

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS



Jan 2026 - Dez 2028

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

Nome	Função	Assinatura/data
Conceição Lobo	Presidente do Conselho de Administração / <i>President of the Board of Directors</i>	
Daniel Fernandes	Diretor Executivo / CEO <i>Compliance Committee</i>	
Paulo Barros	Diretor Financeiro / CFO <i>Compliance Committee</i>	
Rita Fernandes	Diretora do USGI <i>Compliance Committee</i>	
Joana Tavares	Diretora 4C	
Patrícia Barreto	Diretora CEC	
Torcato Santos	Diretor CORC	
Luís Mendes	Diretor CNTM	
Hugo Morgado	Diretor IT/DC <i>Compliance Committee</i>	
Margarida Santos	Jurista <i>Compliance Committee</i>	

Registo de Versões

Versão	Secção	Motivo alteração	Data
0	----	---	2026/02/06

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

Índice

1.	Introdução e Enquadramento Legal.....	4
2.	Missão, Visão e Valores da AIBILI	5
3.	Metodologia e Classificação dos Riscos.....	7
4.	Tabela de Identificação e Classificação dos Riscos – Jan 2026/Dez 2028.....	8
5.	Divulgação, Acompanhamento e Revisão	13

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

1. Introdução e Enquadramento Legal

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da AIBILI (PPR) para jan 2026 – dez 2029 foi elaborado de acordo com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que veio concretizar a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024.

Em cumprimento do disposto no art.º 6.º do RGPC, o PPR abrange toda a organização e atividade da Instituição, identificando e classificando os riscos e situações suscetíveis de expor a AIBILI a atos de corrupção e infrações conexas. Da mesma forma, estabelece as medidas preventivas e corretivas destinadas a reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e identificados.

Neste contexto, a AIBILI reconhece a prevenção do combate à corrupção e às infrações conexas como um pilar da integridade institucional, da transparência e da confiança, promovendo, por isso, uma cultura assente na ética, responsabilidade e legalidade.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

2. Missão, Visão e Valores da AIBILI

A AIBILI – Associação para Investigação Biomédica e Inovação em Luz e Imagem é uma organização privada sem fins lucrativos, fundada em 1989 com o objetivo de apoiar a transferência de tecnologia e a investigação translacional na área da saúde, dedicando-se ao desenvolvimento e à investigação clínica de novos produtos para a terapêutica médica e diagnóstico por imagem.

Localizada no Polo das Ciências da Saúde da Universidade de Coimbra, a AIBILI dispõe de um quadro de 59 colaboradores permanentes, incluindo médicos, investigadores, engenheiros, gestores de projeto, estatísticos, gestores de dados, gestor da qualidade, coordenadores de estudos e pessoal administrativo. Adicionalmente, outros profissionais colaboram regularmente nas atividades de investigação.

- **Missão** – Ser um parceiro de referência, com os melhores recursos e sistema de qualidade no domínio da inovação em tecnologias da saúde.
- **Visão** – Melhorar a saúde e o bem-estar humanos através da conversão do conhecimento da investigação básica em aplicações inovadoras.
- **Valores** – Prestar serviços de qualidade, de forma inovadora e colaborativa, por forma a sermos reconhecidos a nível internacional.

A AIBILI é reconhecida como um Centro de Tecnologia e Inovação (CTI) pelo Ministério da Economia. Este reconhecimento identifica a AIBILI como parceiro facilitador entre instituições científicas, empresas e a indústria, com vista à introdução de soluções inovadoras no mercado da saúde.

O foco da AIBILI é a investigação clínica, coordenando e realizando ensaios clínicos multinacionais (Fases I–IV), tanto para a indústria como para investigadores. Estamos também envolvidos na transformação de imagens médicas em ferramentas preditivas para a medicina personalizada, através de modelos de inteligência artificial e deep learning. Embora apoie diversas áreas médicas, a AIBILI é internacionalmente reconhecida pela sua especialização em oftalmologia.

Desde 2004, a AIBILI está certificada pela norma ISO 9001:2015 - Requisitos de Sistemas de Gestão da Qualidade para as atividades de realização de estudos clínicos; planeamento, coordenação e monitorização de atividades de investigação clínica; farmacovigilância, farmacoepidemiologia e avaliação farmacoeconómica; classificação de exames oftalmológicos; investigação e desenvolvimento em novas tecnologias para a medicina nas áreas da imagem, ótica e fotobiologia; e atividades de *Data Centre*.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

O *Data Centre* da AIBILI é certificado pela ECRIN – Rede Europeia de Infraestruturas de Investigação Clínica desde abril de 2016, para a prestação de serviços de Gestão de Dados e Tecnologias de Informação no âmbito de estudos clínicos.

Atua, ainda, em conformidade com as Boas Práticas Clínicas (ICH-GCP), o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, bem como com a legislação e regulamentação nacional e europeia aplicáveis à sua atividade de investigação clínica.

O seu Conselho de Gestão, representado pelos diretores de cada Unidade e o Presidente do Conselho de Administração, está envolvido na elaboração e acompanhamento do PPR e do respetivo Relatório Anual de Execução, sendo o *Compliance Committee* da AIBILI Responsável pelo Cumprimento Normativo.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

3. Metodologia e Classificação dos Riscos

As revisões do PPR são coordenadas pelo *Compliance Committee* e efetuadas em conjunto com o Conselho de Gestão. No âmbito do processo de revisão da matriz de risco do PPR da AIBILI, estão previstas as seguintes etapas:

- Análise do impacto dos resultados do anterior exercício de monitorização e da matriz de risco do PPR do triénio anterior;
- Compilação dos contributos recebidos para a revisão da matriz de risco do PPR;
- Aprovação do PPR para o triénio pelo Conselho de Gestão e *Compliance Committee*.

Para identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas, foram analisadas as diversas atividades desenvolvidas pela AIBILI, incluindo aquelas associadas ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, mediante um exercício crítico de avaliação dos benefícios que poderiam ser indevidamente obtidos no seu exercício por indivíduos não cumpridores dos necessários padrões de ética, integridade e conduta profissional.

Uma vez identificados os riscos, procedeu-se, para cada um deles, à avaliação da respetiva **probabilidade (P)** de ocorrência – classificada como Baixa/Low, Média/Medium, ou Alta/High - e do **impacto previsível (I)** em caso de concretização – igualmente classificado como Baixo/Low, Médio/Medium, ou Alto/High). O fator de risco foi depois determinado com base na metodologia **PxI**:

		Probabilidade		
		L	M	H
Impacto	L	L	L	M
	M	L	M	H
	H	M	H	H

Finalmente, atendendo à referida avaliação, foram estabelecidas as **medidas de mitigação (prevenção)** consideradas adequadas a reduzir a probabilidade de ocorrência e/ou o impacto dos riscos identificados, bem como, em caso de concretização, as **medidas de contingência (correção)** correspondentes.

A presente metodologia encontra-se alinhada com os princípios de proporcionalidade, adequação e eficácia previstos no RGPC.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

4. Tabela de Identificação e Classificação dos Riscos – Jan 2026/Dez 2028

Área	Risco	P	I	PxI	Plano de Ação		Responsáveis de verificação	Avaliação
					Ação			
Ética e Integridade	Influência indevida na tomada de decisões para obtenção ou retenção de negócios, ou garantia de uma vantagem imprópria	L	M	L	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Análise das decisões relevantes relativas a negócios e/ou internas da organização em Conselho de Gestão, composto pelo Presidente do CA e Diretores de cada Unidade. - Relatório ao Conselho de Administração para decisões finais, sempre que necessário. - Seguimento da IT 01-2, relativa ao planeamento de atividades, acompanhamento e revisão pela Gestão. - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. <u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação da ação disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.	<i>Compliance Committee</i>	Anual	
	Favorecimento de fornecedores de forma a obter benefícios	L	M	L	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Definição de critérios para qualificação de fornecedores e justificação da compra com aprovação superior, disponíveis no PGQ 04 (IT 04-1, IT 04-2, IT 04-3 e IT 04-4). - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.	<i>Compliance Committee</i>	Anual	
	Contratação de entidades terceiras com quem possa existir conflito de interesses	L	H	M	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Assinatura da Declaração de Confidencialidade, Proteção de Dados pessoais e Conflito de Interesses, sujeita a atualização anual ou sempre que se justifique. - Definição de critérios para qualificação de fornecedores e justificação da compra com aprovação superior, disponíveis no PGQ 04 (IT 04-1, IT 04-2, IT 04-3 e IT 04-4). - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.	<i>Compliance Committee</i>	Anual	

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

Gestão de Recursos Humanos	<p>Favorecimento na contratação de pessoal: intervenção no procedimento de seleção e/ou de avaliação do candidato</p>	L	M	L	<p>Mitigação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimento interno PGQ 03 (IT 03-1) transversal a toda a Instituição, que determina os critérios de seleção e entrevista a realizar por mais do que um interlocutor. - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p>Contingência: Se necessário, aplicação da ação disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
	<p>Favorecimento na relação contratual: intervenção na avaliação do desempenho do Colaborador</p>	L	M	L	<p>Mitigação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimento interno PGQ 03 (IT 03-3) transversal a toda a Instituição, que determina os critérios de avaliação de desempenho (Imp. 03-3- 05) a realizar por supervisor e Diretor. - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. <p>Contingência: Se necessário, aplicação da ação disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
Proteção de Dados Pessoais (RGPD) e Privacidade	<p>Incumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados – RGPD: possível destruição accidental ou ilícita, perda, alteração ou divulgação indevida de dados pessoais; incumprimento dos prazos legais para comunicação com a CNPD; ou qualquer outro tratamento de dados pessoais que viole os princípios e obrigações do RGPD.</p>	L	H	M	<p>Mitigação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilização dos Colaboradores mediante assinatura de cláusulas de confidencialidade e tratamento de dados integrante do contrato de trabalho e da Declaração de Confidencialidade, Proteção de Dados pessoais e Conflito de Interesses (Imp. 03-1-3). - Disseminação de uma Política e Regulamento Interno de Proteção de Dados Pessoais e de Privacidade dos Colaboradores da AIBILI e dos Procedimentos a seguir durante o ciclo de vida de uma operação de tratamento de dados, na resposta ao exercício dos direitos dos seus titulares e na gestão de incidentes de violação de dados (IT 08-1, IT 08-2 e IT 08-3). - Comissão de Proteção de Dados Pessoais da AIBILI (CPDP), que apoia na gestão e monitorização do tratamento de dados e exerce a função de ponto de contacto com a CPDP. - Realização de avaliações de impacto sempre que o tratamento apresente risco elevado - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre proteção de dados pessoais, segurança da informação, cibersegurança e privacidade, Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Realização de acordos de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade com clientes, subcontratantes e parceiros. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p>Contingência: Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

Proteção de Dados Pessoais (RGPD) e Privacidade	<p>Violação de confidencialidade por Colaborador (acesso, divulgação ou utilização indevida de informações ou dados pessoais por colaboradores, intencionalmente ou por negligência, comprometendo a privacidade dos titulares e a conformidade com o RGPD)</p>	L H M	<p><u>Mitigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Assinatura de cláusula de confidencialidade integrante do contrato de trabalho e da Declaração de Confidencialidade, Proteção de Dados pessoais e Conflito de Interesses (Imp. 03-1-3), nos quais o colaborador se compromete a garantir a proteção de informação confidencial. - Restrições e controlo de acesso a informações pelos Colaboradores de acordo com as necessidades e funções de cada um. - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre proteção de dados pessoais, segurança da informação, cibersegurança e privacidade, Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Conduta e de Ética e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
Sistemas de Informação	<p>Comprometimento dos sistemas informáticos (por exemplo, ataques cibernéticos; falhas de servidores; acesso indevido a infraestruturas críticas; desconformidade legal, etc.)</p>	L H M	<p><u>Mitigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Disseminação do ISMS - <i>Information Security Management System</i>. - Assinatura, pelos Colaboradores, de Declaração sobre a Informação Digital da AIBILI. - Realização de backups diários (IT 06-5 e IT 19-4). - Sempre que aplicável, utilização de mecanismos que permitam rastreabilidade de acessos e operações realizadas. - Definição de procedimentos que de gestão e notificação de incidentes de cibersegurança, de acordo com a legislação e regulamentação aplicáveis (IT 06-6). - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre regras e boas práticas de cibersegurança e segurança da informação. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
	<p>Sabotagem/Fraude (por exemplo: destruição de evidências; alteração de informação, etc.)</p>	L H M	<p><u>Mitigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Informação arquivada em Filedoc: inserida com versionamento, o que permite aceder aos documentos anteriores e ao respetivo <i>audit trail</i>. Apenas os Administradores do Filedoc têm permissão de apagamento. - Informação financeira: utilização do Cegid Primavera, com <i>audit trail</i>. - Plataforma CORC e CMS CORC e AIBILI 4C: tem <i>audit trail</i> e gestão de perfil de acessos; - Os colaboradores trabalham em equipa, através de pastas partilhadas com acessos restritos de leitura/escrita. - São realizados backups diários da informação (IT 06-5 e IT 19-4). 	<i>Compliance Committee</i>	Anual

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

					<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre proteção de dados pessoais, segurança da informação, cibersegurança e privacidade, Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>		
Gestão Financeira	Irregularidade na gestão financeira (por exemplo, gestão inadequada de fundos; irregularidades na faturação; pagamentos indevidos etc.)	L	H	M	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Adoção de software de gestão financeira confiável e seguro (Cegid Primavera). - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
	Aceitação de montantes monetários em troca de favorecimentos	L	H	M	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilização dos Colaboradores, nomeadamente no âmbito do combate a atos de corrupção e infrações conexas. - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos internos. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
Compliance	Incumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis à atividade da AIBILI	L	H	M	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Gestão Integrado com procedimentos internos para a realização da atividade e de acordo com normas, legislação e regulamentação em vigor - Assegurar formação dos Colaboradores necessária à realização das suas funções, seguindo o procedimento interno PGQ 03, IT 03-3. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual
	Outras situações que configurem corrupção ou infrações conexas	L	H	M	<u>Mitigação:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação, via <i>website</i>, intranet e Filedoc do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e do Código de Conduta e de Ética. - Sensibilização interna no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos. - Acompanhamento e adaptação às alterações legislativas relevantes. 	<i>Compliance Committee</i>	Anual

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

				<ul style="list-style-type: none"> - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>		
Outra ação ilegal	L	H	M	<p><u>Mitigação:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilização dos Colaboradores, nomeadamente através de formações internas no acolhimento e formações anuais sobre Código de Conduta e de Ética, Políticas e procedimentos Internos, legislação aplicável e externas acerca de legislação e regulamentação aplicáveis. - Divulgação interna dos contactos e procedimentos com CPDP, DAC e <i>Compliance Committee</i>. - SGI com procedimentos atualizados de acordo com a legislação e regulamentação em vigor. - Acompanhamento regular das atividades da AIBILI, mediante reuniões de cada Unidade e do Conselho de Gestão. - Realização de auditorias internas, de acordo com a IT 10-1. <p><u>Contingência:</u> Se necessário, aplicação de sanção disciplinar mediante decisão de acordo com o Código de Ética e Conduta e IT 01-3 e IT 01-4, analisando-se a necessidade de reforço na formação.</p>	<i>Compliance Committee</i>	Anual

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS – JAN 2026/DEZ 2028

5. Divulgação, Acompanhamento e Revisão

O PPR é alvo de revisão a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou associativa da AIBILI que o justifique. O Conselho de Gestão da Instituição, representado pelos diretores de cada Unidade e pelo Presidente do Conselho de Administração, está envolvido na elaboração e acompanhamento deste Plano e dos respetivos Relatórios Anuais de Execução, sendo o *Compliance Committee* da AIBILI Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Acresce que o PPR, assim como os respetivos relatórios de execução, são comunicados aos Colaboradores na intranet, em Filedoc (sistema interno de Gestão Documental) e no website www.aibili.pt, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões. No mesmo sentido, são realizadas as formações anuais internas neste âmbito e aos que iniciam funções.