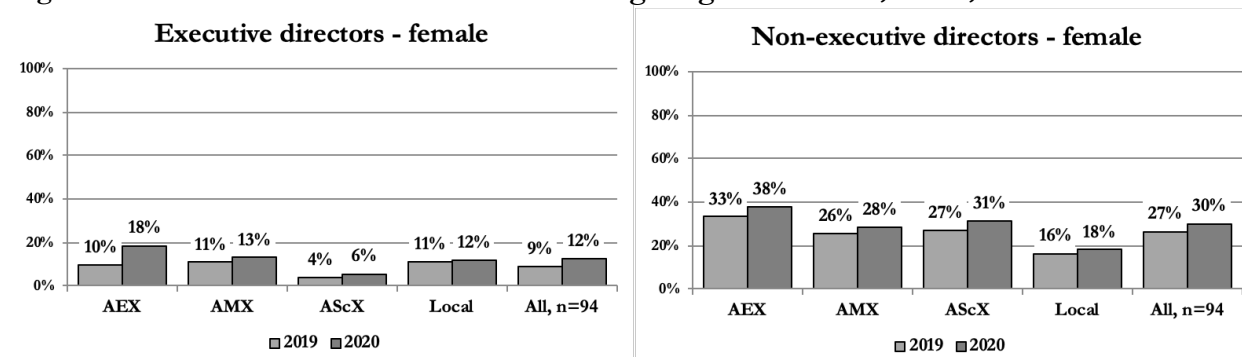
Table 2 shows the number of female directors as of August 31st, 2020. Of the 726 directors (executives and non-executives) 176 are female (24.2%, 2019: 21.0%) This is the weighted average of 28 female executive directors (12.4%, 2019: 8.5%) and 148 female non-executive directors (29.5% 2019:26.8%).

Table 2. Female directors Female Board Index 2016-2020

	2016 n=83		2017 n=85		2018 n=90		2019 n=88		2020 n=93	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
total directors	653		669		691		668		726	
-of which female	117	17.9%	126	18.8%	129	18.7%	140	21.0%	176	24.2%
total executive directors	212		209		228		213		225	
-of which female	15	7.1%	13	6.2%	13	5.7%	18	8.5%	28	12.4%
total non-executive directors	441		460		463		455		501	
-of which female	102	23.1%	113	24.6%	116	25.1%	122	26.8%	148	29.5%

Figure 1 shows the percentage of female executive (left) and non-executive directors (right) for each of the four exchange segments (Large Cap Index: AEX, Midkap Index: AMX, de Small Cap Index: AScX and the remaining local funds). Please note: the comparison with 2019 is based on the same 94 companies in this year's Female Board Index, and as if the same composition of the Indices is applicable. (In reality the composition of the Indices changes each year in March). The increase in female executive directors is mainly caused by the AEX-companies, whereby the percentage increase from 10% in 2019 to 18% in 2020.

Figure 1. Female directors in four exchange segments: AEX, AMX, AScX and Local



Appointments and resignations

Table 3 shows the appointments and resignations, divided by gender. The relative proportion of women among all new directors increased from 21.4% in 2018, 33.3% in 2019 to 38.2% in 2020. The percentage of **appointed female executive** directors shows a steady increase from 8.3% in

2017 to 28.2% in 2020. The number of **resigned female executive directors** (two) is equal to last year.

Also this year the percentage of newly **appointed female non-executive directors** increased again from 37.5% in 2019 to 42.4% in 2020. 0 shows the names and companies of the 46 newly appointed and 17 resigned female executive and non-executive directors.

Table 3. New board members and resignations

	FBI 2017 n=85		FBI 2018 n=90		FBI 2019 n=88		FBI 2020 n=94	
	#	%	#	%	#	%	#	%
APPOINTMENTS								
total new directors	88		112		93		124	
-of which female	19	21.6%	24	21.4%	31	33.3%	47	37.9%
total new executive directors	24		44		29		39	
-of which female	2	8.3%	5	11.4%	7	24.1%	11	28.2%
total new non-executive directors	64		68		64		85	
-of which female	16	25.0%	19	27.9%	24	37.5%	36	42.4%
RESIGNATIONS								
total resigned directors	71		109		85		94	
-of which female	7	9.9%	20	19.2%	12	14.1%	17	18.1%
total resigned executive directors	26		37		36		30	
-of which female	2	7.7%	5	13.5%	2	5.6%	2	6.7%
total resigned non-executive directors	45		66		49		64	
-of which female	5	11.1%	15	22.4%	10	20.4%	15	23.4%
Net change male directors	6		4		-11		0	
Net change female directors	11		4		19		30	

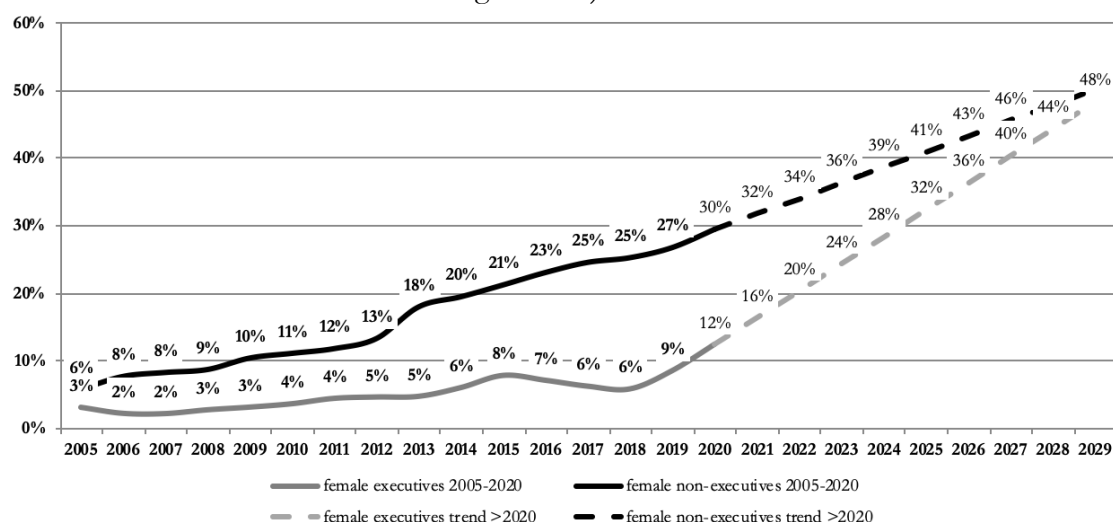
Table 4. Appointments and resignations August 2019 till August 2020

New Appointments 2020		Resignations 2020		tenure
Executives		Executives		
Adyen	Swart	ARCADIS	Kuijlaars	1.9
Ahoid Delhaize	Knight	Holland Colours	Kleinsman	5.2
ASR	van Melick			
ASR	De Graaf			
Beter Bed	Reijnen ^a			
Euronext	Huis in 't Veld			
Flow Traders	Achmann			
KPN	Garssen			
KPN	Snoep			
NEDAP	van der Sluis			
Signify	Mariani			
Non-Executives		Non-Executives		
ABNAMRO	Griffith	ABNAMRO	Roobeek	8.5
AEGON	Ramsay	Beter Bed	Reijnen ^a	0.6
Ahoid Delhaize	Weir	Boskalis	Haaijer	3.6
ALFEN	Oudenbroek	Porceleyne Fles	van Oort	9.0
ASMI	de Virgillis	DSM	Haynes	8.0
ASR	Van Vollenhoven	Euronext	Gunther	3.9
Avantium	Jou	Heijmans	Boumeester	10.0
Beter Bed	Van Hussen	ICT Automatisering	Van der Werf	1.6
Beter Bed	Schipperheijn	IMCD	Van Nauta Lemke	4.1
Boskalis	Jones-Bos	Signify	Lee	3.2
CM.com	Tannemaat	Stern	Brummelhuis	4.0
Corbion	Haaijer	Unilever	Ma	6.3
Corbion	Schmitz	VALUE8	Van Gaal	2.7
Core Laboratories	Eeuwijk	Vastned	Bax	8.2
Eurocommercial Prop.	Laglas	Wolters Kluwer	Russo	3.7
Euronext	Rachou			
FASTNED	Bax			
FASTNED	van Mens			
FORFARMERS	Den Otter			
Heijmans	Knape-Vosmer			
IMCD	Diele-Braun			
IMCD	Hebert			
ING	Verhagen			
JDE Peets	Hovde			
JDE Peets	Richards			
JDE Peets	Tan			
Just EatTakeaway	Burr			
KPN	Guillouard			
Ordina	Menssen			
Prosus	Girotra			
Prosus	Xu			
Randstad	Potier			
Signify (PHILIPS LIGHTING)	Knapp			
TKH	Schoningh			
Van Lanschot	Bergstein			
Wolters Kluwer	Vandebroek			

^a Gabrielle Reijnen resigned from the Supervisory Board Beter Bed to become CFO at Beter Bed

Figure 2. Real growth since 2005, and trend from 2020

(source: percentages from each year’s Female Board Index, composition of listed companies and total number of directors therefore might differ).



Companies with female directors

Companies with female directors

The percentage of companies with a female director in one of the two respective boards has increased from 74 to 78, however due to the larger sample (from 88 to 94 this year), relatively, the percentage slightly decreases from 84% to 83%. The percentage companies with at least one female executive director increased from 19% in 2019 tot 26%, whereas the percentage of companies with at least one female non-executive director slightly decreases to 79% (2019: 81%).

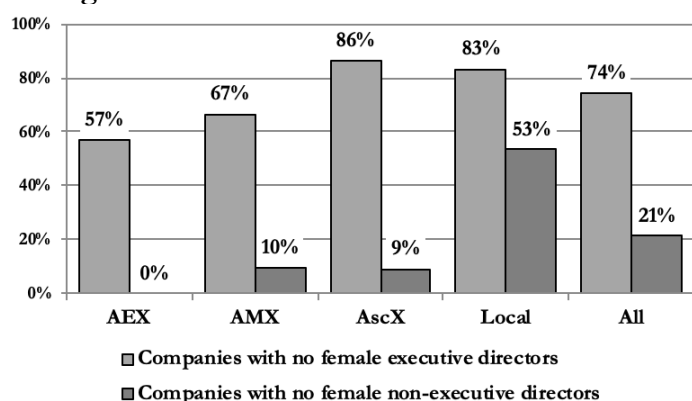
Table 5. Companies with female directors from 2017 till 2020

	FBI2017 n=85		FBI2018 n=90		FBI 2019 n=88		FBI 2020 n=94	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Companies with female directors	67	79%	70	78%	74	84%	78	83%
Companies with no female directors	18	21%	20	22%	14	16%	16	17%
Total companies	85	100%	90	100%	88	100%	94	100%
Companies with female executive directors	12	14%	13	14%	17	19%	24	26%
Companies with female non-executive directors	67	79%	68	76%	71	81%	74	79%

Still sixteen companies do not have a single female director (17%), 70 companies do not have a female executive director (74%) and even one out of five companies does not have a female non-executive director (21%). Especially the companies in the small cap index and the other (local) listed companies show high percentages of all-male boards. (see 0) Nineteen of the 22 companies (86%) in the AsXc-index have no female executive director.

All 21 AEX-companies have at least one female non-executive director, but also in this exchange segment the majority has an all-male executive board.

Figure 3. Companies with no female executive or non-executive director per Exchange Segment



Top 15 companies with female directors

The 94 companies are ranked based on the percentage of women appointed to the combined executive and supervisory board. Companies with relatively most female directors are at the top of the list, descending to companies with relatively the fewest female directors. However, the companies first need to meet two requirements. Firstly only the 15 companies with at least 30% female executive and non-executives are taken into account (the old-target law requirement). Secondly, the companies (36) that are in compliance with the proposed new quorum of supervisory boards are taken into account. Companies with no female directors at all are ranked based on the size of their combined board (the bigger the board, the lower the ranking). ASR and Nedap take over the first position of DSM in the Female Board Index with both 50% female directors in the combined boards. Furthermore, ASR has 67% female executive directors and 40% female non-executive directors, at Nedap both boards are equally divided between male and female directors.

Table 6. Top 15 Companies with female directors

The 94 companies are ranked based on the percentage of women appointed to the combined executive and supervisory board. Companies with relatively most female directors are at the top of the list, descending to companies with relatively the fewest female directors. Although a female executive director will have more influence on the company’s strategy, actions and performance than a female non-executive director, the ranking makes no distinction. The ranking of the 17 companies with no women on the board decreases when a company has a larger board, while a company with ten directors has more opportunities to appoint a woman than a company with four directors. This table shows the top ten companies with most female directors in the combined executive and supervisory board. (In the appendix the ranking of all 94 companies is presented.)

Ranking 2020	COMPANY	Total directors	% female directors (EDs and NEDs)	% female executive directors (EDs)	% female non-executive directors (NEDs)
1	NEDAP	6	50%	50%	50%
1	ASR	8	50%	67%	40%
3	Wolters Kluwer	9	44%	50%	43%
3	POSTNL	9	44%	50%	43%
4	Beter Bed	7	43%	50%	40%
4	NSI	7	43%	50%	40%
4	Ordina	7	43%	50%	40%
7	Heineken	12	42%	50%	40%
8	Hydratec	5	40%	50%	33%
8	DSM	10	40%	50%	38%
11	Randstad	13	38%	33%	43%
12	INTERTRUST	8	38%	50%	33%
13	KPN	14	36%	33%	38%
14	Brill	6	33%	33%	33%
14	Signify	9	33%	33%	33%

20 new directors at companies with no female directors

This section combines two results of the previous sections: how many (male) directors were appointed this year with companies that have still no female executive or non-executive directors. The previous sections showed that of all 94 companies, 70 companies have no female executive directors and 24 companies do not have a single female non-executive director. Also it showed that 39 executive directors and 85 non-executive directors were appointed in 2019-2020.

Table 7 now shows how many directors were appointed at the companies without female directors. In 2019-2020 17 executive directors, of which no women, were appointed at the 70 companies with no female executives. This includes AEX-companies Aegon and ASMI, and AMX-company BAM. Also newly listed companies JDE Peets (1 new male executive director) and CM.Com (3) still do not have a single female executive director but did appoint one or more male executive directors. At least, it can be concluded that they had the possibility to appoint women in their executive boards.

At the 20 companies with still no female non-executives three (male) non-executives were appointed: Envipco appointed two new non-executive directors (of which one is the former executive director, Mr. Garvey, and the other (Mr. Maurice Bouri) is the son of the founder Alexandre Bouri, who is also still active as a non-executive director) and Value8 appointed one non-executive director.

Table 7. New directors at companies with and without female directors

Executive appointments	# Companies	Total new executive directors	of which female
Companies without female executive directors	70	17	0
Companies with female executive directors	24	22	11
All companies	94	39	7
Non-executive appointments	# Companies	Total new non-executive directors	of which female
Companies without female non-executive directors	20	3	0
Companies with female non-executives	74	82	36
All companies	94	85	36

Compliance with Dutch Quota law

The new proposed Dutch Quota Law (minimum 33%)¹⁹

For each company the actual required number of female non-executive directors is calculated, based on the supervisory board size (see Table 1.) Table 6 shows the number of companies that are in compliance with the Dutch target law (33% in the supervisory board) and also shows the missing number of female non-executives for the companies that are not in compliance (under the assumption that they are not added to the board but a male non-executive is replaced by a female non-executive).

Table 8. Companies in compliance with Dutch quota-law

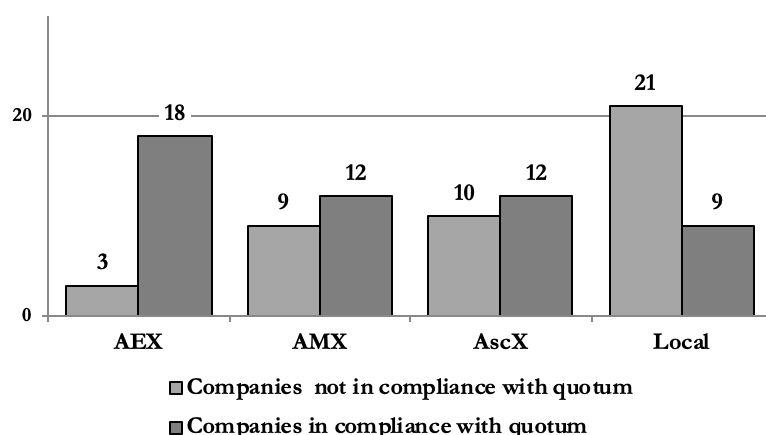
	companies	%	Required additional female non-executives
Companies in compliance with quorum > 33%	51	54%	0
Companies not in compliance with quorum (<33%)	43	46%	54
Total companies	94	100%	

Already a small majority of the companies (54%) are in compliance with minimum 33% female non-executive directors. Of these 51 companies that are in compliance, even nine have reached a 50/50 division of board seats. The 43 companies that are not in compliance with the 33% quorum should all together appoint 54 female non-executive to meet the 33% minimum. One company (Envipco) would be required to appoint three female non-executives, nine companies would be required to appoint two female non-executives and 33 companies need to appoint one female non-executive in order to meet the required 33%.

0 shows the number of companies that are not in compliance with the quorum divided per exchange segment. For the AEX-companies in the dataset, still three are not in compliance (ABNAMRO (29%), Adyen (25%) and Unibail NV (20%). However, special circumstances do apply to Unibail-Rodamco-Westfield NV, as the shares are split into a French SE (in the AEX) as a Dutch NV (on Euronext, not in AEX), so-called staple shares. The French SE does meet the quota (49%), the Dutch NV does not. For other exchange segments the number are different, nine AMX do not comply and ten AScX do not comply yet. For the remaining category listed companies 'local' the companies that do not comply (21) are by far outnumbering the companies that do comply (9).

¹⁹ Dutch Target Law in 2019: Until January 1st 2020 the Target Law was applicable which required minimum 30% female directors in both the executive and the supervisory board. In August 2019 six companies met the target for both boards: DSM, Heineken, Hydratec, Intertrust, PostNL and WoltersKluwer. 30 companies were in compliance with the quota of 30% for the supervisory board. Another seven were really close with 29% female non-executives (they have two female non-executives and total seven non-executives) and eighteen had 25% female non-executive directors.

Figure 4. Companies with no female executive or non-executive director per Exchange Segment



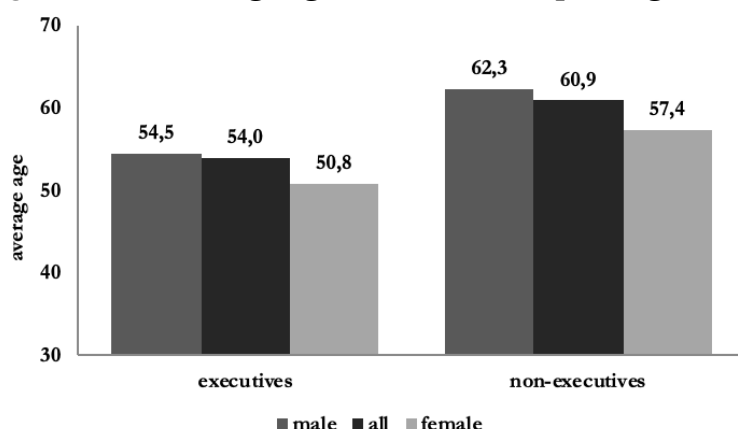
Directors characteristics: age, tenure and nationality

The profile of all directors, but also the comparison of female directors with their male colleagues, is analysed with respect to age, tenure and nationality.

Average age of all and new directors

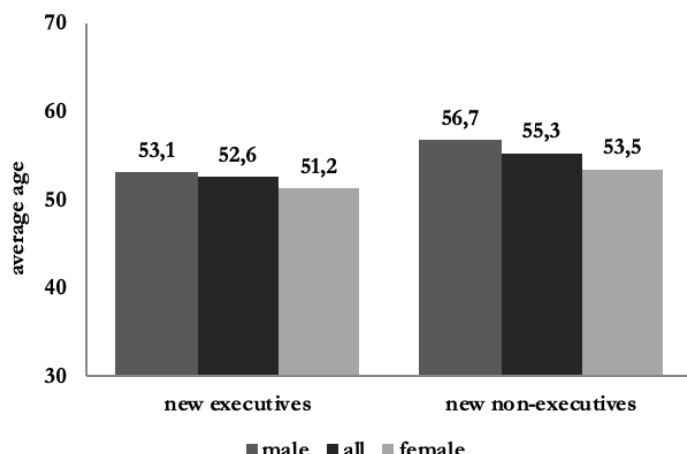
The age of the directors was calculated on August 31st, 2020. The average age of the 225 executive directors is 54.0 years old (see Figure 5), (2019: 53.5) The male executives are on average 54.5 years of age (2019: 53.9) which is on average 3.7 years (2019:3.9) older than female executives (50.8 years of age, 2019: 50.0). The average age of the 501 non-executive directors is 61.5 (2019:61.5) The male non-executives (62.3 years of age, 2019: 62.8) are on average 4.9 years older (2019:4.9) than the female non-executives (57.4 years of age, 2019:57.8).

Figure 5. Average age all directors, as per August 31st, 2020



The average age of the 124 new executive and non-executive director is shown in 0. The average age of the 39 new executive directors is 52.6 years old (2019:49.4), the eleven new female executive directors (51.2) are 1.9 years younger than the 28 new male executives (53.1). The average age of the 85 newly appointed non-executive directors is 55.3 years (2019:56.8). The 49 male newly appointed non-executives (56.7 years old, 2019: 57.6) are on average 3.2 years older than the 36 new female non-executives (53.5 years old, 2019: 55.6).

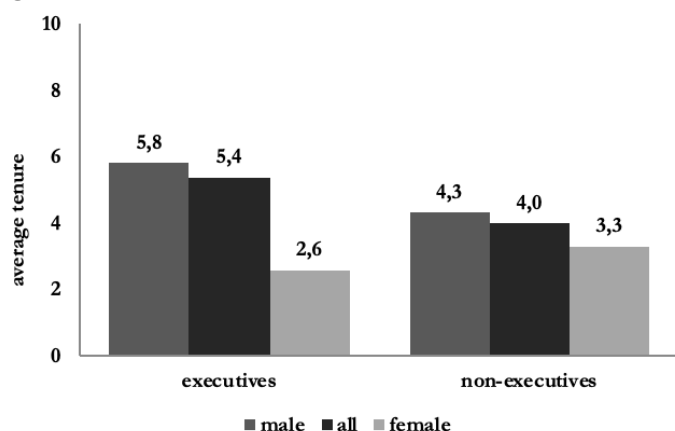
Figure 6. Average age new directors, as per August 31st, 2020



Average tenure of current directors

Also for each director the period he or she serves already on the board (tenure) was calculated at August 31st, 2020. The difference in tenure for the male and female executive directors is 3.2 years (5.8 years for 197 male executives compared to 2.6 for 28 female executives, 2019: 6.5 vs 3.0). This short tenure is of course influenced by the relatively high number of newly appointed female executives in 2019 and in 2020 (respectively 7 and 11) with all a tenure shorter than two year. The difference in tenure between 353 male and 148 female non-executives is 1.0 years (2019: 1.4) The female non-executives are appointed on average 3.3 years ago, the male non-executives 4.3 years.

Figure 7. Tenure of current directors



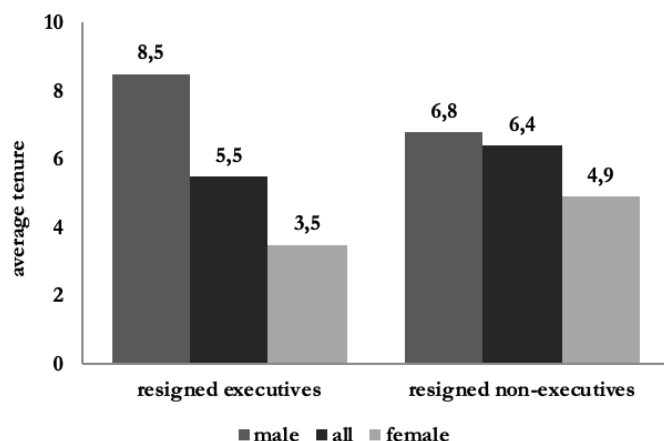
Average Tenure of resigned directors

On average the 330 executive directors that resigned, left after 5.5 years in the executive board (2019: 5.5). In 2020 the average tenure of the (only two) resigning female executives (3.5 years) is 5.0 years shorter than of the 28 resigning male executives (8.5 years). This is also caused by the relatively short stay in the executive board of Sarah Kuijlaars at Arcadis.²⁰

The 64 non-executive directors that resigned left on average after 6.4 years in the supervisory board (2019: 7.3). The 15 female non-executive directors left on average earlier (1.9 years) than the 49 resigning male non-executives (6.8 years).

²⁰ <https://www.arcadis.com/en/australia/news/press-releases/cfo-sarah-kuijlaars-leaves-arcadis/2258148/>

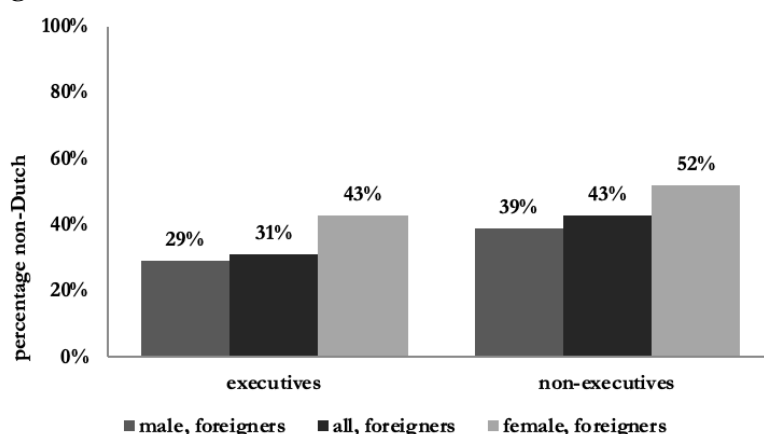
Figure 8. Tenure of resigned directors



Nationality of directors

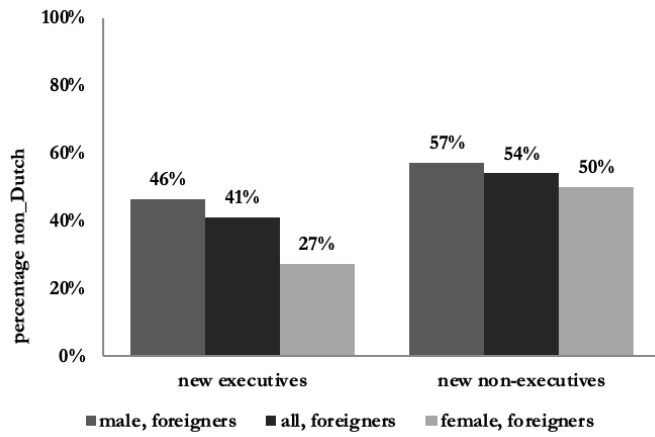
Of the 225 executive directors 69% are Dutch and 31% are not Dutch (2019: 28%). Of the 501 non-executive directors 57% are Dutch and 43% are not Dutch (2019: 35%). However, the percentage foreigners is (much) higher among the female directors, both for the executives as the non-executives. Of the 28 female executive directors 43% is not Dutch (2019:44%), this is 29% for the male executives (2019:27%). Also 52% of the 148 female non-executives is not Dutch (2019:46%), this is 39% for the 354 male non-executives.

Figure 9. All directors, non-Dutch



Half (50%) of the newly appointed female non-executives is not Dutch, 2019: 54% was non-Dutch. For the first time however also the majority of the new male non-executives (57% is non-Dutch, in 2019: 33%). In 2020 three of the eleven new female executive directors are not Dutch (27%).

Figure 10. Newly appointed directors, non-Dutch



Appendix

Table 9. 94 companies ranked by female directors in combined executive and supervisory board, August 31st 2020

Companies are ranked based on the % female directors in the executive and supervisory board combined. However, the companies first need to meet two requirements. Firstly only the 15 companies with at least 30% female executive and non-executives are taken into account (the old-target law requirement). Secondly, the companies (36) that are in compliance with the proposed new quorum of supervisory boards are taken into account. Companies with no female directors at all are ranked based on the size of their combined board (the bigger the board, the lower the ranking).

Ranking 2020	COMPANY	Total directors	% female directors (EDs and NEDs)	% female executive directors (EDs)	% female non-executive directors (NEDs)
1	NEDAP	6	50%	50%	50%
1	ASR	8	50%	67%	40%
3	Wolters Kluwer	9	44%	50%	43%
3	POSTNL	9	44%	50%	43%
4	Beter Bed	7	43%	50%	40%
4	NSI	7	43%	50%	40%
4	Ordina	7	43%	50%	40%
7	Heineken	12	42%	50%	40%
8	Hydratec	5	40%	50%	33%
8	DSM	10	40%	50%	38%
11	Randstad	13	38%	33%	43%
12	INTERTRUST	8	38%	50%	33%
13	KPN	14	36%	33%	38%
14	Brill	6	33%	33%	33%
14	Signify	9	33%	33%	33%
16	Core Laboratories	7	43%	0%	50%
17	Unilever	12	42%	0%	50%
18	Ahoid Delhaize	14	36%	25%	40%
19	Prosus	17	35%	0%	40%
20	Avantium	6	33%	0%	50%
20	FASTNED	6	33%	0%	50%
20	Kendrion	6	33%	0%	50%
20	Lucas Bols	6	33%	0%	50%
20	AEGON	9	33%	0%	43%
20	Corbion	9	33%	0%	43%
26	Philips	13	31%	0%	40%
27	Eurocommercial Prop.	10	30%	0%	50%
27	AKZO NOBEL	10	30%	0%	38%
27	ING	10	30%	0%	38%
30	Heijmans	7	29%	0%	40%
30	ARCADIS	7	29%	0%	33%
32	Van Lanschot	11	27%	0%	43%
34	Ease2pay	4	25%	0%	50%
34	Just EatTakeaway	8	25%	0%	40%
34	Stern	4	25%	0%	33%
34	ASMI	8	25%	0%	33%

Ranking 2020	COMPANY	Total directors	% female directors (EDs and NEDs)	% female executive directors (EDs)	% female non-executive directors (NEDs)
34	BAM	8	25%	0%	33%
34	Fugro	8	25%	0%	33%
34	IMCD	8	25%	0%	33%
34	NN	8	25%	0%	33%
42	AMG	9	22%	0%	33%
42	FORFARMERS	9	22%	0%	33%
42	TKH	9	22%	0%	33%
42	Vopak	9	22%	0%	33%
48	ALFEN	5	20%	0%	33%
48	C/TAC	5	20%	0%	33%
48	TIE KINETIX	5	20%	0%	33%
48	Vastned	5	20%	0%	33%
48	Wereldhave	5	20%	0%	33%
48	Boskalis	10	20%	0%	33%
48	ASML	15	20%	0%	33%
33	ABNAMRO	11	27%	25%	29%
46	Euronext	18	22%	22%	22%
47	JDE Peets	14	21%	0%	23%
57	NIBC	10	20%	0%	29%
57	ACOMO	5	20%	0%	25%
57	Snowworld NV	5	20%	0%	25%
57	Adyen	10	20%	17%	25%
60	Holland Colours	6	17%	0%	25%
60	ICT Autom.	6	17%	0%	25%
60	SBM Offshore	12	17%	0%	25%
60	BESI	6	17%	0%	20%
60	OCI	12	17%	25%	13%
60	DPA	6	17%	50%	0%
66	ACCELL	7	14%	0%	25%
66	Brunel	7	14%	0%	25%
66	TomTom	7	14%	0%	25%
66	AALBERTS	7	14%	0%	20%
66	GrandVision	7	14%	0%	20%
66	Pharming	7	14%	0%	20%
66	SIF	7	14%	0%	20%
66	Sligro	7	14%	0%	20%
66	Unibail-Rod.-Wes.	7	14%	0%	20%
66	ALTICE	7	14%	33%	0%
75	BASIC FIT	8	13%	0%	17%
78	CM.com	9	11%	0%	17%
78	AFC Ajax	9	11%	25%	0%
78	Flow Traders	9	11%	25%	0%

Ranking 2020	COMPANY	Total directors	% female directors (EDs and NEDs)	% female executive directors (EDs)	% female non-executive directors (NEDs)
79	Bever	1	0%	0%	0%
80	Alumexx	3	0%	0%	0%
80	DGB Group	3	0%	0%	0%
80	MKB Nedsense	3	0%	0%	0%
80	Novisource	3	0%	0%	0%
80	Oranjewoud	3	0%	0%	0%
85	Esperite	4	0%	0%	0%
85	IEX Group	4	0%	0%	0%
85	New Sources Energy	4	0%	0%	0%
85	RoodMicrotec	4	0%	0%	0%
85	VALUE8	4	0%	0%	0%
90	Porceleyne fles	5	0%	0%	0%
91	Neways	6	0%	0%	0%
91	AND int.publ.	6	0%	0%	0%
93	Kiadis Pharma	7	0%	0%	0%
94	Envipco	8	0%	0%	0%

The Author

Prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers (m.luckerath@tias.edu)



Mijntje Lückerath-Rovers is professor of Corporate Governance at Tilburg University/TIAS School for Business and Society. Her research focuses on Corporate Governance, the role and composition of the Supervisory board and long-term value creation. She is the author of several scientific and professional articles on this subject. She is chief-editor of the Yearbook Corporate Governance (Kluwer), co-author of the annual Non-Executive Directors Survey and a Code of Conduct for Non-Executive Directors and Supervisors (Journal of Business Ethics 2011). Since 2007 she publishes the annual Dutch Female Board Index. She is or was also a non-executive director or supervisor at Achmea, NRC Media, Erasmus University Trustfund, the ASN Bank Investment Funds, the Rotterdam Zoo, the Royal Dutch Guide Dog

Foundation, and the Dutch Payment Association.