

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

### 1. ការងារត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី

- 1.1 មិនត្រូវមានពលកម្មដែលមានមិនបាន  
ប្រព័ន្ធក្នុងទម្រង់ណាមួយជាដាច់ខាត រួមទាំងពលកម្មដែលមានចំណង  
ដោយមានប្រាក់ធានា មានការជួញដូរ ឬការជាប់ពន្ធនាគារ  
និងការថែមម៉ោងដែលត្រូវធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។
- 1.2 និយោជកត្រូវចេញថ្លៃចំពោះការចំណាយទាំងឡាយណា  
ដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ការងាររបស់កម្មករ ។
- 1.3 កម្មករមិនចាំបាច់ត្រូវបំពេញភារកិច្ចដាក់តម្កល់ប្រាក់  
ឬឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណជាមួយនិយោជករបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។
- 1.4 កម្មករត្រូវតែទទួលបានសេរីភាពក្នុងការចាកចេញពីនិយោជករបស់ក្រុមហ៊ុន  
ក្រៅ បន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹង សមហេតុផល ។

### 2. សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិក្នុងការចេញជាសមូហភាព

- 2.1 កម្មករទាំងអស់មានសិទ្ធិចូលរួម  
ប្រតិបត្តិសហជីពដែលខ្លួនជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯង  
និងធ្វើការចេញជាមួយ ។
- 2.2 និយោជក នឹងប្រកាន់យកអាកប្បកិរិយាបើកចំហចំពោះសកម្មភាពនានា  
របស់សហជីព និងសកម្មភាពចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- 2.3 អ្នកតំណាងរបស់កម្មករមិនត្រូវបានជ្រើសរើស  
ហើយត្រូវមានសិទ្ធិអនុវត្តមុខងារជាអ្នកតំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុននៅកន្លែង  
ធ្វើការ ។
- 2.4 ក្នុងករណី សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម  
និងការចេញជាសមូហភាពត្រូវបានរឹតបន្តឹងដោយច្បាប់នោះ  
និយោជក នឹងសម្របសម្រួល ហើយមិនត្រូវរារាំង  
ការអភិវឌ្ឍន៍មធ្យោបាយស្របគ្នាសម្រាប់សហគមន៍ករណី និងសេរី  
និងការចេញជាសមូហភាព ។
- 2.5 បុគ្គលដែលតំណាងកម្មករត្រូវធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត  
និងត្រូវទទួលបានបោះឆ្នោតដោយសេរី និងតម្លាភាព  
ដោយគ្មានឥទ្ធិពលពីភាគីណាមួយផ្សេងទៀតឡើយ ។

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

### 3. លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ

- 3.1 និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនបរិយាកាសការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានអនាម័យ ដោយចងចាំក្នុងចិត្តអំពីចំណេះដឹងទូទៅនៃស្បៀងកម្ម និងគ្រោះថ្នាក់ណាមួយជាក់លាក់។ ការផ្តល់ជូននេះរួមបញ្ចូលទាំងវេជ្ជសាស្ត្រប្រព័ន្ធនៃអាការ និងកន្លែងដែលប្រើប្រាស់ផងដែរ។
- 3.2 តាមរយៈគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនេះ និយោជកត្រូវទាញយកការឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ និងការងាររបស់សុខភាពដែលកើតឡើង ដោយមានការពាក់ព័ន្ធ ឬកើតឡើង ក្នុងពេលបំពេញការងារ។
- 3.3 និយោជកត្រូវតែងតាំងអ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវចំពោះការធានាឱ្យមានបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ លមានសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អ។
- 3.4 កម្មករត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលបានកត់ក និងជាប្រចាំ ហើយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ នឹងត្រូវធ្វើឡើងម្តងទៀតសម្រាប់អ្នកធ្វើ ការថ្មី ឬអ្នកដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើងវិញ។
- 3.5 ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់បង្គន់ដែលមានអនាម័យនិង ទឹកបរិភោជន៍ដែលមានអនាម័យ។ ប្រសិនបើសមស្រប ត្រូវមាន កន្លែងស្អាត និងមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ការរៀបចំ ការប្រើប្រាស់ និងការរក្សាទុកអាហារ ។
- 3.6 និយោជកត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានជំនួយវេជ្ជសាស្ត្រ និងកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងករណីមាន ជំងឺ ឬរងរបួសនៅកន្លែងធ្វើការ។
- 3.7 កន្លែងស្នាក់នៅ ដែលផ្តល់ឱ្យត្រូវជ្រើសរើសដោយកម្មករ ត្រូវស្អាត មានសុវត្ថិភាព និងបំពេញតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ។

### 4. មិនត្រូវប្រើកម្លាំងពលកម្មកុមារទេ

- 4.1 មិនត្រូវមាន ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬការងារលើពលកម្មកុមារជាដាច់ខាត ។
- 4.2 នៅក្នុងប្រទេសដែលមានអាយុធ្វើការអប្បបរមា ក៏ដូចជាច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងាររបស់កម្មករក្មេងៗ ត្រូវមាន ការកំណត់ដោយអនុសញ្ញារបស់ ILO ឬច្បាប់ជាតិ/តំបន់ ដែលផ្តល់ការការពារប្រសើរដល់បុគ្គល។

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់  
កម្មករក្នុងៗនៅក្នុងបរិបទនេះគឺមានន័យសំខាន់ទៅលើបុគ្គលដែលមាន  
និយមន័យស្រដៀងគ្នាសម្រាប់ប្រាប់ ប៉ុន្តែមុនឧបត្ថម្ភ 18  
ឆ្នាំរបស់កម្មករនោះ ។

4.3 ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមាន នគរណ៍  
និងកម្មវិធីដែលទប់ស្កាត់ការជ្រើសរើស និងការងារលើពលកម្មកុមារ ។

### 5. ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារនៅក្រៅទូទាត់

5.1 ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍អប្បបរមា  
ដែលបានចំណាយសម្រាប់សម្រាប់ធ្វើការតាមបទដ្ឋាន  
ត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាតិ  
ឬក្នុងករណីដែលមិនមានបទដ្ឋានស្មើគ្នាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា  
។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ

ក៏ជាធាតុប្រាក់ឈ្នួលត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការមូល  
ដ្ឋាន និងដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសមរម្យខ្លះៗ Primark  
គាំទ្រការអនុវត្តយ៉ាងសកម្ម ដែលនឹងធានាបានថា  
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយការវិនិច្ឆ័យសហគ្រាសជាតិ  
នៅកម្រិតស្ថាប័ន។

5.2 កម្មករទាំងអស់ត្រូវផ្តល់ជូននូវការងារជាលក្ខណ៍អក្សរ  
និងអាចយល់បាននូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ  
ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលមុននឹងពួកគេ ចូលធ្វើការ  
និងអំពីលិខិតបញ្ជាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ  
ដែលមានរយៈពេលបង់ប្រាក់ដែលពាក់ព័ន្ធ  
គ្រប់ពេលដែលពួកគេទទួលបានប្រាក់។

5.3 ការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួល ដាវីធានាការវិនិយោគ  
ឬការកាត់យកប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ  
មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាក់លាក់ពីកម្មករ។  
រាល់វិធានការវិនិយោគអំពីការកាត់ប្រាក់ ។

5.4 យោងធ្វើការបន្ថែមត្រូវតែមានការទូទាត់សងប្រាក់តាមអត្រាបុព្វលាភ  
រ៉ាប់រង ដែលណែនាំថាមិនត្រូវតិចជាង 125%  
នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាឡើយ។

5.5 ការថែមយ៉ាង  
និងអត្ថប្រយោជន៍ត្រូវមានការទូទាត់ក្នុងរយៈពេលដែលបានធ្វើការ។

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

### 6. មិនត្រូវលើសម៉ោងធ្វើការ

- 6.1 ម៉ោងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ និងបទដ្ឋានស្បៀងស្បុកកម្ពុជា ដែលទទួលបានការការពារកា នីតច្រើន ។
- 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៖
  - ចំណុចទាំងអស់ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ
  - នេះ គឺជាចំណុច ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយកិច្ចព្រមព្រៀងសម្របសម្រួល ដែលបានចរចាដោយសេរីជាមួយស្ថាប័នរបស់កម្មករ ដែលតំណាងឱ្យផ្នែកសំខាន់នៃកម្លាំងពលកម្ម។
  - ការការពារសមស្របត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីការពារសុខភាព និង សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ និង
  - និយោជកអាចបង្ហាញថាមានករណីពិសេសត្រូវអនុវត្ត ដូចជាកម្រិតកើនឡើង ខ្ពស់នៃផលិតផលដែលមិនបានរំពឹងទុក គ្រោះថ្នាក់ ឬភាពអាសន្ននានា ។
- 6.5 កម្មករត្រូវបានផ្តល់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាកយ៉ាងហោចណាស់ 1 ថ្ងៃ ជារៀងរាល់ 7 ថ្ងៃ ថ្ងៃឈប់សម្រាកចំនួន 2 ថ្ងៃ ជារៀងរាល់ 14 ថ្ងៃ ដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិ ។  
*\* បទដ្ឋានអន្តរជាតិណែនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយម៉ោងការងារជាបណ្តើរៗ (មិនរាប់បញ្ចូលម៉ោងបន្ថែម) នៅពេលសមរម្យ រហូតដល់ 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមិនមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករទេ នៅពេលម៉ោងត្រូវបានកាត់បន្ថយ។*

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

### 7. គ្មានការរើសអើងបានអនុវត្ត

7.1 ដាច់ខាតមិនត្រូវមានការរើសអើងកម្មករឡើយ រួមមានជាអាទិ៍ដូចជាការជួល មុខរបរ សំណង ការទទួលបានវត្ថុធាតុដើម ការផ្សព្វផ្សាយ ការបញ្ចប់ ជួរការចូលនិវត្តន៍ ដោយផ្អែកលើចំណុចមួយចំនួនដូចជាពូជសាសន៍ វណ្ណៈ ពណ៌សម្បុរ សញ្ជាតិដើម សាសនា អាយុ ពិការភាព ភេទ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ និន្នាការភេទ សមាជិកសហជីព ឬទំនាក់ទំនងនយោបាយជាដើម។

### 8. ការងារធម្មតាត្រូវបានផ្តល់ជូន

8.1 ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបានតាមវិសាលភាពនីមួយៗនោះ ការអនុវត្តន៍ការងារត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើទំនាក់ទំនងការងារដែល ទទួលស្គាល់ ដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈច្បាប់ជាតិ និងការអនុវត្តស្មារតីកម្ពុជា។

8.2 កាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករក្រោមច្បាប់ការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម និងបទបញ្ញត្តិដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងារទៀងទាត់ មិនត្រូវមានការរៀបរយផ្សេងៗគ្នាដោយការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាបន្ត ការរៀបចំការងារនៅផ្ទះ ឬតាមរយៈគម្រោងហាត់ការ ដែលគ្មានចេតនាពិតប្រាកដដើម្បីចែកចាយ ជំនាញ ឬផ្តល់ការងារទៀងទាត់ ហើយមិនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបែបនេះត្រូវរៀបរយផ្សេងៗគ្នាដោយការប្រើប្រាស់ កិច្ចសន្យារយៈពេលវែងកំណត់នៃការងារឡើយ ។

8.3 ការរើសអើងមិនត្រូវប្រើដើម្បីជំនួសការងារទៀងទាត់ទេ។

8.4 ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវតែផ្អែកលើដំណើរការមួយដែលត្រឹមត្រូវ មានតម្លាភាព និងស្របតាមតម្រូវការច្បាប់ក្នុងស្រុក ហើយដែលត្រូវបានជូនដំណឹងទៅកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធជាមធ្យមសំណើ។

### 9. មិនមានការចាត់ទុកដំណាក់កាល ឬអនុស្សាវរីយ៍

9.1 មិនត្រូវមានការរំលោភបំពានឬការដាក់វិន័យលើរាងកាយ ការគំរាមកំហែងនៃការរំលោភបំពានលើរាងកាយ ការរៀបចំបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬការរំខាន ផ្សេងទៀត ការរំលោភបំពានដោយប្រើពាក្យសម្តី ឬទម្រង់នៃការសម្លេងផ្សេងទៀត រួមទាំងបរិយាកាសការងារដែលមិនទាក់ទាក់ ឬប្រមាថមើលងាយ។

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

### 10. ទំនួលខុសត្រូវផ្នែកបរិស្ថាន

10.1

អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិមូលដ្ឋានដែលអាចត្រូវអនុវត្តទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងការការពារ និងការថែរក្សាបរិស្ថាន ។

វារួមបញ្ចូលទាំងការទទួលបាន និងការរក្សាបាននូវការអនុញ្ញាតផ្នែកបរិស្ថាន ការអនុម័ត និងការចុះឈ្មោះនានាដែលតម្រូវឱ្យមានទាំងអស់។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមអានគោលការណ៍ការពារបរិស្ថាន [នៅក្នុងនេះ ។](#)

### 11. តម្រូវការផ្លូវច្បាប់

11.1

ក្រុមហ៊ុន Primark ត្រូវអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងអស់នៅក្នុងតំបន់ដែលយើងធ្វើការ ដែលក្រុមហ៊ុន ធ្វើអាជីវកម្ម ហើយក្រុមហ៊ុន នឹងមិនអនុវត្តដោយបំពានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិណាមួយឡើយ។

11.2

ក្នុងករណីតម្រូវឱ្យមានក្រមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ កំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងតម្រូវការច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិមូលដ្ឋាននោះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែសម្របតាមតម្រូវការទាមទារនៃក្រមប្រតិបត្តិស្តីពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ ។

### 12. ឥតវិជ្ជមាន

12.1

ត្រូវមាននីតិវិធីមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករលើកឡើង និងដោះស្រាយបញ្ហាបណ្តឹងតវ៉ានៅកន្លែងធ្វើការ ដោយគ្មានការកែប្រែច្បាប់ការសងសឹក។

12.2

នីតិវិធីត្រូវតែមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា យ៉ាងច្បាស់ជាមួយកម្មករនៅ ពេលដែលពួកគេបានជ្រើសរើស ហើយអាចចូលយ៉ាងងាយស្រួលសម្រាប់កម្មករ និងអ្នកតំណាងទាំងអស់។

12.3

នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតគ្រប់គ្រងយ៉ាងសមស្រប។

12.4

គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហាកង្វល់របស់កម្មករឱ្យបានឆាប់រហ័សដោយបើកដំណើរការដែលអាចយល់បាន

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

និងមានតម្លាភាពដែលផ្តល់នូវការឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាលម្អិតលម្អាត  
លមា នបញ្ជាក់ដល់នោះ ។

12.5

នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនត្រូវប្រើដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់សហជីព  
និងដំណើរការចេញវិវាទ  
ហើយមិនត្រូវរារាំងការចូលដំណើរការនីតិវិធីតុលាការមជ្ឈការ  
ឬរដ្ឋបាលដែលមានស្រាប់ផ្សេងទៀតជាដាច់ខាត។

### 13. គ្មានការអត់ធិនចំពោះការស្នាក់នៅ ឬអំពើពុករលួយឡើយ

13.1

ការផ្តល់ជូន ការបង់ប្រាក់ ការស្នើសុំ ឬការទទួលយកសំណួរ  
ឬការលើកទឹកចិត្ត រួមទាំងការទូទាត់សម្របសម្រួល  
ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងដាច់ខាត ។  
ការស្នាក់នៅអាចជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការសុំផ្តល់ឱ្យ  
ឬការផ្តល់ជូនជាទម្រង់អំណោយណាមួយ រង្វាន់តបស្នូល ការឱ្យរង្វាន់  
ឬអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយដល់នរណាម្នាក់នៅក្នុងមុខជំនួញ  
ឬរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្ម  
ឬដើម្បីបង្កឱ្យមាន  
ផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកទទួលសម្រាប់ការប្រតិបត្តិមិនត្រឹមត្រូវ  
ឬដែលវាមិនសមរម្យសម្រាប់អ្នកទទួលបានដើម្បីទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍។  
លើសពីនេះ ការស្នាក់នៅអាចកើតមាន ក្នុងករណីការសុំផ្តល់ជូន  
ឬការស្នាក់នៅត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ឬតាមរយៈភារកិច្ច  
ឧបាហរណ៍ភ្នាក់ងារ អ្នកតំណាង ឬអន្តរការី។  
ឧបាហរណ៍ខ្លះៗអំពីសំណួរ មានដូចខាងក្រោម ។  
នេះមិនមែនជាបញ្ជីពេញលេញទេ

- អំណោយ ការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ
- ការប្រើប្រាស់សេវាក្រុមហ៊ុន ទឹកថ្លៃឬអគ្គិសនី  
ឬទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុនដែលមិនទូទាត់ប្រាក់
- ការទូទាត់ជាសាច់ប្រាក់
- ប្រាក់កម្ចី ការធានាប្រាក់កម្ចី ឬឥណទានផ្សេងទៀត
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចជាអាហារូបករណ៍សិក្សា  
ឬការថែទាំសុខភាព  
ដល់សមាជិកគ្រួសារដែលមានអតិថិជនសកល/មនីសាធារណៈ  
ណាមួយ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល
- ការផ្តល់ជូនការចុះកិច្ចសន្យាបន្តទៅអ្នកដែលដាច់ទាក់ទងនឹងនរណាម្នាក់  
ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់កិច្ចសន្យាផ្សេង

# PRIMARK

## ក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន PRIMARK ឆ្នាំ 2025

- ការចូលរួមជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកមួយដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់សមាជិកគ្រួសារដែលជាអតិថិជនសក្តានុពល មន្ត្រីសាធារណៈ ឬមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ។

13.2 ការទូទាត់ថ្លៃសម្របសម្រួល គឺជាការបង់ប្រាក់តិចតួច ឬថ្លៃសេវាដែលស្នើដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្កើនល្បឿន ឬសម្របសម្រួលការអនុវត្តន៍សកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលជាបច្ចាំ (ដូចជាការផ្តល់ទិដ្ឋភាព ឬបង់ពន្ធគយ)។ ការបង់ប្រាក់បែបនេះ ត្រូវបានហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ។

13.3 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវតែគោរពច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្លូតប៉ាន់។ ប្រសិនបើគ្មានច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការស្លូតប៉ាន់ត្រូវបានអនុវត្ត ឬមានក្នុងស្ថានភាពអនាគតនៃស្ថានភាពនៃការស្លូតប៉ាន់ នៅក្រុងភ្នំពេញឆ្នាំ 2010, អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកតំណាង និងនិយោជិតរបស់ពួកគេ ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការស្លូតប៉ាន់នៅក្រុងភ្នំពេញឆ្នាំ 2010 ។

13.4 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាង ត្រូវតែមានដំណើរការត្រឹមត្រូវចំពោះវិធានការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងនីតិវិធីស្លូតប៉ាន់ ដើម្បីរារាំងកម្មករ ឬអ្នកដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ពីការប្រព្រឹត្តបទល្មើសស្លូតប៉ាន់ ឬអំពើពុករលួយ។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកតំណាងនឹងអនុវត្តនីតិវិធីទាំងនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ និងពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីធានាថា ពួកគេកំពុងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។