

Duurzaam heidsverslag

2025



CERVO
GROUP

Voorwoord

Bij Cervo International People draait duurzaamheid in de eerste plaats om verantwoordelijkheid nemen. Voor onze medewerkers, onze uitzendkrachten, onze klanten en de omgeving waarin wij werken. Als internationale uitzendgroep brengen wij dagelijks mensen, werk en organisaties bij elkaar. Dat doen wij in een sector waarin goede afspraken, betrouwbare processen en persoonlijke aandacht essentieel zijn.

Onze overtuiging is helder: tevreden medewerkers maken tevreden klanten. Daarom investeren wij in goede begeleiding, duidelijke communicatie, veilige werkomstandigheden, passende huisvesting en betrouwbaar vervoer. Wij willen dat mensen niet alleen aan het werk gaan, maar ook vooruit kunnen komen. Dat is waar Proudly taking care voor staat.

Met dit ESG-rapport zetten wij een belangrijke stap in het verder structureren van onze duurzaamheidsaanpak. Onder de noemer Samen Vooruit kijken wij naar onze impact op mens, milieu en maatschappij. Daarbij richten wij ons op drie pijlers: Vooruit denken, Vooruit helpen en Vooruit komen. Deze pijlers sluiten aan bij wie wij zijn: een ondernemende, nuchtere organisatie die verantwoordelijkheid wil nemen zonder de praktijk uit het oog te verliezen.

Het jaar 2025 zien wij als een nulmeting. Dit rapport geeft inzicht in waar wij nu staan, wat al goed is ingericht en waar verdere verbetering nodig is. Niet alles is klaar en niet alles is perfect. Maar juist door transparant te zijn, kunnen wij gericht sturen, betere keuzes maken en samen met onze medewerkers, klanten en partners blijven verbeteren.

Duurzaamheid is voor ons geen los project. Het is onderdeel van goed werkgeverschap, goed ondernemerschap en betrouwbare dienstverlening. Stap voor stap bouwen wij verder aan een organisatie die waarde toevoegt voor mensen, klanten en de samenleving.

Martijn Koelewijn
Managing Director | Cervo International People

Voorwoord	2
Wat doen we?	4
Missie	5
Visie	5
Tijdslijn	5
Locaties	6
Organogram	7
Facts & Figures	7
Workengine	8

samen vooruit

Dubbele Materialiteitsanalyse	13
Stakeholdersbetrokkenheid	15
VSME & ESG Roadmap	15
Sustainable Development Goals	16

vooruit denken

Klimaatverandering	19
Mobiliteit	20
Verbruik Kantoorlocaties	21
Verbruik Huisvesting	22
Reductieplan	23

vooruit helpen

26	Eigen personeel
27	Baanzekerheid
28	Werktijden
28	Leefbaar loon
29	Sociale Dialoog, Meldkanalen en Werknemersvertegenwoordiging
29	Werknemersonderzoek
29	Klankbordgroep
30	CAO Algemene Bond Uitzendondernemingen
30	Werk-Privé Balans
31	Gezondheid en Veiligheid
32	Discriminatie en Inclusie
33	Geweld en Intimidatie
33	Opleiding en Ontwikkeling

vooruit komen

36	Bedrijfscultuur
37	Certificering
38	Klokkenluidersregeling
38	Betalingspraktijken
39	Fraude, Corruptie en Omkoping
39	Scheiding van werk en wonen
39	Huisvesting van uitzendkrachten





Wat doen we?

Cervo is een internationale uitzendgroep die organisaties ondersteunt in logistiek, distributie, productie en food, warehousing en hotel en retail. Wij verbinden mensen aan werk dat klopt. Werk met zekerheid, met eerlijke voorwaarden en met ruimte om vooruit te komen.

Binnen Cervo geloven wij dat tevreden medewerkers het verschil maken voor onze klanten. Daarom investeren we bewust in goede huisvesting, betrouwbaar vervoer en duidelijke afspraken over uren en beloning. We werken hard en we zijn recht door zee. Geef ons een HR uitdaging en we zullen 100% geven om een oplossing te vinden.

Dat noemen wij: **Proudly taking care!**



Missie

Cervo International People verbindt internationale medewerkers aan werk dat klopt: met zekerheid, eerlijke voorwaarden, veilige werkomstandigheden en persoonlijke begeleiding. Wij ondersteunen opdrachtgevers in logistiek, distributie, productie & food, warehousing en hotel & retail met betrouwbare, flexibele personeelsoplossingen. Daarbij zorgen wij niet alleen voor werk, maar ook voor de randvoorwaarden daaromheen, zoals huisvesting, vervoer, duidelijke communicatie en goede begeleiding.

Dat noemen wij: **Proudly taking care.**

Visie

Wij willen bouwen aan een arbeidsmarkt waarin internationale medewerkers op een eerlijke, veilige en duurzame manier kunnen werken en leven in Nederland. Door te investeren in kwaliteit, transparantie, compliance en lange termijnrelaties willen wij waarde toevoegen voor medewerkers, klanten en partners. Onze overtuiging blijft daarbij leidend: tevreden medewerkers maken tevreden klanten. Daarom kijken wij verder dan alleen instroom en inzetbaarheid. Wij willen mensen vooruit helpen, opdrachtgevers ontzorgen en als organisatie blijven verbeteren.

Tijdlijn

Cervo is in 2008 gestart met een duidelijke focus op internationale arbeidsbemiddeling en de inzet van arbeidsmigranten in Nederland. Vanuit deze basis heeft de organisatie zich stap voor stap ontwikkeld van een regionale speler naar een internationale uitzendgroep met meerdere vestigingen in Nederland.

In de jaren daarna is Cervo verder gegroeid door de uitbouw van Europese recruitmentkanalen en het versterken van de begeleiding rondom werk, huisvesting en vervoer. Daarmee kon de organisatie niet alleen meer volume leveren, maar ook dichter op de dagelijkse praktijk van uitzendkrachten en opdrachtgevers blijven zitten.

De afgelopen jaren is steeds meer geïnvesteerd in professionalisering. Denk aan uniforme processen, certificering, kwaliteitscontrole, duidelijke arbeidsvoorwaarden, persoonlijke begeleiding en samenwerking met gespecialiseerde huisvestingspartners.

In 2025 heeft Cervo International People haar ESG-aanpak verder gestructureerd. Dit rapport vormt daarbij de nulmeting en geeft inzicht in waar de organisatie nu staat. Vanaf 2026 werkt Cervo verder aan de ESG-roadmap onder de noemer Samen Vooruit, met aandacht voor mens, milieu, governance en continue verbetering.

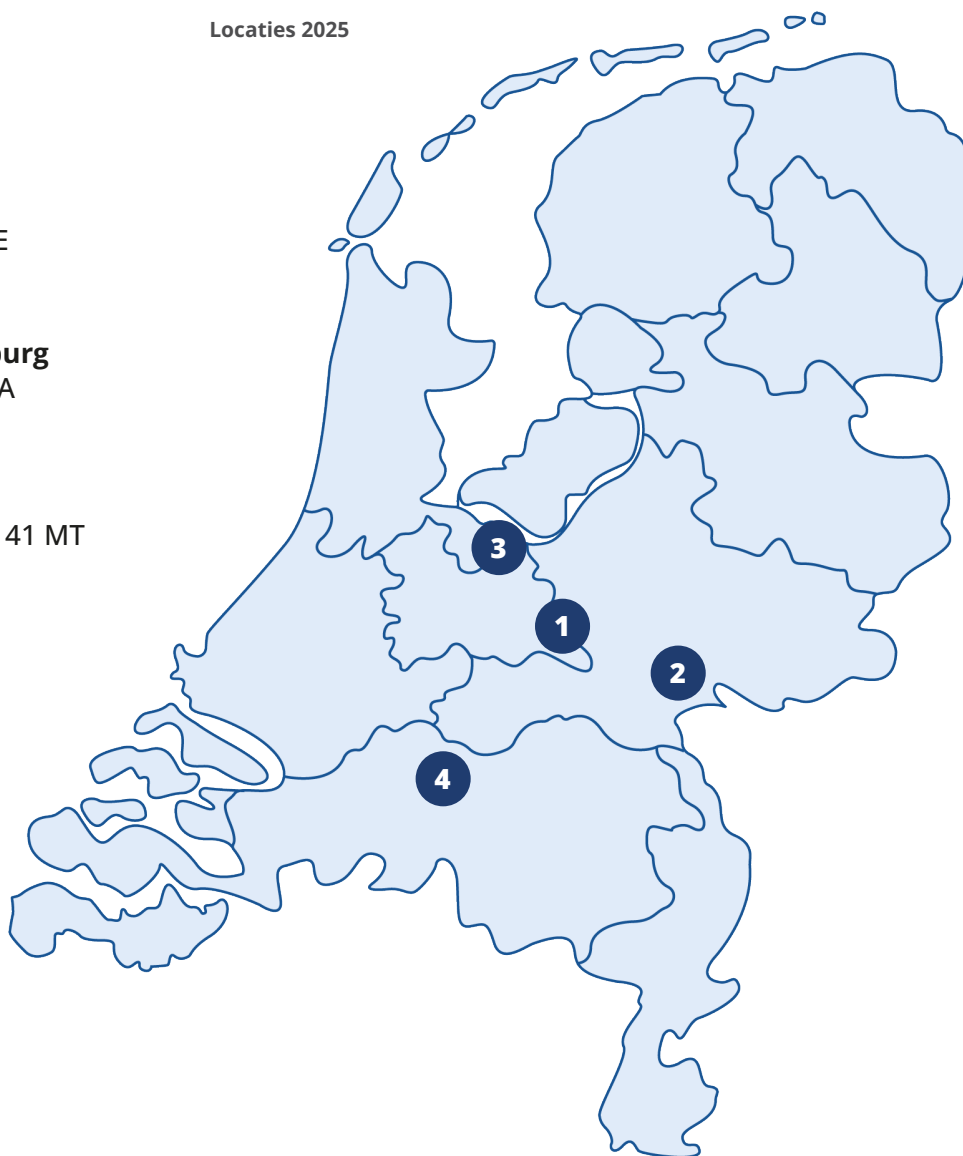
Locaties

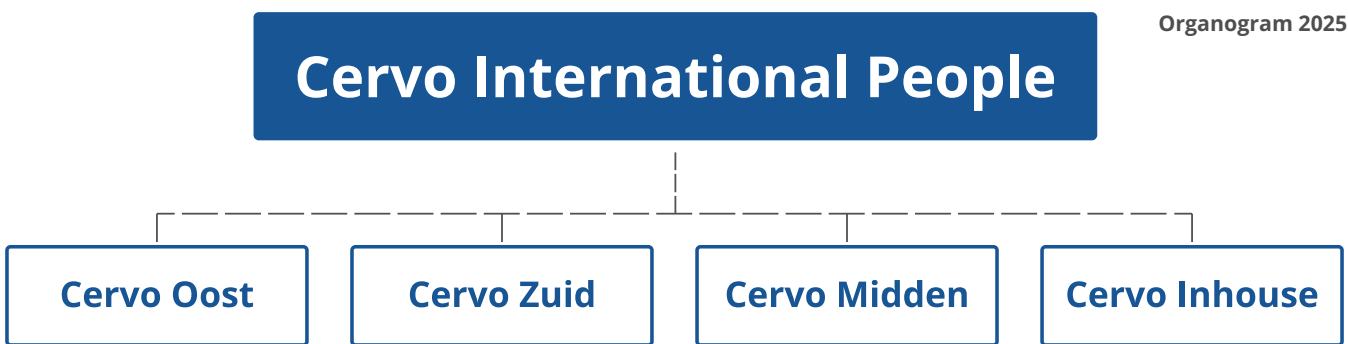
Onze uitzendkrachten werken bij opdrachtgevers door het hele land. Dat vraagt om directe aansturing en korte lijnen. Daarom hebben wij meerdere vestigingen die dicht op de operatie zitten en dagelijks contact onderhouden met zowel uitzendkrachten als opdrachtgevers.

Op verschillende locaties zitten we gevestigd met andere bedrijven binnen Cervo International People, zoals bijvoorbeeld met Lost Minute in Arnhem. Op het hoofdkantoor in Veenendaal zitten onze stafmedewerkers en de directie, die verantwoordelijk zijn voor beleid, governance en centrale coördinatie.

- Hoofdkantoor*
1 Veenendaal
Vendelier 69, 3905 PD
- Cervo Oost*
2 Arnhem
Meander 601, 6825 ME
- Cervo Midden*
3 Bunschoten-Spakenburg
Zuidwenk 25A, 3751 CA
- Cervo Zuid & Cervo Inhouse*
4 Waalwijk
Catrografenweg 34, 5141 MT

Locaties 2025





Facts & Figures



WorkEngine

Cervo International People is onderdeel van WorkEngine, een netwerk van zelfstandige bedrijven die samen de volledige keten beheersen. Dit beslaat de activiteiten van werving tot verloning, van huisvesting tot vervoer.

Lokaal ondernemerschap gecombineerd met de kracht van een collectief. Voor opdrachtgevers betekent dat: beschikbaarheid, naleving en continuïteit. Voor werkenden: perspectief, zekerheid en ontwikkeling. Wij brengen werk, mensen en processen in beweging. Dat is onze motor. Dat is **progress in work**.

Binnen WorkEngine hebben we een gezamenlijke dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd en de Samen Vooruit campagne gelanceerd, waarmee we onze stappen richting een toekomstbestendige organisatie vormgeven.



samen vooruit



samen vooruit

Duurzaamheid is voor Cervo International People geen los thema, maar een integraal onderdeel van hoe wij werken en groeien. Binnen onze organisatie kijken wij bewust naar de impact van onze activiteiten op mens, milieu en maatschappij. Vervolgens nemen wij onze verantwoordelijkheid voor de rol die wij daarin spelen.

Met de campagne Samen Vooruit brengen wij onze verantwoordelijkheid samen in een duidelijk verhaal met richting. Het vormt het kader voor onze ESG aanpak en helpt ons om keuzes te maken die bijdragen aan duurzame waarde op de lange termijn.



Wij maken bewuste keuzes en nemen verantwoordelijkheid voor onze impact op klimaat en samenleving.



Wij investeren in mensen, ontwikkeling en welzijn. Zo versterken wij duurzame inzetbaarheid en creëren wij maatschappelijke waarde.



Wij bouwen aan een sterke en betrouwbare organisatie, met aandacht voor kwaliteit, integriteit en transparantie.

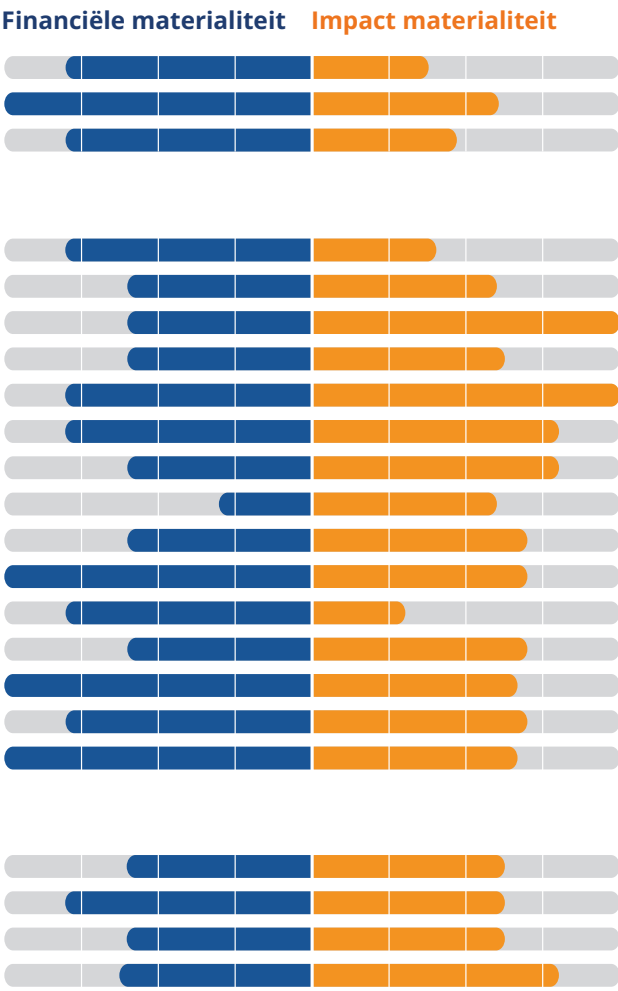


Samen Vooruit is geen eindpunt, maar een doorlopend proces. Door continu te verbeteren en verantwoordelijkheid te nemen voor onze impact, bouwen wij stap voor stap aan een toekomstbestendige organisatie.

Dubbele Materialiteitsanalyse

Op basis van de oorspronkelijke richtlijnen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) viel Cervo International People vanaf 2025 binnen de rapportageverplichting voor ESG. Door de wijzigingen binnen Omnibus II is deze verplichting vervallen. Op dat moment waren wij echter al gestart met het uitvoeren van een dubbele materialiteitsanalyse. De inzichten die deze analyse opleverde op het gebied van impacts, risico's en kansen vormden aanleiding om het traject voort te zetten. Daarbij is aangesloten op de European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

De dubbele materialiteitsanalyse combineert twee perspectieven: impactmaterialiteit en financiële materialiteit. Samen met stakeholders hebben wij de relevante ESG-thema's beoordeeld op materialiteit. Een onderwerp wordt als materieel beschouwd wanneer onze activiteiten invloed hebben op mens of milieu, wanneer het gevolgen kan hebben voor de continuïteit, reputatie of financiële positie van de organisatie, of wanneer beide perspectieven samenkomen.



- Klimaat**
- Circulaire Economie
 - Instroom en gebruik van materialen
 - Energie
 - Klimaatmitigatie
- Sociaal**
- Getroffen gemeenschappen
 - Arbeidsvoorwaarden in de waardeketen
 - Andere arbeidsrechten in de waardeketen
 - Gelijke behandeling en kansen in de waardeketen
 - Andere werk-gerelateerde mensenrechten
 - Diversiteit
 - Geweld en intimidatie
 - Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden
 - Gender gelijkheid
 - Veiligheid en gezondheid
 - Werk-privébalans
 - Werknemersvertegenwoordiging
 - Leefbaar loon
 - Werktijden
 - Baanzekerheid
- Bestuur**
- Corruptie en omkoping
 - Beheer van relaties met leveranciers incl. betalingspraktijken
 - Bescherming van klokkenluiders
 - Bedrijfscultuur

Onder begeleiding van een extern adviseur is de analyse uitgevoerd in samenwerking met medewerkers en organisaties binnen het WorkEngine-netwerk. Tijdens dit traject zijn impacts, risico's en kansen (IRO's) geïnventariseerd en beoordeeld. Per ESRS-thema is gekeken naar relevantie, type materialiteit, waarschijnlijkheid en de mate van onomkeerbaarheid. Dit heeft geleid tot een eerste inventarisatie van relevante IRO's. Vervolgens zijn drempelwaarden vastgesteld om te bepalen welke onderwerpen als materieel worden aangemerkt. Op basis hiervan is een definitieve selectie van materiële thema's vastgesteld.

Als internationaal uitzendbureau liggen veel van onze materiële duurzaamheidsonderwerpen binnen het sociale domein. Onze dienstverlening is direct verbonden aan arbeid, arbeidsomstandigheden en de begeleiding van mensen. Daarom vinden wij het belangrijk om onze maatschappelijke impact en de bijbehorende risico's en kansen structureel mee te nemen in beleid en besluitvorming.



Stakeholderbetrokkenheid

Bij het uitvoeren van de dubbele materialiteitsanalyse zijn zowel interne als externe stakeholders betrokken. Vanuit het netwerk van WorkEngine hebben onder andere huisvestingspartners en organisaties met vergelijkbare arbeidsmarktvraagstukken input geleverd bij het identificeren van impacts, risico's en kansen.

Daarnaast hebben wij opdrachtgevers, leveranciers, branchevereniging ABU en onze eigen uitzendkrachten betrokken bij de validatie van de geïdentificeerde IRO's. Deze validatie is uitgevoerd via online enquêtes. De opgehaalde inzichten zijn meegenomen bij het bepalen van de materialiteitsdrempels en de uiteindelijke prioritering van onderwerpen.



VSME & ESG Roadmap

Nadat duidelijk werd dat Cervo International People niet langer onder de CSRD-verplichting valt, hebben wij gekozen om de VSME-standaard als uitgangspunt te nemen voor onze ESG-rapportage. De rapportage wordt aangevuld met de uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse, zodat de inhoud aansluit op de voor onze organisatie relevante duurzaamheidsthema's. De resultaten van 2025 vormen de nulmeting voor de verdere ontwikkeling van onze

ESG-strategie. In 2026 werken wij deze aanpak verder uit in concrete doelstellingen, meetbare KPI's en gerichte acties. Binnen Cervo International People is hiervoor de campagne Samen Vooruit geïntroduceerd. Deze campagne ondersteunt de bewustwording rondom ESG-thema's en helpt bij het stimuleren van betrokkenheid en gedragsverandering binnen de organisatie en haar stakeholdernetwerk.

Sustainable Development Goals

De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties vormen een internationaal kader voor duurzame ontwikkeling.¹ De doelstellingen richten zich onder meer op sociale gelijkheid, economische ontwikkeling en bescherming van milieu en leefomgeving.

Op basis van onze bedrijfsactiviteiten en de uitkomsten van de dubbele materialiteitsanalyse sluiten wij met onze ESG-aanpak aan op de volgende SDG's:



Gendergelijkheid

Wij streven naar gelijke behandeling van medewerkers en uitzendkrachten binnen alle lagen van de organisatie. Daarbij maken wij geen onderscheid op basis van geslacht bij arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden of deelname aan arbeid.



Eerlijk werk en economische groei

Wij vinden dat iedereen recht heeft op veilige arbeidsomstandigheden, eerlijke arbeidsvoorwaarden en respect voor arbeidsrechten. Vanuit die overtuiging zetten wij ons in voor duurzame inzetbaarheid en verantwoord werkgeverschap.



Ongelijkheid verminderen

Als organisatie werken wij dagelijks met internationale medewerkers. Wij vinden het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt, ongeacht afkomst, nationaliteit of geloofsovertuiging. Ons beleid is gericht op inclusiviteit en gelijke behandeling.

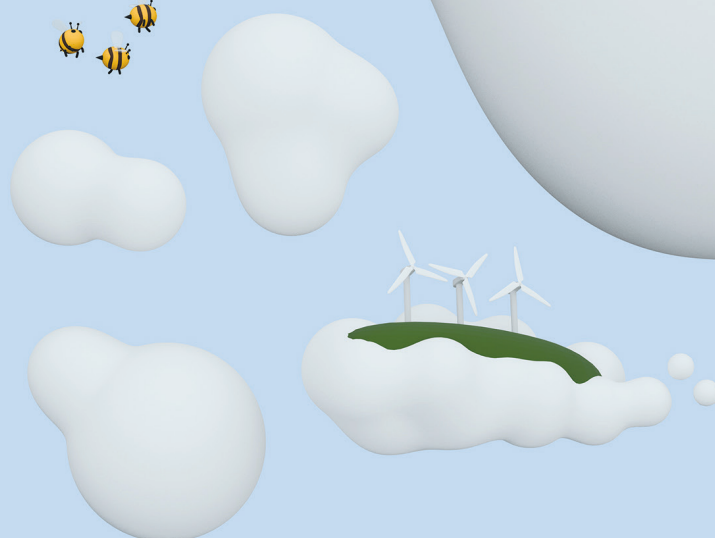


Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Wij verbinden internationale vakkennis en arbeidskracht aan Nederlandse opdrachtgevers en vervullen daarmee een verbindende rol binnen de keten. Samenwerking met partners vormt daarbij een belangrijk onderdeel van onze aanpak.

1. Ministerie van Algemene Zaken. (2026). Sustainable Development Goals (SDG's): 17 doelen voor een duurzamere wereld. Verenigde Naties (VN) | Rijksoverheid.nl.

vooruit denken



vooruit denken

Vooruit denken staat voor de manier waarop wij onze verantwoordelijkheid nemen richting milieu en maatschappij. De nadruk op het beperken van onze ecologische impact en het zorgvuldig afwegen van keuzes rondom energiegebruik, grondstoffen en materialen.

Wij streven naar beslissingen die niet alleen vandaag werken, maar ook op langere termijn houdbaar zijn.

Klimaatverandering

Onze bedrijfsactiviteiten gaan gepaard met de uitstoot van broeikasgassen en hebben daarmee invloed op het klimaat. Om deze impact concreet te maken, hebben wij onze CO₂ voetafdruk in kaart gebracht over het kalenderjaar 2025. Dit jaar gebruiken wij als vertrekpunt voor het formuleren van onze reductiedoelstellingen.

We volgen hiervoor het Greenhouse Gas Protocol en gebruiken erkende Nederlandse emissiefactoren.² De inzichten die hieruit voortkomen helpen ons om gerichte stappen te zetten. Zo werken wij systematisch en effectief aan het terugdringen van onze uitstoot en beheersen we onze klimaatimpact, nu en op de langere termijn.

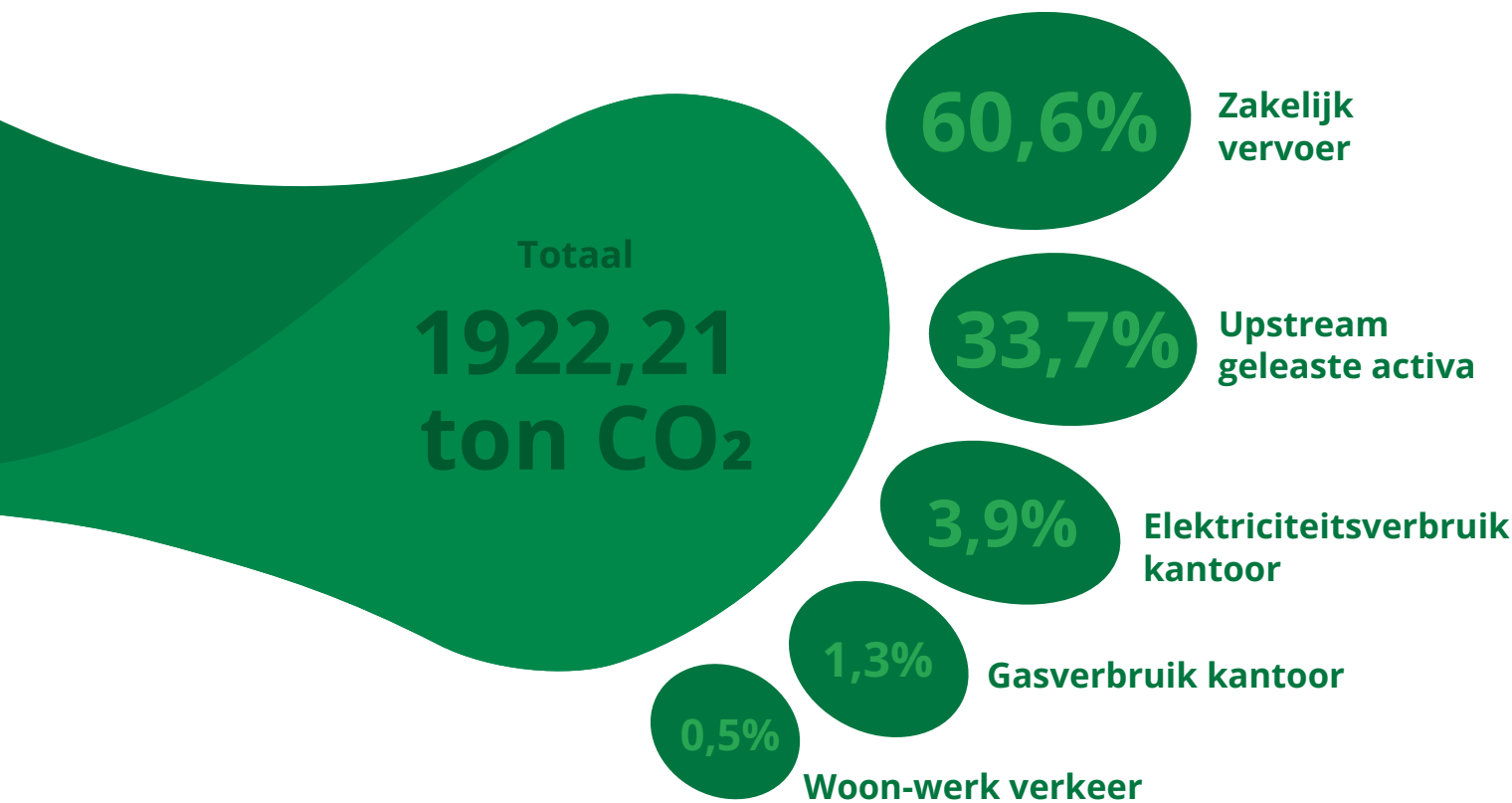
CO2 Voetafdruk Cervo International People 2025

	CO ₂ (ton)
Gasverbruik kantoren	24,39
Elektriciteit (location based)	75,52

Woon- en werkverkeer	CO ₂ (ton)
Alles	9,92

Zakelijk vervoer	CO ₂ (ton)
Benzine	457,97
Diesel	706,61
LPG	1,43

Upstream geleaste activa	CO ₂ (ton)
Gasverbruik huisvesting	508,78
Elektriciteit huisvesting	139,00



2. GHG Protocol. (2026) www.ghgprotocol.org



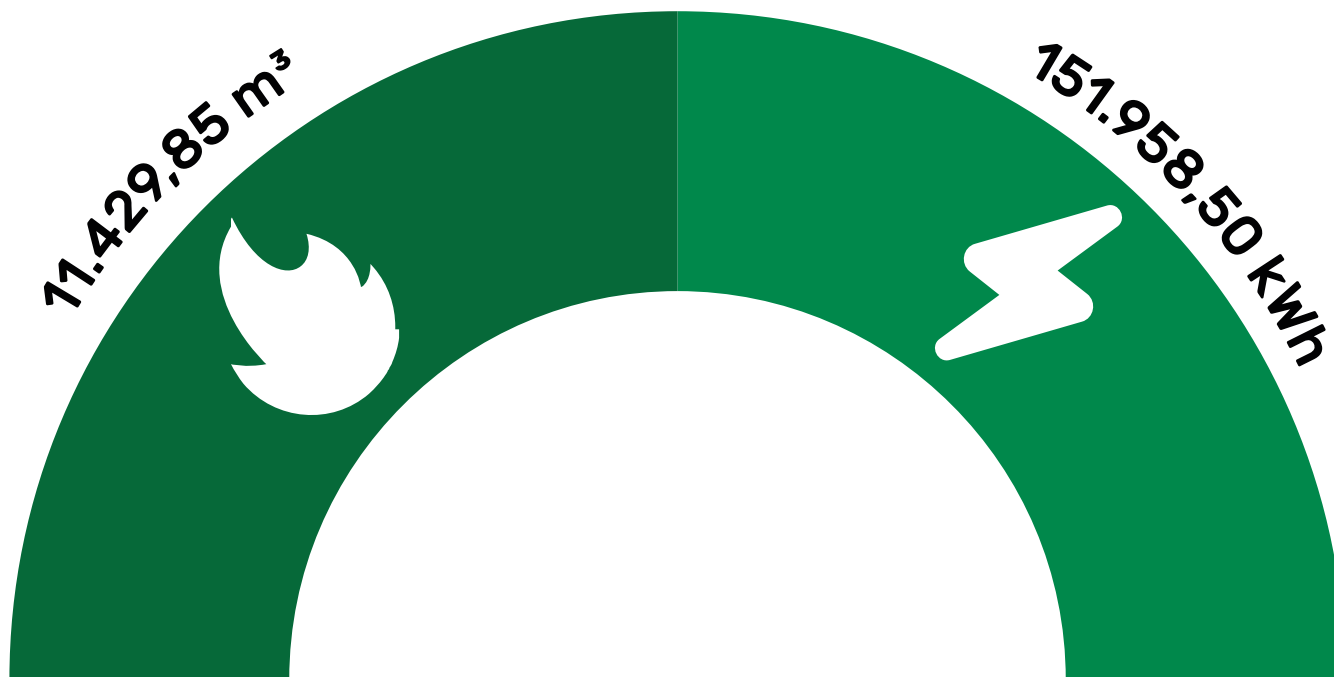
Mobiliteit

Het merendeel van onze CO₂-uitstoot hangt samen met mobiliteit: zakelijk verkeer en woon-werkverkeer. Het zakelijke verkeer omvat daarbij het vervoer wat wij organiseren voor onze uitzendkrachten.

Om het aantal reisbewegingen te beperken, zetten wij in op gedeeld vervoer. Uitzendkrachten reizen gezamenlijk in personenauto's of minibussen. Daarmee verlagen wij zowel het aantal ritten als de uitstoot per persoon.

Bedrijfswagens	Liter
Totaal Benzine	163.737,72
Totaal Diesel	217.352,87
Totaal LPG	796,53

Woon- en werkverkeer	km
Gemiddelde auto	51.405,30



Verbruik Kantoorlocaties

Ons energieverbruik komt vanuit onze eigen kantoorlocaties en de huisvesting die wij regelen voor onze uitzendkrachten.

Onze kantoren zijn gevestigd in bedrijfsverzamelgebouwen of delen we met andere bedrijven binnen Cervo International People. Om beter inzicht te krijgen in onze totale energie-impact, hebben wij het verbruik per locatie in kaart gebracht.

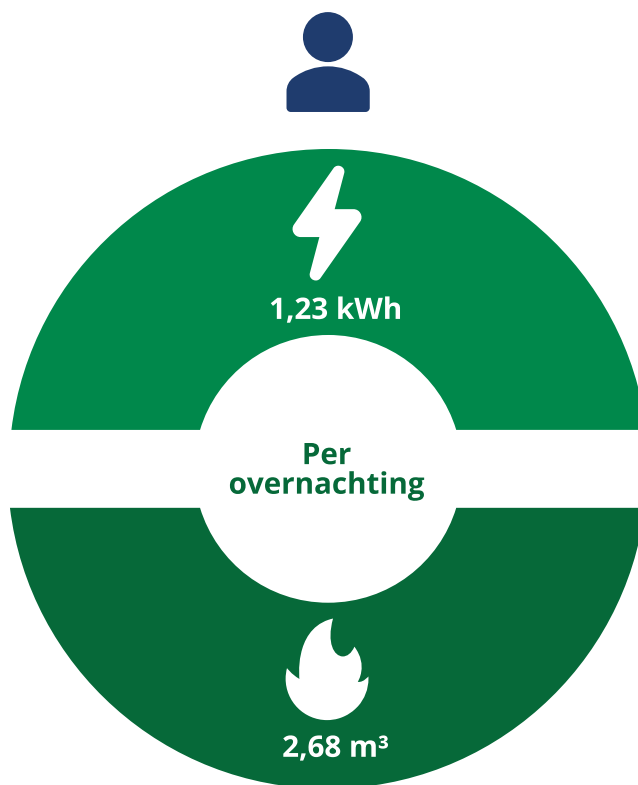
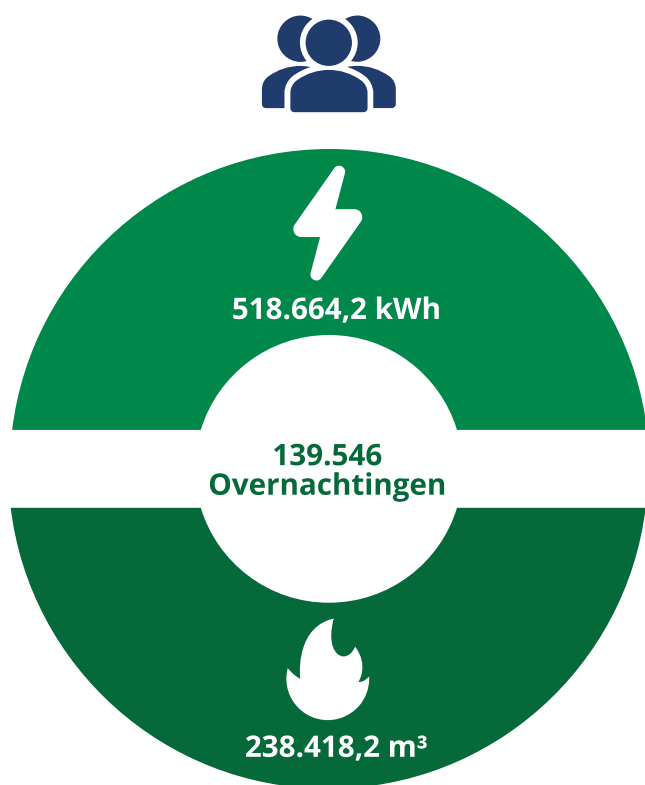
Op plekken waar geen directe verbruiksgegevens beschikbaar zijn, werken wij met een onderbouwde schatting op basis van gemiddeld energieverbruik per vierkante meter.

Op dit moment hebben we geen inzicht in het type stroom op onze kantoorlocaties in bedrijfsverzamelgebouwen.

Verbruik Huisvesting

Voor de huisvesting van internationale uitzendkrachten werken wij met gespecialiseerde partners. Het energieverbruik is per locatie niet beschikbaar.

We rekenen daarom met een kengetal: het gemiddeld energieverbruik per overnachting in 2025, beschikbaar gesteld door een van onze partners (Thuisvesting).



Reductieplan

Cervo International People wil haar CO₂-uitstoot stap voor stap verlagen. De grootste impact ligt bij energieverbruik en mobiliteit. Daarom richten wij ons reductieplan op drie praktische pijlers.

Ten eerste kopen wij waar mogelijk groene stroom in voor onze kantoorlocaties en huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten. Niet op iedere locatie hebben wij volledige invloed op het energiecontract, bijvoorbeeld bij gedeelde panden of externe huisvestingspartners. Waar wij deze invloed wel hebben, kiezen wij voor duurzamere energie. Waar wij afhankelijk zijn van partners, gaan wij hierover het gesprek aan.

Ten tweede elektrificeren wij het wagenpark voor intern personeel. In 2025 is hiermee al gestart: alle nieuwe auto's voor kantoorpersoneel waren elektrisch. De komende jaren zetten wij deze lijn voort bij vervanging of uitbreiding van het wagenpark.

Ten derde stimuleren wij duurzaam woon-werkverkeer voor uitzendkrachten. Dit doen wij door fietsen beschikbaar te stellen en bij huisvesting nadrukkelijk te kijken naar locaties dicht bij de opdrachtgever. Waar huisvesting op fietsafstand mogelijk is, vermindert dit het aantal autoritten en draagt het bij aan lagere uitstoot per medewerker.

Met deze maatregelen kiezen wij voor een praktische aanpak die past bij onze bedrijfsvoering. We richten ons op maatregelen die uitvoerbaar zijn, direct effect hebben en verder kunnen worden uitgebreid naarmate wij meer inzicht en invloed krijgen binnen onze keten.



vooruit helpen



vooruit helpen

Vooruit helpen draait om de manier waarop wij omgaan met mensen binnen en rondom onze organisatie.

Het gaat voor Cervo International People niet alleen om werk, maar om het creëren van voorwaarden waarin mensen zich veilig voelen, tot hun recht komen en zich kunnen ontwikkelen.

We helpen elkaar vooruit door elkaar te respecteren, ongeacht achtergrond, levensfase of talent. We bieden eerlijke kansen, stimuleren groei en creëren een veilige, inclusieve werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn.



Eigen personeel

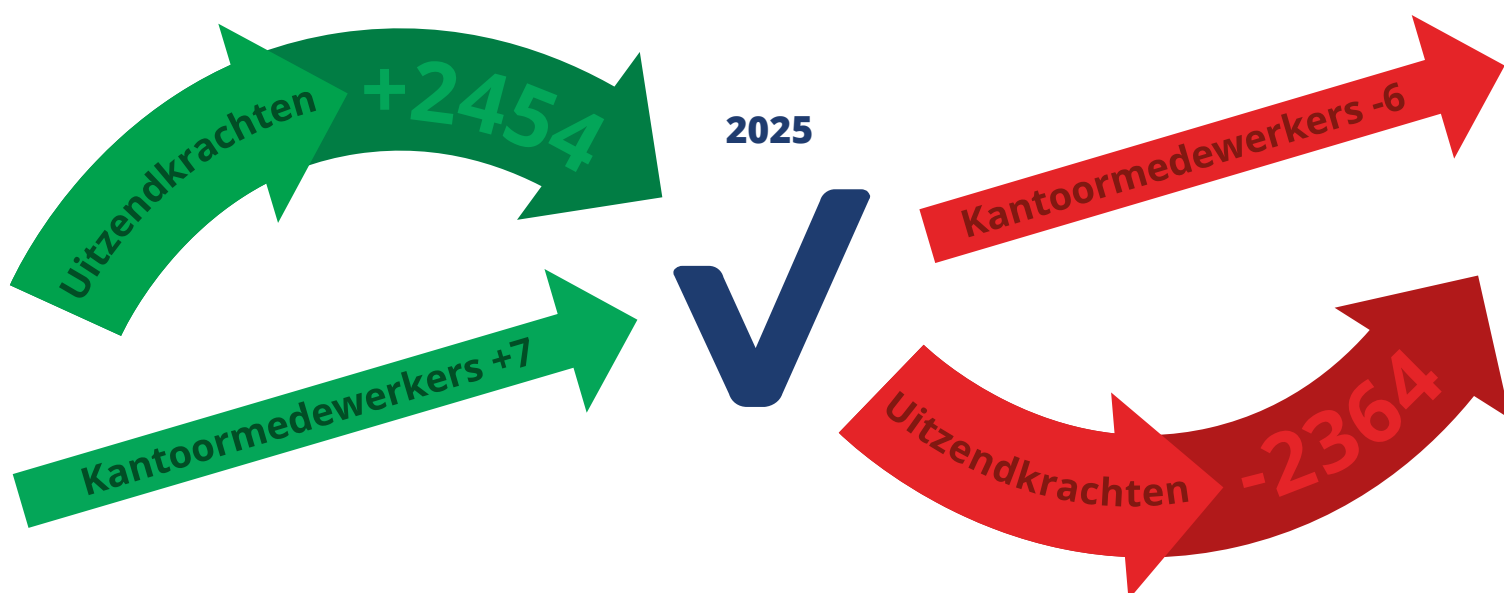
Binnen Cervo International People staat goed werkgeverschap centraal in de manier waarop wij onze organisatie inrichten. Wij vinden het belangrijk dat mensen hun werk op een verantwoorde en duurzame manier kunnen uitvoeren, met oog voor gezondheid, veiligheid en continuïteit.

Onze werkwijze is gebaseerd op geldende wetgeving en de kaders van de ABU-cao voor uitzendkrachten en de ABU Gedragscode. Daarbij hebben wij expliciet aandacht voor de positie van uitzendkrachten, die binnen onze organisatie een belangrijke rol vervullen.



1.301
Uitzendkrachten

35
Kantoormedewerkers



Baanzekerheid

Onze uitzendkrachten werken in veel gevallen tijdelijk in Nederland. Cervo International People biedt hen duidelijkheid door middel van het ABC-contractensysteem, zoals vastgelegd in de ABU-cao. Nieuwe uitzendkrachten starten binnen Cervo International People met een A-contract met een looptijd van maximaal één jaar en/of een koppeling aan de duur van de opdracht. In deze fase staat flexibiliteit voor beiden centraal.

Wanneer de samenwerking zich verder ontwikkelt, volgt een B-contract voor bepaalde tijd. In deze fase neemt de mate van zekerheid toe en ontstaat er meer continuïteit. Uiteindelijk kunnen de uitzendkrachten doorgroeien naar een C-contract voor onbepaalde tijd.

Met deze gefaseerde opbouw bieden wij helderheid over het verloop van het dienstverband. Voor zowel opdrachtgevers als uitzendkrachten ontstaat zo een transparant kader, waarin stap voor stap wordt toegewerkt naar meer stabiele en duurzame inzet.



Voor onze kantoormedewerkers hanteren wij een eigen personeelsbeleid, afgestemd op hun rol binnen de organisatie. Dit beleid richt zich op continuïteit, ontwikkeling en goed werkgeverschap.



Werktijden

Wij maken vooraf heldere afspraken over werktijden. Daarbij streven wij naar een werkindeling die uitvoerbaar is en rekening houdt met rust en balans. De werktijden van uitzendkrachten worden afgestemd op de afspraken met de opdrachtgever en vastgelegd in de uitzendbevestiging. Hierin staat per plaatsing duidelijk welke werkdagen en werktijden gelden.

Met opdrachtgevers spreken wij verder expliciet af hoe werktijden en inzet worden ingericht. Dit gaat onder meer over afwijkende werktijden, overwerk, bereikbaarheid, pauzes en de manier waarop roosters worden gepland.

Leefbaar loon

Cervo International People zorgt ervoor dat uitzendkrachten worden beloond volgens de geldende wetgeving en de afspraken uit de ABU-cao (2025). Het loon sluit aan bij de functie en de sector waarin wordt gewerkt en is altijd gelijk of hoger dan het wettelijk minimumloon.

Onderdelen zoals vakantiedagen, vakantieligeld en verlof worden niet direct volledig uitgekeerd, maar opgebouwd als reservering. Deze worden beschikbaar gesteld op het moment dat daar recht op wordt gedaan, bijvoorbeeld bij verlof of bij het einde van het dienstverband.

Binnen Cervo International People maken wij geen onderscheid in beloning op basis van geslacht, afkomst, contractvorm of nationaliteit. Gelijk werk leidt tot een gelijke beloning.

Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat roosters tijdig bekend zijn en geen onnodige onzekerheid veroorzaken. Tevens wordt deze informatie helder en begrijpelijk gecommuniceerd, zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is.

In de praktijk is het uitgangspunt dat uitzendkrachten werken op vaste tijden. Afwijkingen hiervan worden altijd door opdrachtgever en uitzendkracht overlegt en afspraken overgemaakt.

Met deze werkwijze zorgen wij ervoor dat uitzendkrachten werken onder duidelijke en werkbare voorwaarden, in lijn met geldende normen.

De loonbetaling verloopt via een bankoverschrijving naar de rekening van de uitzendkracht. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode, volgens de systematiek van de CAO, waaronder de uitzendkracht actief is.



Voor kantoormedewerkers geldt een salaris dat past bij de functie en de markt. Dit wordt aangevuld met vakantietoeslag en, afhankelijk van de rol, een leaseauto of vergoeding voor woon-werkverkeer.

Wij werken met functiegroepen en bijbehorende salarisschalen. Salarisontwikkeling en doorgroei worden bepaald binnen een vaste cyclus van gesprekken en beoordeling van prestaties.

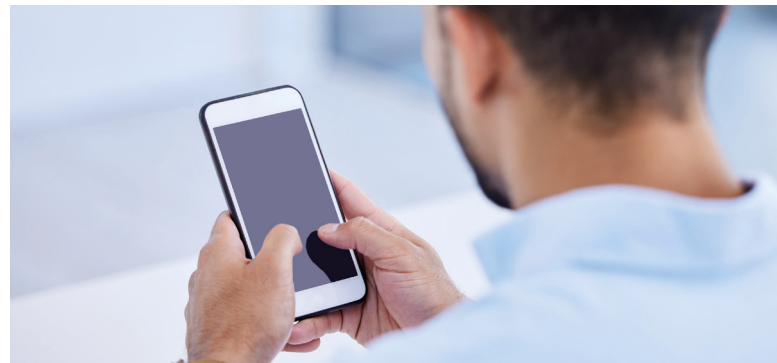
Sociale dialoog, Meldkanalen en Werknemersvertegenwoordiging

Binnen Cervo International People zijn meerdere manieren beschikbaar om signalen en zorgen te delen. Uitzendkrachten en medewerkers kunnen terecht bij hun contactpersoon, de klachtenafdeling, een externe vertrouwenspersoon of via een formele meldregeling. Meldingen worden, zorgvuldig behandeld en kunnen desgewenst anoniem worden gedaan.

Werknemersonderzoek

Naast de meldkanalen vragen wij actief om feedback. Maandelijks voeren wij een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit onder uitzendkrachten. Hierin kunnen zij anoniem aangeven wat goed gaat en waar knelpunten liggen, bijvoorbeeld in de samenwerking met opdrachtgevers.

Voor kwetsbare uitzendkrachten worden aanvullende maatregelen genomen, zoals taal- en cultuuraansluiting bij contactpersonen, aandacht voor passende huisvesting en het beschikbaar stellen van informatie en documentatie in begrijpelijke taal en waar mogelijk in de moedertaal.



Klankbordgroep

Binnen Cervo International People was er in 2025 nog geen formele vertegenwoordiging van medewerkers. Om hier invulling aan te geven, starten wij in 2026 met een klankbordgroep van uitzendkrachten. Deze groep komt meerdere keren per jaar samen en biedt ruimte om ervaringen, signalen en aandachtspunten te bespreken.

We leggen er ook voorgenomen keuzes en maatregelen voor, zodat we beter begrijpen wat effecten van onze beslissingen zijn in de praktijk. De uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek nemen we hierin mee. Samen met de klankbordgroep kijken we naar wat nodig is om knelpunten aan te pakken en verbeteringen door te voeren die aansluiten bij de dagelijkse werkelijkheid.



CAO Algemene Bond Uitzendondernemingen

Alle uitzendkrachten die via Cervo International People werkzaam zijn, vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Deze cao is van toepassing op uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en uitzendondernemingen en bevat afspraken over onder andere arbeidsvoorwaarden, beloning, werktijden, verlof en pensioen.

De ABU-cao biedt een uniform en transparant kader voor arbeidsvoorwaarden binnen de uitzendsector. Zo zijn er onder andere afspraken vastgelegd over de uitbetaling van loon, de opbouw en uitbetaling van reserveringen (zoals vakantiedagen en vakantiebijslag) en de verstrekking van gespecificeerde loonstroken.

In 2025 viel 100% van de uitzendkrachten die via ons werkzaam waren onder de ABU-cao. Dit betekent dat de volledige populatie uitzendkrachten onder collectieve arbeidsvoorwaarden valt die zijn overeengekomen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.

Daarnaast voorziet de ABU-cao in procedures voor de behandeling van klachten en geschillen, waarmee uitzendkrachten de mogelijkheid hebben om kwesties rondom arbeidsvoorwaarden of behandeling aan te kaarten. Dit draagt bij aan de waarborging van rechten en biedt uitzendkrachten een formeel kader om signalen of meldingen kenbaar te maken.

Door volledige toepassing van de ABU-cao borgt Cervo International People dat alle uitzendkrachten werken onder eenduidige, sectorbreed afgestemde arbeidsvoorwaarden, wat bijdraagt aan transparantie, rechtszekerheid en gelijke behandeling binnen de organisatie.

Werk-Privé Balans

Voor uitzendkrachten is de grens tussen werk en privé niet altijd vanzelfsprekend, omdat wonen en werken vaak samenkomen. Zeker bij gedeelde huisvesting vraagt dit om extra aandacht voor rust en privacy.

Samen met onze huisvestingspartners zoeken wij naar oplossingen die hier zo goed mogelijk op aansluiten, zoals het aanbieden van eenpersoonskamers waar dat haalbaar is. Tegelijkertijd merken wij dat de druk op de woningmarkt dit niet altijd mogelijk maakt.

Binnen de huisvesting gelden duidelijke afspraken over samenleven en gebruik van de ruimtes. Deze sluiten aan op onze gedragscode en zijn vastgelegd in de personeelsgids voor uitzendkrachten, zodat voor iedereen helder is wat er wordt verwacht.

Gezondheid en Veiligheid

Cervo International People hecht belang aan een gezonde en veilige werkomgeving voor alle uitzendkrachten. In de personeelsgids zijn daarom duidelijke richtlijnen opgenomen die gericht zijn op het bevorderen van gezondheid, veiligheid en welzijn op de werkvloer.

Zorgplicht

Als formele werkgever blijft Cervo International People medeverantwoordelijk en aansprakelijk over de veiligheid, het verstrekken van PBM's en het informeren over risico's tijdens het werk. We maken daarom duidelijke afspraken met inlenende partijen en communiceren hierover met de uitzendkracht via verschillende kanalen.

RI&E

Bij de start van werkzaamheden wordt de uitzendkracht ingelicht over risico's en veiligheidsvoorschriften die geldend zijn. Dit gaat bijvoorbeeld over de draagplicht van persoonlijke beschermingsmiddelen, het omgaan met gevaarlijke stoffen of de lichamelijke belasting tijdens het werk. Het inlenende bedrijf verzorgt deze communicatie en wij informeren de uitzendkracht over deze risico's bij de start van het werk.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Cervo voorziet alle uitzendkrachten van de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen die nodig zijn om het werk veilig uit te kunnen voeren. Eventuele aanvullende PBM's worden daarbij verstrekt indien nodig.

Verzekering

We informeren de uitzendkracht over de Nederlandse verplichting voor het afsluiten van een zorgverzekering. Indien gewenst vraagt Cervo een basisverzekering aan voor de uitzendkracht.



Ongevallen

In 2025 hebben zich twee lichte werkgerelateerde ongevallen voorgedaan met beperkt verzuim als gevolg. Beide incidenten zijn geëvalueerd met de betrokken partijen, waarna waar nodig corrigerende maatregelen zijn doorgevoerd.

De primaire werk- en veiligheidsinstructies voorafgaand aan de werkzaamheden worden verzorgd door de inlener. Naar aanleiding van de ongevallen is arbeidsveiligheid opnieuw expliciet meegenomen in de afstemming met betrokken partijen en opnieuw onder de aandacht gebracht binnen de uitvoering van werkzaamheden.

Discriminatie en Inclusie

Binnen Cervo International People staat gelijkwaardigheid centraal. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich welkom, veilig en gerespecteerd voelt op de werkvloer, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken. Discriminatie in welke vorm dan ook wordt niet getolereerd.

Wij hanteren een actief beleid gericht op het bevorderen van een inclusieve arbeidsomgeving. Dit betekent dat iedereen gelijke kansen krijgt en beoordeeld wordt op kwaliteiten, vaardigheden en inzet. Factoren zoals afkomst, geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging of seksuele voorkeur spelen hierin geen enkele rol.

Als werkgever werken wij in lijn met de normen van de ABU en geldende wet- en regelgeving.



Dit houdt onder andere in dat wij:

- Niet meewerken aan discriminerende verzoeken van opdrachtgevers;
- Actief bijdragen aan een eerlijke en toegankelijke arbeidsmarkt;
- Streven naar een diverse samenstelling van ons personeelsbestand;
- Werkenden ondersteunen in hun ontwikkeling, ongeacht hun achtergrond.

Daarnaast maken wij duidelijke afspraken met onze opdrachtgevers (inleners). Van hen verwachten wij dat zij dezelfde normen hanteren en zorgdragen voor een werkplek waar iedereen gelijk wordt behandeld en zichzelf kan zijn. Discriminatie, uitsluiting of ongelijke behandeling bij de inlener wordt niet geaccepteerd en kan aanleiding zijn om de samenwerking te heroverwegen.

Medewerkers en uitzendkrachten worden geacht elkaar met respect te behandelen en bij te dragen aan een positieve en inclusieve werksfeer. Ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, dient altijd gemeld te worden zodat passende maatregelen genomen kunnen worden.

Geweld en intimidatie

Cervo International People hanteert duidelijke gedragsregels om geweld, intimidatie en ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen. Uitzendkrachten zijn verplicht zich respectvol en professioneel te gedragen tegenover collega's, leidinggevenden en anderen op de werkplek.



Belangrijke regels die bijdragen aan een veilige werkomgeving zijn:

- Het naleven van professioneel en respectvol gedrag op de werkvloer;
- Het verbod op ongewenst gedrag, waaronder seksuele intimidatie;
- Het "zero tolerance"-beleid voor alcohol- en drugsgebruik tijdens werk of werk gerelateerde situaties;
- Het direct melden van incidenten, ongevallen of onveilige situaties bij werkgever en opdrachtgever.

Door deze regels en meldverplichtingen werkt Cervo International People actief aan het voorkomen van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie en aan een veilige werkomgeving voor alle uitzendkrachten.

Opleiding en ontwikkeling

Indien uitzendkrachten in het bezit dienen te zijn van verplichte diploma's of certificaten voor het uitvoeren van het werk verzorgd Cervo International People dat deze behaald kunnen worden. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat een heftruckrijbewijs nodig is binnen de logistieke sector. Daarnaast kunnen uitzendkrachten een cursus Nederlandse Taal volgen.

Voor onze kantoormedewerkers gelden een aantal verplichte opleidingen per functie. Zo trainen we onze medewerkers te ontwikkelen tot echte professionals als intermediair, door een gedegen voorbereiding op de dagelijkse praktijk te bieden. Al onze medewerkers volgen de Basisopleiding Uitzendprofessionals (BOU) gevolgd door het

schriftelijk examen van de Stichting Examens Uitzendsector (SEU). Hierdoor kunnen onze medewerkers inspelen op specifieke situaties en zijn weten zij opdrachtgevers en uitzendkrachten goed te informeren.

Wij zijn daarnaast ook een erkend leerbedrijf, waardoor we studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen in een veilige en leerzame werkomgeving, conform de eisen van het beroepsonderwijs.

1.921

**Opleidingsuren
kantoormedewerkers**

vooruit komen



vooruit komen

Vooruit komen betekent dat we onze organisatie blijven aanscherpen en bewuste keuzes maken in hoe we samenwerken, organiseren en verantwoording nemen.

We werken open en duidelijk, met afspraken die kloppen en processen die uitlegbaar zijn. Als partner willen we betrouwbaar zijn in wat we doen en hoe we het doen.

Dat vraagt om structuur, consistentie en de bereidheid om te blijven verbeteren. Zo bouwen we stap voor stap aan vertrouwen bij klanten, medewerkers en andere stakeholders.

Bedrijfscultuur

De cultuur van Cervo International People laat zich het beste omschrijven als betrokken, ondernemend en direct. We zijn een hechte groep mensen die hard werkt, verantwoordelijkheid neemt en voor elkaar klaarstaat. In de dagelijkse praktijk betekent dit korte lijnen, snel schakelen en de bereidheid om een stap extra te zetten voor collega's, klanten en uitzendkrachten.

Onze manier van werken is persoonlijk. Kennis van de klant en kennis van de uitzendkracht zijn essentieel om goede dienstverlening te leveren. Die kennis ontstaat niet alleen uit processen of systemen, maar vooral uit oprechte interesse.

Persoonlijk

We kennen onze klanten, medewerkers en uitzendkrachten en onderhouden korte, directe lijnen.

Expertise

We kennen de uitzendbranche, arbeidsmigratie, logistiek en de praktijk van onze opdrachtgevers.

Samen

We werken als team, helpen elkaar en bouwen aan langdurige relaties.

We willen weten wat er speelt, waar iemand behoefte aan heeft en waar mogelijke knelpunten ontstaan. Juist daardoor kunnen we snel reageren, problemen voorkomen en duurzame relaties opbouwen.

Binnen Cervo combineren we hard werken met samen ontspannen. Het jaarlijkse kerstfeest is daar een herkenbaar voorbeeld van, net als activiteiten zoals padeltoernooien of samen voetbalwedstrijden kijken. Deze momenten versterken de onderlinge band en dragen bij aan een cultuur waarin mensen elkaar kennen, vertrouwen en helpen.

Onze kernwaarden sluiten hier direct op aan:

Taking Care

We nemen verantwoordelijkheid voor mensen, werk, huisvesting, vervoer en kwaliteit.

Betrouwbaarheid

We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Afspraak is afspraak.

Deze cultuur vormt de basis van onze dienstverlening. Wij geloven dat betrokken medewerkers zorgen voor betere begeleiding, tevreden uitzendkrachten en tevreden klanten.

Certificering

Cervo International People beschikt over verschillende certificeringen en keurmerken die bijdragen aan het waarborgen van kwaliteit, betrouwbaarheid en goede arbeidsomstandigheden.



Stichting Normering Arbeid (SNA)

Het SNA-keurmerk bevestigt dat Cervo International People voldoet aan eisen op het gebied van correcte loonbetaling, afdracht van belastingen en sociale premies en het rechtmatig inzetten van personeel. Dit keurmerk draagt bij aan het voorkomen van fraude en misstanden in de keten.



Stichting Normering Flexwonen (SNF)

Met de SNF-certificering voldoet Cervo International People aan normen voor de kwaliteit en veiligheid van huisvesting voor arbeidsmigranten. Dit omvat eisen op het gebied van leefruimte, hygiëne en voorzieningen.



Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

Als lid van de ABU past Cervo International People de ABU-cao toe en conformeert zij zich aan de geldende wet- en regelgeving en brancheafspraken binnen de uitzendsector. Dit borgt onder andere eerlijke arbeidsvoorwaarden en transparante werkwijzen.



Erkend Leerbedrijf

Als erkend leerbedrijf biedt Cervo International People studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen in een veilige en leerzame werkomgeving, conform de eisen van het beroepsonderwijs.

Klokkenluidersregeling

Binnen Cervo International People staat zorgvuldig en eerlijk handelen centraal. Om dit te ondersteunen, hebben wij een klokkenluidersregeling ingericht die duidelijk maakt hoe signalen van mogelijke misstanden kunnen worden geuit, worden opgepakt en onderzocht.

Medewerkers kunnen via een extern adviseur, de intern of extern vertrouwenspersoon of het huis van klokkenluiders vermoedens van misstanden melden. Dit op een door hen geschikt geachte manier.

De melding kan gedaan worden bij het meldkanaal van Cervo International People (HR-medewerker, de Directie of de Vertrouwenspersoon). Zij leggen de melding vast en dragen zorg voor de bescherming van de klokkenluider. Ieder die bij de melding betrokken is maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder.

De bescherming van de melder staat hierbij voorop. Identiteit wordt alleen gedeeld met expliciete toestemming en wij zorgen ervoor dat melders geen nadeel ondervinden van het doen van een melding. Ook bij anonieme meldingen gaan wij zorgvuldig om met de informatie die wordt gedeeld.

Betalingspraktijken

Binnen Cervo International People zijn de processen rondom betalingen zo ingericht dat facturen zorgvuldig en op tijd worden verwerkt. Dit vormt de basis voor een betrouwbare samenwerking met leveranciers.

Bij de verwerking van facturen hanteren wij vaste controles om fouten te voorkomen. Denk aan het toepassen van het vier ogen principe, het controleren van stamgegevens en het beoordelen van betaaloverzichten en openstaande posten.

Bij het maken van afspraken over betalingstermijnen houden wij rekening met de positie van leveranciers, in het bijzonder binnen het mkb. In de praktijk hanteren wij doorgaans een betalingstermijn van 30 dagen.

Gemiddelde betalingstermijn



Uitbetaling salarissen uitzendkrachten

Het salaris van uitzendkrachten wordt wekelijks uitbetaald. Op donderdag na de gewerkte week wordt de overschrijving gedaan, zodat uitzendkrachten het salaris uiterlijk vrijdag op hun rekening hebben.

Cervo International People gaat hier uiterst zorgvuldig mee om, omdat voorspelbaarheid en tijdige betaling essentieel zijn voor uitzendkrachten om aan hun financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

Fraude, corruptie en omkoping

In 2025 is er een interne analyse uitgevoerd op corruptie en omkoping. Bij deze analyse zijn frauderisico's bekeken en onderzocht bij samenwerkingen met afnemers en leveranciers, personeel, de Belastingdienst, IT en de financiële afdeling. De acties om deze risico's te verkleinen of te voorkomen worden genomen en gepland.

In 2025 was Cervo International People niet betrokken bij veroordelingen wegens schending van anticorruptie- en anti-omkopingswetten.



Scheiding van werk en wonen

Sinds 2025 is de wijze waarop huisvesting wordt georganiseerd aangepast. Uitzendkrachten sluiten een huurovereenkomst af met de huisvestingspartner van Cervo International People en betalen de kosten rechtstreeks via een aparte betaalmethode.

Hiermee is de koppeling tussen loon en huisvesting losgelaten. De kosten worden niet langer verrekend via de salarisstroom, maar staan los van het dienstverband. Dit komt voort uit de Motie Roemer. De 'scheiding van bed en baan' is een

Huisvesting van uitzendkrachten

Voor de huisvesting van uitzendkrachten werkt Cervo International People uitsluitend samen met partijen die zijn aangesloten bij de Stichting Normering Flexwonen. Dit keurmerk stelt concrete eisen aan woonlocaties, onder andere op het gebied van ruimte, privacy, sanitaire voorzieningen, hygiëne, veiligheid en beheer.

Alle locaties worden opgenomen in het SNF-register. Na aanmelding volgt binnen zes weken een eerste controle. Daarna vinden jaarlijks inspecties plaats door onafhankelijke partijen. Op deze manier blijft er doorlopend zicht op de kwaliteit van de huisvesting en kan waar nodig worden bijgestuurd.

Door deze keuze houden wij grip op de standaard van de woonomgeving. Zo zorgen wij ervoor dat de omstandigheden waarin uitzendkrachten verblijven in lijn zijn met de geldende eisen en wat wij als organisatie verantwoord vinden.

belangrijk advies van de commissie-Roemer, het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, uit 2020. Dit advies werd gegeven om te voorkomen dat arbeidsmigranten hun woning verliezen zodra zij ontslagen worden.

Deze werkwijze maakt de verhouding tussen werken en wonen duidelijker. Uitzendkrachten hebben een eigen overeenkomst voor hun huisvesting en houden zelf regie over de betaling daarvan. Dit draagt bij aan transparantie en een zuivere inrichting van de arbeidsrelatie.

Disclaimer

Voor het realiseren van dit rapportage hebben we AI als hulpmiddel gebruikt bij tekstgeneratie. Alle teksten zijn zorgvuldig gecontroleerd en goedgekeurd door de betrokken werknemers. Dit document is een uitgave van Cervo International People. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Eindredactie

Martijn Koelewijn, Niels Kerstens (Advandet)

Vormgeving

Sam Jansen, Veraly Vonk

