

---

Auditee :	<b>Fair Deal Mills (Pvt.) Ltd</b>
Audit Date From :	<b>28/02/2018</b>
Audit Date To :	<b>28/02/2018</b>
Expiry Date of the Audit :	<b>Please refer to the producer profile in the amfori BSCI platform</b>
Auditing Company :	<b>ALGI</b>
Auditor's Name(s) :	<b>Muhammad Adeel Khan(Lead), Saqib Javed, Sunia Shahzad</b>
Auditing Branch (if applicable) :	<b>ALGI Pakistan</b>

---



This is an extract of the on line Audit Report. The complete report is available in the amfori BSCI Platform.  
Access [www.bsciplatform.org](http://www.bsciplatform.org), for entitled users only.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, translated, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, be lent, re-sold, hired out or otherwise circulated without the amfori consent.

This is an extract of the amfori BSCI Audit Report, which is available in the amfori BSCI Platform. © amfori, 2013 - The English version is the legally binding One.

Rating Definitions



Rating	A combination of ratings per Performance Area where:	Consequence
<b>A</b> <b>Very Good</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimum 7 Performance Areas rated A</li> <li>No Performance Areas rated C, D or E</li> </ul> These are three examples: A B B B B A A A A A A A B B B B B B B	The auditee has the level of maturity to maintain its improvement process without the need for a follow-up audit.
<b>B</b> <b>Good</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maximum 3 Performance Areas rated C</li> <li>No Performance Areas rated D or E</li> </ul> These are three examples: A A A A A A B B B B B B B B A A A A A B B B B B B B C B B B B B B B B B B C C C	The auditee has the level of maturity to maintain its improvement process without the need for a follow-up audit.
<b>C</b> <b>Acceptable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maximum 2 Performance Areas rated D</li> <li>No Performance Areas rated E</li> </ul> These are three examples: A A A A A A A A A C C C C A A A A A B B B B C C C D C C C C C C C C C C D D	The auditee needs follow up to support its progress. Following the completion of the audit, the auditee develops a Remediation Plan within 60 days.
<b>D</b> <b>Insufficient</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maximum 6 Performance Areas rated E</li> </ul> These are three examples: A A A A A A A A A A D D D A A A B B B C C C D D D E D D D D D D D E E E E E E	The auditee needs follow up to support its progress. Following the completion of the audit, the auditee develops a Remediation Plan within 60 days.
<b>E</b> <b>Unacceptable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimum 7 Performance Areas rated E</li> </ul> These are three examples: A A A A A A E E E E E E E A A B B C D E E E E E E E E E E E E E E E E E E E	amfori BSCI Participants shall closely oversee the auditee's progress as the producer may represent a higher risk than other business partners.
<b>Zero Tolerance</b>	A Zero Tolerance issue was identified (see amfori BSCI System Manual Part V – Annex 5: amfori BSCI Zero Tolerance Protocol)	Immediate actions are required. The amfori BSCI Zero Tolerance Protocol is to be followed.

**Producer : Fair Deal Mills (Pvt.) Ltd**

DBID : 376626 and Audit Id : 118161

Audit Date : 28/02/2018

Audit Type : Full Audit

**Main Auditee Information**

Name of producer :	<b>Fair Deal Mills (Pvt.) Ltd</b>		
DBID number :	<b>376626</b>		
Audit ID :	<b>118161</b>		
Address :	<b>19 KM, Sheikhpura Road, Faisalabad</b>		
Province :	<b>Punjab</b>	Country :	<b>Pakistan</b>
Management Representative :	<b>Mr. Muhammad Ashfaq (Manager HR)</b>		
Contact person:	<b>Muhammad Ashfaq</b>	Sector :	<b>Non-Food</b>
Industry Type :	<b>Textiles, clothing, leather</b>	Product group :	<b>Home textiles</b>
Product Type :	<b>Grey fabrics and home textile (made-ups)</b>		

**Audit Details**



Audit Range :	<input checked="" type="checkbox"/> Full Audit	<input type="checkbox"/> Follow-up Audit
Audit Scope :	<input checked="" type="checkbox"/> Main Auditee	<input type="checkbox"/> Main Auditee & Farms
Audit Environment :	<input checked="" type="checkbox"/> Industrial	<input type="checkbox"/> Agricultural
Audit Announcement :	<input type="checkbox"/> Fully-Announced	<input type="checkbox"/> Fully-Unannounced <input checked="" type="checkbox"/> Semi-Announced
Random Unannounced Check (RUC) :	No	
Audit extent (if applicable) :	none	
Audit interferences or contingencies (if applicable) :	none	
Overall rating :	C	
Need of follow-up :	Yes	If YES, by : 28/02/2019

**Rating per Performance Area (PA)**

PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	PA 10	PA 11	PA 12	PA 13
C	D	A	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A

**Executive summary of audit report**

Fair Deal Mills (Pvt.) Ltd. is a private limited facility located at 19 KM, Sheikhpura Road, Faisalabad-Punjab-Pakistan. The facility was established in 2000. The facility is specialized in Grey fabrics and home textile (made-ups). Main production process are warping, sizing, weaving, fabric checking, dyed fabric, cutting, stitching, checking, finishing and packing. On the audit day, there were total 250 employees in the factory of which 200 employees were production workers and 50 employees are non-production employees.

Opening meeting: ALGI Pakistan auditors conducts a full audit at Fair Deal Mills (Pvt.) Ltd. The assessment auditors reached the facility at around 10:00 am and was greeted by Mr. Muhammad Ashfaq (Manager HR) and escorted the assessment auditors to the audit room where an opening meeting was conducted. After exchange of business cards and formal introduction, the assessment auditor explained the purpose of their visit and conducted the opening meeting at 10:15 am with Mr. Muhammad Ashfaq (Manager HR), Mr. Munsaf Shahzad (Compliance executive), Mr. Ali Raza (Deputy Manager HR), Muhammad Arif (Worker council committee member), Mr. Ghulam Murtaza (EHS/OHS in-charge).

The auditor explained the scope, BSCI holistic approach detail and objectives of the audit and complete processes involved in the audit including facility tour, document review and confidential employee interview. Further, the assessment auditor took permission to take pictures and conducting confidential workers interviews. The auditee allowed the assessment auditor to conduct a thorough audit including facility tour, document review and confidential interview and assured full cooperation throughout the audit.

The assessment auditor explained and presented ALGI's Gifts and Gratuity letter to the facility management Mr. Muhammad Ashfaq (Manager HR) who agreed and signed the same.

Facility Overview: The factory consists of 3 blocks. Section wise factory lay out was as follows:

Building 1 :  
Ground floor is occupied by security room and offices.

Building 2 :  
Ground floor is occupied by sizzing department, wrapping department, weaving department, Grey fabric checking department, cutting section, stitching section, checking section, finishing section, packing section and boiler room.

Building 3:  
Ground floor is occupied by generator room, LT room and canteen.

Work Schedule: Based on documents review, management and worker interviews, wages are paid monthly in cash. The regular working hours are from 09:00 AM to 05:00 PM with one lunch break of 1 hour from 1:00 PM to 2:00 PM. Normal working days are from Saturday to Thursday and Friday is declared weekly off of all production employees and management staff.

Security, weaving, sizzing, wrapping and utility in 3 shifts from 6:00 AM to 2:00 PM, 2:00 PM to 10:00 PM and 10:00 PM to 6:00 AM.

The auditee has installed card reader and thumb reader to track the working hours of the employees.

The fire drill is conducted on regular basis once in every six month and last drill was conducted on 03-12-2017.

Documents Review: As per the auditee, they have no specific peak month's three month payroll records and time records from February 2017 to January 2018 are provided for review. The assessment auditor selected 20 samples from January 2018 (Current month), 20 samples from November 2017 (Random month) and 20 samples from September 2017 (initial month) for review.

Factory had provided minimum wage as Pak Rupees 15000 per month which meet the legal minimum wage of the Province.

Factory had provided the overtime wages 200% of the normal wages which is as per legal requirement.

Closing Meeting: At the end of all the audit processes, a closing meeting was conducted by the assessment auditor at 6:30 pm in the presence of Mr. Muhammad Ashfaq (Manager HR), Mr. Munsab SHahzad (Compliance executive), Mr. Ali Raza (Deputy Manager HR) , Muhammad Arif (Worker council committee member), Mr. Ghulam Murtaza (EHS/OHS in-charge).

First of all, the assessment auditor thanked the facility management for spending their valuable time towards the audit and their cooperation throughout the audit process. Later the assessment auditor explained in detail the observations that come across during the audit process.

The facility management was receptive to the observations and assured to take the necessary steps to correct the same at the earliest Mr. Muhammad Ashfaq (Manager HR) and Muhammad Arif (Worker council committee member) agreed and signed the summary of findings.

**Ratings Summary**



<b>Auditee's background information</b>			
Auditee's name :	<b>Fair Deal Mills (Pvt.) Ltd</b>	Legal status :	<b>Private Limited</b>
Local Name :	فیر ڈیل ملز پرائیویٹ لمیٹڈ	Year in which the auditee was founded :	<b>2000</b>
Address :	<b>19 KM, Sheikhpura Road,</b>	Contact person (please select) :	<b>Muhammad Ashfaq</b>
Province :	<b>Punjab</b>	Contact's Email :	<b>ashfaq@fairdeal.com.pk</b>
City :	<b>Faisalabad</b>	Auditee's official language(s) for written communications :	<b>English &amp; Urdu</b>
Region :	<b>South Asia</b>	Other relevant languages for the auditee :	<b>English &amp; Urdu</b>
Country :	<b>Pakistan</b>	Website of auditee (if applicable) :	<b>None</b>
GPS coordinates :	<b>Latitude: 31.479843   Longitude: 73.228748</b>	Total turnover (in Euros) :	<b>2170681.42</b>
Sector :	<b>Non-Food</b>	Of which exports % :	<b>100.00</b>
Industry :	<b>Textiles, clothing, leather</b>	Of which domestic market % :	<b>0.00</b>
If other, please specify :	<b>None</b>	Production volume :	<b>One hundred thousand meter fabric / month and 30000 bed sheets / month</b>
Product Group :	<b>Home textiles</b>	Production cost calculation :	<b>Yes</b>
If other, please specify :	<b>None</b>	Lost time injury calculation cost :	<b>No</b>
Product Type :	<b>Grey fabrics and home textile (made-ups)</b>		

<b>Auditee's employment structure at the time of the audit</b>			
Total number of workers :	<b>250</b>	Total number of workers in the production unit to be monitored (if applicable) :	<b>0</b>
	<b>MALE WORKERS</b>	<b>FEMALE WORKERS</b>	
Permanent workers	<b>248</b>	<b>2</b>	
Temporary workers	<b>0</b>	<b>0</b>	
In management positions	<b>50</b>	<b>0</b>	
Apprentices	<b>0</b>	<b>0</b>	
On probation	<b>0</b>	<b>0</b>	
With disabilities	<b>0</b>	<b>0</b>	
Migrants (national citizens)	<b>0</b>	<b>0</b>	
Migrants (foreign citizens)	<b>0</b>	<b>0</b>	
Workers on the permanent payroll	<b>248</b>	<b>2</b>	
Production based workers	<b>0</b>	<b>0</b>	
With shifts at night	<b>80</b>	<b>0</b>	
Unionised	<b>0</b>	<b>0</b>	
Pregnant	<b>-</b>	<b>0</b>	
On maternity leave	<b>-</b>	<b>0</b>	

**Finding Report**



**Performance Area 1 : Social Management System and Cascade Effect**

Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: C

Deadline date:28/04/2018

**GOOD PRACTICES:**

Nil

**AREAS OF IMPROVEMENT:**

Overall assessment shows that this PA is partially implemented. The auditee has set and publically stated their mission, vision, and objectives, which also refer to the BSCI code of Conduct. Furthermore, the auditee has ensured workers involvement via detailed procedures and training on worker representation and grievance mechanism. Satisfactory evidence shown that there are freely elected worker representative, who meet the management once a month. An annual training plan is established, which cover the training needs of all adult workers in right & responsibilities. It has been noted that the auditee has an effective grievance mechanism: the mechanism consists of using suggestion boxes, worker representation, and an open door policy for workers. All these processes are documented under procedures and integrated into worker trainings; however, gaps have been identified in implementation. section 1.1, 1.3

کوڑے کے سلسلے کا بھی حوالہ دیا گیا ہے۔ اس کے علاوہ، ایٹھ نے کارکن نمائندگی BSCI مجموعی تشخص سے پتہ چلتا ہے کہ وہ بی ڈی جزوی طور پر لاگو کیا گیا ہے۔ ایٹھ نے اپنے مشن، نقطہ نظر، اور مقاصد مقرر کیے ہیں اور اس کے بارے میں وضاحت کی ہے، جن میں اور شکایت میکانیزم پر تفصیلی طریقہ کار اور تربیت کے ذریعے کارکنوں کی شمولیت کو یقینی بنایا ہے۔ اطمینان بخش ثبوت سے پتہ چلتا ہے کہ آزادانہ طور پر منتخب کارکن کے نمائندے ہیں، جو مہینے میں ایک بار مینجمنٹ سے ملاقات کرتے ہیں۔ ایک سالانہ تربیتی منصوبہ قائم کی گئی ہے، جس میں حقائق اور نمونہ داریوں میں تمام بالغ کارکنوں کی تربیت کی ضرورت ہوتی ہے۔ اس بات کا ذکر کیا گیا ہے کہ ایٹھ ایک مؤثر شکایت میکانیزم رکھتا ہے؛ میکانیزم میں مشغول خاندان، کارکن نمائندگی اور کارکنوں کے لئے ایک کھلی دروازہ کی پالیسی کا استعمال ہوتا ہے۔ یہ تمام عمل طریقہ کار کے تحت دستاویزی اور کارکنوں کی تربیتوں میں ضم کر دیے ہیں؛ تاہم، عمل میں خامیوں کی نشاندہی کی گئی ہے۔ سیکشن 1.1، 1.3

**1.1 -** It was noted that the auditee has set up an effective management system to implement the BSCI Code of Conduct. Factory has established their internal management system such as internal procedures however some procedures are not aligned with the BSCI code of conduct e.g. particularly, dealing with grievances to local community, workers and workers involvement in setting up the OHS goals etc. Also this issue raised because of violation of BSCI social management system in other performance area's therefore auditee partially respects this section of BSCI COC.

کوڑے کے طرز عمل کے ساتھ BSCI اس بات کا ذکر کیا گیا ہے کہ ایٹھ نے بی ایس سی ای ٹی اور کے طرز عمل کو نافذ کرنے کے لئے ایک مؤثر مینجمنٹ سسٹم قائم کیا ہے۔ فیکٹری نے ان کے درونی انتظام کے نظم کو انشال کیا ہے جسے داخلی طریقہ کار، نام کچھ طریقہ کار اہداف کو قائم کرنے میں دشواریوں سے نمٹنے کے۔ وغیرہ اس سلسلے میں بی ایس سی ای ٹی سماجی مینجمنٹ سسٹم کی خلاف ورزی کی وجہ سے دیگر کارکردگی کے شعبے میں اس وجہ سے ارتقاء ہوا ہے ایٹھ اس OHS منسلک نہیں ہیں۔ خاص طور پر، مقامی کمیونٹی، کارکنوں اور کے اس حصے کا جزوی طور پر احترام کرتا ہے BSCI COC کے نتیجے میں

**1.3 -** Through the documents review and management interview factory had not signed commitment with its business partners to be compliance with BSCI code of conduct and the Terms of Implementation for business partners to be involved in the BSCI monitoring process. Further factory did not monitor all business partners in social performance. However factory monitored their supplier and business partners as per Quality Management Systems.

نگرانی کے عمل میں ملوث ہونے کی تعمیل BSCI کو آرگنائزیشن کے عمل اور کاروباری شراکت داروں کے لئے عمل درآمد کی شرائط BSCI دستاویزی جائزہ اور مینجمنٹ اثرو یو کے فیکٹری کے ذریعہ، اس کے کاروباری شراکت داروں کے ساتھ بزنس شراکت داروں کے ساتھ نگرانی کے عمل میں ملوث ہونے کی تعمیل BSCI کو آرگنائزیشن کے عمل اور کاروباری شراکت داروں کی نگرانی نہیں کی۔ تاہم فیکٹری نے اپنے سپلائر اور کاروباری شراکت داروں کو کوئی مینجمنٹ سسٹم کے مطابق مانیٹر کیا نہیں تھا۔ مزید فیکٹری نے سماجی کارکردگی میں تمام کاروباری شراکت داروں کی نگرانی نہیں کی۔ تاہم فیکٹری نے اپنے سپلائر اور کاروباری شراکت داروں کو کوئی مینجمنٹ سسٹم کے مطابق مانیٹر کیا

**Remarks from Auditee:**

**Performance Area 2 : Workers Involvement and Protection**

Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: D

Deadline date:28/04/2018

**GOOD PRACTICES:**

Nil

**AREAS OF IMPROVEMENT:**

Overall assessment shows that this PA is partially implemented of BSCI COC and the observation shows that the factory has formed different committees among the workers representatives and management staff including Participation Committee, Welfare Committee and Safety Committee Management system shows that they are trying to make a realtion between workers and management on labor practices, monitoring factory work place conditions, grievance mechanism etc. However, issues identified in this area are noted in the points below: 2.2, 2.3, 2.5

مجموعی طور پر تشخص سے پتہ چلتا ہے کہ وہ بی ایس سی ای ٹی اور کے جزوی طور پر لاگو کیا گیا ہے اور مشاورت سے پتہ چلتا ہے کہ کارکنوں کے نمائندوں اور انتظامی عملے کے درمیان فیکٹری نے شرکت کی کمیٹی، ویلفیئر کمیٹی اور سیکوریٹی کمیٹی مینجمنٹ سسٹم سمیت مختلف کمیٹیاں قائم کی ہیں۔ کارکنوں اور انتظام کے ایئر کے طریقوں، نگرانی کے فیکٹری کام کی جگہ، شکایت میکانیزم وغیرہ کے درمیان، تاہم، ان علاقے میں شناختی مسائل ذیل میں دیئے گئے نکات میں درج ہیں: 2.2، 2.3، 2.5

**2.2 -** The factory did not set proper vision, mission and objectives of the company in line with the BSCI Code and the long-term goals reflect a step-by-step approach toward sustainable improvements. Moreover, the workers and workers representatives has not been genuinely involved in defining these goals and the strategic plan has not been set to achieve those goals in writing (or governance body).

فیکٹری نے بی ایس سی ای ٹی اور کے جزوی طور پر لاگو کیا گیا ہے اور مشاورت سے پتہ چلتا ہے کہ کارکنوں کے نمائندوں اور انتظامی عملے کے درمیان فیکٹری نے شرکت کی کمیٹی، ویلفیئر کمیٹی اور سیکوریٹی کمیٹی مینجمنٹ سسٹم سمیت مختلف کمیٹیاں قائم کی ہیں۔ کارکنوں اور انتظام کے ایئر کے طریقوں، نگرانی کے فیکٹری کام کی جگہ، شکایت میکانیزم وغیرہ کے درمیان، تاہم، ان علاقے میں شناختی مسائل ذیل میں دیئے گئے نکات میں درج ہیں: 2.2، 2.3، 2.5

**2.3 -** Noted during factory visit and workers interviews that workers were found very less knowledge with their legal rights and responsibilities and factory has not taken any initiatives to communicate / educate their workers for legal rights i.e. Le policies , procedures , legal abstracts. Ref Industrial Relations Act 2012, Section 91, Rights and duties of employers and workers.

1.e۔ فیکٹری کے دورے اور کارکنوں کے اثرو یو کے دوران نوٹ کیا گیا ہے کہ کارکنوں کو ان کے قانونی حقوق اور ذمہ داریوں کے ساتھ بہت کم علم مل گیا ہے اور فیکٹری نے اپنے کارکنوں کو قانونی حقوق کے بارے میں بات چیت / تعلیم دینے کے لئے کوئی پلان نہیں لیا ہے۔ پالیسیوں، طریقہ کار، قانونی حوالہ۔ ریفرنسیویٹی صنعتی تعلقات ایکٹ 2012، سیکشن 91، نرسوں اور کارکنوں کے حقوق اور فریضوں

**2.5 -** It was noted that the auditee has established, or participates in, an effective operational-level grievance mechanism for their workers only. For the local communities and business partners no such system of grievances established by the factory.

اس بات کا ذکر کیا گیا ہے کہ ایٹھ نے صرف ان کے کارکنوں کے لئے مؤثر اپریشل سطح پر شکایت کے میکانیزم قائم کیا ہے۔ مقامی کمیونٹی اور کاروباری شراکت داروں کے لئے فیکٹری کی طرف سے قائم کردہ شکایتوں کا کوئی ایسا نظام نہیں ہے

**Remarks from Auditee:**

<b>Performance Area 3 : The rights of Freedom of Association and Collective Bargaining</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> Overall assessment shows that this PA is fully implemented of BSCI COC and the observations shows that the factory has established a complete FOA policy and procedures in place to ensure workers right to associate & organize collectively. 3.3 was marked as N/A as factory does not have any workers / trade union so far. As well as no workers was observed to be involve in unionisation.  ہی ایس سی آئی ٹی کو مکمل طور پر نافذ کیا گیا ہے اور مشاورت سے پتہ چلتا ہے کہ کارخانہ نے ایک مکمل لف او اے کی پالیسی اور طریقہ کار قائم کیے تاکہ کارکنوں کو اکٹھا کرنے اور اجتماعی طور پر منظم کرنے کا حق یعنی PA مجموعی تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ کیے طور پر نشان لگا دیا گیا تھا کیونکہ فیڈرٹی میں ابھی تک کوئی کارکن / تجارتی یونین نہیں ہے اس کے ساتھ ساتھ کسی کارکنوں کو یونین میں شامل ہونے کے لئے منع کیا گیا تھا N / A بتائیں۔ 3.3	
<b>Remarks from Auditee:</b>	
<b>Performance Area 4 : No Discrimination</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> Overall assessment shows that this PA is fully implemented of BSCI COC and the observation shows that the factory has formed and practices a non-discrimination policy and procedures in place. During closed door interview, none of the workers complained of any form of discrimination. All workers are treated equally in the factory.  ہی ایس سی آئی ٹی کو مکمل طور پر نافذ کیا جاتا ہے اور مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ فیڈرٹی نے ایک غیر امتیازی سلوک کی پالیسی اور طریقہ کار کو جگہ بنایا ہے۔ بند دروازہ کے انٹرویو کے دوران، کسی بھی کارکنوں نے PA مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ کسی بھی قسم کی تبعیض کی شکایت کی۔ فیڈرٹی میں تمام کارکنوں کو مساوی طور پر علاج کیا جاتا ہے	
<b>Remarks from Auditee:</b>	
<b>Performance Area 5 : Fair Remuneration</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:28/04/2018
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> Overall assessment shows that this PA is partially implemented. The factory respected the local law requirements, and the wage related regulations were posted and clearly communicated to all employees. All workers were paid as per minimum requirement of the Punjab province law. Workers' wages were calculated by monthly rate and piece rate basis. The minimum wage paid by the factory was 15000 Pak rupees per month according to the wage records. All workers are provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter into employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid. Benefits such as social insurance, annual leave, maternity leaves, gratuity and other legally mandatory benefits provided to all workers, Payroll is thoroughly checked by accounts and HR department before disbursement of payment to ensure employees are paid wages consistent with local laws and terms of employment. Wage slip is issued to employees to verify if wages paid are consistent with terms of employment. Payrolls and attendance records were checked and were found consistent with legal requirement for payment of wages. Employee hand book was provided to the workers. All employees are paid through cash and bank transfer. Record of bank transfer of payment and cash was maintained and provided for review. The wages office was well organized with a good controlled set of processes which are understood by all employees. All social insurance payments were passed on to the relevant authorities in a timely manner. Wages have been recorded according to documents checked. However, issues identified in the section and described in point below: 5.4  مجموعی تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ ہی ڈی جزی طور پر لاگو کیا گیا ہے۔ فیڈرٹی نے مقامی قانون کی ضروریات کا احترام کیا، اور اجرت سے متعلق قواعد و ضوابط کو پوسٹ کیا گیا اور واضح طور پر تمام ملازمین کو مطلع کیا گیا۔ تمام کارکنوں کو سندھ صوبائی قانون کی کم از کم ضرورت کے مطابق ادا کیا گیا تھا۔ مزدوروں کے اجروں کو مایہ شرح اور تکرار کی شرح کی بنیاد پر شمار کیا گیا تھا۔ فیڈرٹی کی طرف سے ادا کردہ کم از کم تنخواہ تنخواہ کے ریکارڈ کے مطابق 15000 روپے روپے نہیں تمام کارکنوں کو ملازمت میں داخل کرنے سے پہلے اور ان کی تنخواہ کے بارے میں ان کی اجرت کے بارے میں سلسلے میں ان کے روریکارڈ کے حالات کے بارے میں لکھا اور قابل ذکر معلومات فراہم کی جاتی ہے۔ سماجی انشورنس، سالانہ چھٹی، زچگی کے پتے، بخشش اور تمام کارکنوں کو فراہم کردہ قانونی طور پر لازمی فوائد، ادائیگی کے اخراجات سے پہلے ہی رول کو اچھی طرح سے اکاؤنٹس اور اوچ کی ڈیپارٹمنٹ کی طرف سے جانچ پڑتال کی جاتی ہے تاکہ اس بات کو یقینی بنائے کہ ملازمین مقامی قوانین اور روریکارڈ کی شرائط۔ مزدوری پرچی ملازمین کو اس بات کی تصدیق کرنے کے لئے جاری کی جاتی ہے کہ اجرت کی شرائط روریکارڈ کے لحاظ سے برابری ہو۔ یہ رول اور جانسوری کے ریکارڈ کی جانچ پڑتال کی گئی اور اجرت کی ادائیگی کے لئے قانونی ضرورت کے مطابق مل گیا۔ کارکنوں کو ملازم کے ہاتھ کی کتاب فراہم کی گئی تھی۔ تمام ملازمین نقد اور بینک گرانسپر کے ذریعے ادائیگی کو رہے ہیں۔ ادائیگی اور نقد کے بینک کی منتقلی کا ریکارڈ برقرار رکھا گیا اور جواز پیش کیے گئے اسے فراہم کی گئی۔ اجرت کے بقا کو اچھی طرح سے منظم عمل کے ساتھ منظم کیا گیا تھا جس میں تمام ملازمین کی طرف سے سمجھا جاتا ہے۔ بروقت انداز میں متعلقہ حکام کو تمام سماجی انشورنس کی ادائیگیوں منظور کی گئیں۔ اجروں کی جانچ پڑتال کے دستاویزات کے مطابق ریکارڈ کیا گیا ہے۔ تاہم، سیکشن میں شناختی مسائل اور تیل میں بیان کردہ بہانات: 5.4	
<b>5.4 -</b> Through the documents review it was noted that company is paying PKR 15000 / month as required by minimum wage act of Pakistan, and they have appropriately calculated the Basic Need Wage, however they did not calculate basic living wages as per bsci protocol and no action taken for living wage paying to the worker.	
دستاویزات کے جائزے کے ذریعے اس بات کا ذکر کیا گیا ہے کہ کمپنی یہی سی آر 15000 / مہینے کے طور پر پاکستان کی کم سے کم اجرت کی کارروائی کی ضرورت ہوتی ہے، اور انہوں نے بنیادی ضرورت واج کو مناسب طریقے سے شمار کیا ہے، جس سے انہوں نے بنس پروڈیوکل کے مطابق بنیادی زندگی کی اجرت کا حساب نہیں کیا اور کوئی کارروائی نہیں کی زندہ مزدوری کے لئے مزدور کو ادائیگی	
<b>Remarks from Auditee:</b>	



<b>Performance Area 6 : Decent Working Hours</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> <p>Overall assessment shows that this PA is fully implemented and the observation shows that the auditee fulfils the requirements of the performance area. The factory respect local law related to working hours and had clearly communicated working hour policy to all employee through employee handbook. Interviewed employees confirmed that they could choose to OT or not. Through employees' interview, overtime is voluntary. Awareness training is provided to every employee upon hiring as a part of orientation on company policy on Working Hours and legal limitation with respect to weekly hours, overtime hours and rest day. Refresher awareness training is also given from time to time. Working hours, rest time, maximum overtime hours may be required and working hour policy was posted in local (Urdu) language on notice board. According to time records and worker interview normal working hours were 8 hours per day and 48 hours per week , overtime was observed in the sample months which was not more than 2 hours per day, 12 hours per week. One day off for all workers after consecutive 6 days' work.</p> <p>مکمل طور پر نافذ کیا جاتا ہے اور مشاہدہ سے پتہ چلتا ہے کہ آئیٹ کارکردگی کے علاقے کی ضروریات کو پورا کرتا ہے۔ کارخانے کا احترام مقامی قانون سے متعلق گھنٹوں سے متعلق تھا اور واضح طور پر ملازمین تک کے PA مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ ذریعہ تمام ملازمت کو کام کرنے والے گھنٹے کی باہمی سے واضح طور پر ہدف چیت کی تھی۔ مرکوز ملازمین نے تصدیق کی ہے کہ وہ ان کی کو منتخب کر سکتے ہیں یا نہیں۔ ملازمت کے انٹرویو کے ذریعہ، اضافی وقت رضامند نہ ہے۔ ہر ملازم کو ملازمین پر کام کرنے والے گھنٹوں اور قانونی حدود کے حوالے سے ہر ملازم کو ملازمت کے آئیٹ روزگار کے طور پر ملازمت اور ایم کی جانی ہے۔ ریفریشنگ بنیادی کی تربیت بھی وقت سے وقت دیا جاتا ہے۔ کام کے گھنٹے، باقی وقت، زیادہ سے زیادہ اور تمام گھنٹوں کی ضرورت ہوسکتی ہے اور نوبس بورڈ کے بورڈ پر مقامی (اردو زبان) میں گھنٹہ کی پالیسی کا کام کرنا پڑا۔ وقت کے ریکارڈ اور کارکن انٹرویو کے مطابق عام کام کے گھنٹے 8 گھنٹوں فی دن اور 48 گھنٹوں فی ہفتہ تھے، نمونے کے نمونے میں زیادہ سے زیادہ وقت کا مشاہدہ کیا گیا تھا جو فی گھنٹہ 2 گھنٹے 12 گھنٹے فی ہفتہ نہیں تھا۔ 6 دن کے کام کے بعد تمام کارکنوں کے لئے ایک دن بند</p>	
<b>Remarks from Auditee:</b>	

**Performance Area 7 : Occupational Health and Safety**

Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: D

Deadline date:28/04/2018

**GOOD PRACTICES:**  
Nil

**AREAS OF IMPROVEMENT:**

Overall assessment shows that this PA is partially implemented and the overall observation shows that the auditee fulfils the requirements of the performance area. General working condition is safe, and management is to improve a safer and healthy working environment. Risk assessment had been conducted by the facility. Pre-job training and ongoing refresh training are provided regularly. Drinking water is provided on each floor. HS management checks HS issue regularly. There were at least 2 exits from each work area. Firefighting equipment was adequate and checks were up-to-date. Fire drills conducted in workers production areas. All electrical equipment were maintained in good condition such as sockets, plugs, switches and main fuse boards in the production site. Facility does not have hazardous chemical in place; factory had obtained the permits from the government and provided training to concerned workers. There were adequate first aid kits in production area and they were well stocked. First aid training had provided. Factory had also provided onsite medical room. Factory had provided transport facility to the workers and make sure that buses are in good working conditions. Ventilation, temperature and lighting were adequate for the production processes. However, issues identified in the section and described in point below: 7.4, 7.6, 7.7, 7.15, 7.21, 7.22 and 7.25

مجموعی طور پر تشخیص سے یہ چلتا ہے کہ یہ ای ڈی جزوی طور پر لاگو کیا گیا ہے اور مجموعی مشاہدے سے یہ چلتا ہے کہ ایڈجسٹمنٹ کے علاقے کی ضروریات کو پورا کرتا ہے۔ عام کام کرنے کی حالت محفوظ ہے اور انتظام ایک محفوظ اور صحت مند کارکنوں کے لئے مہم جوئی اور برقرار رکھنا ہے۔ سولٹ کے ذریعے خطرے کی تشخیص کی گئی تھی۔ پڑی آؤٹگری کی تربیت اور مسلسل ریفریشنگ کے علاقے میں فریم کی جانے سے۔ ہر منزل پر پینے کا پانی فراہم کیا جاتا ہے۔ ایچ این این منجھت ایچ این این کا مسئلہ، باقاعدگی سے چیک کرنا اور ہر کام کے علاقے سے کم سے کم 2 ٹکٹے تھے۔ فائر فائٹنگ کا سامان مناسب تھا اور کارکنوں کی بنیادوں کے علاقوں میں ہونے والے آگ کی مشقوں کی جانچ پڑتال کی گئی تھی۔ تمام بجلی کی سامان اچھی حالت میں برقرار رکھا گیا ہے جیسے سائیکل، لیڈ، سوئچ اور پورٹبل سائٹ میں ایم فووز بورڈز۔ سولٹ میں خطرناک کیمیکل نہیں ہے۔ فیکٹری نے حکومت سے اجازت دی تھی اور متعلقہ کارکنوں کو تربیت فراہم کی تھی۔ پیدوار علاقے میں مناسب سہولیات موجود نہیں اور وہ اچھی طرح سے ذخیرہ ہونے لگیں۔ ایڈجسٹمنٹ کے علاقے میں سولٹ فراہم کی گئی تھی۔ تربیت فراہم کی تھی۔ فیکٹری نے اسٹوٹنٹ کمرہ بھی فراہم کیا ہے۔ فیکٹری نے مزدوروں کو ٹرانسمیشن کی سہولیات فراہم کی اور اس بات کا یقین کر لیا کہ ایچ ایچ کے لئے روٹیشن، درجہ حرارت اور نظم رومز کافی تھی۔ ٹائم، سیکشن میں شناختی مسائل اور مندرجہ ذیل نکات میں بیان کردہ: 7.4، 7.6، 7.7، 7.15، 7.21، 7.22 اور 7.25

7.4 - Through the documents review it was noted that risk assessment has been comprehensively documented, however no evidence could be provide to verify the involvement of workers and worker council in during the risk assessment in the facility.

مستاوریات کا جائزہ لینے کے ذریعے اس بات کا ذکر کیا گیا تھا کہ خطرے کی تشخیص وسیع پیمانے پر درج کی گئی ہے، تاہم اس سولٹ میں خطرے کی تشخیص کے دوران کارکنوں اور کارکن کونسل کی شمولیت کی تصدیق کرنے کے لئے کوئی ثبوت فراہم نہیں کیا جا سکتا

7.6 - Through the facility tour it was noted that 40% worker in weaving section was not using face mask and ear plugs as PPE. Local Law Reference: In accordance with the Factories Act 1934 (XXV of 1934), Chapter III, Health & Safety, section 16 (1) dust and fume, in every factory, in which by reason of the manufacturing process carried on, there is given off any dust or fume or other impurity of such a nature and to such an extent as is likely to be injurious or offensive to the workers employed therein, effective measures shall be taken to prevent its accumulation in any work room and its inhalation by workers.

بیلٹ اینڈ سٹیک، سیکشن (1) 16 دھول اور III باب (XXV) سولٹ کے دورے کے ذریعے یہ بتایا گیا تھا کہ ہائے سولٹ میں 40% کارکن بی ای ای کی طور پر چہرہ مسک اور کان بلگ استعمال نہیں کرتے تھے۔ مقامی قانون کا حوالہ: فیکٹریز ایکٹ 1934 (1934 کے دھند، ہر فیکٹری میں، جس میں مینوفیکچرنگ کے عمل کی وجہ سے، وہیل موجود ہے کسی طرح کی دھول یا دھند یا دیگر ناکافی کو بند کر دیا گیا ہے۔ اس طرح کے حد تک اس میں ملازمت کارکنوں کو سختی یا جارحانہ ہونے کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ کسی بھی کام کے کمرے میں اس کی جمع کو روکنے اور کارکنوں کی طرف سے ان کی الوڈی کو روکنے کے لئے موثر اقدامات کیے جائیں گے۔

7.7 - Through the facility tour it was noted that spot cleaning area in finishing department was not isolated with other production area. Local Law Reference: In accordance with factories act 1934 section 16 dust and fumes (1) In every factory in which, by reason of the manufacturing process carried on, there is given off any dust or fume or other impurity of such a nature and to such an extent as is likely to be injurious or offensive to the workers employed therein, effective measures shall be taken to prevent its accumulation in any work-room and its inhalation by workers and if any exhaust appliance is necessary for this purpose, it shall be applied as near as possible to the point of origin of the dust, fume or other impurity, and such point shall be enclosed so far as possible.

سولٹ کے دورے کے ذریعے یہ بتایا گیا تھا کہ ختم ہونے والے شعبے میں جگہ کی صفائی کا شعبہ دیگر بنیادوں کے علاقے سے الگ نہیں ہوا ہے۔ مقامی قانون کا حوالہ: فیکٹریوں کے مطابق 1934 سیکشن 16 دھول اور دھندوں (1) ہر فیکٹری میں جس میں ہائے مینوفیکچرنگ کے عمل کی وجہ سے، اس طرح کی ایک فطرت کے دھول یا دھند یا دیگر ناکافی کو بند کر دیا گیا ہے۔ اس طرح کے حد تک اس میں ملازمت کارکنوں کو سختی یا جارحانہ ہونے کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ کسی بھی کام کے کمرے میں اس کی جمع کو روکنے اور کارکنوں کی طرف سے ان کی الوڈی کو روکنے کے لئے موثر اقدامات کیے جائیں گے۔

7.13 - Through the facility tour it was noted that 40% electrical panels had no rubber mats. In accordance with Punjab Factory Rules 1978 section 26 (Fencing) 61 In every factory, all electrical circuits or part of such circuits or any objects electrically connected with them, whether commonly or occasionally in an electrified condition, which by reason of their position could cause injury to any person, shall be protected adequately, either by non-metallic fencing or insulation or by both in such manner as to remove danger of injury.

سولٹ کے دورے کے ذریعے یہ بتایا گیا ہے کہ 40% برقی پینل کوئی ریز میٹھے نہیں تھے۔ پنجاب فیکٹری کے قواعد و ضوابط 1978 سیکشن 26 (پارٹ 61 کے مطابق، ہر فیکٹری میں، تمام برقی سرکٹ یا اس سرکٹ یا کسی بھی چیز کے برعکس الیکٹرانک طور پر منسلک ہونے والے تمام طور پر باکھلی کھپا کسی برقی حالت میں، جس کی وجہ سے ان کی پوزیشن کی وجہ سے کسی شخص کو نقصان پہنچا سکتا ہے، مناسب طریقے سے غیر دھاتی پارٹس یا موصولیت کی طرف سے یا چوٹ کے خطرہ کو دور کرنے کے طور پر یا دونوں طریقوں کا ایک یا دونوں کا طریقہ سے محفوظ کیا جائے گا

7.15 - Through the facility visit that one emergency exit found locked in weaving department and aisles found blocked in cutting section via cutting table. More over emergency exit light on emergency exit in weaving department is not illuminating and working during work time.

اس سولٹ کے ذریعے اس دورے پر ایک ہنگامی راستہ مل گیا ہے جس میں ہونے کے محکمے میں بند کر دیا گیا اور ایلیوں نے میز کٹنے کے ذریعے سیکشن کو کٹنے میں روک دیا۔ ہنگامی راستے سے باہر نکلنے پر ہنگامی راستہ سے باہر نکلنے کے علاوہ زیادہ روشنی اور کام کے وقت کے دوران کام نہیں کر رہا ہے

7.21 - Noted during factory visit that fly/bee catcher not installed in workers canteen and product rate list is not displayed at food serving area. Ref West Pakistan Canteen Rules 1959 6. Prices to be charged.— (1) Food, drinks and other items served in the canteen shall be sold on non-profit basis and the prices charged shall be subject to the approval of the Canteen Managing Committee. In the event of the Committee not approving the price list or where the Committee is equally divided on the issue, the price list be sent for approval to the Chief Inspector whose decision regarding the matters-in-issue shall be final.

فیکٹری کے دورے کے دوران نوٹ کیا جاتا ہے کہ مکھی / مکھی پکڑنے والے کارکنان کینٹین میں نصب نہیں ہوئے اور مصنوعات کی درجہ بندی کی فرسٹ کھانے کی خدمت کرنے والے علاقے پر ظاہر نہیں کی جاتی ہے۔ ریفرنڈ ویسٹ پاکستان کینٹین قواعد 1959 6. قیمتوں میں چارج کیا جائے گا۔ (1) کینٹین میں خدمت کی گئی خوراک، مشروبات اور دیگر اشیاء غیر منافع بخش بنیادوں پر فروخت کی جائیں گی اور قیمتوں میں چارجز کینٹین مینجمنٹ کمیٹی کی منظوری کے تابع ہوں گے۔ کمیشن کی صورت میں قیمت کی فرسٹ کی منظوری نہیں دی جاتی ہے یا کمیٹی کو مساوی طور پر تقسیم کیا جاتا ہے، قیمت کی فرسٹ کو چیف انسپکٹر کی منظوری کے لئے بھیجی جائے گی جس کے بارے میں معاملات میں موٹ ہونے کا فیصلہ حتمی ہوگا

7.22 - Noted during factory visit that gender marking is not available at male workers washroom near generator room. Ref Punjab Factory Rules 1978 Section 21(6). If females are employed, separate latrines, screened from, these for males and marked in urdu in conspicuous letters "For women only" shall be provided on the scale laid down in rule 43 (5). Those for males shall be similarly marked "For men only" A poster showing the figure of a man and a woman shall also be exhibited at the entrance of latrines for each sex.

فیکٹری کے دورے کے دوران اطلاع نہیں ہے کہ مرد کارکن جنریٹر کے کمرے کے قریب دھواں پر صفحہ مارکنگ دستیاب نہیں ہے۔ ریفر پنجاب فیکٹری کے قوانین 1978 سیکشن 21 (6)۔ اگر عورتوں کو ملازمت دی جاتی ہے تو، علیحدہ طلاقیں، مردوں کے لئے، اس کی طرف سے سرکریٹ اور ارفو میں نشان لگایا گیا ہے کہ "خواتین کے لئے صرف" حکمران 43 (5) میں درج کردہ پیمانے پر فراہم کی جائے گی۔ مردوں کے لئے وہ بھی اسی طرح نشان لگایا جائے گا "صرف مردوں کے لئے" ایک مرد اور عورت کی شخصیت دکھا کر پوسٹر پر جنس کے لئے لچکار کے داخلے پر بھی نمائش کی جائے گی

**7.25 -** No initiatives has been taken to maintain temperature in weaving department also noted that no initiative has been taken to remove fluff from weaving departments through exhaust system for safe working environment.

بوںے کے محکمے میں معصب کرنے کے لئے کوئی شروعات نہیں کیا گیا ہے۔ بہ بھی ذکر کیا گیا ہے کہ محفوظ کام کرنے والے انوائرنمنٹ کے لئے راستہ کے ذریعہ بوںے کے شعبوں سے بھڑکانے کے لئے کوئی پہلو نہیں لیا گیا ہے۔

**Remarks from Auditee:**

**Performance Area 8 : No Child Labour**

Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A

Deadline date:

**GOOD PRACTICES:**

Nil

**AREAS OF IMPROVEMENT:**

Overall assessment shows that this PA is fully implemented. Through management interview, worker representative interview and employee interview, all knew the child labor forbidden policy and confirmed no child labor in the factory. Facility has developed training program with scope of labor laws, prohibition of child labor and company policies related to hiring of new applicant to responsible persons for skill enhancement. No child labour was noted in the factory. There is formal procedure for checking ages of workers at application stage, and age verification proof had maintained in workers personnel file. HR department obtains true copy of age verification document such as national identity card, birth certificate, academic educational certificate or B-Form is required from new applicants at the time of hiring and that document after verification is kept with employee application for future proceedings and if obtained document is fake or doesn't meet the criteria of minimum work age that the record is sent to the rejection file. Completed Application Form containing date of birth of applicant is signed by employee and HR personnel and is kept in personnel files. No deviation was found in the age stated by employees in our selected samples from records Checks from all workers that the youngest worker present was age above 18 years.

مکمل طور پر نافذ کیا گیا ہے۔ منجمنٹ انٹرویو کے ذریعہ، کارکن کے نمائندے انٹرویو اور ملازم انٹرویو، تمام جگہ کو لیبور حرام کی پالیسی سے واقف ہے اور فیکٹری میں کوئی بچہ نہیں لیتے تھے۔ سپورٹ پیشہ ورانہ PA مجموعی طور پر تشخیص سے ظاہر ہوتا ہے کہ بہ کارکنوں کو مزدوری کے قوانین، بچوں کے لیبور اور کمپنی کی پالیسیوں کی روک تھام کے ساتھ تربیتی پروگرام تیار کیا گیا ہے۔ فیکٹری میں کوئی بچہ نہیں لیا گیا تھا۔ کارکنوں کی عمر کی جانچ پڑتال کے مرحلے کے لئے رسمی طریقہ کار ہے، اور کارکنوں کے ایجنڈا فائل میں عمر کی توثیق کا ثبوت برقرار رکھا گیا ہے۔ اچھی ڈی ڈی آرٹیکلٹ کو عمر کے توثیق کے دستاویز کی حقیقی نقل، جیسے قومی شناختی کارڈ، پیدائش سرٹیفکیٹ، تعلیمی سرٹیفکیٹ یا ایس فارمیٹ کو نوکری کے وقت نوکریوں سے لازمی طور پر ملا ہے اور تصدیق کے بعد اس دستاویز کو مستقل کے عمل کے لئے ملازم کی درخواست کے ساتھ رکھا جاتا ہے۔ حاصل شدہ دستاویز جعلی ہے یا کم از کم کام کی عمر کے معیار کو پورا نہیں کرتا ہے جس کو ریکارڈ رخصت فائل میں بھیج دیا جاتا ہے۔ درخواست دہندگان کی پیدائش کی تاریخ پر مشتمل مکمل درخواست فارم ملازمین اور نسائی ایجنڈوں کے ذریعہ دستخط کیا جاتا ہے اور ایجنڈوں کی فائلوں میں رکھا جاتا ہے۔ ریکارڈ سے معزے منتخب کردہ نمونے میں ملازمین کی طرف سے کوئی الحراف نہیں پایا گیا تھا، تمام کارکنوں کی جانچ پڑتال کرتا ہے جو سب سے کم عمر کا کارکن 18 سال سے زائد تھا۔

**Remarks from Auditee:**

**Performance Area 9 : Special protection for young workers**

Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A

Deadline date:

**GOOD PRACTICES:**

Nil

**AREAS OF IMPROVEMENT:**

Company does not hire any worker under the age of 18 as young worker in not applicable as per law.

قانون 18 کے تحت 18 سال سے کم عمر کے مزدور کے طور پر قابل اطلاق نہیں ہے۔

**Remarks from Auditee:**

**Performance Area 10 : No Precarious Employment**

Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A

Deadline date:28/04/2018

**GOOD PRACTICES:**

Nil

**AREAS OF IMPROVEMENT:**

Overall assessment shows that this PA is partially implemented. Factory does have a comprehensive recruitment policy and procedure. A detailed understandable service book and company id card with all legal terms and conditions was provided to workers before joining. Employment contracts were signed by every employees and management as the condition of employment. One copy of employment contract was kept in personnel file and one was issued to employees as confirmed during review of personnel files and employees' interview. However, issues identified in this section are described in points below: 10.2

مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ بہ پی ڈی جزیوی طور پر لاگو کیا گیا ہے۔ فیکٹری میں ایک بہرپور بھرتی پالیسی اور طریقہ کار ہے۔ شامل بوںے سے پہلے کارکنوں کو تمام قانونی شرائط و ضوابط کے ساتھ تفصیلی مفید خدمت کی کتاب اور کمپنی کی شناختی کارڈ فراہم کی گئی تھی۔ ملازمت کی حالت کے طور پر ہر ملازمین اور انتظام کے ذریعہ روزگار کے معاہدے پر دستخط کیے گئے تھے۔ ملازمت کی فائلوں اور ملازمت کے انٹرویو کے جائزہ لینے کے دوران ملازمت کا معاہدہ کی ایک نقل رکھی گئی تھی۔ تاہم، اس سیکشن میں شناخت کردہ مسائل ذیل میں پوائنٹس میں بیان کیے گئے ہیں: 10.2, 10.3

**10.2 -** Noted during factory visit that company name , authorize signature and company seal is not available at workers company cards.

فیکٹری کے دوران نوٹ کیا جاتا ہے کہ کمپنی کا نام، دستخط اور کمپنی کے ممبر کا مستحق کارکن کمپنیوں کارڈوں پر دستیاب نہیں ہے۔

**Remarks from Auditee:**

<b>Performance Area 11 : No Bonded Labour</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> Overall assessment shows that this PA is fully implemented. Factory policy forbids forced labour; there was no forced, bonded or involuntary labor. No worker is required to lodge deposits or ID cards in the factory. There are no deposits of money, ID card, original personal legal documents on commencement of employment. Facility allows employees to go out of the working areas and even outside the company premises outside of their respective working hours. In case, an employee who needs to leave the work area during working hours for justifiable cause may do so with the appropriate permission from the authorized officers of the Department. No sign of fear or exaggerated obedience displayed by employees during site visit. Facility limits the duties and responsibilities of the security guards assigned to the facility shall be limited to normal security matters such as the protection of the company property and personnel security Facility employees' salary and benefits are paid directly to them and no portion of salary is withheld as a form of guarantee.  مکمل طور پر نافذ کیا گیا ہے۔ فیکٹری کی پالیسی مجبور مزدور سے منع ہے؛ کوئی زبردستی، پابندی یا غیر رضاکارانہ محنت نہیں تھی۔ فیکٹری میں ذخائر یا شناختی کارڈوں کو چھپکانا کرنے کے لئے کوئی کارکن کی PA مجموعی طور پر تشخیص سے طابور ہوتا ہے کہ یہ ضرورت نہیں ہے۔ ملازمت کے آغاز پر بیسے کی کوئی جمع نہیں، شناختی کارڈ، اصل ذاتی قانونی دستاویزات موجود ہیں۔ سہولت کارکنوں کو کام کرنے والے علاقوں سے باہر جانے اور ان کے متعلقہ کام کے گھنٹوں سے باہر کھینے کے احکامات سے باہر جانے کی اجازت دیتا ہے۔ اس صورت میں، ایک ملازم جو مناسب کام کے لئے کام کے گھنٹوں کے دوران کام کے علاقے کو چھوڑنے کی ضرورت ہے، اسے محکمہ کے اہلکار شدہ افسران سے مناسب اجازت کے مطابق کر سکتا ہے۔ وہ اپنی ملازمت کے دوران کے وقت ملازمین کی طرف سے طابور ہونے والی خوف یا افسوسناک اطاعت کا کوئی نشانہ نہیں۔ سہولت سہولت کے لئے مفور کردہ سیکورٹی گارڈز کے فرائض اور ذمہ داریوں محدود کرتی ہے معمول سیکورٹی معاملات تک محدود رہیں گے جیسے کھینے کی جائیداد اور لیگٹیم کے تحفظ کی حفاظت سہولت ملازموں کے تنخواہ اور فوائد کو براہ راست ان سے ادا کیا جاتا ہے اور تنخواہ کا کوئی حصہ گزرتی کے طور پر	
<b>Remarks from Auditee:</b>	
<b>Performance Area 12 : Protection of the Environment</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> Overall assessment shows that this PA is partially implemented. factory has developed a precise policy and procedure on environment management system. The waste collection and disposal record is properly maintained.  مجموعی تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ ای ٹی جزوی طور پر لاگو کیا گیا ہے۔ فیکٹری نے ماحولیاتی انتظام کے نظام پر ایک واضح پالیسی اور طریقہ کار تیار کی ہے۔ فضلہ جمع کرنے اور ضائع کرنے کا ریکارڈ مناسب طریقے سے برقرار رکھا جاتا ہے	
<b>Remarks from Auditee:</b>	
<b>Performance Area 13 : Ethical Business Behaviour</b>	
Full Audit [Audit Id - 118161] Audit Date: 28/02/2018 PA Score: A	Deadline date:28/04/2018
<b>GOOD PRACTICES:</b> Nil	
<b>AREAS OF IMPROVEMENT:</b> The auditee partially respect this performance area of BSCI COC and the overall observation shows that the factory has maintained a proper record keeping system and was provided all necessary documents to the audit team for review. Currently the management has a policy on 'business ethics and anti-corruptions' which is posted in all prominent places in the premises and was communicated to the employees through awareness program and notice board. However, issues identified in this section are described in points below: 13.1  آئیڈی جزوی طور پر ہی این سی ای سی سی کے اس کارکردگی کا احترام کرتے ہیں اور مجموعی طور پر مشاہدے سے طابور ہوتا ہے کہ فیکٹری نے مناسب ریکارڈ رکھنے والے نظام کو برقرار رکھا ہے اور جائزہ لینے کے لئے آڈٹ ٹیم کو تمام ضروری دستاویزات فراہم کیے گئے ہیں۔ ای الحال مینجمنٹ کاروباری اخلاقیات اور افساد بدعنوان کی پالیسی ہے جس میں تعزیری کے تمام متعلقہ معاملات میں پوسٹ کیا گیا ہے اور ملازمین کو بیداری کے پروگرام اور بوش بورڈ کے ذریعہ مطلع کیا گیا تھا۔ 13.1  13.1 - Through the documents review It was noted that factory has established the policy regarding prohibition of corruption, extortion and bribery, however, factory had not provided the training to the employees and had not conducted the corruption risk assessment.  دستاویزات کا جائزہ لینے کے ذریعے یہ بات یاد رکھی گئی تھی کہ فیکٹری نے فساد، بدعنوانی اور رشوت کی روک تھام کے حوالے سے پالیسی قائم کی ہے تاہم، فیکٹری کو ملازموں کو تربیت فراہم نہیں کی ہے اور انہوں نے فسادات کے خطرے کی تشخیص نہیں کی ہے	
<b>Remarks from Auditee:</b>	

**Summary**



Audit Type	Date	Audit Id	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6	PA7	PA8	PA9	PA10	PA11	PA12	PA13	Overall Rating
Full Audit	28/02/2018	118161	C	D	A	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	C

**Producer Photos**



External photo(s) of the production unit(s)  
Factory main gate.JPG



Photo first aid facilities  
First aid box.JPG

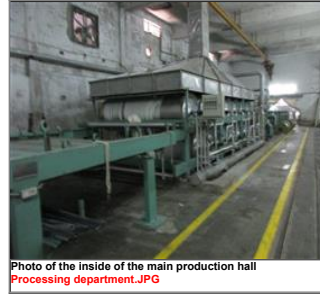


Photo of the inside of the main production hall  
Processing department.JPG



External photo(s) of the production unit(s)  
Factory name sign board.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Generator area.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Stitching section.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Aisles.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Grey fabric checking section.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Suggestion box.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Attendance machine.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Notice board.JPG



Photo of the sanitary facilities  
Washrooms.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Boiler area.JPG



Photo of the canteen (if applicable)  
Kitchen.JPG



Photo of non-conformity  
NC aisles found blocked in cutting section via cutting table.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Checking section.JPG



Photo of the canteen (if applicable)  
Worker Canteen.JPG



Photo of non-conformity  
NC spot cleaning area in finishing department was not isolated with other production area.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Evacuation plan.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Parking area.JPG



Photo of non-conformity  
NC emergency exit found locked in weaving department.JPG



Photo of fire safety equipment  
Fire extinguisher.JPG



Photo of the inside of the main production hall  
Weaving departments.JPG



Photo of non-conformity  
NC electrical panels had no rubber mats.JPG



Photo of fire safety equipment  
Fire hose reel.JPG