



WHISTLEBLOWER POLICY

(Effective as of September [27], 2021)

About this Policy

Procaps Group, S.A., a public limited liability company (société anonyme) governed by the laws of the Grand Duchy of Luxembourg, with registered office at 9 rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg, Grand Duchy of Luxembourg and registered with the Luxembourg Trade and Companies' Register (Registre de Commerce et des Sociétés, Luxembourg) under number B253360, and its subsidiaries ("**Procaps Group**") is committed to conducting our business with honesty and integrity, and we expect all individuals to maintain high standards in accordance with all applicable laws and regulations and our Code of Ethics and Conduct. However, all organizations face the risk of things going wrong from time to time, or of unknowingly harbouring illegal or unethical conduct. A culture of openness and accountability is essential in order to prevent such situations from occurring and to address them when they do occur.

Although our Code Ethics and Conduct addresses this issue generally, we have adopted this Whistleblower Policy (the "**Policy**") with the purpose of:

- a) Encouraging our employees to report suspected wrongdoing as soon as possible, with the knowledge that their concerns will be taken seriously and investigated as appropriate, and that their confidentiality will be respected.
- b) Providing our employees with guidance on to how to raise those concerns.
- c) Reassuring our employees that they should be able to raise genuine concerns without fear of reprisals, even if they turn out to be mistaken.

This Policy covers all Procaps Group employees, directors, officers, agency workers, seconded workers, volunteers, interns, agents, consultants, and contractors ("**representatives**"). This Policy does not form part of any employee's contract of employment and we may amend it at any time. We will provide you with notice of any amendments to facilitate your ability to raise any concerns you may have.

Personnel Responsible for the Policy

The Audit Committee has overall responsibility for this Policy, and for reviewing the effectiveness of actions taken in response to concerns raised under this Policy.

Our Ethics Committee (as set forth in our Code of Ethics and Conducts) has day-to-day operational responsibility for this Policy and must ensure that all managers and other employees who may deal with concerns or investigations under this Policy receive regular and appropriate training.

Our Ethics Committee, in conjunction with the Audit Committee, should review this Policy from a legal and operational perspective at least once a year.

All representatives are responsible for the success of this Policy and should ensure that they use it to disclose any suspected danger or wrongdoing. Representatives are invited to comment on this Policy and suggest ways in which it might be improved. Comments, suggestions and queries should be addressed to our Ethics Committee or the Audit Committee.

What is Whistleblowing?

Whistleblowing is the disclosure of information which relates to suspected wrongdoing or dangers at work. This may include:

- a. criminal activity.
- b. failure to comply with any legal or professional obligation or regulatory requirements.
- c. miscarriages of justice.
- d. danger to health and safety.
- e. damage to the environment.
- f. bribery under our Code of Ethics and Conduct.
- g. facilitating tax evasion.
- h. financial fraud or mismanagement.
- i. breach of our internal policies and procedures including our Code of Ethics and Conduct.
- j. conduct likely to damage our reputation or financial wellbeing.
- k. unauthorized disclosure of confidential information.
- l. negligence.
- m. other workplace-specific concerns.
- n. the deliberate concealment of any of the above matters.

Who is a Whistleblower?

A whistleblower is a person who raises a genuine concern relating to any of the above. If you have any genuine concerns related to suspected wrongdoing or danger affecting any of our activities (a whistleblowing concern) you should report it under this Policy.

This Policy should not be used for complaints relating to your own personal circumstances, such as the way you have been treated at work. In those cases, you should use Code of Ethics and Conduct as appropriate.

If you are uncertain whether something is within the scope of this Policy you should seek advice from the Ethics Committee, whose contact details are at the end of this Policy.

Raising a Whistleblowing Concern

We hope that in many cases you will be able to raise any concerns with your manager, supervisor or team leader. You may tell them in person or put the matter in writing if you prefer. They may be able to agree on a way of resolving your concern quickly and effectively. In some cases, they may refer the matter to the investor relations team.

However, where the matter is more serious, or you feel that your manager, supervisor or team leader has not addressed your concern, or you prefer not to raise it with them for any reason, you should contact one of the following:

- The Ethics Committee: etica@grupoprocaps.com;
- Our toll-free PNS Ethics Line: 01 (800) 742-2222
- Our confidential web reporting portal: etica.grupo procaps.com

We will arrange a meeting with you as soon as possible to discuss your concern. You may bring a colleague or union representative, if applicable, to any meetings under this Policy. Your companion must respect the confidentiality of your disclosure and any subsequent investigation.

We will take down a written summary of your concern and provide you with a copy after the meeting. We will also aim to give you an indication of how we propose to deal with the matter.

Confidentiality

We hope that employees and representatives will feel able to voice whistleblowing concerns openly under this Policy. However, if you want to raise your concern confidentially, we will make every effort to keep your identity secret. If it is necessary for anyone investigating your concern to know your identity, we will discuss this with you.

We do not encourage representatives to make disclosures anonymously. Proper investigation may be more difficult or impossible if we cannot obtain further information from you. It is also more difficult to establish whether any allegations are credible.

Whistleblowers who are concerned about possible reprisals if their identity is revealed should come forward to the Ethics Committee and appropriate measures can then be taken to preserve confidentiality.

Alternatively, disclosures can be made in complete anonymity (where the law allows) via our confidential external telephone hotline or web reporting portal.

Investigation and Outcome

Once you have raised a concern, we will carry out an initial assessment to determine the scope of any investigation. We will inform you of the outcome of our assessment. You may be required to attend additional meetings in order to provide further information.

In some cases, we may appoint an investigator or team of investigators including employees with relevant experience of investigations or specialist knowledge of the subject matter. The investigator(s) may make recommendations for change to enable us to minimize the risk of future wrongdoing.

We will aim to keep you informed of the progress of the investigation and its likely timescale. However, sometimes the need for confidentiality may prevent us giving you specific details of the investigation or any disciplinary action taken as a result. You should treat any information about the investigation as confidential.

If we conclude that a whistleblower has made false allegations maliciously, recklessly, or with the foreknowledge that the allegations are false, the whistleblower will be subject to disciplinary action.

If You Are Not Satisfied

While we cannot always guarantee the outcome you are seeking, we will try to deal with your concern fairly and in an appropriate way. By using this Policy, you can help us to achieve this goal.

If you are not happy with the way in which your concern has been handled, you can raise it with one of the other key contacts. Alternatively, you may contact the chairman of the Audit Committee or our Ethics Committee. Contact details are set out at the end of this Policy.

External Disclosures

The aim of this Policy is to provide an internal mechanism for reporting, investigating and remedying any wrongdoing in the workplace. In many cases you may not find it necessary to alert anyone externally.

The law recognizes that in some circumstances it may be appropriate for you to report your concerns to an external body such as a regulator.

Whistleblowing concerns usually relate to the conduct of our representatives, but they may sometimes relate to the actions of a third party, such as a customer, supplier or service providers. In some circumstances the law will protect you if you raise the matter with the third party directly. However, we encourage you to report such concerns internally first. You should contact your supervisor, manager, team leader or one of the other key contacts set forth in this Policy.

Protection and Support for Whistleblowers

It is understandable that whistleblowers are sometimes worried about possible repercussions. We aim to encourage openness and will support whistleblowers who raise good faith, genuine concerns under this Policy, even if they turn out to be mistaken.

Whistleblowers must not suffer any detrimental treatment as a result of raising a concern. Detrimental treatment includes dismissal, disciplinary action, threats, or other unfavourable treatment connected with raising a concern. If you believe that you have suffered any such treatment, you should inform the investor relations team immediately.

You must not threaten or retaliate against whistleblowers in any way. If you are involved in such conduct, you may be subject to disciplinary action.

Key Contacts

Ethics Committee	Name: Grethel Ruth Moreno Romero Telephone: (57 5) 371 92 50 Email: gmoreno@procapsgroup.com
Chairman of the Audit Committee	Name: David Yanovich Telephone: (57 1) 6421289/90 Email: david.yanovich@cerritocapital.com
PNS Ethics Line	01 (800) 742-2222
Confidential Reporting Portal	etica.grupo procaps.com



POLÍTICA DE DENUNCIAS

(Vigente a partir del [27] de septiembre de 2021)

Sobre esta Política

Procaps Group, S.A., una sociedad pública de responsabilidad limitada (*société anonyme*) regida por las leyes del Gran Ducado de Luxemburgo, domiciliada en 9 rue de Bitbourg, L-1273 Luxemburgo, Gran Ducado de Luxemburgo, e inscrita en el Registro Mercantil y Societario de Luxemburgo (*Registre de Commerce et des Sociétés, Luxembourg*) bajo el número B253360 y sus subsidiarias ("**Grupo Procaps**") estamos comprometidas en conducir nuestro negocio con honestidad e integridad, y esperamos que todas las personas mantengan elevados estándares conforme con todas las leyes y regulaciones aplicables y nuestro Código de Ética y Conducta. Sin embargo, todas las organizaciones afrontan el riesgo de que las cosas salgan mal de vez en cuando o que en su interior se incurra, sin que lo sepan, en alguna conducta ilegal o poco ética. Una cultura de apertura y rendición de cuentas es esencial para evitar que tales situaciones ocurran y abordarlas cuando tengan lugar.

Aunque nuestro Código de Ética y Conducta aborda este problema de manera general, adoptamos la presente Política de Denuncias (la "**Política**") con el propósito de:

- a. Alentar a nuestros empleados a que denuncien cualquier presunta irregularidad lo antes posible, con el conocimiento de que sus inquietudes se tomarán de manera seria e investigarán como corresponde, y que se respetará su confidencialidad.
- b. Brindar a nuestros empleados orientación sobre cómo plantear dichas inquietudes.
- c. Reasegurar a nuestros empleados que podrán plantear inquietudes legítimas sin temor a represalias, incluso si éstas resultan equivocadas.

La presente Política cubre a todos los empleados, directores, funcionarios, trabajadores de agencias, trabajadores en asignaciones temporales, voluntarios, pasantes, agentes, consultores y contratistas ("**representantes**") del Grupo Procaps. Esta Política no hace parte del contrato de trabajo de ningún empleado y podremos modificarla en cualquier momento. Le daremos aviso de cualquier modificación, para facilitarle plantear cualquier inquietud que pueda tener.

Personal Responsable de la Política

El Comité de Auditoría tiene la responsabilidad general sobre esta Política y la revisión de la efectividad de las acciones tomadas en respuesta a las inquietudes planteadas bajo la misma.

Nuestro Comité de Ética (conforme se establece en nuestro Código de Ética y Conducta) tiene la responsabilidad operativa del día a día de la presente Política y se asegurará que todos los gerentes y demás empleados a cargo de las inquietudes o investigaciones bajo la Política reciban capacitación adecuada y periódica.

Nuestro Comité de Ética, junto con el Comité de Auditoría, revisará esta Política desde los puntos de vista jurídico y operativo, por lo menos una vez al año.

Todos los representantes son responsables del éxito de esta Política y se asegurarán de utilizarla para revelar cualquier sospecha de peligro o mala conducta. Invitamos a los representantes a hacer comentarios sobre la Política y sugerir maneras en las que ésta podría mejorarse. Los comentarios, sugerencias y consultas deben dirigirse a nuestro Comité de Ética o al Comité de Auditoría.

¿Qué es la Denuncia de Malas Conductas?

La denuncia de malas conductas es la revelación de información relacionada con sospechas de mala conducta o peligros en el trabajo. Esto puede incluir:

- a. Actividades criminales.
- b. Incumplimientos de cualquier obligación legal o profesional, o de los requerimientos regulatorios.
- c. Decisiones judiciales evidentemente injustas.
- d. Peligros para la salud y la seguridad.
- e. Daños al medio ambiente.
- f. Sobornos bajo nuestro Código de Ética y Conducta.
- g. Facilitación de evasión fiscal.
- h. Fraudes o malos manejos financieros.
- i. Incumplimientos de nuestras políticas y procedimientos internos, incluyendo nuestro Código de Ética y Conducta.
- j. Conductas que puedan perjudicar nuestra reputación o bienestar financiero.
- k. Revelación no autorizada de información confidencial.
- l. Negligencia.
- m. Otros asuntos específicos del lugar de trabajo.
- n. Ocultamiento deliberado de cualquiera de los anteriores.

¿Quién es un Denunciante?

Un denunciante es la persona que plantea una inquietud legítima relacionada con cualquiera de las anteriores. Si usted tiene alguna inquietud legítima relacionada con sospechas de mala conducta o peligros que afecten cualquiera de nuestras actividades (una inquietud para denuncia), debe informarla bajo la presente Política.

Esta Política no debe utilizarse para efecto de quejas relacionadas con circunstancias personales propias, tales como el modo en que se le ha tratado durante su trabajo. Para estos casos, debe utilizar el Código de Ética y Conducta, según como corresponda.

Si no tiene certeza de que algo se enmarca en la presente Política, busque la asesoría del Comité de Ética, cuyos datos de contacto se encuentran al final del presente documento.

Planteamiento de una Inquietud para Denuncia

Esperamos que en muchos casos usted le plantee las inquietudes a su gerente, supervisor o líder de equipo. Puede informárselas personalmente o por escrito, si lo prefiere. Ellos podrán acordar la manera de resolver su inquietud rápida y efectivamente. En algunos casos, podrán remitir el asunto al equipo de relaciones con los inversionistas.

Sin embargo, cuando el asunto sea más grave o sienta que su gerente, supervisor o líder de equipo no lo ha abordado, o por cualquier motivo prefiera no planteárselo a ellos, comuníquese con cualquiera de los siguientes:

- Comité de Ética: etica@grupoprocaps.com;
- Nuestra Línea Ética gratuita de PNS: 01 (800) 742-2222

- Nuestro portal web de denuncias confidenciales: etica.grupo procaps.com

Organizaremos una reunión con usted lo antes posible para discutir su inquietud. Puede venir con un colega o representante sindical, si corresponde, a cualquier reunión organizada al amparo de la presente Política. Su acompañante debe respetar la confidencialidad de su revelación y cualquier posterior investigación.

Haremos un resumen escrito de su inquietud y le suministraremos copia después de la reunión. También procuraremos indicarle cómo nos proponemos manejar el asunto.

Confidencialidad

Esperamos que los empleados y representantes se sientan capaces de expresar abiertamente sus inquietudes para denuncia, al amparo de la presente Política. Sin embargo, si desea plantear su inquietud de manera confidencial, haremos todo lo posible por mantener su identidad en secreto. Si es necesario que quien investigue su inquietud conozca su identidad, lo discutiremos con usted.

No alentamos a los representantes a hacer denuncias anónimas. Si no podemos obtener mayor información de su parte, una investigación adecuada puede resultar más difícil o imposible. También, es más difícil establecer si las imputaciones son creíbles.

Los denunciante a quienes les preocupe cualquier posible represalia, de llegar a revelar su identidad, deberán presentarse ante el Comité de Ética, de modo que puedan tomarse medidas adecuadas para preservar la confidencialidad.

Otra opción es que la revelación se haga de manera completamente anónima (cuando la ley lo permita) a través de nuestra línea telefónica externa confidencial o portal web para denuncias.

Investigación y Resultado

Tras plantear una inquietud, la evaluaremos de manera inicial para determinar el alcance de cualquier investigación. Le informaremos sobre el resultado de nuestra evaluación. Es posible que deba asistir a reuniones adicionales para suministrar más información.

En algunos casos podremos designar un investigador o equipo de investigadores que incluya empleados con experiencia en investigaciones o conocimiento especializado del asunto. Los investigadores podrán recomendar la realización de cambios que nos permitan minimizar el riesgo de malas conductas en el futuro.

Procuraremos mantenerlo informado sobre el avance de la investigación y su probable duración. Sin embargo, habrá ocasiones en que la necesidad de confidencialidad pueda impedirnos brindarle detalles específicos sobre la investigación o cualquier acción disciplinaria tomada como consecuencia de la misma. Debe tratar cualquier información sobre la investigación de manera confidencial.

Si concluimos que un denunciante hizo imputaciones falsas de manera maliciosa, imprudente o a sabiendas que lo eran, dicho denunciante será objeto de medidas disciplinarias.

Si No Queda Satisfecho

Aunque no siempre podremos asegurarle el resultado que busca, intentaremos abordar su inquietud de manera razonable y adecuada. Su utilización de esta Política puede ayudarnos a lograr este objetivo.

Si no queda satisfecho con la manera en que se manejó su inquietud, puede plantearla a uno de los otros contactos clave. Otra opción es comunicarse con el presidente del Comité de Auditoría o nuestro Comité de Ética. Los datos de contacto se indican al final del presente documento.

Revelaciones Externas

El objetivo de esta Política es brindar un mecanismo interno para denunciar, investigar y remediar cualquier mala conducta en el lugar de trabajo. En muchos casos, es posible que no sea necesario alertar a nadie externo.

La ley reconoce que en algunas circunstancias puede ser conveniente informarle sus inquietudes a un organismo externo, como un regulador.

Las inquietudes objeto de denuncia generalmente se relacionan con la conducta de nuestros representantes, pero en ocasiones pueden referirse a acciones de terceros como clientes, proveedores o prestadores de servicios. En algunas circunstancias la ley lo protegerá si trata el asunto directamente con el tercero. Sin embargo, lo alentamos a que primero denuncie estas inquietudes internamente. Comuníquese con su supervisor, gerente, líder de equipo o uno de los demás contactos clave señalados en esta Política.

Protección y Apoyo a Denunciantes

Es entendible que algunas veces los denunciantes se preocupen por las posibles repercusiones. Nuestro objetivo es promover la franqueza y apoyaremos a los denunciantes que de buena fe planteen inquietudes legítimas al amparo de esta Política, incluso si resultan estar equivocados.

Los denunciantes no deben sufrir ningún trato perjudicial como consecuencia de sus denuncias. El trato perjudicial incluye despidos, acciones disciplinarias, amenazas o demás tratos desfavorables relacionados con el planteamiento de una inquietud. Si considera que ha sufrido algún tratamiento de este tipo, infórmese de inmediato al equipo de relaciones con los inversionistas.

Usted no debe amenazar ni tomar represalias en absoluto contra los denunciantes. De involucrarse en tales conductas, puede ser objeto de acciones disciplinarias.

Contactos Clave

Comité de Ética	Nombre: Grethel Ruth Moreno Romero Teléfono: (57 5) 371 92 50 Email: gmoreno@procapsgroup.com
Presidente del Comité de Auditoría	Nombre: David Yanovich Teléfono: (57 1) 6421289/90 Email: david.yanovich@cerritocapital.com
Línea Ética de PNS	01 (800) 742-2222
Portal de Denuncias Confidenciales	etica.grupoprocaps.com