

Speak Up Beleid

Speak Up Beleid

Samenvatting beleidsverklaring

De Glanbia plc groep ("Glanbia") is een wereldwijd bedrijf dat opereert in verschillende culturen en zakelijke omgevingen. We zijn toegewijd om zaken te doen met respect voor de wet en voor onze waarden. We bevorderen een open en transparante cultuur met de hoogste ethische normen van eerlijkheid, integriteit en verantwoordelijkheid.

We begrijpen dat het niet altijd gemakkelijk is om zorgen over wangedrag kenbaar te maken, maar we moedigen alle 'medewerkers' van Glanbia (zie hoofdstuk 2) aan om zich "uit te spreken" ("Speak-Up") en elke situatie te melden waarin zij redelijkerwijs van mening zijn dat er sprake is van een schending of potentiële schending van ons beleid, onze Gedragscode of de wet, wat zou kunnen neerkomen op wangedrag, illegale praktijken en/of onethisch gedrag.

Elke werknemer of andere medewerker die besluit zich uit te spreken (Speak-Up) zal worden beschermd en, voor zover mogelijk, zal elke aan de orde gestelde kwestie vertrouwelijk, tactvol en passend worden behandeld, zoals in dit beleid is uiteengezet.

Specifiek moet een zorg of melding betrekking hebben op vermoedelijk wangedrag of verkeerde handelingen op het werk, zoals (zie ook punt 4):

- Schending van onze Gedragscode;
- Het plegen van een strafbaar feit (waaronder omkoping en corruptie, fraude of misbruik van eigendommen, middelen of gelden van Glanbia);
- Niet-nakoming van een wettelijke verplichting, waaronder schending van mededingingswetten en -regels;
- Handel met voorkennis;
- Twijfelachtige boekhoudpraktijken en/of niet-naleving van het beleid van Glanbia inzake verslaglegging of van de IFRS;
- Belangenverstrengeling;
- Milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties;
- Inbreuken op de informatiebeveiliging; en
- Ander onethisch gedrag, waaronder intimidatie, pesten of discriminatie.

De locatie van de betreffende misstand is niet van belang en mag u er niet van weerhouden er melding van te maken (zie paragraaf 7).

Wanneer ernstige niet-naleving van onze Code wordt gemeld of anderszins wordt vermoed, zullen stappen worden ondernomen om de situatie te onderzoeken en zo nodig te verhelpen, met inbegrip van disciplinaire maatregelen (zie secties 10 en 11).

Het is belangrijk op te merken dat het Speak-Up-beleid geen betrekking heeft op algemene werkgerelateerde klachten. Klachten die betrekking hebben op uw arbeidsvoorwaarden of persoonlijke omstandigheden op de werkplek, zoals overwerk, promoties en dergelijke, moeten worden voorgelegd aan uw HR-manager.

Wij raden alle "medewerkers" aan dit beleid zorgvuldig te lezen. Mocht u vragen hebben over dit beleid, dan kunt u met uw vraag terecht bij een van de personeelsleden die in sectie 7 worden genoemd.

Algemene beleidsverklaring – Onze verplichting:

Glanbia is een wereldwijd bedrijf dat opereert in verschillende culturen en zakelijke omgevingen. We zijn toegewijd om zaken te doen met respect voor de wet en voor onze waarden. We bevorderen een open en transparante cultuur met de hoogste ethische normen van eerlijkheid, integriteit en verantwoordelijkheid.

Wij begrijpen dat het niet altijd gemakkelijk is om zorgen over wangedrag kenbaar te maken, maar wij moedigen onze werknemers en andere medewerkers aan om “zich uit te spreken” en elke situatie te melden waarin zij redelijkerwijs van mening zijn dat er sprake is van een schending of potentiële schending van ons beleid, onze gedragscode of de wet, wat zou kunnen neerkomen op wangedrag, illegale praktijken en/of onethisch gedrag. Elke werknemer of andere medewerker die besluit om zich uit te spreken zal worden beschermd en, voor zover mogelijk, zal elke aan de orde gestelde kwestie op vertrouwelijke, gevoelige en passende wijze worden behandeld, zoals in dit beleid is uiteengezet.

1. Doel

Van klokkenluiden is sprake wanneer een medewerker een probleem aan de orde stelt of informatie openbaar maakt over misstanden, illegale praktijken en/of onethisch gedrag, waarvan hij of zij op het werk of in een werkgerelateerde context kennis heeft gekregen.

Wij waarderen de hulp van medewerkers die oprechte zorgen uiten over zaken die betrekking hebben op feitelijke of potentiële misstanden. Zorgen uiten is voor ons van essentieel belang om onze reputatie, ons succes en ons vermogen om zowel nu als in de toekomst te opereren in stand te houden. Als een kwestie eerst intern aan de orde wordt gesteld en in behandeling wordt genomen, wordt de schade die anders zou kunnen ontstaan waarschijnlijk beperkt. Het melden van problemen kan ook verdere misstanden opsporen en mogelijk voorkomen.

De doelstellingen van dit beleid zijn:

1. het aanmoedigen van het zo snel mogelijk melden van vermoedelijke misstanden in de wetenschap dat meldingen serieus worden genomen en zo nodig worden onderzocht;
2. richtlijnen te geven over hoe u die zorgen kunt uiten en hoe die zorgen op een duidelijke, formele en veilige manier zullen worden behandeld; en
3. om u ervan te verzekeren dat oprechte zorgen kunnen en moeten worden geuit, zelfs als ze verkeerd blijken te zijn, zonder angst voor strafmaatregelen.

Glanbia tolereert geen pesterijen of represailles tegen personen die advies vragen, een oprechte bezorgdheid uiten of een inbreuk of vermoedelijke inbreuk melden.

2. Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op alle ‘medewerkers’ van Glanbia, met inbegrip van alle werknemers, directeurs of functionarissen van volledige dochterondernemingen of in joint ventures of geassocieerde activiteiten van Glanbia, evenals op alle andere medewerkers, waaronder onafhankelijke contractanten, consultants, stagiairs, uitzendkrachten, stagiairs, aandeelhouders, vrijwilligers, potentiële werknemers die betrokken zijn bij het wervingsproces of contractonderhandelingen, en ex-werknemers. Alle medewerkers moeten in overeenstemming met dit beleid handelen wanneer zij namens of in onze naam voor Glanbia-bedrijven werken aan zakelijke activiteiten, met inbegrip van het leveren van uitbestede diensten.

Schending van dit beleid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag. Van gecontracteerd personeel dat dit beleid niet naleeft, kan het contract worden beëindigd of niet verlengd, of kunnen andere passende maatregelen worden genomen.

3. Status van het beleid

Medewerkers moeten er rekening mee houden dat dit beleid geen deel uitmaakt van een arbeidscontract en van tijd tot tijd door Glanbia kan worden gewijzigd.

4. Soorten kwesties die onder dit beleid vallen

Dit beleid heeft betrekking op de openbaarmaking van informatie die, naar het redelijke oordeel van de persoon die de melding doet, erop wijst dat één of meer van de volgende misstanden zijn begaan, worden begaan of waarschijnlijk in de toekomst zullen worden begaan:

- Schending van de Gedragscode;
- Het plegen van een strafbaar feit (waaronder omkoping en corruptie, fraude of misbruik van eigendommen, middelen of gelden van Glanbia);
- Niet-nakoming van een wettelijke verplichting, waaronder schending van de wet- en regelgeving inzake mededinging/antitrust;
- Een gerechtelijke dwaling;
- Handel met voorkennis;
- Twijfelachtige boekhoudpraktijken, bijvoorbeeld het niet naleven van het beleid van Glanbia inzake verslaglegging of van de IFRS;
- Belangenverstrengeling;
- Milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties (bijv. inbreuk of gevaar volgens de Gezondheids- en veiligheidsregels (Health & Safety Rules), inclusief risico's voor het publiek en andere werknemers, schade aan het milieu);
- Inbreuk op de informatiebeveiliging, bijv. ongepaste bekendmaking van vertrouwelijke informatie of het niet/te laat melden van een vermiste laptop of ander apparaat waarop bedrijfsinformatie is opgeslagen;
- Ander onethisch gedrag;
- onrechtmatig of oneigenlijk gebruik van fondsen of middelen van een overheidsinstantie

- een handelen of nalaten door of namens een overheidsinstantie dat repressief, discriminerend of grof nalatig is of een vorm van ernstig mismanagement is; en
- een handelen of nalaten dat onwettig is of dat het voorwerp of het doel van de toepasselijke regels omzeilt, of het opzettelijk verbergen of vernietigen van informatie, met betrekking tot de volgende gebieden:
 1. overheidsopdrachten;
 2. financiële diensten, producten en markten, en de voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme;
 3. productveiligheid en -naleving;
 4. transportveiligheid;
 5. bescherming van het milieu;
 6. stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
 7. voedsel- en voederveiligheid en gezondheid en welzijn van dieren;
 8. volksgezondheid;
 9. consumentenbescherming; of
 10. bescherming van de privacy en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.

Deze lijst is niet uitputtend.

De locatie van de betreffende misstand is niet van belang en mag u er niet van weerhouden er een melding van te maken.

5. Wat valt niet onder het toepassingsgebied?

U moet zich vrij voelen om problemen op elk gebied te melden, maar bepaalde meldingen kunnen beter worden behandeld in overeenstemming met de andere beleidslijnen of procedures van Glanbia, bv. kwesties in verband met uw arbeidsvoorwaarden, overuren, promoties, enz. kunnen worden terugverwezen naar uw HR-manager en werkgerelateerde klachten kunnen worden behandeld in overeenstemming met de klachtenprocedure (Grievance Procedure) of het beleid inzake waardigheid op het werk (Dignity at Work Policy).

Dit beleid omvat geen misstanden die u of Glanbia moet opsporen, onderzoeken of vervolgen en waarbij geen sprake is van een handeling of verzuim van Glanbia.



6. Bestrafing

Een werknemer of andere medewerker die een bezorgdheid kenbaar maakt, zal daarvoor niet door Glanbia worden gestraft en Glanbia verbiedt ten strengste represailles door een werknemer of andere medewerker. Onder bestraffing wordt verstaan elke directe of indirecte handeling of nalatigheid die plaatsvindt in een werkgerelateerde context, wordt ingegeven door het doen van een melding en ongerechtvaardigd nadeel voor een medewerker veroorzaakt of kan veroorzaken.

De volgende handelingen kunnen worden beschouwd als bestraffing of vergelding:

- Inhouding van opleiding;
- Schorsing of ontslag;
- Opleggen of toedienen van een discipline, berisping of andere straf (inclusief een financiële straf);
- Discriminatie, benadeling of oneerlijke behandeling;
- Letsel, schade of verlies;
- Dreigen met represailles;
- Demotie, verlies van kans op promotie of onthouden van promotie;
- Uitsluiting, dwang, intimidatie of pesterijen;
- Overplaatsing van taken, verandering van werkplek, loonsverlaging of wijziging van werktijden;
- Een negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie;
- Het niet omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een vaste, wanneer de werknemer de legitieme verwachting had dat hem of haar een vaste baan zou worden aangeboden;
- Niet-verlenging of voortijdige beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- Schade, waaronder schade aan de reputatie van de werknemer, met name in de sociale media, of financieel verlies, waaronder zakelijke en inkomensschade;

- Blacklisting op basis van een sectorale of branchebrede informele of formele overeenkomst, wat kan inhouden dat de persoon in de toekomst geen werk zal vinden in de sector of branche;
- Voortijdige beëindiging of opzegging van een contract voor goederen of diensten;
- Annulering van een licentie of vergunning; en
- Eenzijdige psychiatrische of medische verwijzingen.

Deze lijst is niet uitputtend.

Een werknemer of andere medewerker die een collega aan een dergelijke behandeling onderwerpt, zal ernstige gevolgen ondervinden, zoals disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

7. Vertrouwelijkheid

Alle werknemers of andere medewerkers die zich uitspreken (Speak-Up), zullen op vertrouwelijke en gevoelige wijze worden behandeld. In de mate van het mogelijke zal Glanbia ervoor zorgen dat de identiteit van de personen die een melding doen, wordt beschermd. De nadruk zal liggen op de misstand en niet op de persoon die de melding doet. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin vertrouwelijkheid niet kan worden gehandhaafd, bijvoorbeeld wanneer dit wettelijk verplicht is of wanneer het nodig wordt geacht een verklaring af te leggen in het kader van een onderzoek. Indien dit het geval is, zullen wij alles in het werk stellen om de persoon die de melding doet zo snel mogelijk te informeren.

8. Valse beschuldigingen

Van medewerkers wordt niet verwacht dat zij de waarheid van een beschuldiging bewijzen. Zij moeten er echter redelijkerwijs van overtuigd zijn dat er gronden zijn voor hun bezorgdheid en mogen het beleid niet gebruiken om beschuldigingen te uiten waarvan zij weten dat ze vals zijn of om persoonlijke geschillen te beslechten. Tegen personen die bewust valse beschuldigingen uiten of met kwade opzet handelen, kunnen passende disciplinaire maatregelen worden genomen, tot en met ontslag.

9. Een bezorgdheid uiten

De Group Secretary heeft de algemene verantwoordelijkheid voor dit beleid en voor het beoordelen van de effectiviteit van de acties die worden ondernomen naar aanleiding van zorgen die uit dit beleid voortvloeien. Eenieder die een bezorgdheid naar voren brengt, moet discreet te werk gaan en de vertrouwelijkheid van het meldings- en onderzoeksproces waarborgen.

Hoewel een melding mondeling kan worden gedaan, worden medewerkers aangemoedigd om een melding schriftelijk of via de hieronder vermelde onafhankelijke Speak-Up-lijn in te dienen. De medewerker moet de redenen voor zijn of haar bezorgdheid kunnen aantonen en onderbouwen, en bewijs kunnen leveren van zijn of haar bezorgdheid indien dergelijk bewijs beschikbaar is. Alle rapporten waarin iemands zorgen worden uiteengezet, moeten feitelijk zijn (naar beste weten) en de volgende hoofdpunten behandelen, voor zover dergelijke informatie bij de persoon bekend is met betrekking tot een misstand die heeft plaatsgevonden, plaatsvindt of waarschijnlijk zal plaatsvinden:

- wat er is gebeurd;
- wanneer en waar het heeft plaatsgevonden;
- wie erbij betrokken was;
- is Glanbia in gevaar gebracht of heeft het daardoor schade geleden;
- s het eerder gebeurd;
- is het met iemand anders binnen Glanbia of extern besproken en zo ja, wanneer/met wie;
- zijn er andere getuigen;
- is er ondersteunende informatie of documentatie; en
- hoe de zaak aan het licht is gekomen.

Er zijn een aantal manieren om een bezorgdheid te uiten; deze omvatten het contact opnemen met een van de volgende:

- Lijnmanager; or
- Senior Local Management; or
- Senior Group Management; or
- De onafhankelijke Speak-Up meldingsdienst (Safe Call): Deze faciliteit biedt u de mogelijkheid om uw bezorgdheid anoniem te uiten of om uw naam bij de melding te vermelden. Bij het melden van een bezorgdheid dient u zoveel mogelijk informatie te verstrekken om een goede beoordeling/onderzoek van

de kwestie mogelijk te maken. Het feit dat u niet over alle relevante informatie beschikt, mag u er echter niet van weerhouden een vermoedelijke misstand te melden. U moet niet proberen de zaak zelf te onderzoeken. Hoewel zorgen anoniem kunnen worden gemeld via de Speak-Up meldingsdienst, moedigt Glanbia alle medewerkers aan om hun naam te vermelden wanneer zij een melding doen, zodat vervolgvragen indien nodig gemakkelijker kunnen worden gesteld ter ondersteuning van ons onderzoek. Anoniem geuite zorgen blijken vaak moeilijker en soms onmogelijk te onderzoeken. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de Speak-Up hotline niet alleen een methode is om zorgen te melden, maar ook een zeer nuttige bron van informatie en advies, waarvan alle werknemers worden aangemoedigd gebruik te maken, mocht dit nodig zijn. Contactinformatie voor de Speak-Up-lijn (Safe Call) vindt u in bijlage 1 van dit beleid.

Als de persoon van mening is dat hij of zij de zaak niet via een van de genoemde kanalen aan de orde kan stellen, of als hij of zij dat wel heeft gedaan en van mening is dat de zorg niet is behandeld, dient de medewerker contact op te nemen met de Group Secretary.

Als een zorg wordt gemeld via een derde partij, bijvoorbeeld door ontvangst van een brief van een jurist of een vakbondsvertegenwoordiger, moet deze zorg onmiddellijk ter behandeling worden doorgestuurd naar de Group Secretary.

Anonieme meldingen worden niet aangemoedigd, aangezien een accuraat onderzoek moeilijker of zelfs onmogelijk kan zijn als wij geen verdere informatie van u kunnen krijgen.

De lokale wetgeving erkent dat het in sommige omstandigheden gepast kan zijn dat u uw bezorgdheid meldt aan een externe instantie zoals een regelgevende instantie of een openbare handhavinginstantie. In Ierland kan een werknemer een melding maken aan een van de **“voorgeschreven personen”** die worden genoemd in de toepasselijke wetgeving of aan het Office of the Protected Disclosures Commissioner, als de medewerker redelijkerwijs van mening is dat de betreffende misstand onder de bevoegdheid van de voorgeschreven persoon valt en de informatie die de medewerker verstrekt en alle aantijgingen daarin in essentie waar zijn. Een volledige lijst van **“voorgeschreven personen”** staat op de website www.gov.ie.

Wij raden u sterk aan advies in te winnen voordat u een bezorgdheid meldt aan iemand anders dan onze externe hotline.

Alle contacten met de media vallen onder onze Gedragscode en moeten altijd worden gerespecteerd.

10. Eerste beoordeling

De ontvanger binnen Glanbia zal ernaar streven de melding binnen **7 dagen** na ontvangst schriftelijk aan de betrokkene te bevestigen.

Zodra een medewerker een melding heeft gedaan in het kader van dit beleid, zal de ontvanger een eerste beoordeling uitvoeren om te bepalen of er aanwijzingen zijn dat er een relevant misstand heeft plaatsgevonden. Indien nodig voor een eerste beoordeling, vraagt de ontvanger de medewerker om nadere informatie.

Indien de ontvanger na de eerste beoordeling besluit dat er geen bewijs is dat er mogelijk sprake is van een relevante misstand, sluit de ontvanger deze procedure af of, indien duidelijk is dat de kwestie beter onder een ander beleid of een andere procedure van Glanbia valt, wordt de medewerker meegedeeld dat de procedure volgens die procedure moet worden gevolgd. De ontvanger stelt de medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van het besluit en de redenen daarvoor.

Indien nodig kan de ontvanger een plaatsvervanger of onpartijdige persoon aanwijzen om de openbaarmaking te beoordelen.

11. Onderzoek

Indien de ontvanger (of zijn/haar naar behoren aangewezen plaatsvervanger) na een eerste beoordeling besluit dat er aanwijzingen zijn dat er mogelijk sprake is van een relevante misstand, zal passende actie worden ondernomen, hetgeen de benoeming van een persoon of personen (intern of extern aan Glanbia) kan omvatten om de melding te onderzoeken (de "**Onderzoeker(s)**"). De omvang en het mandaat van een onderzoek kunnen door Glanbia worden vastgesteld voordat een onderzoek wordt uitgevoerd.

De onderzoeker zal ernaar streven de medewerker binnen een redelijke termijn feedback te geven, namelijk ongeveer niet meer dan 3 maanden vanaf de datum waarop de ontvangstbevestiging van het verslag naar de medewerker is gestuurd. De feedback moet informatie bevatten over de voortgang van het onderzoek en het vermoedelijke tijdschema. In bepaalde omstandigheden kan de noodzaak van vertrouwelijkheid Glanbia ervan weerhouden de medewerker specifieke details over het onderzoek of de naar aanleiding daarvan genomen maatregelen te verstrekken. De medewerker dient alle informatie over het onderzoek als strikt vertrouwelijk te behandelen. Elke inbreuk op deze vertrouwelijkheid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

Indien de medewerker hier schriftelijk om verzoekt, zal de onderzoeker met tussenpozen van 3 maanden verdere feedback geven totdat de betreffende procedure is afgesloten.

Andere passende maatregelen die door Glanbia kunnen worden genomen omvatten, maar zijn niet beperkt tot, het volgende:

- wijzigingen in de manier waarop Glanbia haar activiteiten uitvoert;
- een beslissing om een disciplinaire procedure te starten in het kader van de Tuchtprocedure;
- doorverwijzing van de zaak naar een ander beleid of andere procedures van Glanbia; en / of
- het opstellen van een rapport aan een geschikte derde partij, zoals een regelgevende instantie, overheidsinstanties of wetshandhaving.

Een eerlijke en behoorlijke rechtsgang vereist dat een persoon die van een misstand wordt beschuldigd, op de hoogte wordt gesteld van en de kans krijgt om te reageren op de beschuldigingen tegen hem of haar.

Als de onderzoeker(s) tot de conclusie komt (komen) dat de medewerker een valse of kwaadwillige klacht heeft ingediend, kunnen er disciplinaire maatregelen tegen hem/haar worden genomen in overeenstemming met het disciplinaire beleid ("Disciplinary Policy") van Glanbia.

12. Verantwoordelijkheden manager

All Supervisors/Managers are responsible for ensuring
Alle Supervisors/Managers zijn er verantwoordelijk voor dat dit beleid binnen hun eigen gebied wordt gecommuniceerd en toegepast.

Als zij een melding van een probleem ontvangen (in hun hoedanigheid als lijnmanager of anderszins), moeten zij:

- de gemelde kwestie onmiddellijk afhandelen in overeenstemming met dit beleid en alle andere toepasselijke Glanbia-beleidslijnen, en waar nodig advies inwinnen bij relevante groepsfuncties zoals HR, financiën of juridische zaken; en
- onmiddellijk doorverwijzen naar HR zodat alle oprechte zorgen/meldingen, in overeenstemming met de bepalingen van dit beleid, kunnen worden onderzocht onder leiding van HR en andere relevante functies waar nodig; en
- de identiteit van de persoon die een bezorgdheid uit, beschermen door alle redelijke maatregelen te nemen om te voorkomen dat andere informatie wordt vrijgegeven dan strikt noodzakelijk is om de geuite bezorgdheid te onderzoeken, en de ontvangen informatie voor zover mogelijk vertrouwelijk houden.

13. Beoordelingsproces

Als u niet tevreden bent over de maatregelen die naar aanleiding van uw bezorgdheid zijn genomen, kunt u uw bezorgdheid via andere kanalen aan de orde stellen, zoals vermeld in sectie 9. U kunt uw bezorgdheid ook rechtstreeks kenbaar maken aan de onafhankelijke niet-uitvoerend directeur ("Independent Non-Executive Director") die verantwoordelijk is voor het toezicht op de betrokkenheid van het personeel.

14. Toezicht

Ons Corporate Compliance Comité houdt toezicht op de doeltreffendheid van het Speak-Up-beleid, houdt toezicht op materieel onderzoek naar beschuldigingen van schending van onze Gedragscode, ons beleid en wet- en regelgeving. Zij geven ook advies aan de onderneming over corrigerende maatregelen en delen de geleerde lessen met de onderneming.

De Group Operating Executive ontvangt jaarlijks een verslag over vermoedelijke misstanden, met inbegrip van meldingen via de Speak-Up-lijn.

Het auditcomité ontvangt jaarlijks een verslag over de Speak-Up-lijn en de manier waarop zorgen worden opgelost.

Leden van het Corporate Compliance Comité

Voorzitter

Group Secretary

Lid

Group Finance Director

Lid

Group Human Resource Officer

Lid

Chief ESG and Corporate Affair Officer

Bijlage 1: Speak-Up-lijn - Contactgegevens van Safe Call

Land	Telefoonnummer
Australië	1 800 312928
België	00 800 72332255
Brazilië	0800 892 1750
Canada	1877 59 98073
China (Shanghai, Suzhou, Beijing)	China Unicom/Netcom 10800 7440605
	China Telecom 10800 4400682
Denemarken	00 800 72332255
Frankrijk	00 800 72332255
Duitsland	00 800 72332255
India	000 800 4401256
Indonesië	001 803 440884
Ierland	1800 812740
Japan	0120 921067
Jordanië	+44 191 516 7756 (Not toll free)
Maleisië	1800 220 054
Mexico	01800 1231758
Nederland	00 800 7233 2255
Nieuw Zeeland	00 800 7233 2255
Noord-Ierland	0800 915 1571
Noorwegen	00 800 7233 2255
Filipijnen	1800 144 10499
Polen	00 800 72332255
Portugal	00 800 72332255
Rusland	810 800 72332255
Singapore	800 4481773
Zuid-Afrika	0800 990243
Zuid-Korea	001 800 72332255 (Korea Telecom)
	002 800 72332255 (Dacom)
Spanje	00 800 72332255
Zweden	0850 252 122
Thailand	001 800 72332255
UAE	8000 441 3376
Verenigd Koninkrijk	0800 9151571
Uruguay	0004 044037
USA	1 866 901 3295
Vietnam (Mobifone)	120 020036
Vietnam (VNPT)	120 111157
Vietnam (Viettel)	122 80725