

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុន Primark កំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់យើង ដើម្បីប្រាកដថា បុគ្គលិកកម្មករដែលនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើងទទួលបាននូវ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ ដោយមានការផ្តល់សិទ្ធិ និង គោរពសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការយ៉ាងពេញលេញ។

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ រួមមានទាំងអ្នកម៉ៅការ និង ដៃគូអាជីវកម្មផ្សេងទៀត ដែលធ្វើការផលិត បញ្ចប់ រេចខ្ចប់ ឬ បើប្រសិនបើផ្ទុយពីនេះ ដូចជា គ្រប់គ្រងទំនិញ ឬ ផ្តល់សេវាឱ្យក្រុមហ៊ុន Primark នោះពួកគេត្រូវតែធ្វើតាមក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ និង ព្រមទាំងច្បាប់ និង បទបញ្ជាទាំងឡាយ ដែលអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេស និង ដែនដី ដែលពួកគេកំពុងតែប្រតិបត្តិការ។ ក្នុងករណីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ កំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងច្បាប់និងបទបញ្ជាក្នុងស្រុក

ដូច្នេះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែសម្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ។ ហេតុដូច្នេះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែសម្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវទទួលខុសត្រូវផងដែរចំពោះការធានាថា ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ ព្រមទាំងច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងអស់ ត្រូវបានគោរពតាមនៅក្នុងបណ្តាញផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយ និង នីតិវិធីនានា ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងក្រុមប្រតិបត្តិរបស់យើង សូមចុចត្រង់នេះ ហើយទាក់ទងនឹងខ្សែចង និង លក្ខខណ្ឌនានា សូមចុចត្រង់នេះ ។

ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះត្រូវបានព្រាង ហើយអាចប្រើការបានជាភាសាអង់គ្លេស។ ក្នុងករណីក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ មានកំណែភាសាផ្សេងគ្នា ហើយ កំណែភាសាទាំងអស់នេះ គឺគ្រាន់តែជាការបកប្រែ សម្រាប់ភាពងាយស្រួលតែប៉ុណ្ណោះ ហើយកំណែភាសាអង់គ្លេសនឹងត្រូវកំណត់យកជាគោលក្នុងករណីមានការបកស្រាយខុសគ្នា។

**លោក Paul Marchant នាយកប្រតិបត្តិ Primark**

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### 1. ការងារត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី

- 1.1 មិនត្រូវមានការងារបង្ខំ ឬបង្ខំក្នុងទម្រង់ណាមួយឡើយ រួមទាំងការជាប់ចំណង ការធានា ការជួញដូរ ឬពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ និង ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែស្ម័គ្រចិត្ត។
- 1.2 និយោជកត្រូវចេញផ្ទៃចំពោះរាល់ការចំណាយទាំងឡាយណា ដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ការងាររបស់កម្មករ។
- 1.3 កម្មករមិនចាំបាច់ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចដាក់តម្កល់ប្រាក់ ឬឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេឡើយ។
- 1.4 កម្មករត្រូវតែទទួលបានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីនិយោជករបស់ពួកគេ បន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹងសមហេតុផល។

### 2. សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព

- 2.1 កម្មករទាំងអស់មានសិទ្ធិចូលរួម ឬបង្កើតសហជីពដែលខ្លួនជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង និងធ្វើការចរចាជាមួយ។
- 2.2 និយោជកនឹងប្រកាន់យកអាកប្បកិរិយាលើកចំហចំពោះសកម្មភាពនានារបស់សហជីព និងសកម្មភាពចាត់ចែងរបស់ពួកគេ។
- 2.3 អ្នកតំណាងរបស់កម្មករមិនត្រូវបានរើសអើង ហើយត្រូវមានសិទ្ធិអនុវត្តមុខងារជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេនៅកន្លែងធ្វើការ។
- 2.4 ក្នុងករណីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាពត្រូវបានរឹតបន្តឹងដោយច្បាប់នោះ និយោជកនឹងសម្របសម្រួល ហើយមិនត្រូវរារាំង ការអភិវឌ្ឍន៍មធ្យោបាយស្របគ្នាសម្រាប់សមាគមឯករាជ្យ និងសេរី និងការចរចាជាសមូហភាព។
- 2.5 បុគ្គលដែលតំណាងកម្មករត្រូវធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងត្រូវទទួលបានបោះឆ្នោតដោយសេរី និងសម្ងាត់ ដោយគ្មានឥទ្ធិពលពីភាគីណាមួយផ្សេងទៀតឡើយ។

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### 3. លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ

- 3.1 និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនបរិយាកាសការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ ដោយចងចាំក្នុងចិត្តអំពីចំណេះដឹងទូទៅនៃឧស្សាហកម្ម និងគ្រោះថ្នាក់ណាមួយជាក់លាក់។ ការផ្តល់ជូននេះរួមបញ្ចូលទាំងវេជ្ជសាស្ត្របច្ចេកទេសនៃអគារ និងកន្លែងដែលប្រើប្រាស់ផងដែរ ។
- 3.2 តាមរយៈគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនេះ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ និងការងាររបួសដល់សុខភាពដែលកើតឡើង ដោយមានការពាក់ព័ន្ធ ឬកើតឡើងក្នុងពេលបំពេញការងារ ។
- 3.3 និយោជកត្រូវតែដាក់អ្នកកំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាឱ្យមានបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ លមានសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អ។
- 3.4 កម្មករត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលបានកត់ត្រា និងជាប្រចាំ ហើយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះនឹងត្រូវធ្វើឡើងម្តងទៀតសម្រាប់អ្នកធ្វើ ការថ្មី ឬអ្នកដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើងវិញ។
- 3.5 ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់បង្គន់ដែលមានអនាម័យនិង ទឹកបរិភោជន៍ដែលមានអនាម័យ។ ប្រសិនបើសមស្រប ត្រូវមានកន្លែងស្អាត និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការរៀបចំ ការប្រើប្រាស់ និងការរក្សាទុកអាហារ។
- 3.6 និយោជកត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានជំនួយវេជ្ជសាស្ត្រ និងកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងករណីមានជំងឺ ឬរងរបួសនៅកន្លែងធ្វើការ។
- 3.7 កន្លែងស្នាក់នៅ ដែលផ្តល់ឱ្យ ត្រូវជ្រើសរើសដោយកម្មករ ត្រូវស្អាត មានសុវត្ថិភាព និងបំពេញតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ។

### 4. មិនត្រូវបើកម្នាំង4ពលកម្មកុមារទ

- 4.1 មិនត្រូវមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬការងារលើពលកម្មកុមារជាដាច់ខាត។
- 4.2 នៅក្នុងប្រទេសដែលមានអាយុធ្វើការអប្បបរមា ក៏ដូចជាច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងាររបស់កម្មករក្មេងៗ ត្រូវមានការកំណត់ដោយអនុសញ្ញារបស់ ILO ឬច្បាប់ជាតិ/តំបន់ ដែលផ្តល់ការការពារប្រសើរដល់បុគ្គល។ ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

កម្មករក្មេងៗនៅក្នុងបរិបទនេះគឺមានន័យសំដៅទៅលើបុគ្គលដែលមានអាយុលើសពីអាយុធ្វើការស្របច្បាប់ ប៉ុន្តែមិនខ្ពស់ជាង 18 ឆ្នាំរបស់កម្ពុជានោះទេ។

4.3 ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមានគោលការណ៍ និងកម្មវិធីដែលទប់ស្កាត់ការជ្រើសរើស និងការងារលើពលកម្មកុមារ។

### 5. ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅត្រូវបានទូទាត់

5.1 ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានបង់សម្រាប់ធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវតែស្មើ ជាអប្បបរមាគឺ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាតិ ឬនៅក្នុងករណីគ្មានប្រាក់ឈ្នួលជាតិ ប្រាក់ឈ្នួលស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម អាចទទួលយកបាន។ នៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ណាមួយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែគ្រប់គ្រាន់ជានិច្ច ដើម្បីបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋាន និងដើម្បីផ្តល់ចំណូលតាមការសំរេចចិត្តបន្ថែម។ Primark គាំទ្រយ៉ាងសកម្ម នៃចលនាដើម្បីធានាថាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺ កំណត់ដោយការចរចាសមូហភាពជាតិនិង ច្បាប់កម្រិតឧស្សាហកម្ម។

5.2 កម្មករទាំងអស់ត្រូវផ្តល់ជូនព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចយល់បានអំពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលមុននឹងពួកគេចូលធ្វើការ និងអំពីលិខិតបញ្ជាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដែលមានរយៈពេលបង់ប្រាក់ដែលពាក់ព័ន្ធ គ្រប់ពេលដែលពួកគេទទួលបានប្រាក់។

5.3 ការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួល ជាវិធានការវិន័យ ឬការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ពីកម្មករ។ រាល់វិធានការវិន័យទាំងអស់ត្រូវតែកត់ត្រា។

5.4 ម៉ោងធ្វើការបន្ថែមត្រូវតែមានការទូទាត់សងប្រាក់តាមអត្រាបុព្វលាភ រ៉ាប់រង ដែលណែនាំថាមិនត្រូវតិចជាង 125% នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាឡើយ។

5.5 ការថែមម៉ោង និងអត្ថប្រយោជន៍ត្រូវមានការទូទាត់ក្នុងរយៈពេលដែលបានធ្វើការ។

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### 6. មិនត្រូវលើសម៉ោងធ្វើការ

- 6.1 ម៉ោងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ និងបទដ្ឋានឧស្សាហកម្មគោល ដែលទទួលបានការការពារកាន់តែច្រើន។
- 6.2 ម៉ោងធ្វើការស្តង់ដារដោយមិនរាប់បញ្ចូលការថែមម៉ោង ត្រូវតែកំណត់តាមកិច្ចសន្យា ហើយមិនត្រូវលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។
- 6.3 ការថែមម៉ោងត្រូវមានការប្រើដោយមានទំនួលខុសត្រូវ ដោយគិតពីចំនួនម៉ោង ភាពញឹកញាប់ និងម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។
- 6.4 ចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុប រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម មិនត្រូវលើសពី 60 ម៉ោងក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃទេ លុះត្រាតែមានករណីពិសេស។ ក្នុងករណីបែបនេះ ត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌទាំងអស់ដូចខាងក្រោម៖
  - ចំណុចទាំងត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ។
  - នេះ គឺជាចំណុច ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយកិច្ចព្រមព្រៀងសម្រាប់ភាព ដែលបានចរចាដោយសេរីជាមួយស្ថាប័នរបស់កម្មករ ដែលតំណាងឱ្យផ្នែកសំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្ម។
  - ការការពារសមស្របត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីការពារសុខភាព និង សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ និង
  - និយោជកអាចបង្ហាញពីកាលៈទេសៈលើកលែងដែលអនុវត្តដូចជា ភាពរលំខ្លាំងនៃផលិតកម្មដែលមិនបានរំពឹងទុក គ្រោះថ្នាក់ ឬគ្រោះអាសន្ន។
- 6.5 កម្មករត្រូវបានផ្តល់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាកយ៉ាងហោចណាស់ 1 ថ្ងៃ ជារៀងរាល់ 7 ថ្ងៃ ឬ ថ្ងៃឈប់សម្រាកចំនួន 2 ថ្ងៃ ជារៀងរាល់ 14 ថ្ងៃ ដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ។

*\*បទដ្ឋានអន្តរជាតិណែនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារជាបណ្តើរៗ (មិនរាប់បញ្ចូលម៉ោងបន្ថែម) នៅពេលសមរម្យ រហូតដល់ 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករទេ នៅពេលម៉ោងត្រូវបានកាត់បន្ថយ។*

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### 7. គ្មានការរើសអើងត្រូវបានអនុវត្ត

7.1 មិនត្រូវមានការរើសអើងចំពោះកម្មករ រួមទាំង មិនកំណត់ចំពោះ ការជួល មុខរបរ សំណង ចូលរួម វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ការគំរាមកំហែង ការបញ្ឈប់ ឬការចូលនិវត្តន៍ដោយផ្អែកលើ ប៉ុន្តែ មិនកំណត់ចំពោះជាតិសាសន៍ វណ្ណៈ ពណ៌សម្បុរ ដើមកំណើតជាតិ សាសនា, អាយុ, ពិការភាព, ភេទ, ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍, ទំនោរផ្លូវភេទ, សមាជិកភាពសហជីព ឬទំនាក់ទំនងនយោបាយ។

### 8. ការងារធម្មតាត្រូវបានផ្តល់ជូន

8.1 ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបានតាមវិសាលភាពនីមួយៗនោះ ការអនុវត្តន៍ការងារត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើទំនាក់ទំនង ការងារដែល ទទួលស្គាល់ ដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈច្បាប់ជាតិ និងការអនុវត្តស្មារតីកម្ពុជា។

8.2 កាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករក្រោមច្បាប់ការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម និងបទបញ្ញត្តិដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងារទៀងទាត់ មិនត្រូវមានការចៀសវាងតាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា ការងារ កិច្ចសន្យាបន្ត ការរៀបចំការងារនៅផ្ទះ ឬតាមរយៈគម្រោងហាត់ការ ដែលគ្មានចេតនាពិតប្រាកដដើម្បីចែកចាយ ជំនាញ ឬផ្តល់ការងារទៀងទាត់ ហើយមិនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបែបនេះត្រូវចៀសវាងតាមរយៈ ការប្រើប្រាស់ កិច្ចសន្យារយៈពេលវែងសំណុំនៃការងារឡើយ។

8.3 ការថែមម៉ោងមិនត្រូវប្រើដើម្បីជំនួសការងារទៀងទាត់ទេ ។

8.4 ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាត្រូវតែផ្អែកលើដំណើរការមួយដែលត្រឹមត្រូវ មានតម្លាភាព និងស្របតាមតម្រូវការនៃច្បាប់ក្នុងស្រុក ហើយដែលត្រូវបានជូនដំណឹងទៅកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្បាស់ លាស់។

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### 9. មិនមានការចាត់ទុកដំណាក់កាល ឬអមនុស្សធម៌ទ

- 9.1 មិនត្រូវមានការរំលោភបំពានលើរាងកាយ ឬវិន័យ ការគំរាមកំហែងការរំលោភបំពានលើរាងកាយ ផ្លូវភេទ, ឬការបៀតបៀនផ្សេងទៀត ការរំលោភបំពានពាក្យសុំដី ឬ ទម្រង់នៃការបំភិតបំភ័យផ្សេងទៀត រួមទាំងបរិយាកាសការងារមិនរាក់ទាក់ ឬ ប្រមាថមើលងាយ។

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

### 10. ទំនួលខុសត្រូវផ្នែកបរិស្ថាន

10.1 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិមូលដ្ឋានដែលអាចត្រូវអនុវត្តទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងការការពារ និងការថែរក្សាបរិស្ថាន។ វារួមបញ្ចូលទាំងការទទួលបាន និងការរក្សាបាននូវការអនុញ្ញាតផ្នែកបរិស្ថាន ការអនុម័ត និងការចុះឈ្មោះនានាដែលតម្រូវឱ្យមានទាំងអស់។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមអានគោលការណ៍ការពារបរិស្ថាន និងគោលការណ៍ណែនាំអ្នកផ្គត់ផ្គង់អំពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន នៅក្នុងនេះ ។

### 11. តម្រូវការផ្លូវច្បាប់

11.1 ក្រុមហ៊ុន Primark ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានានៅតាមទីតាំងផ្គត់ផ្គង់នីមួយៗ ដែលក្រុមហ៊ុន ធ្វើអាជីវកម្ម ហើយក្រុមហ៊ុន នឹងមិនអនុវត្តដោយបំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិណាមួយឡើយ។

11.2 ក្នុងករណីតម្រូវឱ្យមានក្រមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ កំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងតម្រូវការច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិមូលដ្ឋាននោះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែសម្របតាមតម្រូវការទាមទារនៃក្រុមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ។

### 12. នីតិវិធីភារៈ

12.1 ត្រូវមាននីតិវិធីមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករលើកឡើង និងដោះស្រាយបញ្ហាបណ្តឹងភារៈនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយគ្មានការភ័យខ្លាចពីការសងសឹក។

12.2 នីតិវិធីត្រូវតែជូនដំណឹងយ៉ាងច្បាស់ទៅកម្មករនៅ ពេលដែលមានការជ្រើសរើសពួកគាត់មកធ្វើការនិង ងាយស្រួលអោយគាត់គ្រប់ៗនិងតំណាងរបស់គាត់ធ្វើ ការប្រើប្រាស់ ។



## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

- 12.3 នីតិវិធីបណ្តឹងគាំពារត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតគ្រប់គ្រងយ៉ាងសមស្រប។
- 12.4 គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាកង្វល់របស់កម្មករឱ្យបាននាបំរើ សំដៅដោយប្រើដំណើរការដែលអាចយល់បាន និងមានភស្តុភារដែលផ្តល់នូវការឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាដល់អ្នកដល់មានបញ្ហាកង្វល់នោះ។
- 12.5 នីតិវិធីបណ្តឹងគាំពារមិនត្រូវប្រើដើម្បីបំផ្លាញតួនាទីរបស់សហជីព និងដំណើរការចរចាជរួម ហើយមិនត្រូវរារាំងការចូលដំណើរការនីតិវិធីតុលាការ មជ្ឈត្តការ ឬរដ្ឋបាលដែលមានស្រាប់ផ្សេងទៀតជាដាច់ខាត។

### 13. គ្មានការអត់ឱនចំពោះការស្តុកប៉ាន់ ឬអំពើពុករលួយឡើយ

- 13.1 ការផ្តល់ជូន ការបង់ប្រាក់ ការស្នើសុំ ឬការទទួលយកសំណួរ ឬការលើកទឹកចិត្ត រួមទាំងការទូទាត់សម្របសម្រួល ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងដាច់ខាត។ ការស្តុកប៉ាន់អាចជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការសុំផ្តល់ឱ្យ ឬការផ្តល់ជូនជាទម្រង់អំណោយណាមួយ រង្វាន់តបស្នង ការឱ្យរង្វាន់ ឬអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយដល់នរណាម្នាក់នៅក្នុងមុខជំនួញ ឬរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្ម ឬដើម្បីបង្កឱ្យមាន ឬផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកទទួលសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តិកិច្ចមិនត្រឹមត្រូវ ឬដែលវាមិនសមរម្យសម្រាប់អ្នកទទួល ដើម្បីទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍។ លើសពីនេះ ការស្តុកប៉ាន់អាចកើតមាន ក្នុងករណីការសុំផ្តល់ជូន ឬការស្តុកប៉ាន់ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ឬតាមរយៈភាគីទីបី ឧទាហរណ៍ភ្នាក់ងារ អ្នកគំរាម ឬអន្តរការី។ ឧទាហរណ៍ខ្លះៗអំពីសំណួរ មានដូចខាងក្រោម។ នេះមិនមែនជាបញ្ជីពេញលេញទេ៖
  - អំណោយ ឬការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

- ការប្រើប្រាស់សេវាក្រុមហ៊ុន ទឹកនៃឯកសារ ឬទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុនដែលមិនទូទាត់ប្រាក់
- ការទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់
- ប្រាក់កម្ចី ការធានាប្រាក់កម្ចី ឬឥណទានផ្សេងទៀត
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាអាហារូបករណ៍សិក្សា ឬការថែទាំសុខភាព

ដល់សមាជិកកសាងដែលមានអតិថិជនសកានពល/មន្ត្រីសាធារណៈ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល

- ការផ្តល់ជូនការចុះកិច្ចសន្យាបន្តទៅអ្នកដែលជាប់ទាក់ទងនឹងនរណាម្នាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់កិច្ចសន្យាចម្បង
- ការចូលរួមជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកមួយដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់សមាជិកកសាងដែលជាអតិថិជនសកានពល/មន្ត្រីសាធារណៈ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល។

13.2 ការទូទាត់ផ្ទៃសម្របសម្រួល គឺជាការបង់ប្រាក់តិចតួច ឬថ្លៃសេវាដែលស្នើដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្កើនល្បឿន ឬសម្របសម្រួលការអនុវត្តន៍សកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល ជាប្រចាំ (ដូចជាការផ្តល់ទិដ្ឋាការ ឬបង់ពន្ធកម្ម) ការបង់ប្រាក់បែបនេះ ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង។

13.3 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវតែគោរពច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្តុកប៉ាន់។ ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្តុកប៉ាន់ត្រូវបានអនុវត្ត ឬមានស្តង់ដារតិចជាងនេះដែលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការស្តុកប៉ាន់ នៅចក្រភពអង់គ្លេសឆ្នាំ 2010, អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការស្តុកប៉ាន់នៅចក្រភពអង់គ្លេស ឆ្នាំ 2010 ។

13.4 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាង ត្រូវតែមានដំណើរការត្រឹមត្រូវចំពោះវិធានការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងនីតិវិធីស្តុកប៉ាន់ ដើម្បីរារាំងកម្មករ ឬអ្នកដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ពីការប្រព្រឹត្តបទល្មើសស្តុកប៉ាន់ ឬអំពើពុករលួយ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2023

និងអ្នកកំណត់នឹងអនុវត្តនីតិវិធីទាំងនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ  
នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ  
និងពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានទៀងទាត់  
ដើម្បីធានាថាពួកគេកំពុងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។