
Auditee :	VIP Wears (Pvt). Ltd.
Audit Date From :	23/11/2018
Audit Date To :	23/11/2018
Expiry Date of the Audit :	Please refer to the producer profile in the amfori BSCI platform
Auditing Company :	ALGI
Auditor's Name(s) :	Muhammad Adeel Khan(Lead), Muhammad Ejaz, Sunia Shahzad
Auditing Branch (if applicable) :	ALGI Pakistan



This is an extract of the on line Audit Report. The complete report is available in the amfori BSCI Platform.
Access 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, 2018 - The English version is the legally binding One.

Rating Definitions



Rating	A combination of ratings per Performance Area where:	Consequence																																							
A Very Good	<ul style="list-style-type: none">• Minimum 7 Performance Areas rated A• No Performance Areas rated C, D or E These are three examples: <table><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr></table>	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	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.
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A																													
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B																													
A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B																													
B Good	<ul style="list-style-type: none">• Maximum 3 Performance Areas rated C• No Performance Areas rated D or E These are three examples: <table><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr></table>	A	A	A	A	A	A	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.
A	A	A	A	A	A	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																													
C Acceptable	<ul style="list-style-type: none">• Maximum 2 Performance Areas rated D• No Performance Areas rated E These are three examples: <table><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>D</td><td>D</td></tr></table>	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	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.
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	C	D	D																													
D Insufficient	<ul style="list-style-type: none">• Maximum 6 Performance Areas rated E These are three examples: <table><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>E</td></tr><tr><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>D</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr></table>	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	D	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.
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	D	E	E	E	E	E																													
E Unacceptable	<ul style="list-style-type: none">• Minimum 7 Performance Areas rated E These are three examples: <table><tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr><tr><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr><tr><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td></tr></table>	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	E	amfori BSCI Participants shall closely oversee the auditee's progress as the producer may represent a higher risk than other business partners.
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	E																													
Zero Tolerance	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.																																							

Main Auditee Information

Name of producer :	VIP Wears (Pvt). Ltd.		
DBID number :	14595		
Audit ID :	138676		
Address :	Saidpur, Gondal Road, Silakot Sialkot		
Province :	Punjab	Country :	Pakistan
Management Representative :	Mr. Abdul Sattar (Manager Compliance)		
Contact person:	Abdul Sattar	Sector :	Non-Food
Industry Type :	Textiles, clothing, leather	Product group :	Apparel
Product Type :	Leather Garments		

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 <input type="checkbox"/> Small Producer		
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 :	B		
Need of follow-up :		If YES, by :	

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	B	A	A	B	A	A	A	A	A	A	A	A

Executive summary of audit report

VIP Wears (Pvt). Ltd. is located at Saidpur, Gondal Road, Silakot- Pakistan. The total land area occupied by the facility is about 185,450 square feet. There are total 530 employees in the facility with all male employees.

Their normal working hours are from 08:30 AM to 05:30 PM but only cutting, sewing, finishing, HR, Admin and management work in this time. Security department has operates in three shifts from 06:00 AM to 02:00 PM, 02:00 PM to 10:00 PM and 10:00 PM to 06:00 AM. Employees are allowed for one hour meal breaks (From 01:00 PM to 2:00 PM) as per their shift. They maintain attendance records through electronic systems. Sunday is their weekly holiday/rest day.

Employees receive their wages by monthly basis in local currency (PKR).

Audit Process – Assessment Services ALGI Pakistan (Pvt.) Limited auditors conducted opening meeting-plan tour, worker & worker representative & management interview, document review and closing meeting.

Compliance department is directly involved in risk assessment and reduces the maximum possible risk.

Opening Meeting: The audit process was started with an opening meeting where Mr. Abdul Sattar (Manager Compliance), Mr. Khalid Saeed (Worker Council Committee Member) and Mr. Khurram Shahzad (EHS / OHS Committee officer and Asst. Manager Compliance). Auditors described the whole audit process, standards, scope, and also explained the Amfori BSCI code of conduct, Amfori BSCI holistic approach in detail and local laws to what extent these are related to the audit. Meanwhile management assured the auditors to help throughout the audit. Required documents were provided in time, photocopy of the required documents were also given in time. Facility management provided a separate room for conducting employee's interview. Besides, at the time of facility visit attitude of the facility management was good.

The assessment auditors explained and presented ALGI's Gifts and Gratuity letter to the facility management and Mr. Khurram Shahzad (EHS / OHS Committee officer and Asst. Manager Compliance) who agreed and signed the same.

Health and Safety Tour:

All areas of the facility such processing, cutting, stitching, cropping, checking, finishing and packing were visited during the audit. The auditors has conducted the facility tour at the entire premises of the facility.

The fire drill is conducted on regular basis once in every six month and last drill was conducted on 26.3.2018.

Production capacity of the audited facility is 15000 pieces per month. The facility has started its operations at this existing location since 2004. The main product manufactured by the facility is Leather Garments. The main production processes are processing, cutting, stitching, cropping, checking, finishing and packing.

Facility Overview: The factory consists of three buildings and section wise factory lay out was as follows:

Building "1"

Ground floor is occupied by security room, administration office, compliance office, planning office and apparel department (out of scope).

First floor is occupied by apparel department (out of scope).

Building "2"

Ground floor is occupied by leather checking, offices, accessories store, product finishing (waxing, spraying and pressing).

First floor is occupied by stitching section, R&D section, finishing (buttoning and accessories attachment) and merchandising office.

Second floor is occupied by cutting section (leather cutting and lining cutting) and finishing.

Building "3"

Ground floor is occupied by packing section and storage area.

First floor is occupied by quality checking.

One building is under construction for new workers canteen and accessories store and chemical store.

Interview and payroll review:

30 permanent employees, were randomly selected from different production section for interview. On sample basis payroll records and time records of the month of October 2018 (current paid month), July 2018 (random month) and November 2017 (random month) were reviewed. Moreover, attendance register, production records, product inspection report and broken needle register were reviewed by the auditors.

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:

The audit process was closed with a closing meeting where Mr. Abdul Sattar (Manager Compliance), Mr. Khalid Saeed (Worker Council Committee Member) and Mr. Khurram Shahzad (EHS / OHS Committee officer and Asst. Manager Compliance). President of Participation Committee of the facility were present in the closing meeting. Auditors communicated all the finding in detail to him and allowed him to ask question and make any clarification.

Attitude of factory management: The factory management was receptive, positive and extended their full cooperation throughout the audit. They showed positive attitude towards the compliance requirements. Factory management was very much positive to provide the document which was needed to verify during the audit. Further, they have agreed with the non-compliance issues identified during this full audit and given time scale for correction. The factory management has certain that they would correct those issues within the planned time frame that was mentioned in the corrective action plan.

Ratings Summary


Auditee's background information			
Auditee's name :	VIP Wears (Pvt). Ltd.	Legal status :	Private Limited
Local Name :	None	Year in which the auditee was founded :	2004
Address :	Saidpur, Gondal Road, Silakot	Contact person (please select) :	Abdul Sattar
Province :	Punjab	Contact's Email :	Compliance@vipgroup.com
City :	Sialkot	Auditee's official language(s) for written communications :	English and Urdu
Region :	South Asia	Other relevant languages for the auditee :	English and Urdu
Country :	Pakistan	Website of auditee (if applicable) :	www.vipgroup.com
GPS coordinates :	Latitude: 32.543355 Longitude: 74.546458	Total turnover (in Euros) :	5656844.00
Sector :	Non-Food	Of which exports % :	100.00
Industry :	Textiles, clothing, leather	Of which domestic market % :	0.00
If other, please specify :	None	Production volume :	15000 pcs / month
Product Group :	Apparel	Production cost calculation :	Yes
If other, please specify :	None	Lost time injury calculation cost :	No
Product Type :	Leather Garments		

Auditee's employment structure at the time of the audit		
Total number of workers :	530	Total number of workers in the production unit to be monitored (if applicable) : 0
	MALE WORKERS	FEMALE WORKERS
Permanent workers	530	0
Temporary workers	0	0
In management positions	30	0
Apprentices	0	0
On probation	0	0
With disabilities	0	0
Migrants (national citizens)	0	0
Migrants (foreign citizens)	0	0
Workers on the permanent payroll	530	0
Production based workers	0	0
With shifts at night	5	0
Unionised	0	0
Pregnant	-	0
On maternity leave	-	0

Finding Report



Performance Area 1 : Social Management System and Cascade Effect

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: C

Deadline date:23/01/2019

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

Overall observation show that auditee partially respect this performance area of amfori BSCI COC. Factory has a partial system to implement & monitor the social management system. Factory has appointed a senior management representative to implement and maintain company's Social Management system and he is responsible for implement amfori BSCI requirement in the facility. Factory does have system to select business partners as per their company policy. Furthermore, the factory has a proper production plan and factory is planning their delivery of orders with the cost calculation. However, the issues identified are describe in the point below: 1.1,1.3

مجموعی طور پر مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ آئی بی سی ایس اینی سی کے اس کارکردگی کا احترام جزوی طور پر احترام کرتا ہے۔ سوشل مینجمنٹ سسٹم کو لاگو کرنے اور نگرانی کرنے کے لئے فیکٹری ایک جزوی نظام ہے۔ فیکٹری نے کمپنی کے سوشل مینجمنٹ سسٹم کو نافذ اور برقرار رکھنے کے لئے ایک سینئر مینجمنٹ نمائندہ مقرر کیا ہے اور اس سہولت میں امور سی بی ایس اینی کی ضرورت کو نافذ کرنے کے لئے ذمہ دار ہے۔ فیکٹری میں ان کی کمپنی کی پالیسی کے مطابق کاروباری شراکت داروں کو منتخب کرنے کا نظام موجود ہے۔ اس کے علاوہ، فیکٹری میں ایک مناسب پروٹوکسٹن پلان ہے اور فیکٹری لاگت کی حساب سے ان کے احکامات کی فراہمی کر رہا ہے۔ تاہم، مندرجہ ذیل نکات میں شناختی مسائل بیان کی ہیں: 1.1,1.3

- 1.1 - Based on document review, interviews, it was note that the Auditee does have an effective management system to implement the amfori BSCI Code of Conduct as per the requirements. Factory has established their internal management system which includes most of the procedures however some procedures are not aligned with the amfori BSCI code of conduct f.e, dealing with workers grievances, hiring procedures were not displayed at main notice boards, whistle blowing policy is not developed in the facility and retrenchment policy is not developed / maintained by the facility management. This issue raised because of violation of amfori BSCI social management system in other performance area's. Factory does not maintain amfori bsci coc in poster size in the facility.

دستاویز کے جائزے، انٹرویو کے مطابق، یہ نوٹ تھا کہ آئی بی سی ایس اینی سی کے پاس ضروریات کے مطابق امور سی بی ایس اینی سی کے طرز عمل کو نافذ کرنے کے لئے مؤثر انتظام کا نظام ہے۔ فیکٹری نے ان داخلی انتظامی نظام کو قائم کیا ہے جس میں زیادہ سے زیادہ طریقہ کار شامل ہیں تاہم بعض طریقہ کار امور سی بی ایس اینی سی کے آرکائیو فی کے ساتھ منسلک نہیں ہیں، کارکنوں کی دشواریوں سے نمٹنے کے، مرکزی نوٹس کے بورڈز پر عملدرآمد کرنے کی ہدایت نہیں کی گئی، سہولیات کے انتظام کے ذریعہ سہولت اور تبدیلی کی پالیسی تیار نہیں / برقرار رکھی گئی ہے۔ اس مسئلے میں بی ایس اینی سی سوسائٹی مینجمنٹ سسٹم کے خلاف دیگر کارکردگی کے شعبے کے خلاف ورزی کی وجہ سے اٹھائے گئے اس وجہ سے آئی بی سی ایس اینی سی کے اس حصے کو جزوی طور پر احترام کرتا ہے۔ فیکٹری سہولت میں پوسٹر کے سائز میں بی ایس اینی سی کو برقرار نہیں رکھتا

- 1.3 - Noted during documents reviews that facility does not maintain a structured system for selection of their business partners and suppliers before entering into their company.

دستاویزات کے جائزے کے مطابق نوٹ نہیں کی جاتی ہے کہ ان کی کمپنی میں داخل کرنے سے پہلے اس سہولت کو ان کے کاروباری شراکت داروں اور سپلائرز کے انتخاب کے لئے منظم نظام برقرار نہیں رہتا

Remarks from Auditee:

Performance Area 2 : Workers Involvement and Protection

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: B

Deadline date:23/01/2019

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

The overall observation show that auditee partially respect this performance area of amfori BSCI COC. The performance 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 relation between workers and management on labor practices, monitoring factory work place conditions, grievance mechanism etc. Factory developed a proper complain system in the facility. Worker are well aware with their complain mechanism. However, issues identified in this area are note in the point below: 2.2 and 2.5

مجموعی مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ آئیٹھی بی ایس سی سی کے اس کارکردگی کا احترام جزوی طور پر ہے۔ کارکردگی سے پتہ چلتا ہے کہ فیکٹری نے کارکنوں کے نمائندوں اور انتظامی عملے کے درمیان مختلف کمیٹیاں قائم کی ہیں جن میں شمولیت کمیٹی، فلاحی کمیٹی اور سیفٹی کمیٹی، مینجمنٹ سسٹم سے پتہ چلتا ہے کہ وہ کارکنوں اور کارکنوں کے انتظام کے درمیان تعلقات قائم کرنے کی کوشش کر رہے ہیں، فیکٹری کے کام کی جگہ کی نگرانی کریں گے۔ حالات، شکایت میکانیزم وغیرہ فیکٹری نے سہولت میں مناسب شکایت کا نظام بنایا۔ کارکن ان کے شکایت میکانیزم کے ساتھ اچھی طرح سے واقف ہیں۔ تاہم، اس علاقے میں شناخت کردہ مسائل مندرجہ ذیل نکات میں نوٹ ہیں: 2.2 اور 2.5

- 2.2 -** Noted during documents reviews and management interviews that facility management has not developed any goals and objectives in order to maintain and develop systems and compliance according to local laws, amfori bsci coc and other customers code of conducts.

دستاویزات کے جائزے اور مینجمنٹ کے انٹرویو کے دوران نوٹ نہیں کیا گیا کہ سہولت کے انتظام نے کسی بھی اہداف اور مقاصد کو تیار نہیں کیا ہے تاکہ مقامی قوانین کے مطابق نظام اور تعینات کو برقرار رکھنے اور ان کی ترقی کے لئے تیار کیا جاسکے۔

- 2.5 -** Through the interviews and documents review, it was note 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.

انٹرویو اور دستاویزات کا جائزہ لینے کے ذریعے، یہ نوٹ تھا کہ آئیٹھ نے صرف ان کے کارکنوں کے لئے مؤثر آپریشنل سطح پر شکایت میکانیزم قائم کی ہے، یا ان میں شرکت کی 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:

Performance Area 3 : The rights of Freedom of Association and Collective Bargaining

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

The overall observation shows that auditee fully respects this performance area of amfori BSCI COC by 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 observe to be involve in unionization.

مجموعی مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ آئیٹھی نے ایم ایف سی بی ایس سی سی کے اس کارکردگی کو مکمل طور پر احترام کیا ہے کہ یہ پتہ چلتا ہے کہ فیکٹری نے ایک مکمل ایف او اے کی کے طور پر نشان لگا دیا گیا تھا کیونکہ فیکٹری میں ابھی تک کوئی N / A پالیسی اور طریقہ کار قائم کی ہے تاکہ کارکنوں کو مجموعی طور پر اکٹھا کرنے اور منظم کرنے کا حق یقینی بنائیں۔ 3.3 کارکن / تجارتی یونین نہیں ہے۔ اس کے ساتھ ساتھ کسی کارکن کو اتحاد میں شامل نہیں ہونا پڑا۔

Remarks from Auditee:

Performance Area 4 : No Discrimination

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

Overall assessment shows that this PA is fully implemented of amfori BSCI COC and the factory had established related non-discrimination policy and effectively cascade to all employees. All interview employees, told auditor there was no discrimination within the factory and workplace. Factory policy is against discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, etc. on race, origin, age, gender, etc. Facility established training programs to all relevant individuals including those responsible for supervising and hiring of workers on the policies and procedures of prohibiting all forms of discrimination. Facility's recruitment and screening procedure is through direct hiring. All employees are interview at the facility premises by HR and/or concerned department head. All employees are required to pass through facility's recruitment and screening procedure. Facility does not conduct pregnancy test of employees during employment or before hiring as confirmed through documents review, employees' and management interview. Pregnancy test is considering highly unethical & unreligious in Pakistan and is prohibit by management and law. Employees' appraisal is solely on the base of performance. As informed by interviewed workers, most employees spoke highly of the factory management. No worker was required to do the examination of the hepatitis B virus and HIV. Both male and female workers has hired and worked in the factory.

مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ پی ایم ایورسی بی ایس ایس آئی سی کے مکمل طور پر نافذ کیا گیا ہے اور فیکٹری نے غیر امتیازی سلوک کی پالیسی سے متعلق اور مؤثر طور پر تمام ملازمتوں کے ساتھ منسلک کیا۔ تمام انٹرویو ملازمین نے آڈیٹر کو بتایا کہ فیکٹری اور کام کی جگہ میں کوئی تبعیض نہیں تھا۔ فیکٹری کی پالیسی، روزگار، معاوضہ، تربیت، تک رسائی حاصل کرنے، وغیرہ وغیرہ، نسل، اصل، عمر، جنس وغیرہ میں امتیازی سلوک کے خلاف ہے، تمام متعلقہ افراد کو سہولیات فراہم کی جانے والی تربیت پروگراموں، جن میں پالیسیاں پر کارکنوں کی نگرانی اور ملازمت کے ذمہ دار ہیں، امتیازی سلوک کے تمام اقسام پر پابندی کے طریقہ کار۔ سہولت کی بھرتی اور اسکریننگ کا طریقہ کار براہ راست روزگار کے ذریعے ہے۔ تمام ملازمین انسانی حقوق اور / یا متعلقہ شعبہ کے سربراہ کی طرف سے سہولیات کے احاطے میں انٹرویو ہیں۔ تمام ملازمین کو سہولت کے بھرتی اور اسکریننگ کے طریقہ کار کے ذریعے منتقل کرنے کی ضرورت ہے۔ سہولت روزگار کے دوران یا ملازمتوں کے امتحان، ملازمتوں اور مینجمنٹ انٹرویو کے ذریعے تصدیق کے طور پر تصدیق کرنے سے قبل ملازمین کی امتحان کی جانچ نہیں کرتا۔ حاملہ امتحان میں پاکستان میں انتہائی غیر اخلاقی اور غیر قانونی رائے ہے اور انتظامیہ اور قانون کی طرف سے ممنوع ہے۔ کارکنوں کا انداز صرف کارکردگی کے بنیاد پر ہے۔ انٹرویو کے کارکنوں کے بارے میں آگاہی کے طور پر، زیادہ تر ملازمین نے فیکٹری مینجمنٹ کی انتہائی بات کی۔ کوئی مزدور بیپائٹنس بی وائرس اور ایچ آئی وی کی امتحان کرنے کی ضرورت نہیں تھی۔ مرد اور خاتون کارکنوں نے فیکٹری میں ملازمت کی اور کام کیا ہ

Remarks from Auditee:

Performance Area 5 : Fair Remuneration

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: B

Deadline date:23/01/2019

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

Overall assessment shows that this PA is partially implement. 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 Sindh 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 handbook 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, 5.5

جزوی طور پر لاگو ہوتا ہے۔ فیکٹری نے مقامی قانون کی ضروریات کا احترام کیا، اور اجرت سے متعلق قواعد و ضوابط پوسٹ کیا گیا اور PA مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ واضح طور پر تمام ملازمین کو بات چیت کی۔ تمام کارکنوں کو سندھ صوبائی قانون کی کم از کم ضرورت کے مطابق ادا کیا گیا تھا۔ مزدوروں کے اجرتوں کو ماہانہ شرح اور ٹکڑا کی شرح کی بنیاد پر شمار کیا گیا تھا۔ فیکٹری کی طرف سے ادا کردہ کم از کم تنخواہ تنخواہ کے ریکارڈ کے مطابق 15000 روپے روپے تھی۔ تمام کارکنوں کو روزگار کے لئے ان کے روزگار کی شرائط کے بارے میں تحریری اور قابل معلومات کے بارے میں معلومات فراہم کی جاتی ہے تاکہ وہ روزگار میں داخل ہونے سے پہلے اور ان کی تنخواہ کے بارے میں ان کی تنخواہ کے بارے میں ہر بار اس بات کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ سماجی انشورنس، سالانہ چھٹی، زچگی کے ہتے، بخشش اور تمام کارکنوں کو فراہم کردہ قانونی طور پر لازمی فوائد جیسے فوائد، ادائیگی کے اخراجات سے پہلے ہی رول کو اچھی طرح سے اکاؤنٹس اور ایچ ڈی ڈیپارٹمنٹ کی جانچ پڑتال کی جاتی ہے تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ ملازمین مقامی قوانین اور روزگار کی شرائط۔ مزدوری پرچی ملازمین کو اس بات کی تصدیق کرنے کے لئے جاری کی جاتی ہے کہ اجرت کی شرائط روزگار کے لحاظ سے برابر ہو۔ بے رول اور حاضری کے ریکارڈ چیک کیے گئے تھے اور اجرت کی ادائیگی کے لئے قانونی ضرورت کے مطابق مل گیا۔ کارکنوں کو ملازم بینڈ بک فراہم کیا گیا تھا۔ تمام ملازمین نقد اور بینک ٹرانسفر کے ذریعے ادائیگی کر رہے ہیں۔ ادائیگی اور نقد کے بینک کی منتقلی کا ریکارڈ برقرار رکھا گیا تھا اور جائزہ لینے کے لئے فراہم کی گئی تھی۔ اجرت کے دفتر 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 ادائیگیاں منظور کی گئیں۔ اجرتوں کی جانچ پڑتال کے دستاویزات کے مطابق ریکارڈ کیا گیا ہے۔ تاہم، سیکشن میں شناختی مسائل اور ذیل میں بیان کردہ بیانات: 5.4

- 5.4 - Through the documents review it was noted that company is paying 15000 PKR per 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 amfori BSCI protocol and no action taken for living wage paying to the worker.

دستاویزات کے جائزے کے ذریعے یہ نوٹ تھا کہ کمپنی پی سی آر 15000 / مہینے کے طور پر پاکستان کے کم از کم اجرت کے ذریعہ کی ضرورت ہے، اور انہوں نے بنیادی ضروریات کو مناسب طریقے سے شمار کیا ہے، تاہم انہوں نے ایمفوری بی ایس سی آئی پروٹوکول اور کوئی کارروائی نہیں کی۔ مزدور کو اجرت کی ادائیگی کے لئے لیا گیا

- 5.5 - Noted during documents reviews (insurance records), it was noted that facility has obtained an external group insurance for their workers but the policy declares that workers were covered up to 4,00,000 (four hundred thousand) in case of only accidental death. Also noted that natural death is not covered under the insurance policy which is against the law.

دستاویزات کے دوران اطلاع نہیں دی گئی (انشورنس ریکارڈز)، اس بات کا ذکر کیا گیا تھا کہ اس نے سہولت بیرونی گروپ انشورنس پر قبضہ کر لیا لیکن پالیسی کا اعلان کیا گیا ہے کہ کارکنوں کو صرف حادثاتی موت کی صورت میں 4,00,000 (چار سو ہزار) تک پہنچایا گیا ہے۔ اس بات کا بھی ذکر کیا گیا ہے کہ قدرتی موت انشورنس کی پالیسی کے تحت احاطہ نہیں کی جاسکتی ہے جو قانون کو اجاگر کرتی ہے

Remarks from Auditee:

Performance Area 6 : Decent Working Hours

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

Overall assessment shows that this PA is fully implement 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 provide 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 has also given from time to time. Working hours, rest time, maximum overtime hours may be required and working hour policy were 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.

مکمل طور پر نافذ کیا جاتا ہے اور مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ آئیٹ کارکردگی کے علاقے کی ضروریات کو پورا کرتا ہے۔ کارخانے کا احترام PA مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ مقامی قانون سے متعلق گھنٹوں سے متعلق ہے اور ملازم بینڈ بک کے ذریعہ تمام ملازمت کو واضح طور پر کام کرنے والے گھنٹے کی پالیسی سے مطابقت پذیر کیا گیا تھا۔ مرکوز ملازمین نے تصدیق کی ہے کہ وہ او ٹی کو منتخب کر سکتے ہیں یا نہیں۔ ملازمت کے انٹرویو کے ذریعہ، اضافی وقت رضاکارانہ ہے۔ شعور کی تربیت ہر ملازمت کو روزگار پر گھنٹوں اور زیادہ سے زیادہ گھنٹے، آرام دہ اور پرسکون گھنٹے اور آرام کے دن کے بارے میں کمپنی کی پالیسی پر مبنی عمل کے طور پر ملازمت کے لئے فراہم کرتا ہے۔ ریفریشر بیداری کی تربیت بھی وقت سے وقت دیا ہے۔ کام کے گھنٹے، باقی وقت، زیادہ سے زیادہ اور ٹائم گھنٹے کی ضرورت ہوسکتی ہے اور نوٹس بورڈ پر مقامی گھنٹے (اردو زبان) میں گھنٹے کی پالیسی کا کام کر لیا گیا تھا۔ وقت کے ریکارڈ اور کارکن انٹرویو کے مطابق عام کام کے گھنٹے 8 گھنٹے فی گھنٹے اور 48 گھنٹے فی ہفتہ تھے، نمونے کے نمونے میں زیادہ وقت کا مشاہدہ کیا گیا تھا جو فی گھنٹے 2 گھنٹے، 12 گھنٹے فی ہفتہ نہیں تھا۔ 6 دن کے کام کے بعد تمام کارکنوں کے لئے ایک دن بند

Remarks from Auditee:

Performance Area 7 : Occupational Health and Safety

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:23/01/2019

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

Overall assessment shows that this PA is partially implement 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 conducting by the facility. Pre-job training and ongoing refresh training has provided regularly. Drinking water is provide 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 stock. 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, 7.5, 7.21,7.22

مجموعی طور پر تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ پی ڈی جزوی طور پر لاگو کر رہا ہے اور مجموعی مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ آئٹیم کارکردگی کے علاقے کی ضروریات کو پورا کرتا ہے۔ عام کام کرنے کی حالت محفوظ ہے، اور انتظام ایک محفوظ اور صحت مند کام کرنے والے ماحول کو بہتر بنانا ہے۔ خطرے کی تشخیص کی سہولیات کی طرف سے چل رہا تھا۔ پری نوکری کی تربیت اور جاری تازہ کاری کی تربیت باقاعدگی سے فراہم کی ہے۔ ہر منزل پر پینے کا پانی دستیاب ہے۔ ایچ این مینجمنٹ ایچ این کا مسئلہ باقاعدگی سے چیک کرتا ہے۔ ہر کام کے علاقے سے کم سے کم 2 نکلے تھے۔ فائر فائٹنگ کا سامان مناسب تھا اور کارکنوں کی پیداوار کے علاقوں میں ہونے والی آگ کی مشقوں کی جانچ پڑتال کی گئی تھی۔ تمام بجلی کا سامان اچھی حالت میں برقرار رکھا گیا ہے جیسے سائٹ، پلگ، سوئچ اور پروٹیکشن سائٹ میں ایم فیوز بورڈز۔ سہولت میں خطرناک کیمیکل نہیں ہے؛ فیکٹری نے حکومت سے اجازت لی تھی اور متعلقہ کارکنوں کو تربیت فراہم کی تھی۔ پیداوار کے علاقے میں مناسب سہولیات کی مناسب سہولیات موجود تھیں اور وہ اچھی طرح سے اسٹاک تھے۔ پہلے امداد کی تربیت فراہم کی تھی۔ فیکٹری نے انسو طبی کمرہ بھی فراہم کی تھی۔ فیکٹری نے مزدوروں کو ٹرانسمیشن کی سہولیات فراہم کی اور اس بات کا یقین کر لیا کہ بس اچھے کام کرنے والے حالات میں ہیں۔ پیداوار کے عمل کے لئے وینٹیلیشن، درجہ حرارت اور نظم روشنی کافی تھی۔ Nil ٹیم، سیکشن میں اس کی نشاندہی کی گئی ہے اور ذیل میں بیان کردہ: 7.4, 7.5, 7.21,7.22

- 7.4 -** Noted during documents reviews that facility does have a health and safety risk assessment; but the risk assessment does not involve their workers and their representatives while conducting risk assessment in the factory.

فیکٹری کے دورے کے دوران نوٹ نہیں کی جاتی ہے کہ واشنگ بیسوں پر دھونے کی سہولیات (صاف اور تولیے) دستیاب نہیں ہیں۔ مقامی قانون ریفریج: پنجاب فیکٹریل قواعد و ضوابط 1978 کے مطابق دھونے کے لئے رہائش اور لیٹرائز اور اروینز (سیکشن 21) کے لئے فراہم کی جاتی ہے۔ ہر فیکٹری میں صاف اور تولیے کو ہر واش بیسن پر مفت قیمت فراہم کی جا سکتی ہے۔

- 7.5 -** Noted during documents reviews that facility has not provide effective trainings to their workers against fire drill and firefighting. Workers interviewed were found unaware with types of fire extinguishers and factory does not maintain enough evidence to check effective fire drill in the facility which was conducted on 26.3.2018.

دستاویزات کے جائزے کے مطابق نوٹ نہیں کی گئی ہے کہ اس نے اس سہولت کو اپنے ٹرانزروں کو آگ ٹرل اور آگ سے لڑنے کے خلاف مؤثر تربیت فراہم نہیں کی ہے۔ انٹرویو والے کارکنوں کو آگ بجھانے والے قسموں کے بارے میں معلوم نہیں ہوا تھا اور فیکٹری اس سہولت میں مؤثر آگ ٹرل کو چیک کرنے کے لئے کافی ثبوت نہیں رکھتا جو 26.3.2018 کو منعقد کیا گیا تھا

- 7.21 -** Noted during factory tour and management interviews that facility has not provide canteen facilities to their workers. Factory setup a new garments section in canteen area and new canteen for workers is currently under construction.

فیکٹری کے دورے اور مینجمنٹ کے انٹرویو کے دوران نوٹ نہیں کی گئی ہے کہ سہولت نے اپنے کارکنوں کو کینٹین سہولیات فراہم نہیں کی ہے۔ فیکٹری سیٹ اپ کینٹین کے علاقے میں ایک نئے لباس کا حصہ اور کارکنوں کے لئے نئے کینٹین اب تعمیراتی ہے

- 7.22 -** Noted during factory tour that washing facilities (soap and towels) were not provided on wash basins. Local law ref: In accordance with Punjab Factories Rules 1978 Provision for Washing Accommodation and Latrines and Urinals (section 21) para 42. In every factory soap and towels shall be provided and kept available free of cost at every wash basin. Towels

فیکٹری کے دورے اور مینجمنٹ کے انٹرویو کے دوران نوٹ نہیں کی گئی ہے کہ سہولت نے اپنے کارکنوں کو کینٹین سہولیات فراہم نہیں کی ہے۔ فیکٹری سیٹ اپ کینٹین کے علاقے میں ایک نئے لباس کا حصہ اور کارکنوں کے لئے نئے کینٹین اب تعمیراتی ہے

Remarks from Auditee:

Performance Area 8 : No Child Labour

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 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 documents 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 has kept with employee application for future proceedings. If obtained documents is fake or does not meet the criteria of minimum work age that the record is sent to the rejection files. Completed Application Form containing date of birth of applicant is sign by employee and HR personnel and has kept in personnel files. No deviation were 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۔ مینجمنٹ انٹرویو کے ذریعہ، کارکن کے نمائندے انٹرویو اور ملازم انٹرویو، تمام بچے کو ایئر حرام کی پالیسی سے واقف PA مجموعی تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ تھے اور فیکٹری میں کوئی بچہ نہیں لیتے تھے۔ سہولت پیشہ ورانہ کارکنوں کو مزدوری کے قوانین، بچوں کے لیبر اور کمپنی کی پالیسیوں کی روک تھام کے ساتھ تربیتی پروگرام تیار کیا گیا ہے۔ فیکٹری میں کوئی بچہ نہیں لایا گیا تھا۔ کارکنوں کی عمر کی جانچ پڑتال کے مرحلے کے لئے رسمی طریقہ کار ہے، اور کارکنوں کے اہلکار فائل میں عمر کی توثیق کا ثبوت برقرار رکھا گیا ہے۔ ایچ ڈی ٹی بی آر ٹیمنٹ نے عمر کے توثیق کے دستاویزات جیسے حقیقی شناختی کارڈ، پیدائش سرٹیفکیٹ، تعلیمی سرٹیفکیٹ یا بی فارمیٹ کو نوکری کے وقت نوکری کے وقت سے حاصل کیا ہے اور تصدیق کے بعد اس دستاویز کو مستقل کے عمل کے لئے ملازم کی درخواست کے ساتھ رکھا ہے۔ اگر وصول شدہ دستاویزات جعلی ہیں یا کم از کم کام کی عمر کے معیار کو پورا نہیں کرتے ہیں تو ردعمل فائلوں کو ریکارڈ بھیج دیا جاتا ہے۔ درخواست دہندگان کی پیدائش کی تاریخ پر مشتمل مکمل درخواست فارم ملازمین اور انسانی اہلکاروں کے ذریعہ دستخط کرتا ہے اور اہلکاروں کی فائلوں میں رکھا جاتا ہے۔ ریکارڈ سے ہمارے منتخب کردہ نمونے میں ملازمتوں کی طرف سے کوئی انحراف نہیں پایا جاتا 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 - 138676] Audit Date: 23/11/2018 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. As factory need full time permanent workmen ship for in time and quality production. Factory discourage under age employment in their factory.

قانون 18 کے تحت 18 سال سے کم عمر کے مزدور کے طور پر قابل اطلاق نہیں ہے۔ جب فیکٹری کو وقت اور معیار کی پیداوار میں مکمل وقت مستقل کارکنوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ فیکٹری ان کی فیکٹری میں ملازمت کی عمر سے محروم ہے

Remarks from Auditee:

Performance Area 10 : No Precarious Employment

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

The overall assessment shows that this PA is fully implement. Facility follows all the requirement of local law related to employment. Copy of appointment letter, ID card and service book has given to all the regular workers immediately upon joining. During the employees' interview, all interviewed employees stated that they sign labor contracts with the facility and they have obtained the copies of their labor contracts prior joining. These labor contracts were in the local language.

جزوی طور پر لاگو ہوتا ہے۔ سہولت ملازمت سے متعلق مقامی قانون کی تمام ضروریات پر عمل کرتا ہے۔ تقرری خط کتابی، شناختی کارڈ اور سروس PA مجموعی تشخیص سے پتہ چلتا ہے کہ یہ بک میں شامل ہونے پر فوری طور پر تمام باقاعدگی سے کارکنوں کو دیا گیا ہے۔ ملازمین کے انٹرویو کے دوران، تمام ملازمین نے ان انٹرویو کے مطابق کہا کہ وہ سہولت کے ساتھ لیبر کے معاہدے پر دستخط کرتے ہیں اور انہوں نے ان کے لیبر کے معاہدے کی کاپیاں شامل ہونے سے پہلے حاصل کی ہیں۔ یہ مزدور معاہدے مقامی زبان میں تھے

Remarks from Auditee:

Performance Area 11 : No Bonded Labour

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

Overall assessment shows that this PA has 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.

نہ مکمل طور پر نافذ کیا ہے۔ فیکٹری کی پالیسی مجبور مزدور سے منع ہے؛ کوئی زیردستی، پابندی یا غیر رضاکارانہ محنت نہیں تھی۔ فیکٹری میں PA مجموعی تشخیص سے پتہ چلا ہے کہ اس ذخائر یا شناختی کارڈوں کو چھپکارا کرنے کے لئے کوئی کارکن کی ضرورت نہیں ہے۔ ملازمت کے آغاز پر پیسے 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 کمپنی کے احاطے 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 اختیار شدہ افسران سے مناسب اجازت کے مطابق کر سکتا ہے۔ ویب سائٹ کے دورے کے وقت ملازمین کی طرف سے ظاہر ہونے والی خوف یا افسوسناک اطاعت کا کوئی نشانہ نہیں۔ سہولت سہولت کے لئے مقرر کردہ سیکورٹی گارڈز کے فرائض اور نمہ داریاں محدود کرتی ہے معمول سیکورٹی معاملات تک محدود رہیں گے جیسے کمپنی کی جائیداد اور اہلکاروں کے تحفظ کی حفاظت سہولت ملازمتوں کے تنخواہ اور فوائد کو براہ راست ان سے ادا کیا جاتا ہے اور تنخواہ کا کوئی حصہ گارنٹی کے طور پر

Remarks from Auditee:

Performance Area 12 : Protection of the Environment

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:23/01/2019

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

The overall observation shows that auditee partially respects this performance area of amfori BSCI COC and the overall observation shows that the factory has developed a precise policy and procedure on environment management system. The waste collection and disposal record is properly maintain. Issues were identifies under section 12.3

مجموعی مشاہدے سے پتہ چلتا ہے کہ آئینی جزوی لحاظ سے اموریسی بی ایس سی سی کے اس کارکردگی کے علاقے کا احترام کرتا ہے اور مجموعی طور پر مشاہدہ سے پتہ چلتا ہے کہ 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 رکھتا ہے۔ سیکشن 12.3 کے تحت مسائل کی شناخت کی گئی تھی

- 12.3 - Noted through documents reviews and management interviews that factory has gone through with environmental inspection in the facility through EPA (Environmental protection agency) but no NOC (No Objection certificate) is issue by the environmental protection agency department. Local law ref: Environmental act 1997 section 12. All factories should conduct (Environment Impact Assessment) and obtain NOC from EPA.

دستاویزات کے جائزے اور مینجمنٹ انٹرویو کے ذریعے نوٹ کیا گیا ہے کہ فیکٹری ماحولیاتی تحفظ ایجنسی کے محکمہ برائے ایپی (ماحولیاتی تحفظ ایجنسی) کے ذریعہ اس سہولت میں ماحولیاتی معائنہ کے ساتھ چلا گیا ہے لیکن کوئی این سی سی (نمیر نہیں آرٹیکل سرٹیفکیٹ) ہے۔ مقامی قانون میں ریفریجریشن: ماحولیاتی ایکٹ 1997 سیکشن 12. تمام فیکٹریوں (ماحولیاتی اثرات کی تشخیص) کو منظم کرنا چاہئے اور ای سی اے سے این سی سی حاصل کرنا چاہئے

Remarks from Auditee:

Performance Area 13 : Ethical Business Behaviour

Full Audit [Audit Id - 138676] Audit Date: 23/11/2018 PA Score: A

Deadline date:

GOOD PRACTICES:

Nil

AREAS OF IMPROVEMENT:

The auditee fully respects this performance area of amfori 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. Issues were identified under section 13.1.

اٹیٹی جزوی طور پر ایمپلیسی بی ایس سی کے اس کارکردگی کا احترام کرتے ہیں اور مجموعی طور پر مشاہدہ سے پتہ چلتا 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۔ فی الحال مینجمنٹ 'کاروباری اخلاقیات اور انسداد بدعنوانی' پر پالیسی ہے جس میں تعیناتی کے تمام ممنوع مقامات میں پوسٹ کیا گیا ہے اور ملازمین کو بیداری کے پروگرام اور نوٹس بورڈ کے ذریعہ مطلع کیا گیا تھا۔ سیکشن 13.1 کے تحت مسائل کی نشاندہی کی گئی

Remarks from Auditee:

Summary



Audit Type	Date	Audit Id	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6	PA7	PA8	PA9	PA10	PA11	PA12	PA13	Overall Rating
Full Audit	23/11/2018	138676	C	B	A	A	B	A	A	A	A	A	A	A	A	B

Producer Photos

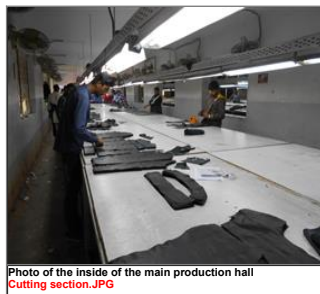
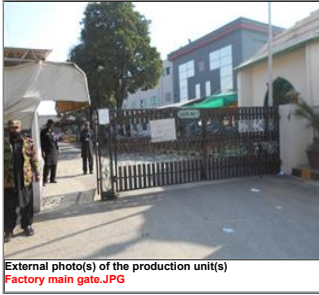




Photo of fire safety equipment
Fire alarm.JPG



Photo of the inside of the main production hall
Drinking water point.JPG



External photo(s) of the production unit(s)
Parking area.JPG



Photo of fire safety equipment
Fire buckets.jpg



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



Photo of non-conformity
NC washing facilities (soap and towels) were not provided
on wash basins.JPG



Photo of fire safety equipment
Fire extinguisher.JPG



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