



# NovaTaste

# Speak up Policy

(Política de denuncias)

**Descripción:** Política de denuncias aplicable a todas las entidades de NovaTaste

**Versión:** 1.0 / Diciembre de 2024

**Preparación:** Head of Legal   **Revisión:** Group CFO   **Aprobación:** Group CEO

## Índice

1.	Introducción y finalidad .....	3
2.	Alcance.....	3
3.	Implementación de la Política .....	3
4.	Principios de Speak up .....	3
4.1.	Obligación de informar y de abstenerse de realizar investigaciones propias .....	3
4.2.	Protección de la identidad del denunciante .....	3
4.3.	Protección contra represalias y acoso.....	4
4.4.	Presunción de inocencia hasta que se demuestre la culpabilidad .....	5
5.	Procedimientos.....	5
5.1.	Mecanismos internos de notificación.....	5
5.2.	Mecanismos de notificación externos.....	5
5.3.	Gestión de informes .....	6
5.3.1.	<i>Notificación de una inquietud relacionada con una mala conducta.....</i>	6
5.3.2.	<i>“Recepción de denuncias” .....</i>	7
5.3.3.	<i>Evaluación de riesgos y clasificación .....</i>	7
5.3.4.	<i>Medidas de apoyo y protección .....</i>	8
5.3.5.	<i>Decisión de realizar una investigación .....</i>	8
5.3.6.	<i>Investigación .....</i>	8
5.3.7.	<i>Recomendación y decisión del Comité de Integridad .....</i>	8
5.3.8.	<i>Cierre del caso .....</i>	9
5.3.9.	<i>Aprendizaje organizacional y otras medidas .....</i>	9
6.	Medidas disciplinarias.....	9
7.	Recursos adicionales.....	9

## 1. Introducción y finalidad

NovaTaste se compromete manejar su negocio con integridad. Por lo tanto, NovaTaste se esfuerza por crear una cultura en la que los empleados, proveedores, contratistas y otras partes interesadas se sientan cómodos cuando denuncian. Las denuncias que se reciben se tratan con seriedad y se gestionan de una manera que proteja a los denunciantes contra cualquier forma de represalia. Identificar las inquietudes relacionadas con conductas indebidas permite a NovaTaste tomar las medidas adecuadas que podrían evitar más conductas similares. Por lo tanto, hablar sin reservas puede limitar los posibles daños financieros y de reputación, así como otros resultados no deseados.

Esta política tiene como objetivo animar y apoyar a las personas que denuncian inquietudes relacionadas con conductas indebidas. Establece así mismo los principios, los procedimientos de notificación, así como el proceso y las responsabilidades para gestionar las denuncias de conducta indebida. Además, esta política también describe las posibles consecuencias en casos de infracción.

## 2. Alcance

Esta política se aplica a todos los empleados, miembros del Comité Ejecutivo (CE), supervisores y miembros de la dirección que trabajen para NovaTaste (Pepper BidCo GmbH y Cumin HoldCo GmbH y todas sus filiales y afiliadas o empresas conjuntas de propiedad mayoritaria en todo el mundo, en lo sucesivo denominadas colectivamente "NovaTaste"). Así mismo, se aplica al personal temporal, como funcionarios, consultores, contratistas, personas que trabajen por su cuenta, trabajadores temporales, trabajadores de agencias, aprendices, voluntarios, becarios y antiguos empleados. Además, abarca a accionistas, proveedores, proveedores de servicios, agentes y socios comerciales. Todo lo que se aplica a los empleados se aplica igualmente a los terceros mencionados. Por lo tanto, los terceros no se mencionan por separado a continuación. Cualquier referencia a "empleado" o "empleados" en la política se entenderá como todas las categorías de empleados, así como terceros mencionados anteriormente.

## 3. Implementación de la Política

Se reconoce explícitamente que esta política puede ir más allá o no seguir estrictamente lo que exige la legislación local. Si esta política proporciona una mejor protección a los denunciantes, prevalecerán las disposiciones de NovaTaste correspondientes. Para cualquier otro conflicto entre esta política y la legislación local, prevalecerá la legislación local.

Sin embargo, tenga en cuenta que los mecanismos de notificación Speak up no pueden usarse para quejas generales sobre salarios u otros temas relacionados con Recursos Humanos (RR. HH.), ni para indicar insatisfacción con el equipo de oficina o similares. Para estos casos, comuníquese con el departamento de RR. HH. local o con su gerente directo. Cualquier reclamación de este tipo se eliminará y no se realizarán más investigaciones.

## 4. Principios de Speak up

### 4.1. Obligación de informar y de abstenerse de realizar investigaciones propias

La reputación de integridad de NovaTaste depende de la acción de sus empleados. Por lo tanto, se recuerda a los empleados que pueden informar de cualquier inquietud relacionada con una mala conducta sin temer represalias de ningún tipo. Los empleados no deben iniciar ninguna investigación por su cuenta.

### 4.2. Protección de la identidad del denunciante

NovaTaste exhorta a todos los empleados a identificarse cuando informan de una inquietud o proporcionan información. Los denunciantes pueden informar de forma anónima sin revelar su identidad a través del mecanismo Speak up (herramienta de denuncia Speak Up de NovaTaste). Sin embargo, deben ser conscientes de que el tratamiento adecuado de un informe o una investigación es más difícil,

y a veces incluso imposible, si no se conoce la identidad del empleado que informa. El mecanismo Speak up sigue permitiendo la comunicación bidireccional y anónima, incluso si un denunciante opta por no revelar su identidad.

Si el denunciante revela su identidad, la persona que recibe la denuncia no anónima seguirá tratando su identidad como estrictamente confidencial. La identidad del denunciante y la información proporcionada por él solo se compartirán con otras personas siempre y cuando dichas personas tengan la necesidad absoluta de conocerlas.

Es posible que en ciertas circunstancias sea necesario divulgar la información. En estos casos, se informará al denunciante sobre la necesidad de dicha divulgación. Estas circunstancias pueden incluir, entre otras, las siguientes situaciones:

- a) Cuando NovaTaste tenga la obligación legal de revelar la información proporcionada por un denunciante;
- b) Cuando la información se proporcione de forma estrictamente confidencial a profesionales en cuestiones legales o de auditoría con el fin de obtener asesoría profesional;
- c) Cuando la información se proporcione a las autoridades gubernamentales con el fin de llevar a cabo una investigación penal.

Además, se puede revelar información e informar al denunciante si la información ya no es secreta porque ya es de dominio público. Si NovaTaste se enfrenta a una situación no cubierta por lo anterior, y cuando sea necesario revelar una identidad, la divulgación, en la medida en que sea legalmente posible, se discutirá primero con el denunciante.

#### 4.3. Protección contra represalias y acoso

Todos los empleados están protegidos contra cualquier forma de represalia (o daño profesional) por informar sus inquietudes sobre infracciones, si dichas denuncias se hacen de buena fe. Por consiguiente, si se plantea una inquietud real, el denunciante estará protegido si se demuestra que es verdadera. Las medidas que se tomen como represalias por una denuncia justificada no son legalmente válidas, en particular las siguientes medidas:

- 1) Suspensión, rescisión o acción similar;
- 2) No renovación o rescisión prematura de un contrato de trabajo a plazo fijo;
- 3) Reducción o negación de una promoción;
- 4) Traspaso de funciones, cambio de lugar de trabajo, reducción salarial, cambio de horario de trabajo;
- 5) Negar la participación en cursos de capacitación continua;
- 6) Evaluación negativa del Desempeño o emisión de una mala referencia;
- 7) Medidas disciplinarias, represalias u otras sanciones, incluidas sanciones financieras;
- 8) Rescisión anticipada o cancelación de un contrato de bienes o servicios;
- 9) Retirar una licencia o permiso;
- 10) Coacción, intimidación, acoso o exclusión;
- 11) Discriminación, tratamiento desfavorable o desigual;
- 12) Negarse a convertir un contrato de trabajo a plazo fijo en un contrato de trabajo permanente en los casos en los que un empleado tenía derecho a esperar que se le ofreciera un contrato de trabajo permanente;
- 13) Daños, incluidos daños a la reputación, especialmente en las redes sociales o que causen pérdidas financieras, incluida la pérdida de pedidos o ingresos;
- 14) Incluir al denunciante en una lista negra con base en un contrato informal o formal del sector o específico de la industria con la consecuencia de que el denunciante ya no encuentre empleo en dicho sector o industria;
- 15) Tratamiento psiquiátrico u otro tipo de tratamiento médico.

Sin embargo, NovaTaste no tolerará alegatos frívolos, engañosos, maliciosos ni cualquier otro uso indebido de esta política. Por lo tanto, si un informe se realiza de mala fe (es decir, con la intención de

perjudicar al acusado), el denunciante no se considerará un denunciante y no estará protegido en virtud de esta política. Cualquier acto de este tipo se considera un incumplimiento grave del Código de conducta y se tomarán medidas disciplinarias.

#### 4.4. Presunción de inocencia hasta que se demuestre la culpabilidad

Las acusaciones falsas pueden dañar la reputación del acusado. Por lo tanto, la identidad del acusado está protegida tanto como la identidad del denunciante. Solo se comparte cuando es absolutamente necesario.

## 5. Procedimientos

### 5.1. Mecanismos internos de notificación

Los denunciantes deben usar mecanismos internos de notificación en los casos en los que la conducta indebida pueda abordarse internamente de forma efectiva. Los denunciantes que deseen informar de una inquietud relacionada con una mala conducta pueden optar por informar directamente a través del mecanismo Speak up de NovaTaste, gestionado por el Responsable de Cumplimiento Global, o a través de los canales de notificación locales, es decir, por correo electrónico, teléfono, correo postal o en persona a un gerente de línea.

Si un denunciante desea informar directamente a través del mecanismo Speak up, de forma anónima o no, puede hacerlo a través de la página web, la aplicación móvil específica (para iOS y Android) o llamando a un servicio de respuesta interactiva por voz (IVR) específico y dejando un mensaje (consulte el Apéndice A para obtener más información). Estos tres canales de notificación están disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.

Los denunciantes deben incluir siempre el “quién, qué, dónde, cuándo, cómo y por qué” al informar de una inquietud relacionada con una conducta indebida, así como cualquier otra información que pueda permitir a NovaTaste tratar o investigar mejor el asunto. Los denunciantes tienen la posibilidad de informar en cualquier idioma que deseen (más de 75 idiomas disponibles). Cualquier respuesta del Responsable de Cumplimiento Global o de cualquier investigador se realizará en el mismo idioma en el que se realizó el informe.

Los informes internos se dividen en dos ramas: INTERNO y EXTERNO.

- INTERNO es para todos los empleados (incluye trabajadores de activos industriales), Miembros del Consejo, accionistas, supervisores y miembros de la dirección que trabajen para NovaTaste o para sus subsidiarias y filiales o empresas conjuntas de propiedad mayoritaria en todo el mundo; Además, abarca a aprendices, voluntarios, becarios y antiguos empleados.
- EXTERNO es para consultores, contratistas, autónomos, trabajadores ocasionales y trabajadores de agencias. Además de ~~entre~~ proveedores, prestadores de servicios, agentes y socios comerciales.

Si lo desea, puede obtener información sobre cualquier novedad y actualización de su informe a través de una notificación automatizada por parte del sistema Speak up, si ingresa su dirección de correo electrónico en el campo correspondiente. Esta dirección es solo para notificaciones del sistema, pero no está disponible para el Responsable de Cumplimiento Global ni para ningún miembro del Comité de Integridad ni para ningún investigador, a menos que proporcione sus datos de contacto en su informe.

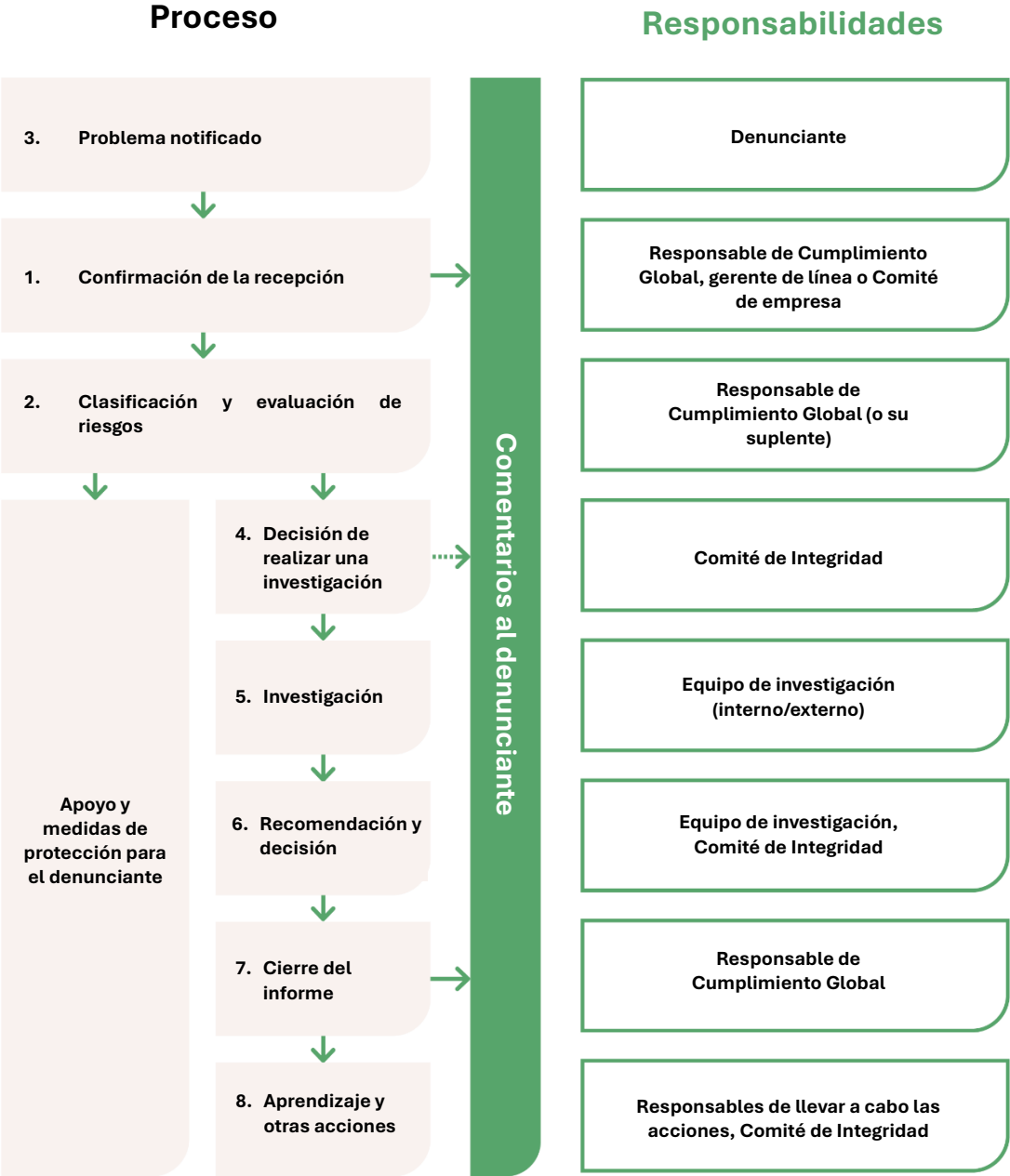
### 5.2. Mecanismos de notificación externos

Se exhorta encarecidamente a todos los denunciantes que primero presenten su denuncia internamente. Sin embargo, NovaTaste declara y reconoce que esto no limita el derecho de los empleados a presentar una denuncia externa a una autoridad competente relevante. Dicho informe normalmente estará relacionado con la conducta de los empleados de NovaTaste, pero en ocasiones puede estar relacionado con la conducta de un tercero, como un cliente, proveedor o proveedor de servicios. Puede encontrar una lista de autoridades locales competentes en los apéndices específicos

de cada país de esta política. La legislación de determinados países puede exigir la presentación de informes externos. En todos los casos, se exhorta a los denunciantes que antes de realizar una denuncia externa, soliciten la asesoría del Responsable de Cumplimiento Global, en su calidad de responsable de la política y como responsable del proceso Speak Up.

### 5.3. Gestión de informes

A continuación, se describe cada uno de los pasos que se tomarán en la gestión de los informes de inquietudes relacionadas con la mala conducta.



#### 5.3.1. Notificación de una inquietud relacionada con una mala conducta

Para el mecanismo de denuncia interna, los denunciantes deben informar su inquietud sobre una conducta indebida a través del mecanismo Speak up (es decir, Web, aplicación, línea directa) o a través de un canal de notificación local (es decir, correo electrónico, teléfono) o en persona a un gerente de línea, al comité de empresa (si está establecido) o al Responsable de Cumplimiento Global.

### 5.3.2. “Recepción de denuncias”

El Responsable de Cumplimiento Global recibe la denuncia a través del mecanismo Speak up, o el superior inmediato, el comité de empresa (si está establecido y/o RH) o el Responsable de Cumplimiento Global recibe la denuncia por correo electrónico, teléfono, correo postal o en persona. Si alguien más recibe una denuncia, la remitirá al Responsable de Cumplimiento Global (directamente o a través del mecanismo Speak up), quien informará al denunciante en consecuencia. El denunciante recibirá un acuse de recibo a través del mecanismo Speak up (si el informe no es anónimo), del superior inmediato, del comité de empresa o del Responsable de Cumplimiento Global en el plazo de una semana (siete días). Si la denuncia se realiza a través del canal de denuncia local (es decir, al superior directo o al comité de empresa o al Responsable de Cumplimiento Global), el comité de empresa/superior directo/Responsable de Cumplimiento Global está obligado a presentar una denuncia a través del mecanismo Speak up en nombre del denunciante e informar al denunciante en consecuencia.

### 5.3.3. Evaluación de riesgos y clasificación

El Responsable de Cumplimiento Global o su suplente evaluará inicialmente el informe de una inquietud relacionada con la mala conducta con fines de categorización, acción preliminar, priorización y asignación para su posterior tratamiento (es decir, considerando la probabilidad de la presunta mala conducta y su posible impacto, por ejemplo, riesgos para la salud física, riesgos para la salud mental, riesgos legales, etc.).

El Responsable de Cumplimiento Global o su suplente evaluará el riesgo de perjuicios/represalias contra el denunciante y otras partes relevantes. El Responsable de Cumplimiento Global también identificará estrategias para evitar cualquier perjuicio para el denunciante y otras partes interesadas relevantes. Estas estrategias serán proporcionales al riesgo identificado. Las posibles medidas preventivas pueden incluir, entre otras:

- i. cambiar el lugar de trabajo o los acuerdos de notificación;
- ii. proporcionar apoyo durante todo el proceso, incluida la comunicación periódica, prestando especial atención a las personas vulnerables (por ejemplo, las personas afectadas por el acoso [sexual] o la discriminación);
- iii. advertir al sujeto de la denuncia o a las partes interesadas de que una conducta perjudicial o un incumplimiento de la confidencialidad pueden constituir un delito disciplinario;
- iv. animar y tranquilizar al denunciante sobre la importancia de informar de inquietudes relacionadas con la mala conducta; y
- v. proteger los intereses del denunciante siempre que sea posible.

Es posible que sea necesario aplicar medidas correctivas si se está produciendo o se ha producido un perjuicio. Las posibles medidas correctivas pueden ser, entre otras:

- el restablecimiento del denunciante en el mismo puesto o en uno equivalente, con igualdad de salario, responsabilidades, puesto de trabajo y reputación;
- garantizar un acceso justo a la promoción, capacitación, oportunidades, beneficios y derechos; y
- retirar un litigio.

En casos de alto riesgo, el Responsable de Cumplimiento Global puede considerar la participación de otras áreas como Recursos Humanos (RR. HH.) o Auditoría Interna, para proporcionar supervisión interfuncional.

Si las acusaciones se consideran frívolas, engañosas o maliciosas, el proceso Speak Up concluye. La persona que haya presentado una denuncia puede estar sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo con la Política disciplinaria de NovaTastes.

La clasificación y las evaluaciones de riesgos se realizarán en un plazo aproximado de dos (2) semanas después del reconocimiento. Se informará al denunciante a menos que se pongan en peligro las investigaciones internas o los derechos de las personas involucradas.

#### *5.3.4. Medidas de apoyo y protección*

Dependiendo de la evaluación de riesgos, se pueden implementar diferentes estrategias de protección y apoyo. Es posible que sea necesario coordinarse con RR. HH. o bufetes de abogados externos.

El Comité Ejecutivo (CE) es responsable de garantizar el apoyo y la protección, mientras que el Responsable de Cumplimiento Global tiene a su cargo la implementación de las medidas de apoyo y de protección.

Se proporcionarán medidas de apoyo y protección después de la clasificación y la evaluación de riesgos, durante toda la investigación e incluso después del cierre del caso.

#### *5.3.5. Decisión de realizar una investigación*

Dependiendo del resultado de la clasificación y la evaluación inicial de riesgos, que tendrá en cuenta la naturaleza del caso, el Comité de Integridad tomará la decisión de realizar o no una investigación. El Responsable de Cumplimiento Global informará al Comité de Integridad sobre todos los casos y lo consultará. El Comité de Integridad elegirá un equipo de investigación imparcial y debidamente calificado que puede incluir consultores externos que se requieran por su independencia o experiencia. El Responsable de Cumplimiento Global también puede delegar la investigación a otras funciones relevantes dentro del Grupo según corresponda (por ejemplo, Auditoría Interna).

La decisión de investigar y la participación del equipo de investigación deben tomarse en un plazo aproximado de tres semanas tras el acuse de recibo. Se informará al denunciante sobre la decisión de investigar, a menos que se pongan en peligro las investigaciones internas o los derechos de las personas involucradas.

#### *5.3.6. Investigación*

El equipo de investigación llevará a cabo la investigación sin sesgos. El acusado tendrá derecho a responder y tendrá la oportunidad de ser asistido por un representante de un comité de empresa (si corresponde).

Cada investigación deberá estar respaldada por un plan. El proceso de investigación incluye la recopilación de datos y entrevistas realizadas por investigadores debidamente calificados. Durante la investigación, el equipo de investigación actualizará regularmente al Comité de Integridad sobre el progreso.

La investigación puede tardar hasta tres meses después del acuse de recibo. En algunos casos, la investigación puede tardar hasta seis meses si es necesario.

#### *5.3.7. Recomendación y decisión del Comité de Integridad*

Una vez recopilada toda la información relevante, el equipo de investigación decidirá si la evidencia respalda o no los alegatos de mala conducta. El equipo de investigación emitirá los hallazgos, proporcionará recomendaciones y documentará la investigación realizada.

Si la evidencia respalda los alegatos de mala conducta, los hallazgos se presentarán ante el Comité de Integridad compuesto por el departamento Jurídico, de RR. HH. y Auditoría Interna, el director de Finanzas, director ejecutivo y consejero de empresa elegido (si procede) y, si es necesario en un caso específico, otras partes relevantes. El Comité de Integridad evaluará las recomendaciones y decidirá sobre las medidas disciplinarias y correctivas recomendadas a la dirección responsable.

A continuación, dentro de los tres meses posteriores al acuse de recibo, se informará al denunciante sobre la conclusión de la investigación y la decisión del Comité de Integridad si se toman medidas, a menos que se pongan en peligro las investigaciones internas o los derechos de las personas involucradas.



### 5.3.8. Cierre del caso

El Responsable de Cumplimiento Global revisará el caso para asegurarse de que se salvaguarda toda la información y documentación necesarias, incluidas las decisiones del Comité de Integridad y la fecha en la que el Comité de Integridad toma la decisión de cerrar el caso y qué acción se ha tomado o se planea tomar.

El caso se cerrará aproximadamente entre tres y cuatro meses después del acuse de recibo.

### 5.3.9. Aprendizaje organizacional y otras medidas

Después de cerrar el caso, se aplican medidas disciplinarias o correctivas. El Comité de Integridad decidirá quién es la persona responsable y supervisará la implementación de estas medidas. A continuación, el Director de RH ~~Finanzas~~ supervisará las medidas correctivas. Para conocer las medidas disciplinarias, consulte el siguiente capítulo.

## 6. Medidas disciplinarias

Una vez que se hayan completado las investigaciones internas y en caso de que se haya descubierto que el acusado ha cometido una conducta indebida, se deben tomar las medidas disciplinarias o sanciones adecuadas, teniendo en cuenta los principios de igualdad de trato y proporcionalidad y las disposiciones de la legislación laboral.

Dependiendo de la gravedad de la conducta indebida, se pueden imponer diferentes tipos de medidas disciplinarias de acuerdo con la legislación laboral.

Además, cualquier persona implicada en represalias puede enfrentarse a consecuencias potencialmente externas en virtud de la legislación o las normas aplicables.

## 7. Recursos adicionales

NovaTaste se asegurará de que todos los nuevos empleados reciban una introducción a la política Speak up de NovaTaste y proporcionará capacitación para actualizar periódicamente a todos los empleados.

Si tienen alguna pregunta sobre esta política, el proceso Speak up o la denuncia de irregularidades en general, los empleados pueden ponerse en contacto con el responsable de Cumplimiento Global en su calidad de responsable de la política y la persona a cargo del proceso Speak up.

## Apéndice A

### Canales de denuncia Speak up

#### (1) Mediante la Web

Vaya a [https://novataste.com/en/Speak\\_up](https://novataste.com/en/Speak_up) y siga las instrucciones de nuestro sitio web.

#### (2) A través de la aplicación móvil (iOS y Android)

- a) Descargue la aplicación Speak up desde su tienda de aplicaciones preferida en su dispositivo móvil. Busque “Speak up | Listen for a change” de People Intouch o use el código QR
- b) Elija su NIP
- c) Conéctese a través del código de compañía NovaTaste: **122445**



#### (3) Mediante llamada telefónica

- a) Busque el número de su país en la siguiente lista (Apéndice B) y marque el número.
- b) El aviso telefónico le pedirá el código de la compañía que desea informar. Ingrese el código: **122445**.
- c) Después de ingresar el código de empresa, se le pedirá que seleccione un idioma. Siga las instrucciones correspondientes.
- d) Deje su mensaje/informe
- e) Su mensaje se traducirá o transcribirá y se enviará al Responsable de Cumplimiento Global a través del sistema Speak up.

Si no puede llamar desde un teléfono móvil o el reconocimiento de números de su teléfono no funciona o no se reconoce, use la opción de notificación a través de la Web en (1) para informar de su inquietud.

## Apéndice B. Números de teléfono por país en orden alfabético

País	Teléfono de contacto	Instrucciones telefónicas
Albania	0035545301801	Número: +355 4 530 1801 Llamada con tarifa local
Argelia	00213983299338	Número: +213 983 29 93 38 Llamada con tarifa local
Angola	00244226425610	Número: +244 226 425 610 Llamada con tarifa local
Anguila	18334222005	Teléfono gratuito: 1833 422 2005
Antigua y Barbuda	18334222006	Teléfono gratuito: 1833 422 2006
Argentina	00541120397280	Número: +54 11 2039 7280 Llamada con tarifa local
Australia	0061282846262	Número: +61 2 8284 6262 Llamada con tarifa local
Austria	0800909683	Teléfono gratuito: 0800 909 683
Bahamas	18334222007	Teléfono gratuito: 1833 422 2007
Baréin	0097316501936	Número: +973 1650 1936
Bangladés	008809610998462	Teléfono gratuito: +880 (0) 9610 998462
Barbados	0012466239631	Número: +1 (246) 623 9631 Llamada con tarifa local
Bielorrusia	882004910089	Teléfono gratuito: 8 820 0491 0089
Bélgica	080089326	Teléfono gratuito: 0800 89 326
Belice	18000130076	Teléfono gratuito: 1800 0130 076
Benín	0022920900380	Número: +229 20 90 0380 Llamada con tarifa local
Bermudas	18334222008	Teléfono gratuito: 1833 422 2008
Bután	009752379003	Teléfono gratuito: +975 2 379 003
Estado Plurinacional de Bolivia	800105122	Teléfono gratuito: 800 105 122
Bosnia y Herzegovina	0038770330093	Número: +387 70 330 093 Llamada con tarifa local
Botsuana	8007861103	Teléfono gratuito: 800 786 1103
Brasil	00551147008838	Número: +55 (11) 4700 8838 Llamada con tarifa local
Brunéi Darusalam	8014657	Teléfono gratuito: 801 4657
Bulgaria	8002100645	Teléfono gratuito: 800 210 0645
Burkina Faso	0022625300982	Número: +226 25 30 09 82 Llamada con tarifa local
Camboya	1800209867	Teléfono gratuito: 1800 209 867
Camerún	00237657103112	Teléfono gratuito: +237 6 57 10 31 12
Canadá	0015143950496	Número: +1 (514) 395 0496 Llamada con tarifa local
Islas Caimán	0013457695580	Número: +1 (345) 769 5580 Llamada con tarifa local
Chile	0056224835917	Número: +56 22 483 5917 Llamada con tarifa local
China	4001201842	Número nacional sin restricción de proveedores: 400 120 1842 Llamada con tarifa local.
China	108008522221	Teléfono gratuito (a través de China United Network): 1080 0852 2221
China	108001523042	Teléfono gratuito (a través de China Telecom): 1080 0152 3042
Colombia	00576012421247	Número: +57 601 242 1247 Llamada con tarifa local
Costa Rica	0050640360350	Número: +506 4036 0350 Llamada con tarifa local
Costa de Marfil	002250566770918	Teléfono gratuito: +225 05 66 77 0918
Croacia	08007745	Teléfono gratuito: 0800 7745
Chipre	80091142	Teléfono gratuito: 800 91142

República Checa	800050833	Teléfono gratuito: 800 050 833
Dinamarca	004543310961	Número: +45 43 31 09 61 Llamada con tarifa local
Dominica	18334221998	Teléfono gratuito: 1833 422 1998
República Dominicana	0018299471996	Número: +1 (829) 947 1996 Llamada con tarifa local
Ecuador	1800001432	Teléfono gratuito: 1800 001 432
Egipto	08000000083	Teléfono gratuito: 0800 000 0083
El Salvador	0050322304752	Número: +503 2230 4752 Llamada con tarifa local
Estonia	003726093008	Número: +372 609 3008 Llamada con tarifa local
Etiopía	800861919	Teléfono gratuito: 800 86 1919
Fiyi	008002650	Teléfono gratuito: 008 002 650
Finlandia	0800392912	Teléfono gratuito: 0800 392 912
Francia	0805543753	Teléfono gratuito: 080 554 3753
Guayana Francesa	0800991448	Teléfono gratuito: 0800 99 1448
Polinesia Francesa	0800914886	Teléfono gratuito: 0800 91 4886
Georgia	1800008013	Teléfono gratuito: 1800 008 013
Alemania	08001818952	Teléfono gratuito: 0800 1818 952
Ghana	00233596993553	Número: +233 59 699 3553 Llamada con tarifa local
Grecia	0080044145924	Teléfono gratuito: 0080 0441 45924 Solo se puede conectar a través de la conexión móvil de Cosmote y de la línea fija de OTE
Granada	0014732300333	Número: +1 (473) 230 0333 Llamada con tarifa local
Guam	18338096777	Teléfono gratuito: 1833 809 6777
Guatemala	0050223028459	Número: +502 2302 8459 Llamada con tarifa local
Honduras	80027916139	Teléfono gratuito: 800 2791 6139
Hong Kong	0085230194193	Número: +852 3019 4193 Llamada con tarifa local
Hungría	0680984589	Teléfono gratuito: 06 809 845 89
Islandia	003544150349	Número: +354 415 0349 Llamada con tarifa local
India	0008000503159	Teléfono gratuito: 0008 0005 03159
Indonesia	00622180630074	Número: +62 21 8063 0074 Llamada con tarifa local
Irlanda	1800800636	Teléfono gratuito: 1800 800 636
Israel	0097233741225	Número: +972 3374 1225 Llamada con tarifa local
Italia	800147694	Teléfono gratuito: 800 147 694
Jamaica	0018766779125	Número: +1 (876) 677 9125 Llamada con tarifa local
Japón	0081366270734	Número: +81 3 6627 0734 Llamada con tarifa local
Jordania	080023801	Teléfono gratuito: 0800 23801 Sin acceso móvil
Kazajistán	007877273574582	Número: (+7) 877 2735 74582 Llamada con tarifa local; sin acceso móvil
Kenia	00254207650957	Número: +254 20 765 0957 Llamada con tarifa local
República de Corea	0082237005146	Número: +82 2 3700 5146 Llamada con tarifa local
Kuwait	0096522055730	Teléfono gratuito: +965 2205 5730
Letonia	80005929	Teléfono gratuito: 800 05929
Líbano	8338160913	Teléfono gratuito: marque primero 01-426-801 y después 833 816 0913
Lituania	880030366	Teléfono gratuito: 8800 30366
Luxemburgo	003523420808982	Número: +352 342 080 8982 Llamada con tarifa local

Malasia	0060377243136	Número: +60 3 7724 3136 Llamada con tarifa local
Malta	80065144	Teléfono gratuito: 8006 5144
Martinica	0800901651	Teléfono gratuito: 0800 90 1651
Mauricio	0023052970999	Número: +230 5 297 0999 Llamada con tarifa local
México	00525547806198	Número: +52 55 4780 6198 Llamada con tarifa local
República de Moldavia	080060016	Teléfono gratuito: 080 060 016
Marruecos	00212530144108	Número: +212 5 30 14 41 08 Llamada con tarifa local
Birmania	08008008062	Teléfono gratuito: 0800 800 8062
Namibia	00264833800103	Teléfono gratuito: +264 83 380 0103
Nepal	18000010186	Teléfono gratuito: 1800 001 0186
Países Bajos	0031107007503	Número: +31 10 700 75 03 Llamada con tarifa local
Nueva Zelanda	006499135892	Número: +64 9 913 5892 Llamada con tarifa local
Nicaragua	0050575137610	Número: +505 7513 7610 Llamada con tarifa local
Nigeria	07080601221	Teléfono gratuito: 070 8060 1221
Macedonia del Norte	0038925513216	Número: +389 2551 3216 Llamada con tarifa local
Noruega	004724140601	Número: +47 24 14 06 01 Llamada con tarifa local
Omán	80074161	Teléfono gratuito: 8007 4161
Pakistán	0080090044437	Teléfono gratuito: 0080 0900 44437
Panamá	005073084480	Número: +507 308 4480 Llamada con tarifa local
Papúa Nueva Guinea	000861322	Teléfono gratuito: 0008 61322
Paraguay	0098004410266	Teléfono gratuito: 0098 0044 10266 Sin acceso móvil
Perú	080074535	Teléfono gratuito: 0800 74535
Filipinas	180083948474	Teléfono gratuito: 1800 8394 8474 Solo se puede conectar mediante un dispositivo Globe Telecom
Polonia	800012953	Teléfono gratuito: 800012953
Portugal	800831302	Teléfono gratuito: 800 831 302
Puerto Rico	0017872007305	Número: +1 (787) 200 7305 Llamada con tarifa local
Catar	00800101094	Teléfono gratuito: 00800 101 094
Reunión	1800916980	Teléfono gratuito: 1800 916 980
Rumania	0800400653	Teléfono gratuito: 0800 400 653
Federación de Rusia	88001006994	Teléfono gratuito: 8 (800) 100 69 94
Arabia Saudita	8008501433	Teléfono gratuito: 800 850 1433
Serbia	0038110520043	Número: +381 10 520 043 Llamada con tarifa local
Seychelles	800131	Teléfono gratuito: 800 131
Singapur	006564037051	Número: +65 6403 7051 Llamada con tarifa local
Eslovaquia	0800113418	Teléfono gratuito: 0800 113 418
Eslovenia	080083115	Teléfono gratuito: 0800 83115
Sudáfrica	0027214277937	Número: +27 (21) 427 7937 Llamada con tarifa local
España	0034900031156	Número: +34 900 031 156 Llamada con tarifa local
Sri Lanka	0094720910370	Número: +94 (72) 091 0370 Llamada con tarifa local
Sudán	00249156559883	Teléfono gratuito: +249 15 655 9883
Surinam	8338160919	Teléfono gratuito: 833 816 0919
Suecia	0201604703	Teléfono gratuito: 020 160 4703
Suiza	0800005691	Teléfono gratuito: 080 000 5691

Taiwán, provincia de China	00886277438912	Número: +886 2 7743 8912 Llamada con tarifa local
República Unida de Tanzania	0800111020	Teléfono gratuito: 0800 11 1020
Tailandia	006628449693	Número: +66 2 844 9693 Llamada con tarifa local
Trinidad y Tobago	0018682241869	Número: +1 (868) 224 1869 Llamada con tarifa local
Túnez	0021631300338	mero: +216 31 300 338 Llamada con tarifa local
Turquía	00800448828602	Teléfono gratuito: 0080 04488 28602
Islas Turcas y Caicos	18334621355	Teléfono gratuito: 1833 462 1355
Uganda	00256414238162	Número: +256 41 423 8162 Llamada con tarifa local
Ucrania	0800801205	Teléfono gratuito: 0800 801 205
Emiratos Árabes Unidos	80004440408	Teléfono gratuito: 800 0444 0408
Reino Unido	08000224118	Teléfono gratuito: 080 0022 4118
Estados Unidos de América	0016692887154	Número: +1 (669) 288 7154 Llamada con tarifa local
Uruguay	000415985762	Teléfono gratuito: 0004 1598 5762
República Bolivariana de Venezuela	00582123357722	Número: +58 212 335 7722 Llamada con tarifa local
Vietnam	008419003271	Número: +84 1900 3271 Llamada con tarifa local
Islas Vírgenes Británicas	18334621356	Teléfono gratuito: 1833 462 1356
Islas Vírgenes (EE.UU.)	18337246398	Teléfono gratuito: 1833 724 6398
Zimbabue	002638677422010	Teléfono gratuito: +263 867 742 2010

Historial de modificaciones de este documento