

Na osnovu člana 16. stav 1. Zakona o zaštiti uzbunjivača ("Sl. glasnik RS" br. 128/2014) ("**Zakon**") i Pravilnika o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja, načinu određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i drugim pitanjima od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca koji ima više od deset zaposlenih ("Sl. glasnik RS" br. 49/2015) ("**Pravilnik o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja**"), zastupnici preduzeća Atrium Property Services doo, Zoran Bogdanović i Bryan Beaton, sa sedištem Beogradu, Bulevaru Mihajla Pupina 165g, Novi Beograd, matični broj: 20073373, PIB: 104013279 ("**Poslodavac**"), donose:

**PRAVILNIK
O POSTUPKU UNUTRAŠNJEG
UZBUNJIVANJA**

**Uvodne odredbe
Član 1**

Ovim Pravilnikom o postupku unutrašnjeg uzbunjivanja ("**Pravilnik**") uređuje se postupak unutrašnjeg uzbunjivanja kod Poslodavca u skladu sa odredbama Zakona i Pravilnika o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja.

Postupanje u skladu sa ovim Pravilnikom je pravo radno angažovanih lica i/ili bilo kojih drugih lica u skladu sa Zakonom i može biti korišćeno samostalno ili u kombinaciji su drugim pravima koje radno angažovana lica imaju kod Poslodavca i/ili u skladu sa Zakonom.

**Značenje pojedinih pojmova
Član 2**

1) "Uzbunjivanje" je otkrivanje informacije koja sadrži podatke o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnog ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, kao i radi

Pursuant to Article 16, paragraph 1 of the Law on the Protection of Whistleblowers ("Official Gazette of RS" No. 128/2014) (the "**Law**") and the Rulebook on the Manner of Internal Whistleblowing, the method of appointing the person authorised by the Employer, as well as other issues of importance for internal whistleblowing with the Employer with more than ten employees ("Official Gazette of RS" No. 49/2015) ("**Rulebook on the Manner of Internal Whistleblowing**"), the representatives of the company Atrium Property Services, Zoran Bogdanovic and Bryan Beaton, registration number: 20073373, PIB: 104013279 ("**Employer**"), pass:

**RULEBOOK
ON THE INTERNAL WHISTLEBLOWING
PROCEDURE**

**Introductory provisions
Article 1**

This Rulebook on the Internal Whistleblowing Procedure ("**Rulebook**") regulates the procedure for internal whistleblowing with the Employer in accordance with the provisions of the Law and the Rulebook on the Manner of Internal Whistleblowing.

Compliance with the Rulebook is the right of every employee and / or any other person in accordance with the Law and may be exercised independently or combined with other rights of employees with the Employer and / or in accordance with the Law.

**Definitions
Article 2**

1) "Whistleblowing" is the disclosure of information containing data on violations of regulations, violation of human rights, exercise of public authority contrary to its purpose, danger to life, public health, safety, environment, as well

sprečavanja štete velikih razmera. Informacija može da sadrži potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču. Poslodavac i ovlašćeni organ dužni su da postupaju i po anonimnim obaveštenjima u vezi sa informacijom, u okviru svojih ovlašćenja.

2) “Uzbunjivač” je fizičko lice koje izvrši uzbunjivanje u vezi sa svojim radnim angažovanjem, postupkom zapošljavanja, korišćenjem usluga državnih i drugih organa, nosilaca javnih ovlašćenja ili javnih službi, poslovnom saradnjom i pravom vlasništva na privrednom društvu;

3) “Unutrašnje uzbunjivanje” je otkrivanje informacije Poslodavcu.

as major damage prevention. Information may include the signature of the whistleblower and data about the whistleblower. The Employer and the authorised authority shall also act on anonymous notices in connection with information, within their authority.

2) “Whistleblower” is a natural person who discloses information in connection with their working relationship; employment procedure; use of services rendered by public authorities, holders of public authorities or public services; business cooperation; ownership of shares in the company;

3) “Internal whistleblowing” is disclosure of information to the Employer.

Postupak unutrašnjeg uzbunjivanja

Internal whistleblowing procedure

Pokretanje postupka Član 3

Initiation of the procedure Article 3

Postupak unutrašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije Poslodavcu, odnosno licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.

The internal whistleblowing procedure begins by disclosing information to the Employer or the person authorised to receive information and conduct the procedure regarding whistleblowing.

Dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Information related to internal whistleblowing shall be delivered to the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing.

Dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se pismeno ili usmeno.

Information related to internal whistleblowing shall be delivered in writing or orally.

Dostavljanje informacije Član 4

Disclosure of information Article 4

Pismeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može se učiniti neposrednom predajom pismena o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, običnom ili preporučenom pošiljkom, kao i elektronskom

Disclosure of information related to internal whistleblowing can be done by direct submission of written information related to internal whistleblowing, regular or registered mail, as well as e-mail, to the e-mail address of the person

poštom, na email lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, ukoliko postoje tehničke mogućnosti.

Ako je podnesak upućen elektronskom poštom, kao vreme podnošenja Poslodavcu smatra se vreme koje je naznačeno u potvrdi o prijemu elektronske pošte, u skladu sa Zakonom.

Ukoliko se dostavljanje pismena o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši običnom ili preporučenom pošiljkom, odnosno elektronskom poštom, izdaje se potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem. U tom slučaju se kao datum prijema kod preporučene pošiljke navodi datum predaje pošiljke pošti, a kod obične pošiljke datum prijema pošiljke kod Poslodavca.

Obične i preporučene pošiljke na kojima je označeno da se upućuju licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem kod Poslodavca ili na kojima je vidljivo na omotu da se radi o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može da otvori samo lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Potvrda o prijemu informacije **Član 5**

Ukoliko se dostavljanje informacije vrši neposrednom predajom pismena ili usmeno, o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem sastavlja se potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem i to prilikom prijema pismena, odnosno prilikom uzimanja usmene izjave na zapisnik od uzbunjivača.

Potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem treba da sadrži sledeće podatke:

authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing, if technically feasible.

If sent by electronic mail, the time of submission to the Employer is considered to be the time indicated in the e-mail receipt, in accordance with the Law.

If the written information related to internal whistleblowing is submitted by regular or registered mail, or electronic mail, a certificate is issued on the receipt of information related to internal whistleblowing. In this case, the date of receipt of the registered letter is the date the letter is submitted to the post office, and with regular mail, the date the Employer receives the letter.

The regular and registered mail marked to indicate it should be sent to the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing with the Employer, or where it can be seen by the cover that it is about information related to internal whistleblowing should be opened only by a person authorised to receive information and conduct the procedure regarding internal whistleblowing.

Confirming receipt of information **Article 5**

If disclosure of information is performed by direct submission in writing or orally, a confirmation about receipt of information related to whistleblowing shall be written during the receipt of the letter, i.e. when taking oral statements from the whistleblower for the record.

Confirmation of receipt of information regarding internal whistleblowing should contain the following data:

- 1) kratak opis činjeničnog stanja o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 2) vreme, mesto i način dostavljanja informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 3) broj i opis priloga podnetih uz informaciju o unutrašnjem uzbunjivanju;
- 4) podatke o tome da li uzbunjivač želi da podaci o njegovom identitetu ne budu otkriveni;
- 5) podatke o Poslodavcu;
- 6) pečat Poslodavca;
- 7) potpis lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može sadržati potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču, ukoliko on to želi.

Zapisnik o usmeno dostavljenoj informaciji **Član 6**

Usmeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se usmeno na zapisnik.

Takav zapisnik sadrži:

- 1) podatke o Poslodavcu i licu koje sastavlja zapisnik;
- 2) vreme i mesto sastavljanja;
- 3) podatke o prisutnim licima;
- 4) opis činjeničnog stanja o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, podatke o vremenu, mestu i načinu kršenja propisa iz oblasti radnih odnosa, bezbednosti i zdravlja na radu, ljudskih prava zaposlenih, opasnostima po njihov život, zdravlje, opštu bezbednost, životnu sredinu, ukazivanje na mogućnost nastanka štete velikih razmera i drugo;
- 5) primedbe uzbunjivača na sadržaj zapisnika ili njegovu izjavu da nema nikakvih primedbi na zapisnik i da se u potpunosti slaže sa njegovom sadržinom;

- 1) brief description of the status of information related to internal whistleblowing;
- 2) time, place and manner of delivery of information related to internal whistleblowing;
- 3) number and description of additional documents submitted along with information on internal whistleblowing;
- 4) data on whether the whistleblower wants the data about their identity not to be disclosed;
- 5) data on the Employer;
- 6) seal of the Employer;
- 7) signature of the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing.

Confirmation of receipt of information regarding internal whistleblowing may contain a signature of the whistleblower and the data about the whistleblower, if he/she wishes so.

Record about orally disclosed information **Article 6**

Orally disclosed information related to internal whistleblowing shall be made orally for the record.

Such a record shall contain the following:

- 1) data about the Employer and the person who draws up the record;
- 2) time and place of drawing up the record;
- 3) information on the persons present;
- 4) description of facts on information related to internal whistleblowing, information on the time, place and manner of violations of regulations in the field of labour relations, health and safety at work, human rights of employee, risks to their life, health, general safety, environment, pointing to the possibility of a large scale damage, etc.;
- 5) objections of the whistleblower to the contents of the record or their statement saying that there are no objections on the record and that they fully agree with its contents;

- 6) potpis lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.
7) pečat Poslodavca.

- 6) signature of the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing;
7) seal of the Employer.

Postupanje po informaciji Član 7

Acting upon information Article 7

Lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem je dužno da pre davanja izjave o informacijama u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem:

The person authorised to receive information and conduct the procedure regarding whistleblowing is obliged to do the following prior to giving a statement on information related to internal whistleblowing:

1) obavesti uzbunjivača o svojim pravima propisanim Zakonom, a naročito da ne mora otkrivati svoj identitet, odnosno da ne mora potpisati zapisnik i potvrdu o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, i da ga obavesti o merama zaštite učesnika u krivičnom postupku,

1) inform the whistleblower about their rights prescribed by the Law, and in particular that they do not have to reveal their identity, that they do not have to sign the record and the confirmation of receipt of information related to internal whistleblowing, and inform them about the measures to protect participants in criminal proceedings,

2) pouči uzbunjivača da svoje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem daje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću, te da davanje lažnog izkaza predstavlja krivično delo predviđeno odredbama Krivičnog zakona.

2) inform the whistleblower that their information related to internal whistleblowing is given under full material and criminal responsibility, and that giving a false statement is a criminal offense under the provisions of the Criminal Code.

Član 8

Article 8

U slučaju anonimnih obaveštenja, postupa se u skladu sa Zakonom.

In the case of anonymous notifications, they shall be treated in accordance with the Law.

Poslodavac ne sme preduzimati mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača.

The Employer must not take measures in order to discover the identity of an anonymous whistleblower.

Član 9

Article 9

Nakon prijema informacije, Poslodavac je dužan da po njoj postupi bez odlaganja, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema informacije.

Upon receiving information, the Employer is obliged to act on it without delay, within 15 days of receipt of information at the latest.

U cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, preduzimaju se odgovarajuće radnje, o čemu se obaveštava Poslodavac, kao i uzbunjivač, ukoliko je to moguće na osnovu raspoloživih podataka.

Poslodavac se obavezuje da, u okviru svojih ovlašćenja, preduzme sve raspoložive radnje i mere u cilju utvrđivanja i otklanjanja nepravilnosti ukazanih informacijom, zaštiti uzbunjivača od štetne radnje, kao i da obustavi sve utvrđene štetne radnje i otkloni njihove posledice.

Član 10

Prilikom vođenja postupka unutrašnjeg uzbunjivanja, ovlašćeno lice koje vodi postupak može uzimati izjave od drugih lica, u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, o čemu sastavlja zapisnik.

Takav zapisnik sadrži:

- 1) podatke o Poslodavcu i licu koje sastavlja zapisnik;
- 2) vreme i mesto sastavljanja;
- 3) podatke o prisutnim licima;
- 4) opis utvrđenog činjeničnog stanja povodom informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 5) primedbe prisutnog lica na sadržaj zapisnika ili njegovu izjavu da nema nikakvih primedbi na zapisnik i da se u potpunosti slaže sa njegovom sadržinom;
- 6) potpis prisutnih lica i lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.
- 7) pečat Poslodavca.

Informisanje uzbudivača Član 11

Na zahtev uzbunjivača, Poslodavac je dužan da pruži obaveštenja uzbunjivaču o toku i radnjama

In order to verify information concerning internal whistleblowing, appropriate actions shall be taken, about which the Employer shall be informed, as well as the whistleblower if possible, based on the available data.

The Employer is obliged, within their powers, to take all available actions and measures in order to determine and eliminate irregularities indicated by information, to protect the whistleblower from damaging action, and suspend any identified damaging action and eliminate their consequences.

Article 10

While conducting the internal whistleblowing procedure, the authorised person that conducts the procedure may take statements from other persons, in order to verify information concerning internal whistleblowing, about which they compile a record.

Such a record shall contain the following:

- 1) data about the Employer and the person who draws up the record;
- 2) time and place of drawing up the record;
- 3) information on the persons present;
- 4) description of facts on information related to internal whistleblowing;
- 5) objections of the present person to the contents of the record or their statement saying that there are no objections on the record and that they fully agree with its contents;
- 6) signature of the present persons and the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing;
- 7) seal of the Employer.

Informing whistleblowers Article 11

At the request of the whistleblower, the Employer is obliged to provide information to the

preduzetim u postupku, kao i da omogući uzbunjivaču da izvrši uvid u spise predmeta i da prisustvuje radnjama u postupku.

Poslodavac je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka po njegovom okončanju, u roku od 15 dana od dana okončanja postupka.

Član 12

Po okončanju postupka ovlašćeno lice:

- 1) sastavlja izveštaj o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 2) predlaže mere radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Izveštaj o preduzetim radnjama

Član 13

Izveštaj o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem iz člana 12. tačka 1) ovog pravilnika dostavlja se:

- 1) Poslodavcu i 2) uzbunjivaču.

Izveštaj o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem treba da sadrži:

- 1) vreme, mesto i način prijema informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 2) radnje koje su nakon toga preduzete u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 3) koja su lica obavestena o radnjama preduzetim u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim

whistleblower on the course and actions taken in the procedure, as well as to allow the whistleblower to examine the case files and attend procedural actions.

The Employer is obliged to inform the whistleblower about the outcome of the procedure after its completion, within 15 days of the procedure completion.

Article 12

After the procedure completion the authorised person shall:

- 1) draw up a report on the actions taken in the procedure about information related to internal whistleblowing;
- 2) propose measures to eliminate the identified irregularities and consequences of damaging action arising in connection with internal whistleblowing.

Report on the actions taken

Article 13

The report on the actions taken in the procedure about information related to internal whistleblowing from Article 12, item 1) of the Rulebook shall be submitted to: 1) the Employer and 2) the whistleblower.

The report on the actions taken in the procedure about information related to internal whistleblowing should contain:

- 1) time, place and manner of receipt of information regarding internal whistleblowing;
- 2) actions taken to verify information related to internal whistleblowing;
- 3) persons who were informed of the actions taken to verify information concerning internal

uzbunjivanjem uz navođenje datuma i način njihovog obaveštavanja;

4) šta je utvrđeno u postupku o informaciji, uz navođenje konkretnog činjeničnog stanja, da li su utvrđene nepravilnosti i štetne radnje kao i njihov i opis, kao i da li su takve radnje izazvale štetne posledice;

5) potpis lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;

6) pečat Poslodavca.

whistleblowing specifying the date and manner of their notification;

4) what has been found in the procedure about information, stating specific facts, whether the irregularities and damaging actions have been determined, as well as their description, and whether such actions have caused harmful consequences;

5) signature of the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing;

6) seal of the Employer.

Član 14

Uzbunjivač se može izjasniti o izveštaju o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem u roku od 15 dana od dana prijema izveštaja.

Article 14

The whistleblower can respond to the report on the actions taken in the procedure about information related to internal whistleblowing within 15 days of receipt of the report.

Predlaganje mera

Član 15

Na osnovu podnetog izveštaja, lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem predlaže mere u cilju otklanjanja utvrđenih nepravilnosti i načina otklanjanja posledica štetnih radnji nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastale u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem mogu da se preduzmu odgovarajuće mere na osnovu izveštaja iz stava 1. ovog člana, o čemu ovlašćeno lice donosi Predlog mera.

Predlog mera radi otklanjanja nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem obavezno sadrži:

Proposing measures

Article 15

Based on the submitted report, the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing proposes measures to eliminate the established irregularities and ways of eliminating the consequences of damaging actions arising in connection with internal whistleblowing.

For eliminating the identified irregularities and consequences of damaging actions arising in connection with internal whistleblowing appropriate measures can be taken based on the report referred to in paragraph 1 of this Article, about which the authorised person shall submit the Proposal of Measures.

The Proposal of Measures to eliminate irregularities and consequences of damaging action arising in connection with internal whistleblowing should contain:

- 1) podatke o Poslodavcu i licu koje sastavlja Predlog mera;
- 2) vreme i mesto sastavljanja;
- 3) navođenje i detaljan opis nepravilnosti, štetnih radnji i posledica ovih radnji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem utvrđenih izveštajem;
- 4) konkretne mere koje se predlažu radi otklanjanja navedenih nepravilnosti i posledica štetnih radnji nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem utvrđenih izveštajem kao i rokovi za njihovo izvršenje;
- 5) obrazloženje zbog čega se baš tim predloženim merama otklanjaju utvrđene nepravilnosti i posledice štetne radnje nastale u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 6) ime lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- 7) pečat Poslodavca.

Pravo na zaštitu uzbunjivača

Član 16

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu, u skladu sa zakonom, ako:

- 1) izvrši uzbunjivanje kod Poslodavca, ovlašćenog organa ili javnosti na način propisan zakonom;
- 2) otkrije informaciju koja sadrži podatke o kršenju propisa i dr. u roku od jedne godine od dana saznanja za izvršenu radnju zbog koje vrši uzbunjivanje, a najkasnije u roku od deset godina od dana izvršenja te radnje;
- 3) bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost informacije, poverovalo lice sa prosečnim znanjem i iskustvom kao i uzbunjivač.

Član 17

Pravo na zaštitu imaju i povezana lica. Povezano lice ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako

- 1) data about the Employer and the person who draws up the Proposal of Measures;
- 2) time and place of drawing up the Proposal of Measures;
- 3) detailed description of the irregularities, damaging actions and the consequences of these actions related to internal whistleblowing determined by the report;
- 4) specific measures proposed in order to eliminate those irregularities and consequences of damaging actions arising in connection with internal whistleblowing determined by the report, as well as deadlines for their realisation;
- 5) explanation of reasons for the proposed measures to be used to eliminate the irregularities and consequences of damaging actions arising in connection with internal whistleblowing;
- 6) name of the person authorised to receive information and conduct the procedure related to internal whistleblowing;
- 7) seal of the Employer.

Right to protection of whistleblowers

Article 16

The whistleblower is entitled to protection, in accordance with the law, if:

- 1) performs whistleblowing with the Employer, the authorised authority or the public in the manner prescribed by the law;
- 2) discloses information within one year from the day of learning about the committed action which he/she is disclosing and no later than ten years from the commission of such action;
- 3) at the at the moment of its disclosure, based on available data, a person with average knowledge and experience similar to the whistleblower would believe that the disclosure is true.

Article 17

The right to protection is also entitled to associated persons. The associated person is

učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem.

Član 18

Lice koje traži podatke u vezi sa informacijom, ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženja tih podataka.

Član 19

Lice koje je ovlašćeno za prijem informacije dužno je da štiti podatke o ličnosti uzbunjivača, odnosno podatke na osnovu kojih se može otkriti identitet uzbunjivača, osim ako se uzbunjivač ne saglasi sa otkrivanjem tih podataka, a u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Svako lice koje sazna podatke iz stava 1. ovog člana, dužno je da štiti te podatke.

Lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da prilikom prijema informacije, obavesti uzbunjivača da njegov identitet može biti otkriven nadležnom organu, ako bez otkrivanja identiteta uzbunjivača ne bi bilo moguće postupanje tog organa, kao i da ga obavesti o merama zaštite učesnika u krivičnom postupku.

Ako je u toku postupka neophodno da se otkrije identitet uzbunjivača, lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača.

entitled to protection similar to the whistleblower if he/she makes probable that a damaging action has been undertaken against him/her due to his/her connection to the whistleblower.

Article 18

The person seeking data related to information is entitled to protection similar to the whistleblower if he/she makes probable that a damaging action has been undertaken against him/her for seeking data.

Article 19

The person authorised to receive information is required to protect the personal data of the whistleblower, or data that may reveal the identity of the whistleblower, unless the whistleblower agrees with the disclosure of such data, in accordance with the law governing the protection of personal data.

Any person who learns about the data referred to in paragraph 1 of this Article shall be required to protect the data.

The person authorised for to receive information shall upon receipt of that information inform the whistleblower that their identity may be disclosed to the competent authority, if, without revealing the identity of the whistleblower it would not be possible for this authority to act, as well as to inform them about measures for protection of participants in criminal proceedings.

If in the course of the procedure it is necessary to disclose the identity of the whistleblower, the person authorised to receive information shall, before revealing the identity, inform the whistleblower.

Podaci iz stava 1. ovog člana ne smeju se saopštiti licu na koje se ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

The data from paragraph 1 of this Article shall not be communicated to the person indicated in information, unless otherwise provided by a separate law.

Član 20

Article 20

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja.

Abuse of whistleblowing is prohibited.

Zloupotrebu uzbunjivanja vrši lice koje:

Whistleblowing is abused if a person:

- 1) dostavi informaciju za koju je znalo da nije istinita;
- 2) pored zahteva za postupanje u vezi sa informacijom kojom se vrši uzbunjivanje traži protivpravnu korist.

- 1) delivers information known to be untrue;
- 2) seeks unlawful benefit in addition to requesting actions related to the whistleblowing information.

Uzbunjavanje ako su u informaciji sadržani tajni podaci Član 21

Whistleblowing when information contains classified data Article 21

Informacija može da sadrži tajne podatke.

Information may contain classified data.

Pod tajnim podacima iz stava 1. ovog člana smatraju se podaci koji su u skladu sa propisima o tajnosti podataka prethodno označeni kao tajni.

The classified data referred to in paragraph 1 of this Article shall include the data consistent with the regulations on data confidentiality previously designated as confidential.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač je dužan da se prvo obrati Poslodavcu, a ako se informacija odnosi na lice koje je ovlašćeno da postupa po informaciji, informacija se podnosi rukovodiocu Poslodavca.

If information contains classified data, the whistleblower is required to first contact the Employer, and if information relates to the person authorised to act on information, information shall be submitted to the direct superior of the Employer.

U slučaju da Poslodavac nije u roku od 15 dana postupio po informaciji u kojoj su sadržani tajni podaci, odnosno ako nije odgovorio ili nije preduzeo odgovarajuće mere iz svoje nadležnosti, uzbunjivač se može obratiti ovlašćenom organu.

In case the Employer fails to act upon information containing classified data within 15 days, or fails to respond or take appropriate measures within their competence, the whistleblower can contact the authorised authority.

Izuzetno od stava 3. ovog člana, u slučaju da se informacija odnosi na rukovodioca Poslodavca, informacija se podnosi ovlašćenom organu.

Notwithstanding paragraph 3 of this Article, in the event information relates to the direct superior of the Employer, information shall be submitted to the authorised authority.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač ne može uzbuniti javnost, ako zakonom nije drugačije određeno.

If information contains classified data, the whistleblower cannot make it public, unless otherwise provided by the law.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač i druga lica su dužni da se pridržavaju opštih i posebnih mera zaštite tajnih podataka propisanih zakonom koji uređuje tajnost podataka.

If information contains classified data, the whistleblower and other persons are obliged to adhere to general and specific measures to protect classified data foreseen by the law governing data confidentiality

Zabrana stavljanja uzbunjivača u nepovoljniji položaj i naknada štete
Član 22

Prohibition of putting the whistleblower in an unfavourable position and damage compensation
Article 22

Poslodavac je dužan da, u okviru svojih ovlašćenja, zaštiti uzbunjivača od štetne radnje, kao i da preduzme neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja posledica štetne radnje.

The Employer shall, within its mandate, protect the whistleblower from damaging action, as well as take the necessary measures in order to discontinue damaging action and eliminate the consequences of damaging action.

Poslodavac ne sme činjenjem ili nečinjenjem da stavi uzbunjivača u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, a naročito ako se nepovoljniji položaj odnosi na:

The Employer must not put the whistleblower in an unfavourable position by action or omission regarding whistleblowing, especially when the unfavourable position relates to:

- 1) zapošljavanje;
- 2) sticanje svojstva pripravnika ili volontera;
- 3) rad van radnog odnosa;
- 4) obrazovanje, osposobljavanje ili stručno usavršavanje;
- 5) napredovanje na poslu, ocenjivanje, sticanje ili gubitak zvanja;
- 6) disciplinske mere i kazne;
- 7) uslove rada;
- 8) prestanak radnog odnosa;
- 9) zaradu i druge naknade iz radnog odnosa;
- 10) učešće u dobiti Poslodavca;
- 11) isplatu nagrade i otpremnine;
- 12) raspoređivanje ili premeštaj na drugo radno mesto;

- 1) employment;
- 2) acquiring the status of an intern or a volunteer;
- 3) work outside employment;
- 4) education, training and professional development;
- 5) promotion, evaluation, getting or losing title;
- 6) disciplinary measures and penalties;
- 7) working conditions;
- 8) termination of employment;
- 9) earnings and other remuneration from employment;
- 10) share in the profits of the Employer;
- 11) bonuses and severance pay;
- 12) assignment or transfer to another position;

13) nepreduzimanje mera radi zaštite zbog uznemiravanja od strane drugih lica;

14) upućivanje na obavezne zdravstvene preglede ili upućivanje na preglede radi ocene radne sposobnosti.

Član 23

Zabranjeno je preduzimati štetne radnje.

U slučajevima nanošenja štete zbog uzbunjivanja, uzbunjivač ima pravo na naknadu štete, u skladu sa zakonom koji uređuje obligacione odnose.

Sudska zaštita

Član 24

Uzbunjivač prema kome je preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem ima pravo na sudsku zaštitu.

Sudska zaštita se ostvaruje podnošenjem tužbe za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem nadležnom sudu, u roku od šest meseci od dana saznanja za preduzetu štetnu radnju, odnosno tri godine od dana kada je štetna radnja preduzeta.

Završna odredba

Član 25

Ovaj pravilnik objavit će na oglasnoj tabli Poslodavca dana 01.01.2024., kao i na njegovoj internet stranici, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

U Beogradu, dana 01.01.2024.

13) failure to take protection measures from harassment by other persons;

14) mandatory health checks or examinations for the assessment of working capacity.

Article 23

It is forbidden to take damaging actions.

In cases of damage caused due to whistleblowing, the whistleblower is entitled to compensation, in accordance with the law governing contractual relations.

Court protection

Article 24

The whistleblower likely to suffer damaging consequences due to whistleblowing has the right to court protection.

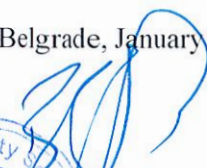
Court protection is exercised by lodging a lawsuit before a competent court within 90 days from the day of learning about the damaging action undertaken, or 3 years from the day of the occurrence of a damaging consequence.

Final provision

Article 25

This Rulebook shall be published on the notice board of the Employer on January 01, 2024, as well as on its website and shall enter into force eight days after its publication.

In Belgrade, January 01, 2024


Bryan Beaton, direktor


Zoran Bogdanović, direktor

