

Vergaderjaar 2009–2010

**26 485**

## **Maatschappelijk verantwoord ondernemen**

**Nr. 98**

### **VERSLAG VAN EEN WERKBEZOEK**

Vastgesteld 20 april 2010

Een delegatie van de vaste commissie voor Economische Zaken heeft van 2 tot en met 8 januari 2010 een werkbezoek gebracht aan India.

De delegatie bestond uit de leden Timmer (delegatieleider), Ten Hoopen (CDA), Blanksma-van den Heuvel (CDA), Smeets (PvdA), Linhard (PvdA), Ortega-Martijn (CU) en Van der Ham (D66) en werd begeleid door de griffier van de commissie.

Hoofddoel van het werkbezoek was om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen die India, als één van de snelst groeiende economieën ter wereld, op dit moment doormaakt. Een land met geweldige mogelijkheden, maar ook een land van immense tegenstellingen tussen arm en rijk.

Twee thema's hadden in het bijzonder de aandacht van de delegatie; offshore outsourcing en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Beide onderwerpen zijn in de economische samenwerking tussen Nederland en India nadrukkelijk van belang. Nederland staat in de top tien van landen die investeert in India. Naast multinationals zijn steeds meer bedrijven uit ons Midden- en Klein Bedrijf actief in India. In het bijzonder op de terreinen van watertechnologie, design, landbouw en scheepsbouw. Omgekeerd geldt dat Indiase bedrijven zich in toenemende mate richten op de Nederlandse markt.

Offshore outsourcing, het uitbesteden van productieprocessen, en in toenemende mate van diensten, naar een overzees continent, heeft als gevolg van de toenemende globalisering een enorme vlucht genomen. India is, ook voor Nederlandse bedrijven, in dit opzicht bijzonder populair gezien het grote aantal relatief hoog opgeleide werknemers die bovendien vaak de Engelse taal machtig zijn. Daarnaast zijn de loonkosten en de kosten voor grondstoffen fors lager dan in de Westerse landen. Tot slot bevindt India zich in een, zowel voor Europa als voor de VS, gunstige tijdszone.

Ondernemen op basis van het zogenaamde Triple-P-principe vergt, zeker in een land als India met haar vele tegenstellingen, grote en langdurige inspanningen en investeringen van bedrijven. Het gaat er bij maatschap-

pelijk verantwoord ondernemen immers om het maximaliseren van economische prestaties (*Profit*), met nadrukkelijk respect voor de sociale kant (*People*) en binnen ecologische randvoorwaarden (*Planet*). Het verkrijgen van inzicht in de wijze waarop Nederlandse, maar ook Indiase bedrijven, dit beleid inhoud en vorm geven, vormt daarom een belangrijke doelstelling van het werkbezoek.

Ten aanzien van beide thema's hoopt de delegatie tot slot te achterhalen of, en zo ja, met welke mogelijke cultuurverschillen bedrijven te maken krijgen bij ondernemen in het buitenland. Is het noodzakelijk en ook mogelijk de Westerse bril af te zetten om in dit opzicht succesvol te kunnen zijn?

Tijdens haar reis bezocht de delegatie vier steden te weten New Delhi, Pune, Bangalore en Mumbai.

Op het programma, dat als bijlage is toegevoegd, stonden gesprekken gepland met leden van het Indiase parlement en de regering, het bedrijfsleven en vertegenwoordigers van de diverse NGO's.

In onderstaand verslag worden de belangrijkste resultaten van deze gesprekken weergegeven.

De delegatie dankt alle gesprekspartners voor de hartelijke ontvangst en de bereidheid om in grote openheid over uiteenlopende zaken te spreken. Zij is zowel ter voorbereiding op, als gedurende het werkbezoek, bijgestaan door medewerkers van HM Ambassade te Delhi. Zij dankt hen allen in het bijzonder voor hun inzet.

De voorzitter van de delegatie,  
Timmer

De griffier van de delegatie,  
Franke

## Zondag 3 januari 2010: Delhi

De delegatie brengt een bezoek aan Oud Delhi, waarna een briefing door de staf van de Nederlandse ambassade volgt over uiteenlopende thema's. Tijdens de aansluitende nieuwjaarsreceptie van de Nederlandse ambassadeur, ontmoet de delegatie leden van de Nederlandse gemeenschap in Delhi.

## Maandag 4 januari 2010: Delhi

### *Rondetafelgesprek MVO*

Een rondetafelgesprek met deelnemers<sup>1</sup> afkomstig uit zowel de private, de publieke als de non-profit sector, bood de delegatie op de eerste dag van het werkbezoek bij uitstek de gelegenheid om in korte tijd geïnformeerd te worden over de diverse aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen in India.

India kent op federaal niveau een apart ministerie voor MVO. Daarnaast zijn vele NGO's, zowel Indiase als Nederlandse, op dit terrein actief, met name als het gaat om de uitbanning van kinderarbeid, het afdwingen van goede arbeidsvoorwaarden, het gebruik van schone en duurzame productiemethoden en het recht op transparante informatie over deze productiewijzen.

Net als in Nederland, is in India een belangrijk vraagstuk in hoeverre MVO-beleid verplicht dient te worden opgelegd. Is MVO bovenwettelijk omdat er geen standaardrecept bestaat; ieder bedrijf staat immers voor andere uitdagingen en dilemma's? Of dient er wel generiek beleid ten aanzien van MVO te worden opgesteld, opgenomen in wet- en regelgeving, inclusief de handhaving daarvan?

Naast de vraag welke eisen gesteld worden aan de wijze *waarop* bedrijven (verantwoord) ondernemen, is de vraag *waaraan* bedrijven de behaalde winst besteden minstens zo relevant aan het worden. In toenemende mate wordt de opvatting onderschreven dat bedrijven een grote verantwoordelijkheid hebben in het investeren en ontwikkelen van cruciale publieke basisvoorzieningen in India, zoals gezondheidszorg, onderwijs en fysieke infrastructuur («community return»). Vooralsnog wordt deze vraag met name gesteld aan en door multinationals die in India opereren. De uitdaging voor de komende periode zal echter zijn om juist ook MKB-bedrijven, 94% van het totaal aantal bedrijven in India, te doordringen van de urgentie van MVO en hen daarvoor te motiveren en faciliteren.

### *Bezoek aan Child Rehabilitation Centre*

Na afloop van het rondetafelgesprek bracht de delegatie een indrukwekkend bezoek aan het Child Rehabilitation Centre «Bal Ashram». Dit is een samenwerkingsverband van drie NGO's; the Association of Voluntary Action, the Bal Ahram Trust en The Save the Childhood Foundation. In samenwerking met de lokale autoriteiten bewerkstelligen deze organisaties dat kinderen worden bevrijd uit fabrieken waar zij gedwongen ter werk worden gesteld, waarna zij (tijdelijk) worden opgevangen in een tehuis waar hen naast onderdak en onderwijs, medische en psychische ondersteuning wordt geboden.

### *Gesprek met parlementariërs*

Op de residentie van de Nederlandse ambassadeur wordt tijdens de lunch gesproken met twee Indiase parlementariërs uit de Lok Sabha (het

---

<sup>1</sup> Deelnemers aan dit gesprek waren:

- 1) Ministry of Corporate Affairs (Indian government); Secretary or Director
- 2) Oil & Natural Gas Cooperation (Public Sector Enterprise); Dr. A.K. Balyan – Director Human Resource Development and Mr. Ashok Chakraborty – Group General Manager
- 3) ITC Ltd. (Private Sector Enterprise); Mr. Niranjana Khatri – General Manager
- 4) Shell Companies in India; Mr. Deepak Mukherjee – Head Corporate Affairs
- 5) Confederation of Indian Industry (Association); Ms. Indrani Kar – Director
- 6) The Energy and Resources Institute (Research inst & NGO); Ms. Annapurna Vancheswaran-Director Sustainable Development
- 7) Partners in Change (NGO); Mr. Viraf Mehta, director
- 8) Federation of Indian Chamber of Commerce & Industry (Association); Mr. Paresh Tewary, Director FICCI – Aditya Birla CSR Centre for Excellence
- 9) Solidaridad (Dutch NGO); Mr. Shatadru Chattopadhyay – Director South and South East Asia
- 10) Federation of Indian Micro, Small and Medium Enterprises; Mr. Anil Bharadwaj – Secretary General

Lagerhuis van het Indiase parlement), de heren Anurag Singh Thakur (BJP) en Manicka Tagore (Indian Nationaal Congress). Daarnaast is aanwezig de heer Pardeeh Kumar, vertegenwoordiger van het Indiase Jongeren Congres. De Indiase parlementsleden benadrukken dat India de grootste democratie ter wereld is. De grootste uitdagingen waar India nu voor staat zijn de sterke bevolkingsgroei, het opheffen van de ongelijkheid tussen arm en rijk, evenals de sociale en economische uitsluiting van bepaalde groepen burgers. Ook wordt gesproken over de werkwijze en procedures in de Lok Sabha, de verhouding tussen een parlements lid en zijn kiesdistrict en de relatie in India in het algemeen tussen burger en bestuur.

#### *Bezoek aan ICT Green Centre Building*

Alvorens te vertrekken naar Pune, brengt de delegatie een bezoek aan het «ICT Green Centre Building». Dit hoofdkantoor (2004) van de ICT Group is niet alleen geheel klimaatneutraal gebouwd, maar is ook in het dagelijkse gebruik zeer milieuvriendelijk. Het heeft een vrijwel gesloten systeem van water- en energieproductie en -gebruik. Van minstens zo groot belang is dat de ICT Group zich maximaal inspant om de directe en indirecte milieueffecten van hun productiewijze en overig handelen, zo gering mogelijk te houden.

Na een rondleiding door het gebouw, krijgen de leden een presentatie over de producten en de wijze waarop deze tot stand komen van de heer N. Khatri, general manager van de ICT Group. De delegatie is tevens onder de indruk van het proactieve beleid dat de ICT Group voert met betrekking tot het in dienst nemen en houden van mensen met een lichamelijke beperking.

#### **Dinsdag 5 januari 2010: Pune**

##### *Bezoek Tata-fabriek*

In de ochtend wordt een bezoek gebracht aan een fabriek van werelds grootste autoproducent, Tata Motors. In deze fabriek wordt de goedkoopste auto ter wereld geproduceerd, de Nano. De delegatie wordt ontvangen door de general manager van de fabriek de heer S. Bhaskar en krijgt een uitgebreide rondleiding door de fabriekshallen waarbij alle fasen van het productieproces bezichtigd worden.

Het aansluitend gesprek met diverse vertegenwoordigers van de directie van de Tata-fabriek is met name gewijd aan het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het MVO-beleid van de Tata-fabriek heeft ten eerste betrekking op de werknemers van Tata Motors zelf. Zij hebben, nog lang niet gebruikelijk in India, recht op pensioenopbouw, zwangerschapsverlof en compensatie van inkomen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Het MVO-beleid van Tata Motors richt daarnaast uitdrukkelijk ook op hun toeleveranciers. De contracten tussen toeleverende bedrijven en Tata bevatten regels die o.a. kinderarbeid verbieden, een milieuvriendelijke en veilige wijze van productie bevorderen en goede arbeidsvoorwaarden voorschrijven. Tata ziet middels (onverwachte) inspecties toe op de naleving van deze regels.

Ook de burgers van Pune profiteren van de aanwezigheid van de Tata-fabriek. Tata Motors stelt jaarlijks een budget vast ter financiering van activiteiten ten behoeve van de lokale gemeenschap. Deze projecten worden opgezet en begeleid door werknemers van de Tata-fabriek. Het betreft een grote variëteit aan activiteiten zoals het opzetten van buurt-

huizen, leveren van schoon drinkwater, activiteiten speciaal gericht op kinderen en vrouwen, bestrijding van analfabetisme, gezondheidszorgvoorzieningen etc.

#### *Bezoek CGC Engineering*

Dit door de heer F. Bakker in 2003 opgezette bedrijf, in samenwerking met zijn Indiase zakenpartner de heer Kshitij Zende, is gespecialiseerd in industrieel ontwerpen en vervaardiging van industriële producten (waaronder bouwlampen en opvouwbare stoelen).

De heer Bakker geeft een inspirerende inleiding waarbij hij, aan de hand van zijn eigen ervaringen, ingaat op de voor- en nadelen voor bedrijven van offshore en nearshore outsourcing en onshoring. Bij deze laatste vorm van uitbesteding worden internationale kenniswerkers ingezet op projecten. Deze specialisten werken samen met de eigen medewerkers van een organisatie. Zo kan flexibel personeel uit het buitenland worden ingezet om capaciteit uit te bouwen, maar kunnen deze kenniswerkers tevens voor een lange termijn worden verbonden aan de organisatie. De aanname dat locatie van minder belang is door de globalisering van de wereld vervalt omdat onshoring het belang van locatie voorop stelt.

#### **Woensdag 6 januari 2010: Bangalore**

##### *Bezoek aan de Philips Innovation Campus*

De Philips Innovation Campus te Bangalore is een onderdeel van Philips Electronics India Limited, dat behoort tot Philips Nederland. Philips is sinds 1935 actief in India, in de medische, lifestyle en technologie sectoren. Er werken in India voor Philips ongeveer 5000 mensen. De Innovation Campus is in 1996 gestart en er werken ongeveer 1600 mensen. Het fungeert als Research & Development centrum van Philips in India.

De delegatie wordt ontvangen door de (Nederlandse) CEO van de Campus, de heer A. Collette. Uitgebreid wordt stilgestaan bij de vraag of outsourcing voor Nederland een bedreiging vormt, dan wel kansen biedt. Het verplaatsten van productie naar lage lonenlanden kan voor Nederland in potentie bedreigend zijn, gezien het verlies aan werkgelegenheid, dat hiermee gepaard gaat. Daartegenover staat dat, in het geval van de Innovation Campus, gewerkt wordt aan hoogwaardige, toekomstgerichte en zeer innovatieve concepten en producten die op hun beurt juist een stimulans kunnen bieden aan de werkgelegenheid, innovatie en kennisverwerving in Nederland. Deze strategie gaat uit van het principe om bedrijfsactiviteiten daar te laten plaatsvinden waar het beste talent beschikbaar is, de economische omstandigheden het beste zijn en de bedrijfsrisico's het kleinst zijn. Oftewel in termen van Philips zelf: it's all about connection.

De Philips Innovation Campus voert, in samenwerking met diverse NGO's, een uitgebreid MVO-programma uit onder de titel «Spreading Smiles», tevens gekenmerkt door een structurele financiering. Ook hier geven vele werknemers van het bedrijf op vrijwillige basis uitvoering aan de projecten en programma's in buurten en dorpen, die in het kader van MVO-beleid zijn ontwikkeld. Werktoeleiding, scholing, gezondheidszorg en milieu zijn daarbij de centrale thema's.

### *Bezoek aan Infosys Technologies*

De delegatie wordt ontvangen door meerdere leden van de directie van Infosys. Het bedrijf is in 1981 opgericht en heeft zich sindsdien ontwikkeld tot een van de belangrijkste spelers op wereldniveau als het gaat om IT-toepassingen en IT-ontwikkelingen. Het bedrijf heeft 50 kantoren en ontwikkelcentra in, naast India, onder andere China, Australië, Tsjechië, Polen, Verenigd Koninkrijk, Canada en Japan.

Het bedrijf, zo blijkt uit de presentatie van onder andere de heer K. Dinesh, is groot geworden door de ontwikkeling van het Global Delivery Model (GDM) waardoor outsourcing een enorme impuls heeft gekregen. In de kern gaat ook dit model uit van global thinking, het principe om bedrijfsactiviteiten daar te laten plaatsvinden, waar het beste talent beschikbaar is, de economische omstandigheden het beste zijn en de kans op bedrijfsrisico's het geringst zijn.

Vanuit Infosys wordt aandacht gevraagd voor de problematiek die hun kenniswerkers ondervinden bij het aanvragen van een visa als zij in Nederland willen gaan werken dan wel studeren. Dit spitst zich met name toe op het aanleveren en verifiëren van de juiste documenten voor de visumaanvraag, waaronder het geboortecertificaat. Van de zijde van Infosys wordt gepleit voor een zogenaamd Business Fast Track waarbij bedrijven waarvan door de overheid is vastgesteld dat zij betrouwbare documenten aanleveren en de juiste procedures daarvoor volgen, versneld in aanmerking komen voor de benodigde visa voor hun werknemers. Vanuit Nederlandse zijde wordt gewezen op de procedure «Orange Carpet», dat op hoofdlijnen reeds grotendeels tegemoet komt aan de wensen van Infosys.

Ook dit bedrijf kent een uitgebreid MVO-programma, wederom met een structurele financiering. Vele werknemers spannen zich op vrijwillige basis in om uitvoering te geven aan talrijk projecten en programma's in buurten en dorpen, die in het kader van MVO zijn ontwikkeld. Werktoeleiding, opleiding, gezondheidszorg en milieu staan ook hier centraal.

### *Bezoek aan ING Vysya Bank Ltd*

De ING Vysya Bank Ltd. is in 2002 ontstaan na het samengaan van de ING Bank (belang van 44%) en de Vysya Bank. De delegatie wordt ontvangen door de CFO van ING Life India, de heer John Boers, evenals door de heer Jan van Wellen, Chief Risk Officer. De Indiase markt voor levensverzekeringen is de laatste vijf jaar explosief gestegen. ING Life heeft zich ontwikkeld tot een belangrijke speler op deze markt. Zo heeft deze bank sinds 2002 meer dan één miljoen verzekeringspolissen uitgegeven.

Ook de ING Vysya Bank kent een uitgebreid MVO-programma, wederom gedragen en uitgevoerd door de eigen medewerkers van de bank, mede in samenwerking met tien NGO's. De stichting die hiertoe in het leven is geroepen, de ING Vysya Foundation, is opgericht door de drie business units; ING Vysya Bank, ING Vysya Life Insurance en ING Investments Management.

Deze stichting richt zich in zes staten op het verbeteren van de levenskwaliteit van straatkinderen en kinderen in sloppenwijken door het opzetten van uiteenlopende faciliteiten voor met name scholing van deze kinderen. Het uitbannen van kinderarbeid krijgt daarbij nadrukkelijk prioriteit.

Ook binnen de bank gelden Richtlijnen om milieuvriendelijk en maatschappelijk verantwoord te werk te gaan (Equator Principles, Guideliness for Environmental and Social Responsibility).

Aan het eind van de dag ontmoet de delegatie leden van de Business Circle Bangalore, waar zowel Nederlandse als Indiase ondernemers bij zijn aangesloten.

### **Donderdag 7 januari 2010: Bangalore**

#### *Bezoek aan Teleradiology Solutions*

Teleradiology Solutions is opgericht in 2002 door eigenaars dr. Arjun Kalyanpur en dr. Sunita Maheshwari. Dit bedrijf verzorgt voor ziekenhuizen in India, maar ook in de VS en Singapore, diverse diensten op het gebied van radiologisch onderzoek. Kernactiviteit is het op afstand beoordelen van echo's, CT- en MRI-scans. Spoedbeoordelingen van deze scans, aan TRS gezonden door ziekenhuizen in diverse landen, vindt dag en nacht plaats. De interpretaties van deze scans gebeurt in een zeer kort tijdsbestek, namelijk binnen 30 minuten. Naast kostenbesparing voor de betreffende ziekenhuizen, de loonkosten van medisch personeel in India zijn immers lager dan in de VS of West-Europa, biedt het de patiënten een snelle uitslag van hun scan door zeer gespecialiseerde radiologen. Daarnaast is geen sprake van een brain drain, aangezien de betreffende radiologen behouden blijven voor de medische sector in India.

Het MVO-beleid van Teleradiology Solutions is met name gericht op de gezondheidszorg. Zo is er een MRI-scan geschonken aan een kinderhospital op het Indiase platteland en zijn er meerdere programma's opgezet ter voorkoming en behandeling van HIV/Aids en TBC. Heel toepasselijk draagt hun MVO-beleid de titel «Robin Hood Model».

#### *Bezoek aan Akzo Nobel Coatings India*

Het bezoek start met een rondleiding door de fabriek van Akzo Nobel, één van de zes fabrieken in India, waar voor de binnenlandse markt met name industriële verfsoorten worden geproduceerd.

Daarna spreken de leden van de delegatie in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen met de heer Ishwar Subramanian, Country Coordinator en Managing Director van Akzo Nobel India (onderdeel van Akzo Nobel Nederland).

De werknemers van Akzo Nobel hebben pensioenopbouw en zijn verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Het bedrijf benadrukt een strikte naleving van het verbod op kinderarbeid bij hun toeleveranciers, onder andere door inspecties (Supplier Support Visit).

Op het terrein van MVO worden uiteenlopende projecten geïnitieerd voor de scholing van straatkinderen. Ook hier worden deze projecten opgezet en uitgevoerd door de werknemers. Daarnaast leidt Akzo in de eigen fabriek jonge mensen op (Industrial Painting Training) en begeleid hen daarna na werk binnen bedrijven in de regio.

De leden van de delegatie brengen tot slot een bezoek aan een lagere school en medisch centrum, die als onderdeel van het MVO-beleid zijn opgezet met behulp van Akzo Nobel.

## **Vrijdag 8 januari 2010: Mumbai**

In de ochtend krijgt de delegatie een indrukwekkende rondleiding door de Dharavi slums in Mumbai.

### *Lunchbijeenkomst met de hoofddirectie van Tata Steel*

Tata Steel heeft wereldwijd 350.000 werknemers, een jaarlijkse omzet van 70,8 miljoen dollars, kent 3,6 miljoen aandeelhouders waarvan 66% in bezit is van public trusts. Tata Steel is naast staalbedrijf tevens eigenaar van onder andere autofabrieken, hotels, een luchtvaartmaatschappij en een consultancy group. Van oudsher is Tata Steel een belangrijk pleitbezorger en initiatiefnemer van sociale rechten voor werknemers, waaronder de invoering van de 8-urige werkdag, het recht op medische zorg en scholing van werknemers.

De delegatie ontmoet tijdens een lunchbijeenkomst de vice-president van Tata Steel, de heer B. Muthuraman. Namens Corus Nederland is tevens aanwezig mw. T. Valkering. Met de heer Muthuraman heeft de delegatie een inspirerend gesprek over uiteenlopende onderwerpen zoals de politieke/economische geschiedenis van India, de kredietcrisis, de positie van Nederland en Europa in het globaliseringproces, de stand van zaken rond de WTO-onderhandelingen, het leiderschap binnen ondernemingen en de verschillen die hij daarbij waarneemt tussen Europa en Azië, de reductie van CO<sub>2</sub> en de overname van het Nederlandse Corus door Tata Steel.

### *Bezoek aan Hindustan Unilever*

Mevrouw Meeta Singh, hoofd van de afdeling verantwoordelijk voor het MVO-beleid binnen Hindustan Unilever, ontvangt de delegatie. Onder het motto «doing well by doing good» bestaat het MVO-beleid hoofdzakelijk uit het verstrekken van microkredieten. Het bedrijf leidt, voornamelijk vrouwen, op tot verkoopster (zogenaamde Shakti-dealers) van verzorgingsproducten als shampoo en zeep. Momenteel zijn reeds 50.000 vrouwen als zodanig opgeleid, zij verkopen in 100.000 dorpen hun producten en kunnen daarmee in hun eigen levensonderhoud voorzien. Ongeveer een derde van de opbrengst is voor hen zelf.

Hindustan Unilever tracht MVO te integreren in alle onderdelen van het bedrijf waarmee aparte afdelingen voor MVO-beleid overbodig worden. Ongeveer 1% van de jaarlijkse omzet van Hindustan Unilever wordt besteed aan MVO. Zo'n 40% van de werknemers neemt op vrijwillige basis deel aan dit community work. Projecten zijn vooral gericht op het aanleggen van schoonwatervoorzieningen en op duurzame ontwikkeling. Bijzonder is de verplichting van aankomende managers om twee maanden in een dorp te verblijven om daar een urgent maatschappelijk probleem op te lossen, zoals de aanleg van een drinkwatervoorziening.

Het werkbezoek wordt afgesloten met een diner met leden van de India Netherlands Business Circle Mumbai.

## **Conclusies**

Het verbinden van politieke conclusies aan een werkbezoek is niet de taak van een parlementaire delegatie. Politieke mening- en besluitvorming zijn immers bij uitstek voorbehouden aan de individuele fracties/leden in de Kamer.



Wel zijn er drie bevindingen die de delegatie op basis van dit werkbezoek unaniem vaststelt:

- De delegatieleden zijn onder de indruk van de wijze waarop de bezochte bedrijven het MVO-beleid op permanente wijze hebben verankerd in hun kernprocessen, inclusief de (structurele) financiering daarvan. De dragende gedachte achter het MVO-beleid van deze bedrijven, gebaseerd op het Triple P-benadering, om een deel van de winst (terug) te investeren in de (lokale) gemeenschap («community return») onderschrijft de delegatie ten zeerste. Evenals het feit dat de werknemers van deze bedrijven direct betrokken zijn bij de opzet en uitvoering van de projecten waardoor het mogelijk is maatwerk te bieden gericht op de directe verbetering van de levensomstandigheden van de lokale bevolking.
- Ten aanzien van het onderwerp kinderarbeid waardeert de delegatie de openhartige wijze waarop zij daarover met de diverse gesprekpartners van gedachten heeft kunnen wisselen. Hoewel zonder enige twijfel nog forse en langdurige inspanningen nodig zijn om deze verwerpelijke vorm van kinderuitbuiting uit te bannen, acht de delegatie de structurele en specifieke aandacht, met bijbehorende financiering, die het afschaffen van kinderarbeid heeft in het huidige MVO-beleid van de bezochte Nederlandse én Indiase bedrijven, een belangrijke stap om te komen tot de definitieve afschaffing.
- Ten aanzien van (de diverse vormen van) outsourcing zijn de leden van de delegatie van mening dat dit werkbezoek heeft laten zien dat Nederland kan profiteren van globalisering. Het principe van «global thinking», zoals diverse Nederlandse bedrijven actief op de Indiase markt hebben laten zien, bewijst dit.