

Monitored Party <b>Saiham Cotton Mills Limited</b>	amfori ID <b>050-002159-000</b>	Address <b>Saiham Nagar, Nayapara, Madhabpur, Hobigonj, 3333 Hobigonj, Sylhet, Bangladesh</b>
Monitoring Activity <b>amfori Social Audit - Manufacturing</b>	Monitoring Type <b>Full Monitoring</b>	Monitoring Partner <b>Bureau Veritas Hong Kong Limited</b>
Monitoring Start Date <b>04/11/2024</b>	Closing Meeting Finished Date <b>06/11/2024</b>	Submission Date <b>16/11/2024</b>
Expiration Date <b>16/11/2026</b>	Announcement Type <b>Semi Announced</b>	
Site <b>Saiham Cotton Mills Ltd.</b>	Site amfori ID <b>050-002159-001</b>	

This is an extract of the online Monitoring Result, generated on 17/11/2024, and is only valid as an acknowledgement of the result. To see all the details, review the full monitoring result, which is available on the [amfori Sustainability Platform](#) - The English version is the legally binding one.








amfori does not assume any liability with regard to the compliance of this extract, or any versions of this extract, with the Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation).

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. © amfori, 2021


## OVERALL RATING



## SECTION RATING

PA1: Social Management System	<b>C</b>	
PA 2: Workers Involvement and Protection	<b>C</b>	
PA 3: The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining	<b>A</b>	
PA 4: No Discrimination, Violence or Harassment	<b>C</b>	
PA 5: Fair Remuneration	<b>A</b>	
PA 6: Decent Working Hours	<b>A</b>	
PA 7: Occupational Health and Safety	<b>A</b>	

---

PA 8: No Child Labour	<b>A</b>	
PA 9: Special Protection for Young Workers	<b>A</b>	
PA 10: No Precarious Employment	<b>A</b>	
PA 11: No Bonded, Forced Labour or Human Trafficking	<b>A</b>	
PA 12: Protection of the Environment	<b>A</b>	
PA 13: Ethical Business Behaviour	<b>A</b>	

---

## GENERAL DESCRIPTION

Name of lead monitoring person: Junaid Hasan; APSCA membership number: CSCA 21701260 Name of team monitoring person (if applicable): Md. Shamim Hossain - CSCA 21700862, Mamonur rahman Khan - CSCA 21700982.

Name of observers, translators, trainees, advisors/consultants (if applicable): None

Monitoring partner name: Bureau Veritas Consumer Products Services (Bangladesh) Ltd.

Monitoring schedule details: The audit is planned for 3 auditors in 1 day. Team monitoring person were attended opening, on-site, documents review, workers interview and closed the audit (3 Person-days onsite and 0.5 Person-day reporting).

Announcement Type: This was the semi announced amfori BSCI full monitoring at Saiham Cotton Mills Ltd.

Business partner information: The factory is a legally registered as a limited company, which was incorporated in 16th April 2003 and started its operation since 21st December 2003 at Noyapara, Saiham Nagar, Madhabpur, Habiganj, Sylhet, Bangladesh. The facility specializes in the manufacture of different kind of yarn with production processes of blowing, carding, combing, drawing, simplex, ring, auto cone, UV, conditioning, and packing. The factory had no peak or off-peak production seasons and consistent production throughout the year same. The production capacity of the facility is 450 tons per months. The as-built area of the facility covers approximately 361. 584 square feet as per the fire license and the production area is about 329, 386 square feet. The audit started with an opening meeting where relevant management staffs and worker's committee representatives were present.

Monitored location information: Inside the facility premises, another entity named "Faisal Spinning Mills Ltd." was located under the same owner and management and legal owner of the land & buildings. All the workers were handled separately by the same management for the other entity. No comingling issues were noted during the audit. The facility shares some common service areas like staff offices, warehouse, utility, childcare, and medical with the other entity.

Operating shifts and hours: The facility has a general work shift from 8:00 am to 5:00 pm. The facility has 03 shifts (Shift-A 6:00 am to 2:00 pm, Shift-B 2:00 pm to 10:00 pm and Shift-C 10:00 pm to 6:00 am) for workers. Factory provides one-hour break time in each shift in rotation basis. As per given information, the weekend of the factory is on a rotation basis.

Moreover, the factory confirmed 1 day off after every six working days for the workers.

Time recording system: The factory is maintaining electronic time keeping (Face Detection) system for all workers.

Salary payment details: Per payroll review and interviews with management and employees, all the workers were paid by the monthly wage system as fixed salary. There were no piece-rated workers. The factory's wage calculation period is from the 1st to the 30th or 31st of every month. Employees were paid a monthly wage at the end of each month by bank transfer (Mobile Banking) within the 7th working day of the following pay period. The last payment date was 7th October 2024 for the month of September 2024. The facility follows the legal minimum wage gazette for the "Cotton Textile Industry" and had provided lowest minimum wage as BDT. 7503 for Trainee workers maximum period of 6 months and BDT. 10001 for regular fulltime workers that met the local law.

Worker number information: The facility has approximately 490 manpower, where workers 455 (male 157 and female 298) and 35 are management and staff (32 male, and female 3) and the youngest worker was above 18 years in the factory, which was complying with the local law. All workers were recruited directly by the facility as permanent types and 100% were Bangladeshi citizens. Neither migrant workers nor agency workers were found at the facility. No interns, apprentices, or contractor workers were found during the monitoring day. No pregnant and disable workers were found during the monitoring day.

Good practices: None

Worker organization details: Facility has developed a policy and procedure to manage the workers right of freedom of association. The facility management has formed a Participation Committee (PC) through collaboration of management and workers. Worker's representatives have been elected by workers. The facility did not have labor union/collective bargaining agreements. Though facility formed a worker Participation Committee and last election held on 28th February 2024. The committee has 12 members, among them 06 are from employee's side and 06 are from management side. The factory management had an open policy for form or joins union independently. The facility management conducted Participation Committee meeting in regular basis. Last meeting conducted on 24th October 2024 among committee members.

Circumstances: "There were no special circumstances during the monitoring".

Summary of findings: During this monitoring, findings were raised under PA1: Social Management System. PA 2: Workers Involvement and Protection, PA 4: No Discrimination, Violence or Harassment, PA 5: Fair Remuneration, PA 7: Occupational Health and Safety, and PA 12: Protection of the Environment. For other PA no findings were raised.

Living wage calculation: To determine the living wage for its workers, the facility has not yet conducted a survey or calculation to using a credible method, such as the Anker methodology. Per payroll and time records review, monitoring

Person reviewed sample records of 25 employees from September 2024 (attendance & Payroll) as current month, 25 employees from May 2024 (attendance & Payroll) as random month-1 & 25 employees from January 2024 (attendance & Payroll) as random month-2 (attendance & Payroll). All were permanent workers in the factory except 5 numbers trainee workers as apprentice. Workers performed maximum working hour as 8 hours' general working duty/day. A total of 25 selected employees (10 males and 15 females) from different sections were conducted individually and group interviews. At the end of the monitoring, a closing meeting was held with factory representatives; all of the current findings along with corresponding corrective action plans were disclosed and communicated to facility management and Captain Liakot Hossain (Retd.) \_ Senior Deputy General Manager (Admin, HR, Security & Co-ordination), signed the onsite findings report and agreed to take corrective actions.

#### Facility License Details:

1. Factory License- Registration No. 373/Sylhet, Category: I, Issue Date: 21 December 2003, Expiry Date: 30 June 2025.
2. Fire License- License No.: Sylhet-5/0006/2006-2007, Occupational Class: Industrial G-2, Expiry Date: 30 June 2025.
3. Trade License # 03100007, Expiry Date: 30 June 2025.
4. Certificate of Incorporation- Saiham Cotton Mills Ltd. (Previous name-Saiham Spinning Mills Limited), Issue Date:- 13 May 2002.
5. Group Insurance- Certificate No. GDI/PBD/02/2024/PAC/P250029, Issued by GREEN DELTA INSURANCE COMPANY LIMITED, valid up to 6TH February 2025.

#### Remarks:

1. A contractor license or permit, an agency labour contract, government waivers, Environmental licenses and collective bargaining agreements have not been uploaded as these were not applicable for this facility.
2. Photographs of dormitories, high-risk health and safety areas, and inconsistencies between time and production records have not been uploaded as these were not applicable for this facility.
3. The facility is aware of the S4C program.
4. Factory had formulated policy and training program for employees on Gender Equality in this factory.
5. Due to limitation of letter detail building descriptions are uploaded in the report attachment part.

Note 1: The below documents have not been uploaded as these were not applicable to this facility:

- Government waivers.
- Social insurance.
- Contractor agreement.
- Structural/stability license.
- Collective bargaining agreements.

## SITE DETAILS

Site  
**Saiham Cotton Mills Ltd.**

Site amfori ID  
**050-002159-001**

### GICS Classification

---

Sector  
**Consumer Discretionary**

Industry Group  
**Consumer Durables & Apparel**

Industry  
**Textiles, Apparel & Luxury Goods**

Sub Industry  
**Textiles**

### amfori Process Classifications

---

Spinning / Rotor Spinning / Airjet Spinning / Ring Spinning

### GS1 Classifications

---

Segment	<b>Clothing</b>
Family	<b>Activewear</b>
Product Class	<b>Activewear</b>

### NACE Classification

---

Preparation and spinning of textile fibres

### Water Stress Situation

---

This site is not located in a water stressed region

# METRICS

## Key Metrics

Total workforce	468	Workers
Legal minimum wage in local currency	7,503	Monthly
Lowest wage paid for regular work at the site	7,503	Monthly
Calculated living wage in local currency	21,091	Monthly
Total sample	25	Workers

## Other Metrics

Male workers	178	Workers
Female workers	290	Workers
Non-binary workers	0	Workers
Permanent workers - Male	188	Workers
Permanent workers - Female	297	Workers
Permanent workers - Non-binary	0	Workers
Temporary workers - Male	0	Workers
Temporary workers - Female	0	Workers
Temporary workers - Non-binary	0	Workers
Seasonal workers - Male	0	Workers
Seasonal workers - Female	0	Workers
Seasonal workers - Non-binary	0	Workers
Management - Male	4	Workers
Management - Female	0	Workers
Management - Non-binary	0	Workers
Apprentices - Male	1	Workers
Apprentices - Female	4	Workers
Apprentices - Non-binary	0	Workers
Workers on probation - Male	25	Workers
Workers on probation - Female	40	Workers
Workers on probation - Non-binary	0	Workers
Workers with night shift - Male	177	Workers
Workers with night shift - Female	299	Workers
Workers with night shift - Non-binary	0	Workers
Workers with disabilities - Male	0	Workers
Workers with disabilities - Female	0	Workers
Workers with disabilities - Non-binary	0	Workers
Domestic migrant workers - Male	0	Workers
Domestic migrant workers - Female	0	Workers
Domestic migrant workers - Non-binary	0	Workers
Foreign migrant workers - Male	0	Workers

Foreign migrant workers - Female	0	Workers
Foreign migrant workers - Non-binary	0	Workers
Workers hired directly - Male	189	Workers
Workers hired directly - Female	301	Workers
Workers hired directly - Non-binary	0	Workers
Workers hired indirectly - Male	0	Workers
Workers hired indirectly - Female	0	Workers
Workers hired indirectly - Non-binary	0	Workers
Unionised workers - Male	0	Workers
Unionised workers - Female	0	Workers
Unionised workers - Non-binary	0	Workers
Workers under CBA - Male	0	Workers
Workers under CBA - Female	0	Workers
Workers under CBA - Non-binary	0	Workers
Pregnant workers	0	Workers
Workers on parental leave - Male	0	Workers
Workers on parental leave - Female	0	Workers
Workers on parental leave - Non-binary	0	Workers
Sample - Male	10	Workers
Sample - Female	15	Workers
Sample - Non-binary	0	Workers

## FINDINGS



### PA1: Social Management System

Site: Saiham Cotton Mills Ltd. | Site amfori ID: 050-002159-001

**Question:** 1.1 Is there satisfactory evidence that the auditee has set up an effective management system to implement the amfori BSCI Code of Conduct?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
<b>Finding</b>	
<p>Based on the documents review &amp; management interview, it was noted that the factory management did not develop an effective management system to implement the amfori BSCI code of conduct &amp; TOI in its daily business culture. The auditee needs to develop internal procedures to integrate the amfori BSCI Code to show full commitment towards integrating the amfori BSCI Code into the business culture. Moreover, management needs to consult customers and stakeholders to adhere to a continuous improvement approach in day-to-day business practices.</p> <p>Note: The facility has other effective systems, policies, and procedures in place to implement the amfori BSCI COC in their business practice, so a partial rating is given in this section.</p> <p>Reference: In accordance with amfori BSCI Performance Area (Social Management System) No. 1.1</p>	<p>নথি পর্যালোচনা এক পরিচালনার সাক্ষাত্কারের উপর ভিত্তি করে, এটি লক্ষ্য করা গেছে যে কারখানার ব্যবস্থাপনা তার দৈনন্দিন ব্যবসায়িক সংস্কৃতিতে অ্যামফোরি বিএসসিআই আচরণবিধি এক TOI বাস্তবায়নের জন্য একটি কার্যকর ব্যবস্থাপনা সিস্টেম তৈরি করেনি। ব্যবসায়িক সংস্কৃতিতে অ্যামফোরি বিএসসিআই কোডকে একীভূত করার প্রতি পূরণ প্রতিশ্রুতি দেখানোর জন্য নিরীক্ষককে অ্যামফোরি বিএসসিআই কোডকে সহজ করার জন্য অভ্যন্তরীণ পদ্ধতি গুলি তৈরি করতে হবে। অধিকন্তু, প্রতিদিনের ব্যবসায়িক অনুশীলনে ক্রমাগত উন্নতির পদ্ধতি মেনে চলার জন্য ব্যবস্থাপনাকে গ্রাহক এক স্টেকহোল্ডারদের সাথে পরামর্শ করতে হবে।</p> <p>দ্রষ্টব্য: সুবিধাটিতে তাদের ব্যবসায়িক অনুশীলনে amfori BSCI COC বাস্তবায়নের জন্য অন্যান্য কার্যকর ব্যবস্থা, নীতি এক পদ্ধতি রয়েছে, তাই এই বিভাগে একটিকে অংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।</p> <p>রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরম্যান্স এরিয়া (সামাজিক ব্যবস্থাপনা সিস্টেম) নং 1.1 অনুযায়ী।</p>

**Question:** 1.3 Is there satisfactory evidence that the auditee has identified their significant business partners and their level of alignment with the amfori BSCI Code of Conduct?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
<b>Finding</b>	
<p>Based on the documents review &amp; management interview, it was noted that the facility had a policy on selecting significant suppliers, service providers, recruitment agencies, sub-contractors, etc.</p>	<p>নথি পর্যালোচনা এক পরিচালনার সাক্ষাত্কারের উপর ভিত্তি করে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধাটির উল্লেখযোগ্য সরবরাহকারী, পরিষেবা প্রদানকারী, নিয়োগ</p>



Finding	
<p>However, they did not follow this policy &amp; procedure to select the current 9 of 9 suppliers, service providers, sub-contractors, etc. as the facility did not communicate updated amfori BSCI COC &amp; TOI to their supplier, service provider, and sub-contractors. Moreover, the facility did not monitor the social compliance performance of 9 of 9 suppliers and sub-contractors.</p> <p>Note: The facility is keeping a record of its suppliers, so a partial rating has been given in this questionnaire.</p> <p>Reference: In accordance with amfori BSCI Performance Area (Social Management System) No. 1.3.</p>	<p>স্বস্থ, সব-কন্ট্রাক্টর ইত্যাদি নির্বাচন করার বিষয়ে একটি নীতি ছিল। তবে, তারা বর্তমান 9টি নির্বাচন করার জন্য এই নীতি ও পদ্ধতি অনুসরণ করেনি। 9 জন সরবরাহকারী, পরিষেবা প্রদানকারী, সব-কন্ট্রাক্টর, ইত্যাদি যেহেতু সুবিধাটি আপডেট করা amfori BSCI COC একে TOI তদের সাথে যোগাযোগ করেনি সরবরাহকারী, পরিষেবা প্রদানকারী একে উপস্থিতকার। অধিকন্তু, সুবিধাটি 9 জনের মধ্যে 9 জন সরবরাহকারী একে সব-কন্ট্রাক্টরের সামাজিক সম্মতি কল্পমক্‌ষমত নিরীক্ষণ করেনি।</p> <p>দ্রষ্টব্য: সুবিধাটি তার সরবরাহকারীদের একটি রেকর্ড রাখছে, তাই এই প্রশ্নাবলীতে একটি আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।</p> <p>রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরম্যান্স এরিয়া (সামাজিক ব্যবস্থাপনা সিস্টেম) নং 1.3 অনুযায়ী।</p>

**Question: 1.5** Is there satisfactory evidence that the auditee monitors how its business partners observe the amfori BSCI Code of Conduct?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
<p><b>Finding</b></p> <p>Based on the documents review &amp; management interview, it was noted that the facility had a policy on selecting significant suppliers, service providers, recruitment agencies, sub-contractors, etc. However, they did not follow this policy &amp; procedure to select the current 9 of 9 suppliers, service providers, sub-contractors, etc. as the facility did not communicate updated amfori BSCI COC &amp; TOI to their supplier, service provider, and sub-contractors. Moreover, the facility did not monitor the social compliance performance of 9 of 9 suppliers and sub-contractors.</p> <p>Note: The facility is keeping a record of its suppliers, so a partial rating has been given in this questionnaire.</p> <p>Reference: In accordance with amfori BSCI Performance Area (Social Management System) No. 1.5.</p>	<p>নথি পর্যালোচনা এক পরিচালনার সাক্ষাত্‌কারের উপর ভিত্তি করে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধাটির উল্লেখযোগ্য সরবরাহকারী, পরিষেবা প্রদানকারী, নিয়োগ স্বস্থ, সব-কন্ট্রাক্টর ইত্যাদি নির্বাচন করার বিষয়ে একটি নীতি ছিল। তবে, তারা বর্তমান 9টি নির্বাচন করার জন্য এই নীতি ও পদ্ধতি অনুসরণ করেনি। 9 জন সরবরাহকারী, পরিষেবা প্রদানকারী, সব-কন্ট্রাক্টর, ইত্যাদি যেহেতু সুবিধাটি আপডেট করা amfori BSCI COC একে TOI তদের সাথে যোগাযোগ করেনি সরবরাহকারী, পরিষেবা প্রদানকারী একে উপস্থিতকার। অধিকন্তু, সুবিধাটি 9 জনের মধ্যে 9 জন সরবরাহকারী একে সব-কন্ট্রাক্টরের সামাজিক সম্মতি কল্পমক্‌ষমত নিরীক্ষণ করেনি।</p> <p>দ্রষ্টব্য: সুবিধাটি তার সরবরাহকারীদের একটি রেকর্ড রাখছে, তাই এই প্রশ্নাবলীতে একটি আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।</p>

## Finding

রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরম্যান্স এরিয়া (সামাজিক ব্যবস্থাপনা সিস্টেম) নং 1.5 অনুযায়ী।

## PA 2: Workers Involvement and Protection

Site: Saiham Cotton Mills Ltd. | Site amfori ID: 050-002159-001

**Question: 2.2** Is there satisfactory evidence that the auditee defines long-term goals for protecting workers in line with the aspirations of the amfori BSCI Code of Conduct?

### ENGLISH

### LOCAL LANGUAGE

## Finding

Based on the documents review & management interview, it was noted that the facility management had set a vision, mission, and objective for the company. However, the written long-term goals did not reflect a step-by-step approach toward sustainable improvements. Moreover, workers & workers representatives were not genuinely involved in defining the long-term goals, vision, mission, and objectives of the company in line with the amfori BSCI Code of Conduct as they did not know anything about the vision, mission, and objective for the company.

Note: The facility management had set a documented vision, mission, and objective for the company, so a partial rating is given at this checkpoint.

Reference: In accordance with amfori BSCI Performance Area (Workers Involvement and Protection) No. 2.2.

নথি পর্যালোচনা এক পরিচালনার সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধা ব্যবস্থাপনা কোম্পানির জন্য একটি দৃষ্টি, লক্ষ্য এক উদ্দেশ্য নিরূপণ করেছে। যাইহোক, লিখিত দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য গুলি টেকসই উন্নতির দিকে ধাপে ধাপে পদ্ধতির প্রতিফলন করেনি। অধিকন্তু, শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিরা ত্র্যায়মহরি বিএসসিআই কোড অফ কন্ডাক্টের সাথে সঙ্গতি রেখে কোম্পানির দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য, দৃষ্টি, মিশন এক উদ্দেশ্য গুলি সজ্জায়িত করার ক্ষেত্রে প্রকৃতভাবে জড়িত ছিলেন না কারণ তারা দৃষ্টি, লক্ষ্য এক উদ্দেশ্য সম্পর্কে কিছুই জানেন না। কোম্পানির জন্য

দ্রষ্টব্য: সুবিধা ব্যবস্থাপনা কোম্পানির জন্য একটি নথিভুক্ত দৃষ্টি, মিশন এক উদ্দেশ্য সেট করেছে, তাই এ ই চেক পয়েন্টে একটি আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।

রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরম্যান্স এরিয়া (শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা এক সুরক্ষা) নং 2.2 অনুযায়ী।

**Question: 2.4** Is there satisfactory evidence that the auditee builds sufficient competence among managers, workers and workers representatives to successfully embed responsible practices in the business operation?

### ENGLISH

### LOCAL LANGUAGE

## Finding

Based on the documents review & management interview, it was noted that the facility management had provided training to the workers on the content of the amfori BSCI Code. However, during verification, it was observed that 12 out of 25 sample population employees were not well aware of the requirements of the amfori BSCI Code of Conduct.

Note: The facility management had provided training to the workers and some workers were aware of amfori BSCI COC, so a partial rating is given in this checkpoint.

Reference: In accordance with amfori BSCI Performance Area (Workers Involvement and Protection) No. 2.4.

নথি পর্যালোচনা এক পরিচালনার সাক্ষাৎকারের উপর ভিত্তি করে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধা ব্যবস্থাপনা ত্র্যামহারি বিএসসিআই কোডের বিষয়বস্তু সম্পর্কে কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করেছে। যাইহোক, যাচাইয়ের সময়, দেখা গেছে যে 25 নমুনা জনসংখ্যার 12 জন কর্মচারী ত্র্যামহারি বিএসসিআই আচরণবিধির প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে ভালভাবে সচেতন ছিলেন না।

দ্রষ্টব্য: সুবিধা ব্যবস্থাপনা কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করেছিল এক কিছু কর্মী amfori BSCI COC সম্পর্কে সচেতন ছিল, তাই এই চেকপয়েন্টে একটি আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।

রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরমেন্স এরিয়া (শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা এক সুরক্ষা) নং 2.4 অনুযায়ী।

**Question: 2.5** Is there satisfactory evidence that the auditee has established, or participates in, an effective operational-level grievance mechanism for individuals and communities?

## ENGLISH

## LOCAL LANGUAGE

## Finding

Based on the documents review & management interview, it was noted that the facility had a policy on grievance procedure for the workers, but the policy was not in line with amfori BSCI requirements as the policy did not define how to deal with potential conflict of interest, the process of appeal, etc. Moreover, the facility has developed a mechanism to handle employee grievances. However, the grievance mechanism of the facility did not include a responsible person, a timeline to address, the process of appealing, etc. Moreover, the corrective action date were not ensured in the verbal and written grievances records of the facility.

Note: As the facility has a grievance policy and procedure and also records the grievances, thus partial rating has been given in this questionnaire.

Reference: In accordance with amfori BSCI Performance Area (Workers Involvement and Protection) No. 2.5.

নথি পর্যালোচনা এক পরিচালনার সাক্ষাৎকারের উপর ভিত্তি করে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধাটিতে কর্মীদের জন্য অভিযোগের পদ্ধতির একটি নীতি ছিল, কিন্তু নীতিটি ত্র্যামহারি বিএসসিআই-এর প্রয়োজনীয়তার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ ছিল না কারণ নীতিটি কীভাবে সম্ভাব্য স্বার্থের দ্বন্দ্ব মোকাবেলা করতে হবে তা সংজ্ঞায়িত করেনি। , আপিলের প্রক্রিয়া, ইত্যাদি। অধিকন্তু, সুবিধাটি কর্মীদের অভিযোগ গুলি পরিচালনা করার জন্য একটি পদ্ধতি তৈরি করেছে। যাইহোক, সুবিধার অভিযোগ প্রক্রিয়ায় একজন দায়িত্বশীল ব্যক্তি, ঠিকানা দেওয়ার সময়সীমা, আপিল করার প্রক্রিয়া ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত ছিল না। অধিকন্তু, সুবিধার মৌখিক এক লিখিত অভিযোগের রেকর্ডে সুরক্ষাধন মূলক পদক্ষেপের তারিখ নিশ্চিত করা হয়নি।

দ্রষ্টব্য: যেহেতু সুবিধাটির একটি অভিযোগ নীতি এক পদ্ধতি রয়েছে এক অভিযোগ গুলি ও

Finding	
	<p>করে, তাই এই প্রশ্নাবলীতে আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।</p> <p>রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরমেন্স এরিয়া (শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা এবং সুরক্ষা) নং 2.5 অনুযায়ী।</p>

## PA 4: No Discrimination, Violence or Harassment

Site: Saiham Cotton Mills Ltd. | Site amfori ID: 050-002159-001

**Question:** 4.1 CRUCIAL: Is there satisfactory evidence that the auditee takes the necessary measures to avoid or eradicate discrimination in the workplace?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
Finding	
<p>ased on document review and interview, it was noted that facility management has developed discrimination policy for the workers but did not conduct any internal assessment on the most frequent grounds used for discrimination as well as the most common activities through which discrimination may occur.</p> <p>However, during audit process, no discrimination and harassment observed / raised by the workers, so partial rating has given in this questionnaire.</p> <p>Reference: amfori BSCI Requirement 4.1</p>	<p>নথি পর্যালোচনা এবং সাক্ষাৎকারের উপর ভিত্তি করে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধা ব্যবস্থাপনা কর্তৃক শ্রমিকদের জন্য বৈষম্য নীতি তৈরি করেছে কিন্তু বৈষম্যের জন্য ব্যবহৃত সবচেয়ে সাধারণ ক্রিয়াকলাপের পাশাপাশি বৈষম্য ঘটতে পারে এমন সবচেয়ে সাধারণ ক্রিয়াকলাপের ভিত্তিতে কোনো অভ্যন্তরীণ মূল্যায়ন করেনি। যাইহোক, অডিট প্রক্রিয়া চলাকালীন, শ্রমিকদের দ্বারা কোন বৈষম্য এবং হারাস্ত পরিবেশিত/উত্থাপিত হয়নি, তাই এই প্রশ্নাবলীতে আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।</p> <p>রেফারেন্স: amfori BSCI প্রয়োজনীয়তা 4.1</p>

## PA 5: Fair Remuneration

Site: Saiham Cotton Mills Ltd. | Site amfori ID: 050-002159-001

**Question:** 5.4 Is there satisfactory evidence that the auditee provides sufficient remuneration that allows workers to meet a decent standard of living?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
Finding	
<p>It was noted based on documents review and management interview that, the facility did not estimate living wage to determine a potential gap between present local minimum wage and living</p>	<p>নথি পর্যালোচনা এবং পরিচালনার সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে, একটি শালীন জীবনযাত্রার মান পূরণের জন্য বর্তমান স্থানীয় ন্যূনতম</p>

## Finding

wage to meet a decent living standard and so no actions to fill the gaps. As per The Anker Methodology, monthly living wage for the Satellite Cities Dhaka, Bangladesh BDT. 21091.00 which includes food cost, housing, non-food non-housing costs with pay stamp. However, factory is providing minimum wages to all the workers as per law. The Monitoring Person followed GLWC website as the standard living wage for this area. Note that as facility management has developed a policy regarding living wage, so partial rating is given in this section.

Reference: amfori BSCI Performance Area 5.4 -Fair Remuneration.

মজুরি এক জীবিত মজুরির মধ্যে একটি সম্ভাব্য ব্যবধান নিরূপণের জন্য সুবিধাটি জীবিত মজুরি নিরূপণ করেনি এক তাই শূন্যস্থান পূরণের জন্য কোনও পদক্ষেপ নেওয়া হয়নি। দৃষ্টিভঙ্গির যে খাতলজি অনুসারে, স্যাটেলাইট শহর ঢাকা, বাংলাদেশ বিডিটি-র জন্য মাসিক জীবন মজুরি। 25497.00 যার মধ্যে খাদ্য খরচ, আবাসন, অ-খাদ্য নন-হাউজিং খরচ পে স্ট্যাম্প সহ। তবে কারখানা আইন অনুযায়ী সব শ্রমিককে ন্যূনতম মজুরি দিচ্ছে। মনিটরিং ব্যক্তি এই এলাকার জন্য আদর্শ জীবন মজুরি হিসাবে GLWC ওয়েবসাইট অনুসরণ করেছে। নোট করুন যে সুবিধা ব্যবস্থাপনা জীবন মজুরি সম্পর্কিত একটি নীতি তৈরি করেছে, তাই এই বিভাগে আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।

রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরম্যান্স এরিয়া 5.4 - ন্যায্য পারিশ্রমিক।

## PA 7: Occupational Health and Safety

Site: Saiham Cotton Mills Ltd. | Site amfori ID: 050-002159-001

**Question:** 7.1 Is there satisfactory evidence that the auditee observes occupational health and safety regulations applicable for its activities?

### ENGLISH

### LOCAL LANGUAGE

## Finding

Based on plant tour, document review, management and workers interview, it was noted that, a few improvement areas were observed in the Occupational Health & Safety management system applicable to the activities performed by the facility. Thus, relevant findings were noted in a few areas of this section.

A partial rating is selected in this section as the facility has policies and procedures to address health and safety-related issues.

Reference: amfori BSCI Requirement 7.1;

প্ল্যান্ট ট্যুর, ডকুমেন্ট রিভিউ, ম্যানেজমেন্ট এবং কর্মীদের সাক্ষাৎকারের উপর ভিত্তি করে এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে, সুবিধা দ্বারা সম্পাদিত করিয়াকলপগুলির জন্য প্রয়োজ্য পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনা ব্যবস্থায় কয়েকটি উন্নতির ক্ষেত্র পরিলক্ষিত হয়েছে। এইভাবে, এই বিভাগের কয়েকটি ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক ফলাফলগুলি উল্লেখ করা হয়েছে।

এই বিভাগে একটি আংশিক রেটিং নিরূপণ করা হয়েছে কারণ সুবিধাটিতে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা-সম্পর্কিত সমস্যাগুলি সমাধান করার জন্য নীতি এবং পদ্ধতি রয়েছে।  
রেফারেন্স: amfori BSCI প্রয়োজনীয়তা 7.1;

**Question: 7.3** Is there satisfactory evidence that the auditee set up an effective management system that ensures they regularly carry out risk assessments for safe, healthy and hygienic working conditions?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
<b>Finding</b>	
<p>Based on documents review and management interview, it was noted that, the facility management has conducted OHS risk assessments for different areas but factory did not identify risk of hygiene kits (products for nursing, menstruation and pregnancy etc.) during conduct risk assessment.</p> <p>Note, as the facility has conducted a risk assessment and identified potential risks of certain areas, partial rating was given to this checkpoint.</p> <p>Reference: amfori BSCI Requirement 7.3</p>	<p>নথি পর্যালোচনা এবং পরিচালনার সাক্ষাত্কারের উপর ভিত্তি করে, এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে, সুবিধা ব্যবস্থাপনা বিভিন্ন এলাকার জন্য OHS ঝুঁকি মূল্যায়ন পরিচালনা করেছে কিন্তু কারখানা ঝুঁকি মূল্যায়নের সময় স্বাস্থ্যবিধি কিট (নার্সিং, মাসিক এবং গর্ভাবস্থা ইত্যাদির জন্য পণ্য) ঝুঁকি চিহ্নিত করেনি।</p> <p>দ্রষ্টব্য: যেহেতু সুবিধাটি একটি ঝুঁকি মূল্যায়ন পরিচালনা করেছে এবং নির্দিষ্ট এলাকার সম্ভাব্য ঝুঁকি চিহ্নিত করেছে, তাই এই চেকপয়েন্টকে আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছিল।</p> <p>রেফারেন্স: amfori BSCI প্রয়োজনীয়তা 7.3</p>

**Question: 7.11** Is there satisfactory evidence that the auditee confirms that the equipment and buildings used for production are stable and safe?

ENGLISH	LOCAL LANGUAGE
<b>Finding</b>	
<p>It was noted through document review, site tour, and management interviews that the facility operates 5 gas generators with a total power generation capacity of 9.50 MW without a Captive Power Plant License from the relevant authority. However, the facility applied to the Bangladesh Energy Regulatory Commission on August 15, 2024. Notably, the facility previously held a Captive Power Plant License for 8.0 MW, which expired on August 16, 2024.</p> <p>Note: As the facility has other licenses up to date, so a partial rating has been given in this section.</p> <p>Reference: Bangladesh Energy Regulatory Commission License Regulations, 2003, Section 27.</p>	<p>ডকুমেন্ট রিভিউ, সাইট ট্যুর এবং ম্যানেজমেন্ট ইন্টারভিউয়ের মাধ্যমে উল্লেখ করা হয়েছে যে সুবিধাটি প্রাসঙ্গিক কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে ক্যাপটিভ পাওয়ার প্ল্যান্ট লাইসেন্স ছাড়াই মোট 9.50 মেগাওয়াট বিদ্যুৎ উৎপাদন ক্ষমতা সহ 5টি গ্যাস জেনারেটর পরিচালনা করে।</p> <p>যাইহোক, সুবিধাটি 15 আগস্ট, 2024-এ বাংলাদেশ এনার্জি রেগুলেটরি কমিশনে আবেদন করা হয়েছিল। উল্লেখযোগ্যভাবে, সুবিধাটি পূর্বে 8.0 মেগাওয়াটের জন্য একটি ক্যাপটিভ পাওয়ার প্ল্যান্ট লাইসেন্স ছিল, যার মেয়াদ 16 আগস্ট, 2024-এ শেষ হয়েছিল।</p> <p>দ্রষ্টব্য: যেহেতু সুবিধাটির অন্যান্য লাইসেন্সগুলি আপটুডেট রয়েছে, তাই এই বিভাগে একটি আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।</p> <p>রেফারেন্স: বাংলাদেশ এনার্জি রেগুলেটরি কমিশন লাইসেন্স প্রবিধান, 2003, ধারা 27।</p>

## PA 12: Protection of the Environment

Site: Saiham Cotton Mills Ltd. | Site amfori ID: 050-002159-001

**Question:** 12.5 Is there satisfactory evidence that water is managed in a way that respects the environment, particularly but not limited to preserving local water sources?

**ENGLISH**

**LOCAL LANGUAGE**

**Finding**

Based on facility visit and management interview, it was identified that the facility did not have any procedure to prevent water lose and have a system to preserve natural water resource (recycling practices, preserve rainwater etc.) to ensure better environment in the premises. However, facility management is planning to do so. [

Note: As the facility has an environmental protection policy, so partial rating is given in this section.

Reference: amfori BSCI Performance Area 12-Protection of the Environment 12.5.

সুবিধা পরিদর্শন এক পরিচালনার সাক্ষাৎকারের উপর ভিত্তি করে, এটি সনাক্ত করা হয়েছিল যে সুবিধাটিতে জল হারানো রোধ করার জন্য কোনও পদ্ধতি নেই এবং পুরাঙ্ গনে আরও ভাল পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য প্রাকৃতিক জলের সস্থান (পুনর্ব্যবহার করার অনুশীলন, বৃষ্টির জল সুরক্ষণ ইত্যাদি) সুরক্ষণের একটি ব্যবস্থা রয়েছে। তবে, সুবিধা ব্যবস্থাপনা এটি করার পরিকল্পনা করছে। [

দ্রষ্টব্য: যেহেতু সুবিধাটির একটি পরিবেশগত সুরক্ষা নীতি রয়েছে, তাই এই বিভাগে আংশিক রেটিং দেওয়া হয়েছে।

রেফারেন্স: amfori BSCI পারফরম্যান্স এরিয়া 12-প্রোটেকশন অফ দ্য এনভায়রনমেন্ট 12.5.