FLA Investigation on Hong Seng

Recommendation and Implementation Plan Summary

28 ဖေဖော်ဝါရီ 2025 တွင် အပ်ဒိတ်လုပ်ထားသည်။

<u>အကောင်အထည်ဖော်ရေး အစီအစဉ်</u>

အခကြေးငွေမရရှိသေးသော လုပ်အားခတောင်းဆိုမှုအတွက် 100% လျော်ကြေးခံစားခွင့် (စာမျက်နှာ ၃၈- ၄၁)

Nike သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ရင်းမြစ်ဒေသတစ်လျှောက်တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် စဉ်ဆက်မပြတ်ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပြီး လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းပါသည်။ ။ အများက အခကြေးငွေမရရှိသော ခွင့်ရက်များ သည် ထိုင်းဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီသည်ဟု ကောက်ချပြုကြသော်လည်း၊ Nike သည် မိမိ၏ တင်သွင်းသူ (supplier) များဖြစ်သည့် Cassia Garment နှင့် Hong Seng ရှိ လျော်ကြေးငွေများအတွက် FLA အကြံပြုချက်များကို ကျော်လွန်၍၊ ထိခိုက်နစ်နာသော အလုပ်သမားများအား ဖြည့်စွက် လစာရရှိရန် နှင့် ယခင်အလုပ်သမားများအားလည်း ငွေကြေးပေးအပ်နိုင်ရေးအတွက် တက်ကြွစွာချဉ်းကပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤလျော်ကြေးငွေ၏ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာညီမျှမှုသည် ထိုင်းဘတ်- ၇, ၀၅၁, ၂၉၃ (USD ၂၁၁,၅၃၉) ဖြစ်ပြီး ဤပမာဏသည် FLA စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏အကြံပြုချက်များထက် တန်ဖိုးငွေထိုင်းဘတ်- ၄, ၇၇၉, ၈၀၅.၅၀ သိသိသာသာကျော်လွန်ပါသည်။။

၁။ လက်ရှိအလုပ်သမားများအတွက် FLA အကြံပြုချက်ထက် ကျော်လွန်သည့် လျော်ကြေးပေးမည့်အစီအစဉ်

၁။ တင်သွင်းသူ (supplier) သည် FLA မှ အကြံပြုထားသည့်လျော်ကြေးငွေ ပေးဆောင်ပါမည်။ ထိုပမာဏမှာ ထိခိုက်နစ်နာသည့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ ခွင့်ယူရာမှာ အမှန်တကယ် ပေးမထားသော လစာမဲ့ခွင့်များ၏ ၅၀% ဖြစ်သည်။ ၎င်းကို အလုပ်သမားများ၏ လက်ရှိ ခွင့်လက်ကျန်စာရင်းသို့ ခွင့်ရက်များထပ်ပေါင်းထည့်ခြင်းဖြင့် 2025 ခုနှစ် မတ်လတွင် အပြီးသတ်အကောင်အထည်ဖော်ပါမည်။ ဤအကောင်အထည်ဖော်မှုသည် Hong Seng နှင့် Cassia တို့၏ FLA အကြံပြုချက်ကို 2025 ခုနှစ် မတ်လတွင် အပြီးအပိုင် ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ်ကြောင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

၂။ FLA အကြံပြုချက်ထက် ကျော်လွန်ကာ၊ Hong Seng နှင့် Cassia တို့မှ ထိခိုက်နစ်နာသည့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများခွင့်ယူရာတွင် လစာမဲ့ခွင့်၏ နောက်ထပ်၅၀% ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းကို အလုပ်သမားများ၏ ခွင့်လက်ကျန်စာရင်းသို့ ခွင့်ရက်များကို ပေါင်းထည့်ခြင်းဖြင့် 2026 ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် အပြီးသတ်အကောင်အထည်ဖော်ပါမည်။ **စကားစပ်** - စက်ရုံမူဝါဒအရ အလုပ်သမားများသည် 2025 ခုနှစ်တစ်လျှောက်လုံး ခွင့်ရက်ယူခွင့်ရှိမည်ဖြစ်ပြီး ခွင့်မယူသောရက်များကို.နှစ်ကုန်တွင် ငွေသားပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။

၂။ Hong Seng ၏ယခင်အလုပ်သမားများအတွက် သီးခြားပေးချေရန် တိုးမြှင့်ခြင်း

ထိုင်းဥပဒေနှင့်အညီ Hong Seng မှ အလုပ်ထွက်ပြီးသော အလုပ်သမားဟောင်းများအတွက် တင်သွင်းသူ (supplier) သည် ထိုသူများ၏ တစ်ဦးချင်း လစာမဲ့ခွင့်ရက်၏ ၁၀၀% နှင့်ညီမျှသော ငွေပေးချေမှုကိုပေးအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ၆လအတွင်း ယခင်အလုပ်သမားများထံ ဆက်သွယ်၍မရပါက သို့မဟုတ် ၎င်းတို့မှ လျော်ကြေးငွေကို တောင်းဆိုခြင်းမပြုပါက၊ ထိုရန်ပုံငွေများကို လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လက်ရှိအလုပ်သမားများကို အကျိုးရှိစေမည့်ရန်ပုံငွေအဖြစ် ခွဲဝေပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

တောင်းဆိုရန်ပျက်ကွက်သော ရန်ပုံငွေများကို အလုပ်သမား အကျိုးခံစားခွင့် ပရောဂျက်များအတွက် ပြန်လည်အသုံးချခြင်း

၆ လအကြာအထိ တောင်းဆိုခြင်းမရှိသော မည်သည့်လျော်ကြေးကိုမဆို လက်ရှိအလုပ်သမားများအား အကျိုးပြုမည့် ပရောဂျက်များကို ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက် သီးသန့်ရန်ပုံငွေသို့ အပ်နှံမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါပရောဂျက်များကို လုပ်သားများ၏လိုအပ်ချက်များ၊ ဦးစားပေးထိုက်သည့်အရာများနှင့်လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန်အတွက် အစ်ဆာရာအင်စတီကျူး (Issara Institute) နှင့် ညှိနှိုင်းပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အစ်ဆာရာသည် အလုပ်သမားများ၏ အသံ၊ မိတ်ဖက်များနှင့် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများမှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက်များတွင် အလုပ်သမားများ၏ ဘဝတိုးတက်စေရန် ရည်ရွယ်တည်ထောင်ထားသော ထိုင်းနိုင်ငံအခြေစိုက် အကျိုးအမြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤကောင်းမွန်စွာရည်ရွယ်ထားသောချဉ်းကပ်မှုသည် စက်ရုံနှစ်ခုအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဘဝတိုးမြှင့်တင်ပေးရန်အတွက်ဆောင်ရွက်ရန် သေချာစေပါသည်။

အောက်ဖော်ပြများမှာ FLA အစီရင်ခံစာအကြံပြုချက်အတွက် (ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေပြီး၊စတင်လုပ်ဆောင်မည့်) အသေးစိတ်အကောင်အထည်ဖော်မှုအစီအစဉ်ဖြစ်သည်။

ရည်ရွယ်သည့် နေရာများ	FLA အစီရင်ခံစာပါအကြံပြုချက်	အကောင်အထည်ဖော်ရေးအစီအစဉ်	အချိန်ကာလ
အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ စော်ကားခြင်း၊ ကြမ်းတမ်းစွာဆက်ဆံခြင်း (စာမျက်နှာ ၄၁ – ၄၂)	• အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆက်သွယ်ရေးအတွက်အကြံပြုချက်ပုံးများ၊ အလုပ်သမားကော်မတီများ၊ သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစည်းအဝေးများ ပါဝင်သည့် ပွင့်လင်းမြင်သာသောစနစ်များကို ထူထောင်ပါ။။ • မကျေနပ်မှုများကို တိုင်ကြားဖြေရှင်းနိုင်မည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအကြောင်းကို အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအား သင်တန်းပေးပါ။ ထိုစနစ်များကို သိရှိရန်လွယ်ကူစေပြီး အများသိစေရန် သေချာစေပါ။	**<u>အလုပ်သမားများ၏ အသံကိုကြားနိုင်ရန် အစ်ဆာရာ နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။</u>** အစ်ဆာရာ၏ လုပ်သားအသံအက်ပ်မှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများသည် မကျေနပ်မှုများကို အမည်မဖော်ဘဲတင်ပြနိုင်သည်။ ထိုအက်ပ်မှတစ်ဆင့် တင်ပြလာသော စိုးရိမ်မှုများကို စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် မျှဝေပြီး ပြဿနာကိုအဖြေရှာရန် အစ်ဆာရာတွင် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်နိုင်သော လုပ်ငန်းစဉ်ရှိပါသည်။ လုပ်သားအက်ပ်ကို စက်ရုံများရှိ ပို့စ်တာများပေါ်တွင် လုပ်သားများ၏အသိပညာတိုးမြှင့်စေရန် ကြော်ငြာထားပြီး သင်တို့အနေဖြင့် မည်သည့်အချိန်မဆို အက်ပ်ကို ဒေါင်းလုတ်ရယူနိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် Issara နှင့် နှစ်စဉ် ပုံမှန်အစည်းအဝေးပြုလုပ်ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်	၂၀၂၅ ခုနှစ် မ အကောင်အ

		လုပ်သားအသံ (Worker Voice) အက်ပ်၏ ထိရောက်မှုကို သုံးသပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ည်။ **<u>အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအား မကျေနပ်မှုများတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအကြောင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း</u>** Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် အလုပ်သမားများအား Worker Voice အက်ပ်ကို အသုံးပြုနည်း၊ မကျေနပ်မှုများ တိုင်ကြားခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအခွင့်အရေးများအကြောင်း ပုံမှန်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမည်ဖြစ်သည်။ ထိုပို့ချမှုများသည် အလုပ်ချိန်အတွင်း ဘာသာစကားမျိုးစုံမှ တစ်ဆင့် လက်လှမ်းမှီစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းတွင် မကျေနပ်မှုများကို မျှတစွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း၊ ထိရောက်သောဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းနှင့် ဥပဒေနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အပေါ် အလေးထားဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။	

ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်း (စာမျက်နှာ ၄၃-၄၄)	**၁။ လုပ်သား ၁ အတွက် လျော်ကြေးပေးခြင်း** **<u>လုပ်သား ၁</u>** • ဥပဒေချိုးဖောက်မှုမရှိသကဲ့သို့ အငြိုးထားပြီး ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်းဆိုင်ရာ သက်သေအထောက်အထားလည်း မတွေ့ရပါ။ • အလုပ်သမား ၁ သည် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရပါက ခံစားခွင့်ရရှိမည့် နစ်နာကြေးကို အခြေခံပြီး လျော်ကြေးငွေ တစ်ချို့ပေးပါ။ **ထိုင်းဘတ် ၅၉,၅၈၀ = အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၇၄၆.၂၇** (အလုပ်သက်တမ်း သုံးနှစ်အတွက် နစ်နာကြေးအပေါ်တွင် အခြေခံသော ရက်ပေါင်း ၁၈၀ ၏ လုပ်ခလစာ) ဤလျော်ကြေးငွေသည် မျှတစေရန် ကျိုးကြောင်းသင့်စွာချဉ်းကပ်ကာ အကြံပြုထားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဆုံးရှုံးမှုအားလုံးအတွက် အပြည့်အဝပြန်လည် အစားထိုးပေးဆပ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။	**အလုပ်သမား ၁ (W1) အား လျော်ကြေးပေးပါ။** လုပ်သား အတွက် အငြင်းပွားဖွယ်ရာ လစာမဲ့ခွင့်အတွက် လျော်ကြေးကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ပြီးစီးခဲ့ပါသည်။ Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် Issara နှင့်ပူးပေါင်း၍ လုပ်သား ၁ ကို ရှာဖွေပြီး၊ ထိုင်းဥပဒေသတ်မှတ်ချက်ထက် ကျော်လွန်၍ အကြံပြုထားသော နစ်နာကြေးနှင့် ညီမျှသည့် လျော်ကြေးကို ပေးဆောင်သွားမည် ဖြစ်သည်။	Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် လုပ်သား ၁ကို ရှာဖွေရန် အစ်ဆာရာနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ လုပ်သား ၁ ကို ဆက်သွယ်၍မရခြင်း သို့မဟုတ် လျော်ကြေးငွေကို ၆လ အတွင်း တောင်းခံခြင်းမရှိပါက၊ ထိုငွေကြေးကို လက်ရှိအလုပ်သမားများ အကျိုးရှိစေရန် ပြန်လည်ခွဲဝေအသုံးပြုသွားမည် ဖြစ်သည်။

ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်း (စာမျက်နှာ ၄၃-၄၄)	**၂။ လုပ်သား ၂ အတွက် လျော်ကြေးပေးခြင်း** **<u>လုပ်သား ၂</u>** • လုပ်သား၂ မှ DLPW သို့ တိုင်ကြားချက်တင်သွင်းခြင်းနှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကြား ဆက်နွယ်မှုရှိကြောင်းကို ငြင်းဆိုသော်လည်း၊ အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်းသက်သေအထောက်အထားကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ • အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းသည် ထိုင်းအလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဥပဒေအရ မမျှတသော အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အလေ့အထတစ်ခုအဖြစ် အကျုံးဝင်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမား ၂ သည် တိုင်ကြားချက်တင်သွင်းရန် သတ်မှတ်ထားသော ရက်ပေါင်း ၆၀ ကို ကျော်လွန်နေပြီဖြစ်သောကြောင့် တောင်းဆိုခွင့်ကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိတော့ပါ။ • ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် အမှုကို တင်သွင်းပြီး အနိုင်ရခဲ့ပါက အလုပ်သမား ၂ ရရှိနိုင်မည့် အများဆုံးလျော်ကြေးပမာဏကို အခြေခံ၍ လျော်ကြေးပေးပါ။ ထို့ပြင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့်နေ့မှစ၍ နှစ်စဉ် အတိုးနှုန်း ၁၅% ကိုလည်း ပေါင်းထည့်တွက်ပါ။ **ထိုင်းဘတ် ၄၃,၀၃၀ = အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၂၆၁.၁၉**	**အလုပ်သမား ၂ (W2) အား လျော်ကြေးပေးပါ။** လုပ်သား ၂ ၏ အငြင်းပွားဖွယ်ရာ ခွင့်များအတွက် လျော်ကြေးငွေကို ၂၀၂၀ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ပြီးစီးခဲ့ပြီး၊ နှစ်နာကြေးကို ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ပေးဆောင်ခဲ့ပါသည်။ Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် Issara နှင့်ပူးပေါင်း၍ လုပ်သား ၂ ကို ရှာဖွေပြီး၊ ထိုင်းဥပဒေသတ်မှတ်ချက်ထက် ကျော်လွန်၍ အကြံပြုထားသော နှစ်နာကြေးနှင့် ညီမျှသည့်	Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် လုပ်သား ၂ ကို ရှာဖွေရန် အစ်ဆာရာနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ လုပ်သား ၂ ကို ဆက်သွယ်၍မရခြင်း သို့မဟုတ် လျော်ကြေးငွေကို ၆ လ အတွင်း တောင်းခံခြင်းမရှိပါက၊ ထိုငွေကြေးကို လက်ရှိအလုပ်သမားများ အကျိုးရှိစေရန် ပြန်လည်ခွဲဝေအသုံးပြုသွားမည် ဖြစ်သည်။

		လျော်ကြေးကို ပေးဆောင်သွားမည် ဖြစ်သည်။	

ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်း (စာမျက်နှာ ၄၃-၄၄)	အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တားဆီးရန် FLA Code of Conduct နှင့် ကိုက်ညီသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ စံချိန်စံညွှန်း ER.17.6 နှင့်အညီ လိုက်နာမှုရှိစေရန် သေချာစေပါ။	Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် FLA Code of Conduct စံချိန်စံညွှန်း ER.17.6 နှင့်အညီ လုပ်ငန်းခွင်၏ အဆင့်အားလုံးတွင် အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းကို ဆန့်ကျင်သော မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပုံမှန်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် အသိပညာမြှင့်တင်ခြင်းများ ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများကို အသိပညာများဝေမျှကာ ဤမူဝါဒများအား ပံ့ပိုးထောက်ခံပြီး ယုံကြည်စေနိုင်ရန်နှင့် သင်တန်းကို ၂၀၂၅ ခုနှစ် မတ်လတွင် ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ စိုးရိမ်မှုများကို ပိုမိုနားလည်နိုင်ရန်၊ Cassia နှင့် Hong Seng တို့သည် လုပ်ငန်းခွင်ထိတွေ့မှု နှင့် ဖူလုံရေး စစ်တမ်းကောက်ယူရန် တတိယပါတီတစ်ခုကို ငှားရမ်းသွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိုရလဒ်များကို စက်ရုံစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို တိုးတက်ရေးတွင် အသုံးချမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် နှစ်စဉ် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုကိုလုပ်ဆောင်သွားမည် ဖြစ်သည်။	မတ်လ၊ ၂၀၂၅ ခုနှစ်

အလုပ်တာဝန်နှင့် အချိန်ပိုလုပ်အားခ (စာမျက်နှာ ၄၄)	• ကုန်ထုတ်လုပ်မှုရည်မှန်းချက်များကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွင်းအောင်မြင်စွာ ပြီးဆုံးနိုင်အောင် အချိန်ညှိပါ။ • အကယ်၍ ထုတ်လုပ်မှု ရည်မှန်းချက်များကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွင်း မပြီးမြောက်နိုင်ပါက၊ အပိုဝင်ငွေရှာလိုသူများအား အချိန်ပိုအလုပ်အား ကမ်းလှမ်းပါ။	Hong Seng နှင့် Cassia တို့တွင် ထုတ်လုပ်မှုရည်မှန်းချက်များနှင့် လစာကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွင်း ပြီးမြောက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မူဝါဒများ ချမှတ်ထားပြီး၊ လိုအပ်မှသာလျှင် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်စေခြင်းအားဖြင့် ပါရမီရှိလုပ်သားများကို ဆွဲဆောင်နိုင်ရန် နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပျော်ရွှင်စေရန်ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ အလုပ်မျှော်မှန်းချက်များ သို့မဟုတ် ခြုပ်ခန္ဒန်းထားများ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ၊ အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်ချိန်များအတွက် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို ရရှိစေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အချိန်ပိုလုပ်အားကြေးကို ပြည်တွင်းဥပဒေများနှင့် Nike ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ Hong Seng နှင့် Cassia တို့သည် လိုင်းခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ၄င်းတို့အဖွဲ့များအကြား KPI များကို ပိုမိုထိရောက်စွာပြောဆိုနိုင်ရန် နှင့်နားလည်မှုလွဲမှားမှုများကို ဖြေစွက်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သွားဖြစ်မည်။	လက်ရှိမူဝါဒအရ မတ်လ ၊ ၂၀၂၅ ခုနှစ်

ပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (စာမျက်နှာ ၄၄-၄၅)	• Elevate အစီရင်ခံစာနှင့် WRC သက်သေအထောက်အထားနှင့်ဆက်စပ်သော လျှို့ဝှက်ကိစ္စရပ်များ“WRC အစီရင်ခံစာသည် ၎င်း၏ တရားဝင်ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် အများပြည်သူဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပြီး ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ အစောပိုင်းအဆင့်များတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှူးများကိုစာရွက်စာတမ်းအချို့ကို မျှဝေခဲ့သော်လည်း သက်သေအထောက်အထားအများစုသည် လျှို့ဝှက်အဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသည်” (စာ-၁၁) • အဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို အလေးထားပြလျှို့ဝှက်ခြင်းကိုကာကွယ်မှုများ ပါဝင်သည့် FLA ၏ ပဋိညာဉ်နှင့် ရည်ညွှန်းပါစည်းမျဉ်းများကို ပိုမိုတိကျစွာ လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ • အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ မှန်ကန်သောကောက်ချက်များရရှိရေးနှင့် FLA ၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ စွမ်းရည်နှင့် ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် အနာဂတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ယုံကြည်မှုနှင့်	FLA ၏ တည်ထောင်သူအဖွဲ့ဝင်တစ်ခုအနေဖြင့် Nike သည် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတို့သည် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွါးလုပ်ငန်း၏ အခြေခံအချက်များအဖြစ် လက်ခံအသိအမှတ်ပြုပါသည်။ Nike သည် FLA ပဋိညာဉ်ကို မိမိကတိပြုထားသည့်အတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပြီး၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအားလုံးတွင် ယုံကြည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို လက်ကိုင်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ Nike သည် COVID-19 ကပ်ရောဂါကဲ့သို့သော ပုံမှန်ထက်ပိုသောအခြေအနေများတွင် ဆောင်ရွက်ရသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် မိမိ၏ မူဝါဒများကို ပြန်လည်သုံးသပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။	

	ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ မြှင့်တင်မှုသည် အလွန်အရေးပါသည်။		