

P⁺
SPECIAL
Jaargang 15
week 7 | 2017

ASN Bank maakt
handleiding



Charlotte Scheltus en Piet Sprengers

In vier slagen naar een

Leefbaar loon

Piet Sprengers en Charlotte Scheltus maken een handleiding voor textielbedrijven: "Ook al is het geen makkelijk doel, een leefbaar loon is wel een mensenrecht."

ASN Bank wil niet blijven steken in het voortdurend aanspreken van textielbedrijven die medewerkers zo weinig loon betalen, dat ze er niet van kunnen leven. Beter is samen met een groep duurzame bedrijven een doel te stellen: een moment in de toekomst te kiezen waarop een leefbaar loon gerealiseerd kan worden. Piet Sprengers en Charlotte Scheltus van ASN Bank stellen voor vier slagen te maken, om zo verder te komen. Het doel: in 2030 hebben alle kledingbedrijven in het beleggingsuniversum van ASN Bank een leefbaar loon ingevoerd.

Alles wat nodig is om te komen tot een leefbaar loon in de textielsector



Hoe kan ASN Bank duurzame invloed vergroten?

ASN Bank is niet de allergrootste bank ter wereld maar heeft meer invloed dan je zou verwachten. "En dat willen wij ook graag", zeggen Piet Sprengers (1958) en Charlotte Scheltus (1984). Hij is hoofd duurzaamheid van de bank, zij adviseur duurzaamheidsbeleid en onderzoek.

Om hun ambitie te onderstrepen is het gesprek over hun 'handleiding leefbaar loon' voor textielbedrijven niet in eigen kantoor in Den Haag georganiseerd maar in Utrecht, bij de nieuwe Volksbank. Sinds kort maakt ASN Bank als label deel van uit van deze groep, samen met SNS, de RegioBank en BLG Wonen. Sprengers: "Ik kom hier de laatste tijd heel veel. Het duurzaamheidsbeleid van de ASN Bank is door de hele groep overgenomen."

Maar ASN Bank weet ook andere banken te stimuleren. Het eigen beleid om 'klimaatneutraal' te bankieren is inmiddels ook een belangrijk onderwerp binnen de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB). De inspiratiebron wordt erkend in een 'Klimaatstatement' van deze organisatie: 'Nederlandse banken streven ernaar de uitstoot van broeikasgassen van hun bedrijfsvoering (kantoren en mobiliteit) voortdurend te verminderen. Een deel van de Nederlandse banken heeft een klimaatneutrale bedrijfsvoering, een ander deel hoopt dat binnenkort te bereiken'. ASN Bank, met een beheerd vermogen van 13 miljard euro, gaat nog verder, door ernaar te streven met al haar financieringen en beleggingen volledig klimaatneutraal te zijn. In 2030 moet dit wereldwijd unieke klimaatdoel gerealiseerd zijn. Voor de kledingbedrijven is in hetzelfde jaar ook een stip op de horizon geplaatst: in dat jaar moeten de bedrijven waarin ASN Bank belegt een leefbaar loon hebben ingevoerd. Piet Sprengers: "Het was vooral onze degelijke methodiek van Klimaatbeleid die indruk maakte. Op diezelfde wijze willen wij ook meehelpen om een leefbaar loon in de textielsector te realiseren. Samen met het Impact Centre van de Erasmus Universiteit hebben wij onder 14 textielbedrijven een o-meting gedaan. We weten dus waar elk bedrijf staat. Op dit fundament bouwen we een handleiding die we de bedrijven zullen aanbieden."

Charlotte Scheltus: "Bedrijven mogen zelf een benchmark voor een leefbaar loon kiezen en een doel, zolang het maar een gemotiveerde beslissing is. Wij willen als aandeelhouder graag meedenken over de praktische uitwerking en de resultaten."

De eerste contacten met textielbedrijven zijn

er ook al. Sprengers kent de vragen die dan gesteld worden over een leefbaar loon aan een kritische aandeelhouder: hoe moet zo'n beleid er dan uitzien? Sprengers: "Onze kennis is dan veel belangrijker dan het gewicht van ons aandelenpakket. We hoeven ook niet te dreigen. We zijn geen ngo die voortdurend op negatieve knoppen drukt. Ze zien ons als een wellicht lastige, veeleisende partij. Maar dus wel één die weet waar hij het over heeft. Ook één waar in de financiële wereld naar gekeken wordt en vandaag roept wat grote institutionele investeerders als pensioenfondsen over vijf jaar wellicht ook roepen."

De handleiding biedt ASN Bank daarom straks aan als een 'open source' document, waar ook andere financiële instellingen mee kunnen werken. Sprengers noemt het *due diligence*: "Op deze manier kan onze invloed op duurzame ontwikkelingen groter worden dan we zelf zijn."

"Als duurzame belegger bieden we textielbedrijven een methodiek aan, op basis waarvan we samen ervaringen kunnen uitwisselen"

De handleiding biedt ASN Bank daarom straks aan als een 'open source' document, waar ook andere financiële instellingen mee kunnen werken. Sprengers noemt het *due diligence*: "Op deze manier kan onze invloed op duurzame ontwikkelingen groter worden dan we zelf zijn."

"Als duurzame belegger bieden we textielbedrijven een methodiek aan, op basis waarvan we samen ervaringen kunnen uitwisselen"

"Als duurzame belegger bieden we textielbedrijven een methodiek aan, op basis waarvan we samen ervaringen kunnen uitwisselen"



Slag 1

Formuleer eigen leefbaar loonbeleid

- + Formuleer een eigen visie en beleid.
- + Onderzoek lonen in de eigen keten van uitbesteding.
- + Zet een duidelijk doel uit met een einddatum.
- + Communiceer dit doel in eigen taal van de toeleveranciers en producenten.
- + Laat weten wat de eigen rol bij het behalen van dit doel is.

WAT BELET BEDRIJVEN OM EEN LEEFBAAR LOON IN TE VOEREN?

Er zijn boeken te vullen met alle mensonterende omstandigheden waarin textielarbeiders leven omdat hun loon te laag is. Idem dito over de obstakels die het realiseren van een leefbaar loon in de weg staan. Charlotte Scheltus kent alle redenen om het maar niet te doen. Ze heeft het al helemaal gehad met eindeloze discussies over de definitie van een leefbaar loon. "Het begrip 'leefbaar loon' bestaat al sinds 1919 en sinds 1948 bestaat er een definitie als onderdeel van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Kijk liever naar de cijfers. Er zijn al volop onderzoeken naar het gat tussen de hoogte van een minimumloon en een leefbaar loon. Gebruik die data en start een pilot. Leer door te doen. Het zal je als kledingbedrijf sympathie van je klanten opleveren."

Nog zo'n horde: gaat die klant wel mee in een eerlijker prijs voor het zomerjurkje? Het valt kopers moeilijk te verwijten afwachtend te zijn: ze hebben geen directe invloed op het management van hun winkelketen. Scheltus: "Toch kun je dat draagvlak vergroten door samen te werken met organisaties die namens consumenten optreden. Bewezen is dat wie zich bij een bedrijf betrokken voelt, bereid is een hogere prijs in de winkel te betalen."

Ook overheden in ontwikkelingslanden werken zelden mee. Het is in hun belang om het niveau van de (minimum) lonen laag te houden zodat het land aantrekkelijk blijft voor bedrijven om te investeren of zich te vestigen. Scheltus ziet ook hier een taak voor de samenwerkende bedrijven in de textiel. "Wanneer je als concurrenten samen

optrekt, profiteert niemand van een lager minimumloon." Het laatste argument om maar niet aan een leefbaar loon te beginnen: de productiekosten gaan omhoog. Scheltus zet daar vraagtekens bij. "Een leefbaar loon motiveert medewerkers om hard te werken, minder fouten te maken. Textielarbeiders zullen niet zo snel een andere werkgever zoeken, waardoor scholingskosten meer rendement opleveren."

MOET JE REKKELIJK OF PRECIES ZIJN?

Tijdens oude godsdiensttwisten in de 17e eeuw in Nederland ontstonden er twee kampen: die van de rekkelijken en die van de preciezen. De eersten legden de Bijbel soepel uit, de anderen heel letterlijk: als er staat dat een slang wat zegt, dan kan een slang ook echt praten. Met het leefbaar loon is zo'n discussie ook mogelijk. Neem nu de rozenkweker Van den Berg Roses in Kenia. Er wordt geen leefbaar loon betaald, maar toch staat dit Nederlandse bedrijf te boek als een voorloper op sociaal gebied. Dat komt omdat er een gratis kliniek op het terrein staat, met gratis medische zorg voor de medewerkers en korting voor de gezinsleden. Het vervoer is gratis en ook worden er plaatselijke scholen gesponsord. Dat zijn allemaal kosten voor levensonderhoud die de rozenpluksters niet meer zelf hoeven uit te geven. Zo kom je er ook. Of niet? Sprengers van ASN Bank kiest niet voor deze rekkelijke aanpak. "Het is mooi en vast goed bedoeld. Toch zie ik het meer als een tijdelijke oplossing, daar waar een overheid gaten laat

vallen. Er sprake is van gedwongen winkelnering. Wanneer je het niet naar je zin hebt en ergens anders wilt werken, vallen alle voordelen weg. Je bent als werknemer erg afhankelijk."

"Een leefbaar loon stelt een mens (in dit geval productiemedewerker) in staat te voorzien in de basisbehoeften van zichzelf en hun gezin. Dit houdt in: voeding, kleding, huisvesting, onderwijs en zorg. Daarnaast kan de kostwinner zo'n 10 procent van zijn loon opzij zetten voor onvoorziene kosten. De hoogte van dit leefbare loon verschilt van land tot land."

DEFINITIE VAN EEN LEEFBAAR LOON DOOR DE SER

Slag 2

Bepaal het loonniveau van de medewerkers

- + Verzamel de werkelijke uitbetaalde lonen, in samenwerking met de producenten van textiel.
- + Verzamel ook externe bronnen die bepalen hoe hoog ter plaatse een leefbaar zou moeten zijn.
- + Reken uit hoe groot het inkomensgat is tussen het betaalde loon en een leefbaar loon.

WAT DOET H&M ZO GOED?

Het Zweedse Hennes & Mauritz bedacht een eigen term, de 'Fair Wage Method' met een bijbehorende 'Roadmap'. En zelfs een datum. In 2018 moeten alle strategische leveranciers van H&M aan hun medewerkers een 'leefbaar loon' uitbetalen. Dat deed nog niet eerder zo'n groot concern, ook al gaat een klein Zweeds label 'Nudie' in India al veel verder, door het minimumloon meer dan te verdubbelen, van 62 euro per maand naar 150 euro. Het beleid van H&M is al in 2013 opgeschreven en de eerste resultaten komen er snel aan. Ook voor een gigant als H&M is het regelen van een hoger loon niet gemakkelijker te realiseren dan voor andere textielbedrijven, want geen van de productielocaties is in eigen bezit. De fabriekseigenaren, goed voor 850 duizend medewerkers, verspreid over 750 fabrieken, moeten dus overtuigd worden. Daar hoort een belofte bij en die deed H&M dan ook: "Wij zullen een 'price method' ontwikkelen die de echte prijs van arbeid verzekert. Door dit te doen, maken wij het voor onze toeleveranciers mogelijk een leefbaar loon uit te betalen en overwerk te beperken." H&M nam zich ook publiekelijk voor om overheden ervan te overtuigen een minimumloon in te stellen dat op het niveau van een leefbaar loon ligt. En dat daarna elk jaar aan gestegen kosten van levensonderhoud aan te passen. H&M beloofde ook in de proces samen te werken met organisaties van werknemers, zelfs een pilotproject uit te zetten in Bangladesh in samenwerking met de Zweedse vakbond IF Metall.

Voor Piet Sprengers bewijst dit dat zelfs H&M nog moest uitzoeken welke lonen er betaald worden.

"Dat is waar alle bedrijven voor komen te staan: ze moeten voldoende inzicht krijgen in wat er betaald wordt. Die info is er niet."

MET WELKE TEXTIELBEDRIJVEN PRAAT ASN BANK?

De bedrijven in de beleggingsfondsen van ASN Bank moeten aan tal van duurzame criteria voldoen, anders komen ze er niet in. In beleggingsjargon heet dat: uitsluitingscriteria. Dat kun je ook omdraaien, vindt ASN Bank. "Wij sluiten goede bedrijven juist in", zegt Piet Sprengers. In het geval van textielbedrijven zijn het 13 textielbedrijven die door ASN Bank zijn 'ingesloten' in het 'beleggingsuniversum'. Karen Maas van het Impact Centre van de Universiteit van Rotterdam onderzocht er samen met de bank zelfs 14 op duurzame ambitie, beleid en implementatie. Het Zweedse modebedrijf H&M kwam er op deze lijst als eerste uit, met Puma en Adidas op de tweede en derde plaats.

- 1 Hennes & Mauritz (Zweeds)
- 2 Puma (Duits)
- 3 Adidas (Duits)
- 4 Inditex (Spaans)
- 5 Marks & Spencer
- 6 Esprit Holdings Limited (USA / Hongkong)
- 7 Gildan Active Wear (Canadaes)
- 8 Asos (Brits)
- 9 Kappa hl (Zweeds)
- 10 Nike (USA)
- 11 GAP (USA)
- 12 Asics (Japans)
- 13 Lojas Renner (Braziliaans)
- 14 Amer Sports (Fins)

Er zitten dus grote namen bij, wereldspelers zelfs, waarvan soms de labels bekender zijn dan de naam van het moederbedrijf zelf. Elke wintersporter kent de ski's van Salomon en Atomic, maar niet de naam van de holding Amer Sports. Een heel bekende winkel in Nederlandse winkelstraten is Zara, maar deze kleding wordt geproduceerd in opdracht van het onbekende Spaanse moederbedrijf Inditex. Sommige andere grote wereldmerken ontbreken om andere redenen op de lijst. C&A staat er ook niet bij, toch een van de twee grootste inkopers van biologisch katoen ter wereld. Maar dit Nederlandse concern is niet aan de beurs genoteerd en kan dus niet in een beleggingsfonds worden opgenomen. Opvallender is het ontbreken van de meer luxe modemerken, waarvan je toch zou mogen verwachten dat ze met hoge prijzen voor hun modeartikelen makkelijk een leefbaar loon kunnen aanbieden. Waar is Hugo Boss, waar is Dior, waar is Burberry? De dure modemerken laten hun high fashion ook door hele goedkope textielarbeiders in India en Bangladesh produceren. Bovendien wordt in het topsegment nog steeds met echt bont gewerkt. Charlotte Scheltus zegt: "Soms als kraag, soms als randje aan handschoenen." ASN Bank weigert via hun fondsen in bedrijven te beleggen die dierenleed veroorzaken.

"Wij zullen een prijsmethode ontwikkelen die de echte prijs van arbeid verzekert" ➤

Slag 3

Sluit het inkomensgat

- + Vergelijk de verschillende initiatieven die een leefbaar loonniveau uitrekenen.
- + Besluit wanneer te starten met toepassing.
- + Kies een initiatief om mee samen te werken.
- + Formuleer een eigen strategie.
- + Controleer de effecten en reacties ter plaatse.

IS ER EEN LAND WAAR HET MINIMUMLOON VOLDOENDE IS?

Bedrijven kunnen verschillende 'wage-indicators' (oftewel benchmarks voor een leefbaar loon) raadplegen om uit te zoeken wat de gangbare lonen in een productieland zijn. Er is er zelfs een die zich uitsluitend richt op bedrijven in Azië: de Asian Floor Wage Alliance. Uit Nederland stamt de Wage Indicator Foundation, met een website die inmiddels al 40 miljoen bezoekers telde. Deze website biedt ook een overzicht van het gat tussen de minimumlonen en de leefbare lonen in 25 'textiellanden'. Opmerkelijk genoeg kent alleen het Midden-Amerikaanse land Honduras een minimumloon waar je van zou kunnen leven. In Peru en in China zijn de reëel betaalde lonen lager dan het wettelijk vastgestelde minimumloon.

In deze landen ligt het minimumloon onder het niveau van een leefbaar loon.

- | | | |
|--------------|-------------|---------------|
| + Vietnam | + Turkije | + Tunesië |
| + Thailand | + Sri Lanka | + Filipijnen |
| + Peru | + Panama | + Pakistan |
| + Marokko | + Mexico | + Maleisië |
| + Zuid-Korea | + Indonesië | + India |
| + Hong Kong | + Guatemala | + El Salvador |
| + Egypte | + China | + Cambodja |
| + Bangladesh | | |

Charlotte Scheltus van ASN Bank: "In een ideale wereld zou een overheid het minimumloon op het niveau van een leefbaar loon moeten zetten. Daarom is het verstandig dat bedrijven en hun stakeholders zich ook richten op overheden om dat minimum omhoog te trekken. Het is onderdeel van de strategie."

HEBEN BRITTEN OOK EEN LEEFBAAR LOON NODIG?

Het zijn niet alleen de mensen in ontwikkelingslanden die lijden onder slechte betaling door bedrijven en overheden. In de Verenigde Staten geldt geen minimumloon waardoor bedrijven kunnen betalen wat ze willen. In gebieden waar veel werkloosheid is, leidt dat tot lonen waar mensen niet van kunnen leven bij een reguliere baan van 40 uur. Als gevolg daarvan heeft in de VS 5 procent van de werkende bevolking twee banen, aldus het Amerikaanse bureau voor arbeidsstatistiek. Zelfs in landen waar een minimumloon geldt, is soms een leefbaar loon nodig. Daar ligt wat nodig is om te leven boven het minimumloon. Zo'n land is het Verenigd Koninkrijk (VK). In plaats van het wettelijk minimumloon te verhogen, besloot de vorige minister van Financiën George Osborne het betalen van een leefbaar loon een verantwoordelijkheid van de bedrijven te maken. Dat gaat niet van harte. Het grootste deel van de grote bedrijven, aangesloten bij de Britse werkgeverskoepel, betaalt nog steeds geen leefbaar loon. Dat zijn bijvoorbeeld BP, Shell, ExxonMobile en British Airways. Voor de Britten is het leefbaar loon door de overheid vastgesteld op £ 7,20 per uur. Er wordt daarin geen onderscheid gemaakt tussen het dure Londen en de rest van het land. Dat loonniveau ligt £ 0,70 boven het minimumloon, maar dat is nog steeds ver onder het niveau dat de Living Wage Foundation heeft uitgerekend. Volgens deze organisatie moet een uurtarief voor Londen minstens £ 9,75 zijn en voor de rest van het VK £ 8,45. Het Zweedse Ikea komt als enige van de vele

bedrijven in de buurt van dit niveau. Het woonwarenhuis betaalt sinds april vorig jaar £ 9,15 per uur aan zijn werknemers in Londen en £ 7,85 per uur voor de mensen in de rest van het land. Voor een bedrijf met Zweedse wortels is het geen verrassing en misschien wel een vorm van *noblesse oblige*. De grootste verrassing in het VK was het besluit van de discountsupermarktketen Lidl om het leefbaar loon te gaan betalen. Lidl steekt Ikea naar de kroon, want het Duitse bedrijf betaalt weliswaar de werknemers in Londen ook £ 9,15 per uur, maar de mensen in de rest van het VK £ 8,20. Gemiddeld zijn de loonkosten voor Lidl daardoor met 14 procent omhoog gegaan. Het gebaar van Lidl maakte in 2016 veel indruk omdat ook in het VK een felle prijzenoorlog woedt tussen de supermarkten. Andere supermarkten zoals marktleider Tesco zijn Lidl nog niet gevolgd en het lijkt erop dat dit ook niet op de korte termijn gaat gebeuren.

"De grootste verrassing was het besluit van de discountsupermarktketen Lidl om in Londen het leefbaar loon te gaan betalen"

Slag 4

Rapporteer de resultaten aan iedereen

- + Organiseer samenwerking met stakeholders in de productielanden.
- + Deel ervaringen met de leefbaar loon-strategie openlijk, zowel in het Engels als in lokale talen.
- + Wees transparant over de wel of niet behaalde resultaten.
- + Monitor de actuele resultaten met het oog op het sluiten van het inkomensgat.
- + Verbeter de strategie als dit nodig is om het geformuleerde doel te bereiken.

WIE WENSEN TEXTIELBEDRIJVEN ALLE SUCCES TOE?

Samenwerken met vakbonden? Er zijn genoeg textielbedrijven die liever geen vakbondsbestuurder over de vloer hebben. En toch is dit een goede 'stakeholder' waar een modebedrijf veel plezier van kan hebben, stellen Sprengers en Scheltus. "Zij willen dat je slaagt. Ze zullen er alles aan doen om andere textielbedrijven hetzelfde salaris te laten uitbetalen, door collectieve loononderhandelingen te voeren. En ook in overleg met overheden gaan. Vakbonden gaan oneerlijke concurrentie tegen." Er bestaat zelfs al een internationale samenwerking onder de naam ACT. Scheltus: "ACT staat voor Action, Collaboration, Transformation en is een collaboratief initiatief, waarin onder andere merken en vakbonden samenwerken om via cao's tot een leefbaar loon te komen voor productiemedewerkers in de keten van kledingbedrijven. Het is net nieuw maar ACT heeft inmiddels wel een directeur aangesteld."

De regering van Nederland stimuleerde het 'Convenant duurzame kleding' en zal ook helpen leefbare lonen te realiseren. Niet minder dan 50 bedrijven, brancheorganisaties maar ook FNV en CNV, ondertekenden de afspraak om gezamenlijk te gaan werken aan bescherming tegen kinderarbeid, tegen gedwongen arbeid, veilige werkomstandigheden en vermindering van watergebruik, energie en chemicaliën, onder andere. In Duitsland is een soortgelijk akkoord ondertekend. De intentie van dit convenant wordt uitgewerkt in werkgroepen, waaronder ook een werkgroep 'leefbaar loon'. Hier bestaat grote belangstelling voor, met 22 aanmeldingen. Trekker van deze

groep is mevrouw Jos Huber van het ministerie van Buitenlandse Zaken, werkzaam voor de unit 'Private Sector and CSR'. Huber: "BZ zal bijdragen aan een training voor de bedrijven onder het textielconvenant die hun keten willen onderzoeken ten aanzien van leefbaar loon. Ook RVO spant zich in en heeft een brochure en trainingen georganiseerd over leefbaar loon in de toeleveringsketen. Nederland wil dit jaar een Ronde Tafel organiseren in Bangladesh als vervolg op de Asian Living Wage Conference. Daar zal zeker over de verhoging van het minimumloon worden gesproken. Als alternatief of als aanvulling op een hoger minimumloon kunnen vakbonden en werkgeversorganisaties cao-afspraken maken. Nederland bevordert dit in de textielsector onder andere via het Strategisch Partnerschap met de Fair Wear Foundation."

GAAN PENSIOENFONDSEN BEDRIJVEN OOK AANSPREKEN?

In Nederland is de grote vermogensbeheerder MN een van de financiële voortrekkers van het convenant duurzame kleding. In 2015 maakte een van de medewerkers van MN deel uit van een delegatie van minister Ploumen van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking die een bezoek gebracht aan de kledingateliers in Bangladesh. MN deed dat namens haar opdrachtgevers waaronder het bedrijfspensioenfonds Mode Interieur Tapijt en Textiel (MITT). MN belegt in opdracht van verschillende pensioenfondsen in grote kledingbedrijven die ook producten inkopen bij kledingateliers in ontwikkelingslanden waar de 'arbeidsomstandigheden niet altijd zo zijn als zij zou willen' en spreekt de bedrijven daar, net als

ASN Bank, op aan. In haar Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) verslag schrijft MN dat 'door het verbeteren van die arbeidsomstandigheden de welvaart in een land verbeterd kan worden'. Een leefbaar loon is daar een belangrijk onderdeel van. Mensenrechten en arbeidsomstandigheden zijn fundamentele onderwerpen waar institutionele beleggers de bedrijven in hun beleggingsportefeuille op aanspreken. Een dialoogprogramma specifiek gericht op leefbaar loon is er nog niet, zo blijkt uit het bestuderen van de MVB-jaarverslagen. Vooralsnog ligt de nadruk op veiligheid, de werkomgeving, het aantal werkuren en vakbondrechten. Het is te verwachten dat meer institutionele beleggers leefbaar loon onderdeel maken van hun dialoogprogramma's met bedrijven. ■

Website: [ASN Bank over leefbaar loon](#)



- + TEKST MARLEEN JANSSEN GROESBEEK EN JAN BOM
- + FOTOGRAFIE ANNE HAMERS
- + ART DIRECTION BUREAU BOUDEWIJN BOER + STUDIO 10
- + UITGEVERIJ ATTICUS BV
- + WWW.P-PLUS.NL

Profiteer ● van de planeet

DUURZAME ENERGIE LOONT



Samen met ruim 630.000 klanten stimuleren wij van ASN Bank al sinds 1960 duurzame vooruitgang. Het mooie is: daar profiteert iedereen van. In de vorm van goed geld én een mooiere wereld. Bij ASN Bank bankier je met respect voor mens, dier en natuur. Onze inzet voor bijvoorbeeld duurzame energie, maar ook voor

een rijkere natuur en betere arbeidsomstandigheden levert een leefbaardere wereld op. Duurzaam bankieren is op termijn in ons aller eigenbelang. En het levert als bonus meteen al een goed gevoel op. Meer weten? Ga naar asnbank.nl voor meer informatie of open direct een betaalrekening.

Zo maakt geld gelukkig | asn  bank