

पिजन ग्रुप मानवाधिकार नीति

हम पिजन ग्रुप¹ में (इसके बाद "हम" या "पिजन ग्रुप") हम शिशुओं पर सही मायने में ध्यान केंद्रित करके, इस दुनिया को अधिक शिशु-अनुकूल स्थान बनाने के लिए दुनिया भर के देशों और क्षेत्रों में व्यावसायिक गतिविधियाँ चलाते हैं। Pigeon DNA में, पिजन ग्रुप का प्रबंधन दर्शन "प्यार" है और कंपनी का आदर्श वाक्य "केवल प्यार ही प्यार को जन्म देता है" है। पिजन ग्रुप में मानवाधिकारों का सम्मान करना व्यावसायिक गतिविधियों का आधार है। इसके अलावा, हम उच्च नैतिक मानकों और अखंडता के साथ व्यावसायिक गतिविधियों को संचालित करने के लिए अनुपालन की मूलभूत नीति "व्यवसाय की नैतिक संहिता" में "मानवाधिकारों के लिए सम्मान" स्थापित किया है, "CSR खरीद दिशानिर्देश" आदि में भी "मानवाधिकारों का सम्मान" निर्धारित किया गया है, जो खरीद गतिविधियों में व्यावसायिक भागीदारों के साथ आचरण के लिए दिशानिर्देश हैं।

पिजन ग्रुप मानवाधिकार नीति (इसके बाद "मानवाधिकार नीति" के रूप में संदर्भित) व्यवसाय की नैतिक संहिता आदि में निर्धारित मानवाधिकारों का सम्मान करने की हमारी प्रतिबद्धता को स्पष्ट करता है, और निर्धारित करता है कि हम उन्हें कैसे लागू करेंगे।

लागू दायरा

यह मानवाधिकार नीति पिजन ग्रुप के सभी अधिकारियों और कर्मचारियों² पर लागू होती है। हमें अपने CSR खरीद दिशानिर्देशों के साथ-साथ इस मानवाधिकार नीति का समर्थन और अनुपालन करने के लिए आपूर्तिकर्ताओं और ठेकेदारों सहित हमारे व्यावसायिक भागीदारों को भी आवश्यकता है।

पिजन ग्रुप के सभी नियमों (कार्य नियमों सहित) की व्याख्या और संचालन व्यवसाय की नैतिक संहिता और इस मानवाधिकार नीति के अनुसार किए जाएंगे।।

मानवाधिकारों का सम्मान करने की प्रतिबद्धता

हम अपनी व्यावसायिक गतिविधियों, उत्पादों और सेवाओं, और मूल्य श्रृंखलाओं से प्रभावित लोगों (हितधारकों)के मानवाधिकारों का सम्मान करते हैं, जिसमें "मानव अधिकारों की सार्वभौम घोषणा", "नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय अनुबंध", "आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा" में परिभाषित मानवाधिकार, "कार्यस्थल पर मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों पर ILO घोषणा" में निर्धारित मौलिक अधिकारों पर सिद्धांत³ और "स्वच्छ, स्वस्थ और टिकाऊ पर्यावरण तक पहुंच को सार्वभौमिक मानव अधिकार घोषित करने वाला संयुक्त राष्ट्र का प्रस्ताव" में परिभाषित मानवाधिकार सहित, अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का सम्मान करते हैं।

संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के हस्ताक्षरकर्ता के रूप में, हम संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के 10 सिद्धांतों को साकार करने के लिए अपने प्रयास जारी रखेंगे।

¹ पिजन ग्रुप का तात्पर्य पिजन कॉर्पोरेशन और उसकी सभी सहायक कंपनियों से संदर्भित है।

² कर्मचारियों में अस्थायी कर्मचारी, अंशकालिक कर्मचारी, निश्चित अवधि के अनुबंध कर्मचारी जैसा अस्थायी कर्मचारी शामिल हैं।

³ यह पाँच सिद्धांतों, संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक समझौता के अधिकार की प्रभावी मान्यता, सभी प्रकार के जबरन श्रम का निषेध, बाल श्रम का प्रभावी उन्मूलन, रोजगार और व्यवसाय में भेदभाव का उन्मूलन, और एक सुरक्षित और स्वस्थ काम का माहौल को संदर्भित करता है।

हम उन देशों और क्षेत्रों में लागू कानूनों का अनुपालन करते हैं जहां हम काम करते हैं, और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का सम्मान करते हैं। जब राष्ट्रीय कानूनों और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों के बीच टकराव का सामना करना पड़ता है, तो हम अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का यथासंभव पूर्ण सम्मान करने के तरीकों की तलाश करते हैं।

प्रतिबद्धता निष्पादन

हम संयुक्त राष्ट्र के “व्यापार और मानवाधिकारों के मार्गदर्शक सिद्धांत” के अनुरूप मानवाधिकारों का सम्मान करने की अपनी प्रतिबद्धता को पूरा करते हैं। हम हमारी व्यावसायिक गतिविधियाँ को मानवाधिकारों पर नकारात्मक प्रभाव नहीं डिलाने, या उसे बढ़ावा या योगदान नहीं दिलाने की कोशिश करते हैं। यदि हमारी व्यावसायिक गतिविधियाँ से मानवाधिकारों पर प्रतिकूल प्रभाव हुआ, उसे बढ़ावा दिया गया या उसमें योगदान दिया गया, तो हम ईमानदारी से मानवाधिकारों पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभाव से निपटेंगे। हम मानवाधिकारों पर उन नकारात्मक प्रभावों को रोकने या कम करने का प्रयास करते हैं जो व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से सीधे हमारी व्यावसायिक गतिविधियों, उत्पादों या सेवाओं से संबंधित हैं।

मानवाधिकारों के सम्मान के लिए शासन

हम मानव अधिकारों का सम्मान करने की अपनी प्रतिबद्धता को पूरा करने के लिए महत्वपूर्ण मामलों पर निदेशक मंडल में निर्णय लेंगे, और मानवाधिकारों का सम्मान करने की पहल को बढ़ावा देंगे। मानवाधिकारों का सम्मान करने की पहल जोखिम प्रबंधन समिति के अध्यक्ष द्वारा नियुक्त मानवाधिकार ऑनर के निर्देशन में की जाती है, जो नियमित रूप से निदेशक मंडल को पहल की स्थिति की रिपोर्ट करता है। निदेशक मंडल इस नीति की अनुपालन स्थिति और मानवाधिकार संबंधी उचित परिश्रम की निगरानी करेगा।

■ मानवाधिकार उचित परिश्रम

हम प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभावों को पहचानने, रोकने, कम करने और कैसे निपटना हैं इसकी जिम्मेदारी लेने के लिए निम्नलिखित प्रक्रियाओं सहित मानवाधिकारों का उचित परिश्रम करते हैं।

- हम वास्तविक और संभावित प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभावों की पहचान और आकलन करते हैं जिनमें हम अपनी व्यावसायिक गतिविधियों और व्यावसायिक संबंधों के परिणामस्वरूप शामिल होते हैं।
- हम मूल्यांकन परिणामों को अपनी आंतरिक प्रक्रियाओं में शामिल करते हैं, नकारात्मक प्रभावों को रोकने या कम करने के लिए कार्रवाई करते हैं, और अपनी प्रतिक्रियाओं की प्रभावशीलता को ट्रैक और जांच करते हैं। हम मूल्यांकन परिणामों को अपनी आंतरिक प्रक्रियाओं में शामिल करके, नकारात्मक प्रभावों को रोकने या कम करने के लिए कार्रवाई करते हैं, और अपनी प्रतिक्रियाओं की प्रभावशीलता को ट्रैक और जांच करते हैं।
- हम हितधारकों को नकारात्मक मानवाधिकार प्रभावों को कैसे निपटा है बताएंगे।

जब हमें प्रतिकूल मानवाधिकार प्रभावों के प्रति प्रतिक्रियाओं को प्राथमिकता देनी होती है, तो हम सबसे पहले उन प्रभावों को रोकने या कम करने का प्रयास करते हैं जो सबसे गंभीर हैं या जिनके लिए विलंबित प्रतिक्रिया के परिणामस्वरूप अपूरणीयता हो सकती है।

■ राहत

यदि हम यह निर्धारित करते हैं कि हमने मानवाधिकारों पर प्रतिकूल प्रभाव डाला है, उसे बढ़ावा दिया है या उसमें योगदान दिया है, तो हम उचित प्रक्रिया के माध्यम से निवारण का प्रयास करेंगे। जहां हमारी व्यावसायिक गतिविधियाँ, उत्पाद या सेवाएँ व्यावसायिक संबंधों के माध्यम से नकारात्मक मानवाधिकार प्रभावों से सीधे जुड़ी हुई हैं, हम नकारात्मक प्रभावों को कम करने के लिए अपने व्यावसायिक भागीदारों के साथ काम करेंगे।

■ शिकायत प्रसंस्करण तंत्र

जिन लोगों या समूहों के मानवाधिकारों पर प्रतिकूल प्रभाव हो, उनके लिए हम व्यावसायिक स्तर पर एक प्रभावी शिकायत प्रसंस्करण तंत्र स्थापित करेंगे, या उद्योग संगठनों द्वारा स्थापित शिकायत प्रसंस्करण तंत्र⁴ में भाग लें।

पिजन ग्रुप के अधिकारी और कर्मचारी (उन लोगों सहित जो एक वर्ष के भीतर सेवानिवृत्त हुए हैं) इस मानवाधिकार नीति के किसी भी उल्लंघन की रिपोर्ट पिजन के “स्पीक-अप परामर्श काउंटर”⁵ (पिजन इंटरनल डेस्क या पिजन एक्सटर्नल डेस्क दोनों में से एक चुन सकते हैं) या प्रत्येक पिजन ग्रुप कंपनी द्वारा निर्दिष्ट संपर्क डेस्क से रिपोर्ट और परामर्श कर सकते हैं।

पिजन ग्रुप के बिजनेस पार्टनर इस मानवाधिकार नीति के उल्लंघन की रिपोर्ट “पिजन पार्टनर्स लाइन”⁶ (पिजन इंटरनल डेस्क या पिजन एक्सटर्नल डेस्क दोनों में से एक चुन सकते हैं) में ईमेल या मेल (सीलबंद पत्र) द्वारा रिपोर्ट या परामर्श कर सकते हैं।

■ शिक्षा

यह सुनिश्चित करने के लिए कि इस मानवाधिकार नीति को समझा जाए और प्रभावी ढंग से लागू किया जाए, हम पिजन ग्रुप के अधिकारियों और कर्मचारियों को आवश्यक प्रशिक्षण प्रदान करेंगे।

■ संवाद

हम उन हितधारकों के साथ ईमानदारी से बातचीत और परामर्श में शामिल होंगे जो हमारे व्यवसाय से प्रभावित हैं।

■ स्पष्टीकरण/सूचना प्रकटीकरण

हम पिजन कॉर्पोरेशन की वेबसाइट और संयुक्त राष्ट्र ग्लोबल कॉम्पैक्ट के Communication on Progress आदि में मानवाधिकारों का सम्मान करने के अपने प्रयासों के बारे में बताएंगे और खुलासा करेंगे।

उच्च प्राथमिकता वाले मानवाधिकार क्षेत्र

यद्यपि हम अपनी मूल्य श्रृंखला में सभी अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का सम्मान करते हैं, हम पिजन ग्रुप की व्यावसायिक गतिविधियों और व्यावसायिक संबंधों के संदर्भ में निम्नलिखित मानवाधिकारों को एक उच्च प्राथमिकता

⁴ RSPO (संघोषित पाम तेल पर गोलमेज सम्मेलन) RSPO सदस्यों के खिलाफ एक शिकायत प्रणाली संचालित करता है। अधिक जानकारी के लिए कृपया RSPO शिकायतों से निपटने के लिए पोर्टल (<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>) पर जाएं।

⁵ स्पीक-अप परामर्श काउंटर कई भाषाओं में उपलब्ध है और उस पर गुमनामी रिपोर्ट और परामर्श संभव है

⁶ पिजन पार्टनर्स लाइन के बारे में जानकारी के लिए कृपया नीचे दी गई वेबसाइट देखें।

वाला मुद्दा मानते हैं। हम इसे पहचानते हैं और इन मुद्दों के समाधान के लिए हमारी नीतियों को विशेष रूप से परिभाषित किया है।

हम आपूर्तिकर्ताओं और ठेकेदारों सहित अपने व्यावसायिक साझेदारों से भी नीचे दी गई नीतियों का पालन करने की अपेक्षा करते हैं।

- भेदभाव का निषेध: हम भर्ती, रोजगार, असाइनमेंट और विभाग का कार्य, पदोन्नति, मुआवजा, प्रशिक्षण, कल्याण लाभ आदि रोजगार और कार्यस्थल के सभी पहलुओं में जाति, त्वचा का रंग, राष्ट्रीयता, लिंग, उम्र, धर्म, लिंग पहचान, यौन अभिविन्यास, विकलांगता, किसी श्रमिक संघ में शामिल होना/शामिल न होना, जातीय या सामाजिक मूल और अन्य व्यक्तिगत विशेषताओं के आधार पर भेदभाव पर रोक लगाकर, सभी कर्मचारियों के साथ समान व्यवहार करके बेहतरीन अवसर प्रदान करते हैं।
- उत्पीड़न का निषेध: उत्पीड़न हम मानते हैं कि उत्पीड़न एक ऐसा कार्य है जो व्यक्तियों की गरिमा को कमजोर करता है। हम कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न, शक्ति उत्पीड़न, नस्लीय उत्पीड़न, शारीरिक दंड आदि को प्रतिबंधित करते हैं। सभी प्रकार के उत्पीड़न, धमकाने, दुर्व्यवहार, मौखिक या गैर-मौखिक, जिसमें व्यक्तियों का शारीरिक या मानसिक उत्पीड़न, साथ ही व्यक्तियों की गरिमा को कमजोर करने वाले कोई भी अन्य कार्य शामिल हैं, व सभी को प्रतिबंधित करते हैं। हम कार्यस्थल पर उत्पीड़न को रोकने और सही करने के लिए कदम उठाते हैं।
- बाल श्रम का निषेध और युवा श्रमिकों की सुरक्षा: बाल श्रम बच्चों को न केवल बचपन में उनके समय से वंचित करता है, बल्कि उनकी क्षमता, शैक्षिक अवसरों और सम्मान से भी वंचित करता है और उनके शारीरिक और मानसिक विकास पर नकारात्मक प्रभाव डालता है। हम अपने संचालन, आपूर्तिकर्ताओं और ठेकेदारों सहित अपनी संपूर्ण मूल्य श्रृंखला में 15 वर्ष से कम उम्र के बाल श्रम⁸ का फायदा नहीं उठाएंगे, हम इसका फायदा नहीं उठाएंगे, इसमें शामिल नहीं होंगे और इसका बर्दाश्त नहीं करेंगे। हम 18 वर्ष से कम उम्र के युवा श्रमिकों को खतरनाक काम, रात की पाली या ओवरटाइम काम में शामिल नहीं करेंगे, इसमें शामिल नहीं होंगे और इसका बर्दाश्त नहीं करेंगे।
- जबरन श्रम का निषेध: जबरन श्रम वह कार्य है जिसमें किसी श्रमिक को सजा या प्रतिशोध की धमकी के तहत मजबूर किया जाता है, और श्रमिक ने स्वेच्छा से ऐसा नहीं किया है। जबरन श्रम स्वेच्छा से काम करने और स्वतंत्र रूप से अपना काम चुनने के मौलिक मानव अधिकार का उल्लंघन करता है। हम अपने संचालन, आपूर्तिकर्ताओं और ठेकेदारों सहित अपनी संपूर्ण मूल्य श्रृंखला में बंधुआ या कर्ज मजदूरी⁹ का उपयोग नहीं करते हैं। हम आधुनिक गुलामी और मानव तस्करी सहित किसी भी प्रकार के जबरन श्रम का उपयोग नहीं करते हैं, इसमें शामिल नहीं होते हैं या इसे स्वीकार नहीं करते हैं।

⁷ उत्पीड़न वह आचरण है जिसे "भेदभाव के निषेध" में परिभाषित व्यक्तिगत विशेषताओं के आधार पर अशुद्ध या अनुचित माना जाता है।

⁸ उन देशों में जहां कानूनी न्यूनतम कामकाजी आयु 14 वर्ष या उससे अधिक या 16 वर्ष या उससे अधिक है, बाल श्रम के संबंधित घरेलू कानून द्वारा निर्दिष्ट न्यूनतम कामकाजी आयु के तहत बच्चों के श्रम को बाल श्रम के रूप में परिभाषित किया जाता है। हालाँकि, यदि जो उम्र जिस पर बच्चे अनिवार्य शिक्षा पूरी करते हैं, वह कानूनी न्यूनतम कामकाजी उम्र से अधिक है, तो जिस उम्र में वे अनिवार्य शिक्षा पूरी करते हैं उससे कम उम्र के बच्चों का श्रम बाल श्रम के रूप में परिभाषित किया जाता है।

⁹ कर्ज मजदूरी तब होती है जब किसी श्रमिक को अपना या अपने माता-पिता या रिश्तेदारों का कर्ज चुकाने के लिए गुलाम जैसी परिस्थितियों में काम करने के लिए मजबूर किया जाता है।

- ✧ हम कर्मचारियों को उनकी स्वैच्छिक सहमति और रोजगार के दस्तावेजी नियमों और शर्तों के आधार पर नियुक्त करते हैं।
- ✧ हम अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के अंतर्राष्ट्रीय श्रम मापदण्ड के अनुसार कर्मचारियों और नौकरी आवेदकों से भर्ती से संबंधित प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई शुल्क या लागत नहीं लेते हैं।
- ✧ हम अपने कर्मचारियों से सेफ डिपॉजिट, पासपोर्ट, या अन्य पहचान दस्तावेज़ लेकर नहीं रखते हैं¹⁰।
- वेतन और काम के घंटे सहित काम करने की स्थितियाँ: हम वेतन और काम के घंटे सहित काम करने की स्थितियों के संबंध में प्रत्येक देश के लागू कानूनों और विनियमों और कर्मचारियों के साथ समझौतों का अनुपालन करते हैं, जिसमें कानूनों पर आधारित श्रम-प्रबंधन समझौते भी शामिल हैं।
 - ✧ हम कर्मचारियों और श्रमिकों को ऐसा वेतन (जीवनयापन वेतन) देते हैं जो कानूनी न्यूनतम वेतन को पूरा करता है और कर्मचारियों और श्रमिकों और उनके परिवारों के लिए एक सभ्य जीवन जीने के लिए आवश्यक स्तर को ध्यान में रखता है।
 - ✧ हम वेतन कटौती को दंडात्मक उपाय के रूप में उपयोग नहीं करते हैं जो प्रत्येक देश के कानूनों और विनियमों के आधार पर श्रम और प्रबंधन द्वारा सहमत शर्तों और सीमाओं पर आधारित नहीं हैं, और हम ओवरटाइम काम के लिए कानूनों और विनियमों के आधार पर अतिरिक्त मजदूरी का भुगतान करते हैं।
 - ✧ हम प्रत्येक देश के कानूनों और विनियमों द्वारा निर्धारित या कानून के आधार पर श्रम और प्रबंधन द्वारा सहमति के अनुसार काम के घंटों का पालन करेंगे।
 - ✧ हम अधिक काम और लंबे समय तक काम करने को कम करने और खत्म करने के लिए कोशिश करेंगे। हम प्रत्येक देश के कानून द्वारा निर्धारित या कानून के आधार पर श्रम और प्रबंधन द्वारा सहमति के अनुसार छुट्टी देंगे¹¹।
 - ✧ हम कर्मचारियों और श्रमिकों को काम करने की स्थिति के बारे में लिखित रूप (विद्युत चुम्बकीय रिकॉर्ड सहित) में सूचित करेंगे।
- संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक समझौता का अधिकार : हम सुनिश्चित करते हैं कि सभी कर्मचारियों को धमकी या प्रतिशोध के डर के बिना कानूनों के आधार पर अपनी पसंद का श्रमिक संघ बनाने, उसमें शामिल होने, और शामिल नहीं होने की स्वतंत्रता है। हम ऐसे स्वतंत्रता को सन्मान देते हैं।
 - ✧ हम श्रमिक संघों के साथ किसी भी हस्तक्षेप पर रोक लगाते हैं और रोजगार आवेदन, पदोन्नति, बर्खास्तगी या स्थानांतरण निर्णय जैसे पहलुओं के संबंध में श्रमिक संघ संगठन, सदस्यता, या श्रमिक संघ गतिविधि के आधार पर भेदभाव नहीं करते हैं।
 - ✧ सामूहिक समझौता एक स्वैच्छिक प्रक्रिया है जिसमें नियोक्ता और कर्मचारी औद्योगिक संबंधों पर चर्चा और समझौता करते हैं, विशेष रूप से काम करने की स्थिति और नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच संबंधों आदि की व्यवस्था के संबंध में बातचीत करते हैं। हम ट्रेड श्रमिक संघ प्रतिनिधियों और कर्मचारियों द्वारा नामित प्रतिनिधियों के साथ ईमानदार और रचनात्मक बातचीत और समझौत प्रोत्साहित करते हैं। ईमानदारी से

¹⁰ यदि व्यक्तिगत जानकारी असाधारण रूप से सुरक्षित भंडारण के उद्देश्य से रखी जाती है, तो इसे कर्मचारी के वास्तविक अनुरोध और सहमति के आधार पर किसी भी समय कर्मचारियों/श्रमिकों को उपलब्ध कराया जाएगा।

¹¹ जिन देशों/क्षेत्रों में छुट्टी का कानून नहीं है या जिन श्रमिकों पर छुट्टियों के संबंध में स्थानीय कानून लागू नहीं होते हैं, उन्हें प्रति सप्ताह कम से कम एक दिन (24 घंटे) व उस से अधिक छुट्टी दी जाएगी, या 4 सप्ताह में 4 दिन व उस से अधिक छुट्टी दी जाएगी।

समझौता करने के लिए, हम श्रमिक संघ प्रतिनिधियों और कर्मचारियों द्वारा नामित प्रतिनिधियों को सार्थक बातचीत के लिए आवश्यक जानकारी प्रदान करते हैं।

✧ हम आसानी से शिकायत दर्ज करने के कर्मचारियों के अधिकार का सम्मान करते हैं।

- व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा : हम स्वास्थ्य और सुरक्षा कानूनों, विनियमों और उद्योग मापदण्डों का अनुपालन करते हैं जो हमारी व्यावसायिक गतिविधियों पर लागू होते हैं और हमारे कर्मचारियों, श्रमिकों और ठेकेदारों के लिए एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल प्रदान करते हैं। काम से संबंधित दुर्घटनाओं, चोटों और बीमारियों को रोकने के लिए, हम उत्पादन स्थलों पर एक व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रबंधन प्रणाली संचालित करते हैं और व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रदर्शन में लगातार सुधार करने के लिए काम करते हैं।
- स्वदेशी लोग और स्थानीय समुदाय : हम यह सुनिश्चित करते हैं कि पाम आयल और पाल्य/लुगदी सहित हमारे संचालन से जुड़ी कृषि आपूर्ति श्रृंखलाओं में कानूनी रूप से या प्रथागत रूप से स्वदेशी लोगों और स्थानीय समुदायों के स्वामित्व, कब्जे, उपयोग किए गए भूमि, क्षेत्र संसाधन के अधिकारों का सम्मान करते हैं। हम स्वदेशी और स्थानीय समुदायों की सांस्कृतिक विरासत, पारंपरिक ज्ञान और प्रथाओं का भी सम्मान करते हैं।
 - ✧ स्वदेशी लोगों और स्थानीय समुदायों की भूमि, क्षेत्रों और संसाधनों को प्रभावित करने वाली परियोजनाओं के बारे में, उनके स्वयं के प्रतिनिधि निकायों के माध्यम से सद्भावना परामर्श और उनकी स्वतंत्र और पर्याप्त जानकारी के आधार पर सहमति (Free, Prior and Informed Consent; FPIC) का सम्मान करते हैं।
 - ✧ स्वदेशी लोगों और स्थानीय समुदायों को उनकी स्वतंत्र, सूचित, पूर्व सहमति और उचित मुआवजे के समझौते के बिना उनकी भूमि या क्षेत्रों से जबरन स्थानांतरित या बेदखली नहीं किया जाएगा। हम जबरन स्थानांतरण या बेदखली में भाग नहीं लेंगे। हम अपने कार्यों के परिणामस्वरूप स्थानांतरण और पुनर्वास से प्रभावित लोगों के उचित मुआवजे के अधिकार का समर्थन करते हैं।

अनुपूरक प्रावधान

1. यह मानवाधिकार नीति 14 मई, 2024 से लागू होगी।