



- 1** Har virksomheden udarbejdet en strategi eller politik i forbindelse med brug af leverandører og underleverandører, som forpligter disse til at tilbyde deres ansatte løn- og ansættelsesforhold, som er sædvanlige for det danske arbejdsmarked?
- 2** Har virksomheden inkluderet en fast klausul i kontrakter med (under)leverandører og andre samarbejdspartnere, der klart udtrykker nultolerance overfor menneskehandel til tvangsarbejde? Kan virksomheden opsige kontrakten øjeblikkeligt, hvis dette ikke overholdes?
- 3** Sikrer virksomheden sig, at leverandøren overholder alle lov- og myndighedskrav? Har virksomheden sikret sig:
 - a. Hvem der er ansvarlig for, at eventuelle underleverandører opfylder samme krav og forpligtelser, som påhviler leverandøren?
 - b. At virksomheden til enhver tid kan afkræve leverandøren dokumentation for, at disse krav og forpligtelser er opfyldt?
- 4** Har virksomheden sikret sig, at der kun kan gøres brug af underleverandører, som er skriftligt godkendt af myndighederne? Her bør virksomheden bede leverandøren og evt. yderligere underleverandører om at fremlægge en serviceattest fra Erhvervsstyrelsen eller dokumentation, der indeholder tilsvarende oplysninger. Serviceattesten bør højst være 6 mdr. gammel. I (under)leverandørens serviceattest undersøges følgende:
 - a. Er (under)leverandør dømt for strafbare forhold eller er der en nuværende straffesag i gang?
 - b. Overholdes betalingsforpligtelser overfor det offentlige (sociale sikringsordninger, skatter og afgifter mm.)?
 - c. Er (under)leverandør under konkurs eller lignende?
- 5** Beder virksomheden (under)leverandøren om at fremlægge registreringsbeviser, der viser, at denne er registreret hos Skattestyrelsen, jf. momsloven og skatteloven?
- 6** Husker virksomheden at undersøge, om udenlandske (under)leverandører har pligt til at anmelde sig i Registret for udenlandske tjenesteydere (RUT)? Det skal indberettes til Arbejdstilsynet, hvis det konstateres, at en udenlandsk virksomhed ikke overholder anmeldelsespligten til RUT.
- 7** Har virksomheden indgået en skriftlig kontrakt med (under)leverandører om, at arbejdstagere ikke er forpligtiget til at betale afgifter/gebyrer i forbindelse med rekruttering?
- 8** Overvejer virksomheden, om leverandøren overholder følgende punkter?
 - a. Påtager leverandøren sig sædvanligt arbejdsgiveransvar ved ansættelse og aflønning af medarbejderne?
 - b. Har alle medarbejdere inden arbejdets påbegyndelse modtaget en ansættelseskontrakt? Sender leverandøren på virksomhedens anmodning inden for fem hverdage en kopi af ansættelseskontrakten?
 - c. Skal alle medarbejdere være ansat af leverandøren eller en af virksomheden godkendt underleverandør?
 - d. Bærer medarbejderne synligt ID-kort udstedt af leverandøren eller en af virksomhedens godkendte underleverandører? Er ID-kortet forsynet med medarbejderens billede og en entydig identifikation af medarbejderen?
 - e. Bærer medarbejderne ensartet og genkendeligt arbejdstøj (i fald der benyttes arbejdstøj)?
 - f. Har virksomheden uden varsel ret til at rette henvendelse til leverandørens ansatte for at få oplyst en medarbejders identitet?
 - g. Er leverandøren ansvarlig for, at medarbejdere har gyldig opholds- og arbejdstilladelse? Tager leverandøren kopi af pas eller anden form for dokumenteret billede-ID samt evt. arbejds- og opholdstilladelse på medarbejdere fra lande uden for EU for at sikre identifikation af udenlandske medarbejdere? Kan dokumentation på virksomhedens forlangende fremvises inden for to hverdage?
 - h. Er leverandøren ansvarlig for, at der sker indberetning af løn, A-skat og AM-bidrag for det udførte arbejde til skattemyndighederne efter de regler, der påhviler arbejdsgiveren?
- 9** Kan virksomheden til enhver tid anmode leverandøren om, at der inden for fem hverdage fremsendes en kopi af underleverandørens regnskab for de seneste tre år dog tidligst fra underleverandørens startdato?