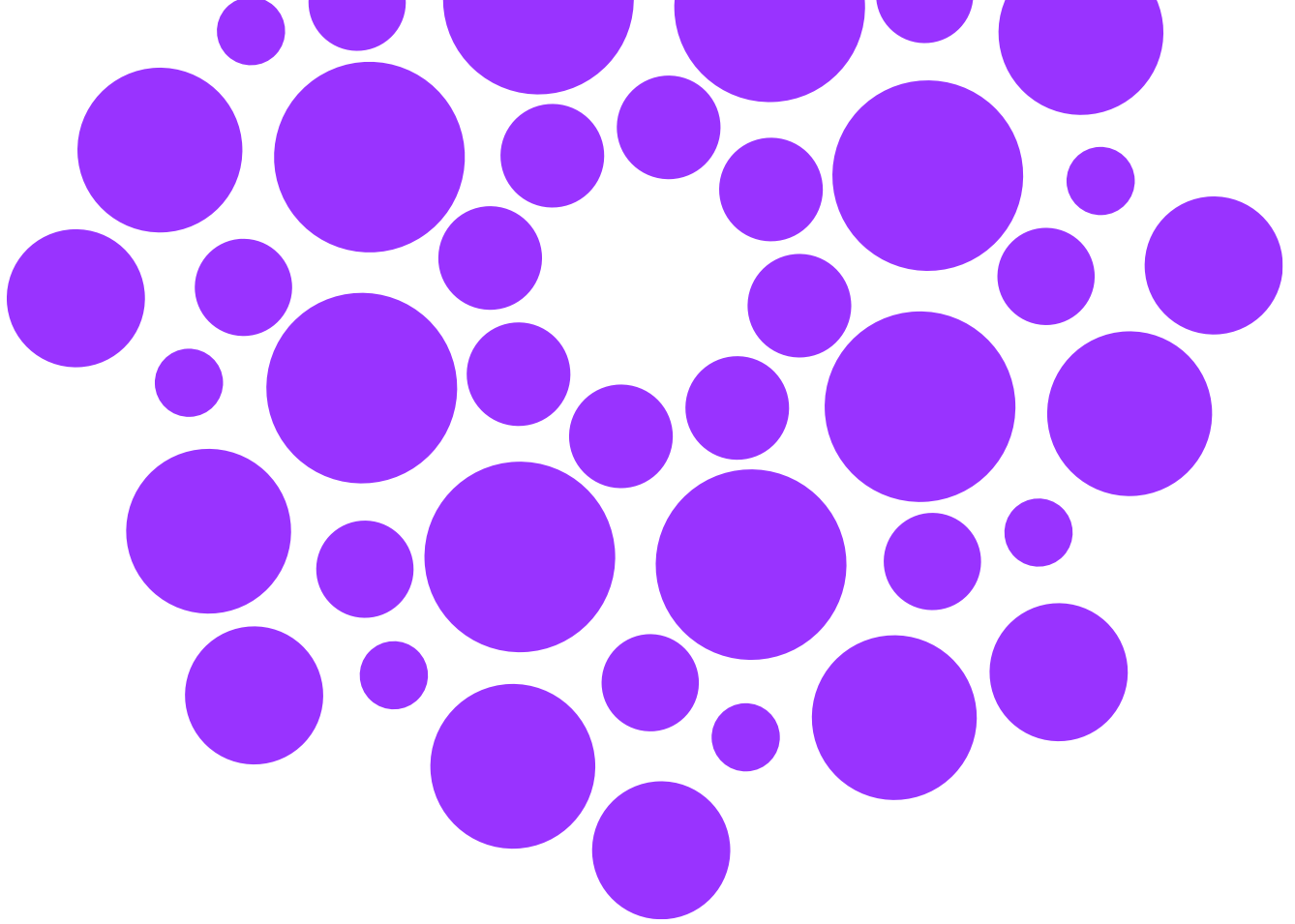


Política de Gestão de Conflitos de Interesses

Dezembro 2025



Índice

Enquadramento.....	4
Objetivo e âmbito de aplicação.....	6
Definição de Conflitos de Interesses.....	9
Exemplos de Categorias e Situações de Conflito de Interesses.....	12
Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses.....	15
Comunicação e Gestão de Conflito de Interesses.....	18
Disposições Finais	22
Confidencialidade e Tratamento da Informação	22
Publicação e Divulgação.....	22
Entrada em Vigor e Revisão.....	22

Anexo I – Declaração de Conhecimento e Concordância da Política de Gestão de Conflito de Interesses e Declaração Inicial de Reconhecimento de (In)existência de Conflitos de Interesses.....	24
Declaração de conhecimento e concordância com a Política de Gestão de Conflito de Interesses.....	24
Declaração inicial de reconhecimento de (in)existência de conflitos de interesses.....	24
Anexo II - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses [Projetos].....	27
Anexo III - Declaração de Existência de Conflito de Interesses	28

Enquadramento

As entidades, públicas ou privadas, encontram-se expostas a riscos de conflito de interesses em diferentes níveis de gestão. A identificação e adequada gestão dessas situações são necessárias para garantir uma governança eficaz e preservar a confiança nas instituições.

A crescente interação entre organizações e entidades sem fins lucrativos é cada vez mais uma prática comum, que reflete a busca por sinergias para alcançar a missão e os fins das diferentes entidades, mas que pode originar novos tipos de conflito de interesses, num contexto social cada vez mais exigente, em que se espera que todos os agentes atuem com transparência e integridade.

Na Fundação GIMM – Gulbenkian Institute for Molecular Medicine (doravante “GIMM” ou “Entidade”) reconhece-se que os indivíduos podem ter interesses privados legítimos que, em determinadas circunstâncias, podem não estar plenamente alinhados com as suas funções. Torna-se, por isso, necessário identificar e gerir adequadamente esse conflito, de modo a proteger a confiança depositada na Entidade.

Nos termos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 20 de dezembro, o GIMM implementou um programa de conformidade que integra o Código de Conduta, o Canal de Comunicação de Irregularidades e a presente Política de Gestão de Conflito de Interesses (doravante “Política”).

A presente Política visa promover uma cultura de integridade, ética e responsabilidade institucional, reforçando a confiança na Entidade e consolidando a sua posição como instituição responsável e credível, orientada pela qualidade, o rigor científico e o cumprimento dos seus deveres institucionais.

Objetivo e âmbito de
aplicação

Objetivo e âmbito de aplicação

A Política tem como objetivo estabelecer os princípios, responsabilidades e procedimentos a adotar na prevenção, identificação e gestão de situações que possam constituir, ou aparentar constituir, conflito de interesses no desempenho das funções exercidas no GIMM.

A Política é aplicável a todos os membros dos órgãos sociais da Entidade e a todos os trabalhadores, incluindo investigadores, técnicos, prestadores de serviços, estagiários e voluntários, bem como quaisquer outras pessoas que, a título temporário ou permanente, mantenham uma relação laboral ou funcional com o GIMM (todos, de ora em diante, designados por “Colaboradores”).

Aplica-se tanto às relações entre Colaboradores, como às interações com terceiros, incluindo parceiros, fornecedores e demais partes interessadas.

A Política pretende dar cumprimento ao conjunto de disposições legais e regulamentares que vinculam a Entidade no exercício das suas atividades, considerando como referência os normativos internos, bem como as leis e regulamentos em vigor.

No âmbito do GIMM, esta Política visa disponibilizar orientações e reforçar os padrões de integridade e transparência exigidos, através de:

- Definição de mecanismos formais de orientação e consulta, acessíveis e eficazes, que permitam a prevenção, identificação e gestão de situações potenciais ou efetivas de conflito de interesses;
- Reforço da consciencialização dos Colaboradores, promovendo a capacidade de análise de dilemas éticos e a correta aplicação dos princípios de integridade no exercício das respetivas funções;
- Assegurar uma cultura organizacional de transparência e responsabilidade, garantindo que os conflitos de interesses sejam comunicados e endereçados de forma atempada, sem comprometer a eficiência e a eficácia das atividades do GIMM;

- Implementação de medidas preventivas e corretivas destinadas a mitigar riscos relacionados com conflitos de interesse;
- Garantia da conformidade integral dos Colaboradores com as disposições da presente Política, com as normas internas e com o Código de Conduta do GIMM, assegurando a adequada prevenção e gestão de quaisquer situações de conflito de interesses e protegendo a integridade institucional.

A presente Política aplica-se a todos os colaboradores do GIMM, assim entendidos como quaisquer indivíduos que atuem em representação e/ou em colaboração com o GIMM, independentemente da existência e/ou da natureza do seu vínculo contratual (efetivos, estagiários, trabalhadores temporários, investigadores, entre outros).

Definição de Conflitos de Interesses

Definição de Conflitos de Interesses

De acordo com o Código de Conduta do GIMM (artigo 18.º), considera-se que existe um conflito de interesses “sempre que os Colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado, direto ou indireto, em determinada matéria que possa influenciar, direta ou indiretamente, o seu desempenho imparcial e objetivo nas atividades da Fundação”.

Entende-se por interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para o Colaborador, familiares, amigos, outros Colaboradores ou para uma entidade terceira, com a qual este mantenha alguma relação.

Assim, considera-se que existe uma situação de Conflito de Interesses sempre que um Colaborador seja chamado a intervir num processo que envolva:

- Entidades nas quais detenha interesse direto ou indireto;
- Entidades ou pessoas com as quais trabalhe ou tenha trabalhado, sem prejuízo do normal exercício das relações hierárquicas e laborais;
- Entidades ou pessoas que lhe prestem ou tenham prestado serviços fora do contexto do GIMM;
- Pessoas com quem mantenha ou tenha mantido laços de parentesco;
- Entidades ou pessoas de quem tenha recebido ofertas suscetíveis de serem interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões do GIMM ou dos seus Colaboradores.

Os Conflitos de Interesses surgem quando as obrigações e responsabilidades de um indivíduo ou entidade podem ser sobrepostas por interesses pessoais, financeiros ou profissionais, comprometendo a imparcialidade e a integridade das decisões.

Esses conflitos podem manifestar-se de diversas formas, incluindo, mas não limitado, a interesses financeiros diretos, relações familiares ou de amizade e compromissos profissionais que possam influenciar a atuação dos membros da Entidade.

Os Conflitos de Interesses podem ainda ser:

- **Conflitos de interesses reais** ocorrem sempre que os interesses privados de um colaborador colidem de maneira direta e inequívoca com os interesses associados ao exercício de suas funções. Essa circunstância pode levar à influência das decisões

tomadas pelo colaborador, as quais podem ser afetadas por seus interesses pessoais, financeiros ou profissionais, em benefício próprio ou de terceiros. É imperativo que tais situações sejam reconhecidas e geridas de forma adequada, a fim de garantir a integridade e a imparcialidade nas atividades da organização.

- **Conflitos de interesses potenciais** referem-se a situações em que um indivíduo pode, no futuro, ter um interesse que possa influenciar as suas decisões, mesmo que esse interesse ainda não se tenha concretizado.
- **Conflitos de interesses aparentes** ocorrem quando a percepção de um conflito existe, mesmo que não haja um interesse financeiro ou pessoal real.

Por forma a clarificar e apoiar os colaboradores a identificar e reportar conflitos de interesses a que possam estar sujeitos, identificam-se as relações e interações a partir das quais estes poderão surgir, nomeadamente, relações ou interações:

- Entre investigadores, estudantes e colaboradores técnicos;
- Entre laboratórios e plataformas clínicas e científicas e operacionais e estratégicas;
- Entre colaboradores e entidades parceiras;
- Entre diferentes grupos ou laboratórios de investigação, devido à partilha de recursos, autoria de publicações ou propriedade intelectual;
- Entre membros da direção científica e os stakeholders institucionais, como universidades, hospitais ou organismos públicos;
- Entre o GIMM e os seus parceiros externos, nomeadamente no âmbito de colaborações científicas, contratos de investigação ou acordos de financiamento.

Esta lista não é exaustiva, podendo surgir outras situações que devem ser identificadas e reportadas de acordo com esta Política.

Exemplos de Categorias e
Situações de Conflito de
Interesses

Exemplos de Categorias e Situações de Conflito de Interesses

No âmbito da promoção de uma compreensão aprofundada e rigorosa acerca das situações que poderão configurar conflitos de interesses, apresentam-se, de seguida, alguns exemplos, por forma a apoiar os colaboradores na identificação de condutas e circunstâncias suscetíveis de comprometer a sua imparcialidade, a integridade e os interesses do GIMM. Embora não exaustivos, estes exemplos constituem um guia para reforçar a necessidade de transparência e de comunicação imediata sempre que se verifique ou se suspeite da existência de potenciais conflitos de interesses:

Categoria	Descrição	Exemplos de Situações Potenciais que o conflito pode gerar
Relações pessoais ou familiares	Situações em que relações pessoais, familiares ou de amizade possam interferir na imparcialidade das decisões ou na gestão de recursos	<p>Favorecimento ou seleção inadequada de candidatos no recrutamento (familiares, amigos, ou pessoas ligadas a clientes/fornecedores).</p> <p>Adoção de práticas discriminatórias e/ou antiéticas no recrutamento e seleção.</p> <p>Atribuição de prémios, reconhecimentos e vantagens indevidas por ausência de critérios equitativos e transparentes.</p>
Interesses financeiros diretos ou indiretos	Situações em que o colaborador, ou pessoa/ entidade com quem tem ligação, possa obter benefício económico ou material decorrente das suas funções (p.e acumulação de cargos públicos/privados suscetíveis de gerar conflitos)	<p>Acumulação de cargos públicos/privados suscetíveis de gerar conflitos.</p> <p>Contratação de bens/serviços sem necessidade real ou a valores desproporcionais.</p> <p>Recebimento de subornos ou vantagens indevidas em processos de contratação.</p> <p>Desvio de fundos ou aprovação indevida de pagamentos e reembolsos.</p> <p>Manipulação de orçamentos para inflacionar receitas/subestimar despesas.</p>
Ofertas, benefícios ou hospitalidade	Situações em que o colaborador aceite, influenciado por benefícios, vantagens ou promessas que	<p>Adulteração de informações em processamento de remunerações.</p> <p>Interações indevidas com entidades públicas/privadas nacionais ou europeias em acordos de colaboração.</p>

	afetem a imparcialidade.	Parcerias para financiamento não competitivo que resultem em lobbying, suborno ou abuso de poder.
Decisões em que há ligações prévias ou atuais	Situações em que um colaborador participa em decisões sobre entidades ou pessoas com quem mantém (ou manteve) vínculos que possam afetar a sua objetividade.	<p>Renovação excessiva de contratos sem revisão ou consulta ao mercado.</p> <p>Recebimento de suborno ou vantagem indevida para favorecer fornecedor/parceiro comercial.</p> <p>Aposição de assinatura eletrônica em documentos sem análise prévia, para beneficiar terceiros.</p> <p>Desvio ou utilização indevida de fundos/subvenções em projetos científicos.</p> <p>Distribuição fraudulenta da titularidade de resultados científicos.</p> <p>Manipulação de métodos/resultados de pesquisa devido a pressão, suborno ou influência de financiadores.</p> <p>Falta de independência no processo de seleção de projetos/investigadores por conflitos pessoais, económicos ou profissionais.</p> <p>Falha na adoção de critérios equitativos na alocação de recursos internos do GIMM em projetos externos.</p> <p>Fraude ou manipulação na seleção de ativos intelectuais para start-ups apoiadas pelo GIMM.</p>

Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses

Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses

A prevenção de conflito de interesses é, assim, uma responsabilidade individual de cada colaborador, que deve pautar a sua conduta pelos mais elevados padrões de ética, responsabilidade e rigor profissional.

Com esse propósito, são implementadas medidas preventivas que visam formar e sensibilizar todos os colaboradores para a identificação e comunicação de potenciais situações de conflito.

Cada colaborador deve preencher e submeter com informação completa e atualizada, conforme aplicável, as seguintes declarações:

- Declaração de Conhecimento e Concordância da Política de Gestão de Conflito de Interesses e Declaração Inicial de Reconhecimento de (In)existência de Conflitos de Interesses (Anexo I).
- Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses [Projetos], a apresentar no início de cada projeto (Anexo II).
- Declaração de Existência de Conflito de Interesses, sempre que, durante a colaboração com a Fundação GIMM, seja identificada uma situação concreta de conflito e/ou exista uma alteração de circunstâncias relevantes (Anexo III).

Todas as informações prestadas devem ser completas, verdadeiras e permanentemente atualizadas.

Adicionalmente, todos os colaboradores devem frequentar formação obrigatória sobre prevenção, identificação e gestão de conflito de interesses aquando do seu ingresso na Entidade e, posteriormente, pelo menos de três em três anos. Esta formação visa assegurar que todos os colaboradores reconheçam situações potencialmente conflituantes e adotem comportamentos transparentes e responsáveis, assegurando a atualização contínua dos conhecimentos e a consolidação de uma cultura institucional de integridade e imparcialidade.

Os colaboradores devem atuar em conformidade com os princípios estabelecidos no Código de Conduta do GIMM, nomeadamente integridade, transparência, imparcialidade, lealdade e responsabilidade, aplicando-os especificamente à identificação, comunicação e

gestão de potenciais conflitos de interesses. O princípio da prevenção orienta todas as decisões e ações, garantindo que a atuação individual contribua para a integridade, a credibilidade e a missão do GIMM.

A atuação ética e transparente dos colaboradores é essencial para assegurar a integridade, a credibilidade e a missão do GIMM. Neste sentido, todos devem adotar uma conduta responsável na identificação, prevenção e gestão de situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses. Assim, estabelecem-se os seguintes princípios de conduta:

- Os colaboradores devem atuar com integridade, diligência e boa-fé, prevenindo o surgimento de situações de conflito de interesses com o GIMM.
- Em qualquer situação de potencial ou real conflito, devem cumprir integralmente as normas legais, regulamentares e internas aplicáveis, agindo sempre no melhor interesse do GIMM.
- Os colaboradores devem abster-se de utilizar oportunidades, informações ou recursos do GIMM para benefício próprio ou de terceiros com quem mantenham relações pessoais, familiares ou profissionais.
- Os colaboradores devem garantir que a sua atuação profissional é livre de influências externas, abstendo-se de participar em atividades que possam comprometer a sua imparcialidade, independência ou desempenho.
- Sempre que identifiquem ou suspeitem da existência de um conflito de interesses, devem comunicá-lo de imediato ao superior hierárquico descrevendo de forma clara os factos e circunstâncias, a fim de serem adotadas as medidas adequadas de mitigação e proteção da reputação da Entidade e do próprio colaborador. Compete ao superior hierárquico enviar essa comunicação, com conhecimento do colaborador, para o Departamento Jurídico.

Comunicação e Gestão de Conflito de Interesses

Comunicação e Gestão de Conflito de Interesses

A identificação e comunicação atempada de potenciais situações de conflito de interesses constituem deveres fundamentais de todos os colaboradores do GIMM.

O Departamento Jurídico (ou órgão equivalente a designar) é responsável pela análise das declarações de conflitos de interesses submetidas, avaliando eventuais situações de conflito e determinando as medidas de mitigação adequadas, de acordo com o exposto pelos colaboradores.

Sempre que um colaborador considere estar envolvido, ou identifique que outro colaborador possa estar numa situação suscetível de configurar um conflito de interesses, deve informar de imediato, via endereço de email, o seu superior hierárquico que irá remeter a situação com a adequada descrição dos factos e circunstâncias para o Departamento Jurídico (ou órgão equivalente a designar).

No caso de se tratar de um membro dos órgãos sociais, a comunicação deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho de Administração ou ao Presidente do Conselho de Curadores, conforme estabelecido no Artigo 18.º do Código de Conduta do GIMM.

Alternativamente, caso o colaborador não disponha dos meios necessários para envio por escrito ou opte por outro formato, será possível realizar o reporte verbal. Nesses casos, a comunicação será registada pelo superior hierárquico, com o consentimento do autor, transcrita e posteriormente partilhada com o mesmo para validação, retificação, se aplicável, e assinatura.

Os conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes, bem como quaisquer situações que possam configurar tal risco, podem ainda ser reportados de forma confidencial e anónima através do canal de comunicação de irregularidades, nos termos da Política de Comunicação de Irregularidades do GIMM. As comunicações devem ser enviadas para o endereço de e-mail ReportingChannel.GIMM@pt.ey.com, gerido de forma independente por uma equipa especializada da entidade externa contratada para esse efeito (“EY”). Este canal é reservado exclusivamente para o reporte de condutas irregulares, incluindo situações de conflito de interesses efectivos, garantindo o sigilo e a proteção do autor da comunicação.

Para esclarecimento de dúvidas ou reporte de eventuais dificuldades técnicas associadas à utilização do canal de comunicação de irregularidades ou à aplicação da presente Política, os colaboradores deverão contactar os responsáveis das áreas competentes:

- Departamento Jurídico (legal@gimm.pt), em caso de dúvidas sobre a interpretação ou aplicação da Política, bem como sobre o funcionamento do canal.

A adequada gestão de conflitos de interesses é fundamental para garantir a integridade, imparcialidade e transparência na atuação do GIMM e dos seus colaboradores. Sempre que se verifique, ou exista percepção fundada, de uma situação real, aparente ou potencial de conflito de interesses, devem ser observados procedimentos claros que assegurem a identificação, comunicação e tratamento atempado da situação.

As obrigações declarativas de interesses, incompatibilidades e impedimentos aplicam-se a todos os colaboradores que possam deter potenciais interesses conflitantes. A eliminação desses conflitos ocorre, quando necessário, pela inibição de intervenção na situação específica, garantindo que eventuais lesões aos princípios de igualdade e imparcialidade sejam mitigadas desde o início, protegendo o interesse público, a probidade e a transparência da Entidade.

Entre as medidas concretas de prevenção e mitigação incluem-se:

- Abstenção – retirada do colaborador do processo, projeto ou investigação em que o conflito se verifique;
- Substituição – nomeação de outra pessoa para exercer a função ou participar no processo afetado, consoante a dimensão e natureza do conflito de interesses, decisão essa a ser avaliada casuisticamente pelo Departamento Jurídico.
- Mitigação – implementação de controlos adicionais, como a dupla revisão, sempre que seja necessário reforçar a transparência e objetividade das decisões.

No caso de membros dos Órgãos Sociais deve ser assegurada a abstenção de participar em votações em que exista conflito, com registo obrigatório em ata. No caso de investigadores ou colaboradores afetos a projetos específicos, poderá determinar-se a sua remoção do projeto ou reatribuição.

O GIMM manterá registros detalhados de interesses e potenciais conflitos, garantindo que estes não possam ser utilizados para encobrir atos de suborno ou outras condutas ilícitas. As circunstâncias individuais e os riscos identificados serão regularmente monitorizados e reavaliados, assegurando a adequada alocação de recursos de conformidade e o correto funcionamento dos controles internos.

Disposições finais

Disposições Finais

Confidencialidade e Tratamento da Informação

Toda a informação recebida e tratada no âmbito desta Política, ou no exercício de implementação, monitorização e revisão da mesma deve ser conservada e mantida em sigilo, de acordo com os normativos internos da Entidade e legislação aplicável.

Publicação e Divulgação

A presente Política será disponibilizada na intranet do GIMM e na sua página oficial na Internet: <https://gimm.pt/pt-pt/>. Será igualmente divulgada através de comunicações institucionais e poderá ser integrada em programas de formação anual ou em ações de sensibilização específicas dirigidas aos Colaboradores do GIMM.

Entrada em Vigor e Revisão

A Política entra em vigor no dia seguinte à sua publicação nos canais oficiais da Entidade. Será revista a cada dois anos ou sempre que ocorra qualquer alteração relevante que justifique a sua atualização.

Anexo I – Declaração de Conhecimento e Concordância da Política de Gestão de Conflito de Interesses e Declaração Inicial de Reconhecimento de (In)existência de Conflitos de Interesses¹

Declaração de conhecimento e concordância com a Política de Gestão de Conflito de Interesses

_____, a exercer funções na qualidade de _____, declaro, sob compromisso de honra e de livre vontade, ter tomado pleno conhecimento da Política de Gestão de Conflito de Interesses em vigor na Fundação GIMM. Comprometo-me a respeitar e cumprir, na sua integridade, os princípios e procedimentos nela instituídos, bem como as disposições definidas no Código de Conduta.

Declaro compreender que a observância desta Política constitui parte integrante das minhas responsabilidades enquanto colaborador da Fundação e comprometo-me a adotar uma conduta que esteja em consonância com os princípios e valores da Fundação, além de comunicar qualquer situação que possa configurar um potencial conflito de interesses.

Declaração inicial de reconhecimento de (in)existência de conflitos de interesses

_____, a exercer funções na qualidade de _____, declaro, sob compromisso de honra e de livre vontade:

Relações Financeiras

não possuir relações financeiras relevantes que possam afetar a perceção de imparcialidade ou integridade no exercício das minhas funções.

¹ Esta declaração deve ser preenchida no momento de início da colaboração com a Fundação GIMM. Tem como finalidade confirmar o conhecimento e concordância com a Política de Gestão de Conflito de Interesses, bem como declarar a existência ou inexistência de conflitos à data da sua assinatura.

possuir relações financeiras com empresas ou entidades (indicar quais) que possam, direta ou indiretamente, ter impacto nas funções exercidas:

Propriedade Intelectual

não deter quaisquer patentes, participações em start-ups ou outros direitos de propriedade intelectual que possam afetar a imparcialidade ou integridade no exercício das minhas funções.

possuir as seguintes patentes, participações em start-ups ou outros direitos de propriedade intelectual que possam ter impacto nas funções exercidas:

Consultoria / Atividades Externas

não desempenhar funções de consultoria externa ou prestar serviços a terceiros que possam afetar a imparcialidade ou integridade no exercício das minhas funções.

exercer funções de consultoria ou prestar serviços externos nas seguintes entidades, que possam ter impacto nas funções exercidas:

Relações Pessoais/Profissionais

não possuir relações familiares ou profissionais que possam gerar situações suscetíveis de influenciar a percepção de imparcialidade no exercício das minhas funções.

possuir relações pessoais ou profissionais a indicar, que possam ter impacto nas funções exercidas:

Declaro que as informações prestadas neste documento são verdadeiras e comprometo-me a atualizar esta declaração sempre que surjam alterações relevantes que possam afetar o normal exercício das minhas funções.

[Assinatura]

Anexo II - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses [Projetos]²

_____, a exercer funções na qualidade de _____, declaro, na qualidade de colaborador/investigador no projeto _____, sob compromisso de honra, declaro não me encontrar abrangido/a, na presente data, por quaisquer conflitos de interesses relacionados com os participantes no projeto em causa.

Mais declaro que, se na execução do projeto, tiver conhecimento da participação de intervenientes relativamente aos quais possa encontrar-se, ou prever razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesse, darei imediato conhecimento ao superior hierárquico ou entidade que, entretanto, venha a deter competências nesta matéria, em conformidade com os procedimentos aprovados pela Política de Gestão de Conflito de Interesses da Fundação GIMM.

[Assinatura]

² Esta declaração deve ser preenchida no início de cada projeto em que o colaborador participe, com o objetivo de confirmar que não existem conflitos de interesses específicos relacionados com o projeto em causa. Caso o colaborador identifique alguma situação de conflito, deverá preencher e submeter o Anexo III – Declaração de Existência de Conflito de Interesses.

Anexo III - Declaração de Existência de Conflito de Interesses³

_____, a exercer funções na qualidade de _____, declara a existência de uma situação suscetível de gerar incompatibilidade ou constrangimento ético, no âmbito do projeto_____.

Relações Financeiras

Declaro não possuir relações financeiras relevantes que possam afetar a percepção de imparcialidade ou integridade no exercício das minhas funções.

Declaro possuir relações financeiras com empresas ou entidades (indicar quais) que possam, direta ou indiretamente, ter impacto nas funções exercidas:

Propriedade Intelectual

Declaro não deter quaisquer patentes, participações em *start-ups* ou outros direitos de propriedade intelectual que possam afetar a imparcialidade ou integridade no exercício das minhas funções.

Declaro possuir as seguintes patentes, participações em *start-ups* ou outros direitos de propriedade intelectual que possam ter impacto nas funções exercidas:

³ Esta declaração só deve ser preenchida se, durante a colaboração com a Fundação GIMM, surgir uma nova situação que possa configurar um conflito de interesses (real, potencial ou aparente), ou se ocorrer uma alteração relevante nas circunstâncias previamente declaradas. Na ausência de alterações, não é necessária nova submissão.

Consultoria / Atividades Externas

Declaro não desempenhar funções de consultoria externa ou prestar serviços a terceiros que possam afetar a imparcialidade ou integridade no exercício das minhas funções.

Declaro exercer funções de consultoria ou prestar serviços externos nas seguintes entidades, que possam ter impacto nas funções exercidas:

Relações Pessoais/Profissionais

Declaro não possuir relações familiares ou profissionais que possam gerar situações suscetíveis de influenciar a percepção de imparcialidade no exercício das minhas funções.

Declaro possuir relações pessoais ou profissionais a indicar, que possam ter impacto nas funções exercidas:

Declaro que as informações prestadas neste documento são verdadeiras e comprometo-me a atualizar esta declaração sempre que surjam alterações relevantes que possam afetar o normal exercício das minhas funções.

[Assinatura]