

PAÍSES BAJOS

UNILEVER PREFIERE ROTTERDAM A LA SEDE EN LONDRES⁴⁰

Según acaba de hacer público la compañía británico-holandesa de alimentos y productos de aseo Unilever después de una extensa investigación, la nueva sede de Unilever estará en Países Bajos y no en Reino Unido. El pasado miércoles, las noticias ya informaron de ello sobre la base de los expertos y los consejos de supervisión de las unidades británica y holandesa se reunieron para tomar la decisión.

Unilever ahora tiene dos oficinas principales en Londres y Rotterdam. La compañía también cuenta con importantes departamentos de investigación y desarrollo en ambos países.

El grupo Unilever tiene significativamente más empleados en Reino Unido que en Países Bajos: 7.300 frente a 3.100 trabajadores. Pero el volumen de negocio en las acciones holandesas de Unilever ya es mayor que en las acciones británicas del grupo.

Empleo

Los cambios no afectan a los empleados de ambos países. En total, alrededor de 169,000 personas trabajan en Unilever en todo el mundo. La decisión de Unilever no proporciona casi empleos en los Países Bajos. La segunda oficina central en Londres va a seguir funcionando como sede para dos de las tres divisiones del grupo de empresas.

"Habrá probablemente sólo unas pocas docenas de puestos de trabajo que se trasladarán a Rotterdam", dijo el director financiero de Unilever Graeme Pitkethly en un comunicado. Pitkethly y el director holandés Paul Polman continúan dividiendo su tiempo entre Londres y Rotterdam.

Legal

La finalización de la estructura dual de Unilever es principalmente una elección legal. Pitkethly habla de una simplificación de la empresa que debe ofrecer ventajas estratégicas para Unilever si quiere seguir el camino de la adquisición o la fusión en el futuro.

Niega que la elección de Rotterdam tenga que ver con que la legislación holandesa ofrezca más protección contra las adquisiciones enemigas. "La legislación en ambos países en ese área es comparable".

⁴⁰ Fuentes: BNR y NU.nl, marzo 2018

La elección se explica en los medios internacionales como una derrota para la Primera Ministra británica Theresa May y una victoria para el Primer Ministro Mark Rutte. El Alcalde de Rotterdam Aboutaleb habla de un gran impulso de Unilever para la ciudad de Rotterdam.

Brexit

Parece que el cambio no tiene nada que ver con el Brexit. "La parte holandesa de la compañía es simplemente más grande, concretamente del 55 frente al 45 por ciento británico. Además, se comercia más en acciones holandesas" dijo Pitkethly. " Está claro, pues, que los accionistas prefieren Holanda."

Según el gobierno británico, la decisión de establecer la única sede en Rotterdam no tiene nada que ver tampoco con la salida de la Unión Europea.

"La decisión de pasar solo un pequeño número de empleados a la sede en Países Bajos es parte de una reestructuración a largo plazo de la empresa ", ha dicho un portavoz del Ministerio de Economía británico.

La Primera Ministra May ha estado intentando durante algún tiempo mostrar que el Reino Unido también es un país en el que a las compañías les gusta invertir tras el Brexit.

MÁS NOMBRAMIENTOS DE MUJERES EN ALTOS CARGOS⁴¹

5000 empresas holandesas han recibido una carta conjunta del Gabinete y la Organización de empleadores VNO-NCW, en la que se les insta a que nombren más mujeres en los consejos de administración y más directores de supervisión.

"Le pedimos que averigüe en qué punto se encuentra su empresa en este momento... y si es necesario, trabaje para alcanzar la diversidad suficiente en el Consejo de dirección", escriben el empresario portavoz Hans de Boer, y la Ministra de Emancipación Ingrid van Engelshoven en la carta.

La proporción de mujeres en los consejos de dirección se ha mantenido en algo más del 10%. La cifra objetivo es del 30%. El motivo de esta apelación por carta es la publicación del Monitor de empresas la semana pasada, que muestra que la proporción de mujeres en los consejos de administración se ha reducido a algo más del 10% y en las juntas de supervisión al 15%.

⁴¹ Fuente: *Het Financieele Dagblad*, marzo 2018

Esto contrasta marcadamente con el objetivo del 30% establecido por la Ley de Administración y Supervisión (Wbt), en vigor desde 2013. El año pasado, el plazo para conseguir el objetivo se amplió al 1 de enero de 2020, porque aún no se había logrado casi ningún avance. Las últimas cifras, sin embargo, muestran que poco ha sucedido desde entonces.

"Esta evolución es de gran preocupación", escriben VNO-NCW y la Ministra Van Engelshoven que critican el hecho de que la mayoría de las empresas no parecen 'dar prioridad' al cumplimiento de la ley. Por ejemplo, el Business Monitor muestra que el 93% de los Consejos de Administración y el 87% de los Consejos Supervisores se mantuvieron exactamente iguales en la distribución hombre-mujer de los puestos entre 2015 y 2016.

La Ministra y el portavoz de los empresarios instan a las empresas a trabajar en el flujo de mujeres que llegan a la dirección. Señalan que VNO-NCW tiene una base de datos especialmente diseñada con más de 1500 perfiles de mujeres 'preparadas para ser nombradas'.

Van Engelshoven describió la semana pasada los resultados del Business Monitor como para llorar. Luego advirtió que no rehuiría "medidas duras" si las empresas no trabajan en una mayor diversidad en los puestos de dirección.

Esa advertencia se repite en la carta. El saldo de mujeres en puestos de responsabilidad se revisará a principios de 2019; si el Consejo de Ministros considera que el progreso de la proporción de mujeres en la cumbre del sector empresarial es insuficiente, considerará medidas firmes, según la carta.

Pero la Ministra y el portavoz de los empleadores concluyen así su misiva: "Asumimos, sin embargo, que el mundo de los negocios está totalmente comprometido con la diversidad en la cima del sector y confiamos en su compromiso".