

INFORMATIONSBREV/INFORMATION LETTER

Ferie:

Som medarbejder i IMPACT og IMPACT EXTEND, har du ret til 25 dages ferie pr. år. De nye ferielovsregler ændrer ikke herved.

Kort om de nye ferielovsregler, der træder i kraft pr. 1. september 2020:

Pr. 1. september 2020 overgår vi i Danmark til regler om samtidighedsferie. Det betyder, at ferie *afholdes i takt med at den optjenes*, i modsætning til nu, hvor ferie skal *optjenes i et år til brug for afholdelse året efter*.



Der optjenes 2,08 feriedag pr. måned svarende til 25 dages betalt ferie pr. år. Ferien skal planlægges og aftales med nærmeste leder som hidtil.

Ferieåret flyttes. Ferie optjenes således i perioden fra 1. september til og med 31. august året efter (12 måneder). Og ferien kan afholdes i perioden fra samme 1. september til og med 31. december året efter (16 måneder). Denne periode kaldes *Ferieafholdelsesperioden*.

Har du ikke optjent tilstrækkelige feriedage, når ferien ønskes afholdt, er der med den nye ferielov mulighed for at indgå aftale om *forskudsferie*, dvs. at der afholdes ferie på forskud, af dage, der endnu ikke er optjent. Feriedage, der herefter optjenes, modregnes med den ferie, der er afholdt på forskud. Antallet af mulige feriedage der kan afholdes på forskud, vil blive fastsat i IMPACT/IMPACT EXTENDs nye Feriepolitik og vil være gældende for alle.

Ferieafholdelse:

Nedenfor følger en beskrivelse af hvilken ferie du har ret til, i de kommende ferieperioder.

Ferie, der påbegyndes 1. maj 2019

Den ferie du påbegynder 1. maj 2019, afholdes efter de nugældende regler. Du har derfor – som hidtil – 25 feriedage til rådighed i perioden fra 1. maj 2019 til og med 30. april 2020.

Denne ferie er optjent i perioden 1. januar 2018 – 31. december 2018.

Hvis du har været ansat i IMPACT/IMPACT EXTEND i hele 2018, vil de 25 feriedage alle være betalte feriedage.

Hvis du kun har været ansat i IMPACT/IMPACT EXTEND i en del af 2018, vil antallet af betalte feriedage være forholdsmæssigt reduceret. I det tilfælde kan det være, at du har feriegodtgørelse fra

Holiday:

As an employee at IMPACT and IMPACT EXTEND, you are entitled to 25 days of holiday per year. The new Holiday Act (concurrent holiday) does not affect the number of holidays.

Brief introduction to the new Holiday Act (concurrent holiday) which will enter into effect as of 1 September 2020:

As of 1 September 2020, the regulation regarding concurrent holiday will enter into effect. This means that holidays are held as it is earned, contrary to now, where holidays must be earned in one year and taken in the following year.



2.08 holidays are earned per month corresponding to 25 days paid holiday per year, and as per the current regulations, holiday must be planned and agreed upon with your immediate manager.

The Holiday year will be shifted; hence holiday will be earned during the period from 1 September until and including 31 August the following year (12 months). Holiday can be taken during the period from 1 September until and including 31 December the following year (16 months). This period is called *Holiday period*.

If sufficient holidays have not been earned at the time in which you would like to take the holiday, an agreement regarding *advance holiday* can be made. Holiday days that are earned subsequently will be deducted from the holiday days that have been taken in advance. The number of potential holiday days that can be held in advance will be described in IMPACT/IMPACT EXTENDs Holiday Policy, which will apply to all employees.

Taking holiday:

Below you will find a description of which type of holiday you are entitled to in the coming holiday periods.

Holiday commencing May 1, 2019

For holiday commencing 1 May 2019, the existing Holiday Act applies. Therefore, you have 25 holiday days available during the period from 1 May 2019 until and including 30 April 2020, as per current regulations.

This holiday is earned during the period 1 January 2018 – 31 December 2018.

If you have been employed with IMPACT/IMPACT EXTEND throughout 2018, the 25 holidays will all be paid holidays.

If you have only been employed at IMPACT/IMPACT EXTEND for a part of 2018, the number of paid holidays will be proportionally reduced. In that case, it may be that you have holiday allowance from a

en tidligere arbejdsgiver til brug for betaling af de feriedage, du ikke har ret til betaling for hos IMPACT/IMPACT EXTEND.

Den nye ferielov påvirker IKKE din ferieafholdelse i ferieåret 1. maj 2019 – 30. april 2020.

Ferie, der påbegyndes 1. maj 2020

Den ferie, du påbegynder pr. 1. maj 2020 afholdes ligeledes efter de nugældende regler.



MEN; den ferieperiode du påbegynder 1. maj 2020, løber kun til og med 31. august 2020. Den kaldes *Mini-ferieafholdelsesperioden*.

I denne Mini-ferieafholdelsesperiode har du i alt 16,64 feriedage til rådighed. Denne ferie er optjent i perioden 1. januar 2019 – 31. august 2019.

Hvis du har været ansat hos IMPACT/IMPACT EXTEND i perioden 1. januar 2019 – 31. august 2019, vil de 16,64 feriedage i Mini-ferieafholdelsesperioden alle være betalte feriedage.

Hvis du kun har været ansat i IMPACT/IMPACT EXTEND i *en del af perioden* 1. januar 2019 – 31. august 2019, vil antallet af betalte feriedage være forholdsmæssigt reduceret. I det tilfælde kan det være, at du har feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver til brug for betaling af de feriedage, du ikke har ret til betaling for hos IMPACT/IMPACT EXTEND.

Ferie, der påbegyndes 1. september 2020

Ferieåret (som er den periode, hvor ferien optjenes): Fra 1. september 2020 vil *ferieåret* løbe fra 1. september til 31. august året efter.



Den ferie, der optjenes i ferieåret kan anvendes til afholdelse i perioden 1. september (samme år) til 31. december året efter. Dette kaldes *Ferieafholdelsesperioden*. Det betyder, at der er i alt 16 måneder at afholde din ferie i.

Der optjenes fortsat 2,08 feriedage pr. måned i ferieåret. Den optjente ferie kan allerede derefter afholdes med betaling i den efterfølgende måned.

Ferie optjent i perioden 1. september 2019 – 31. august 2020; Indefrysningsperioden

Den ferie, som du optjener i denne periode, *Indefrysningsperioden*, skal opgøres og indefrys.



Den indefrosne ferie kommer til udbetaling, når du forlader det danske arbejdsmarked, fx når du går på efterløn eller pension.

Du mister dermed ikke nogen feriebetaling, men beløbet hensættes til udbetaling senere.

Betaling under ferie

Funktionæransat

Som funktionæransat vil du, hvis du har optjent ret til betalt ferie, ved afholdelsen af ferien få samme betaling, som hvis du

former employer to be used for the unpaid holidays at IMPACT/IMPACT EXTEND.

The new Holiday Act does NOT affect your taking of holidays during the holiday year 1 May – 30 April 2020.

Holidays commenced 1 May 2020

Holiday commenced 1 May 2020 is still taken according to the existing Holiday Act.



HOWEVER; the holiday period commenced 1 May 2020 only runs until and including 31 August 2020. It is called the *Mini holiday period*.

During this Mini holiday period, you will have a total of 16.64 holidays available. These holidays are earned during the period 1 January 2019 – 31 August 2019.

If you have been employed with IMPACT/IMPACT EXTEND during the period 1 January 2019 – 31 August 2019, the 16.64 holidays of the Mini holiday period will all be paid holidays.

If you have only been employed in IMPACT/IMPACT EXTEND *for part of the period* from 1 January 2019 – 31 August 2019, the number of paid holidays will be proportionally reduced. In that case, it may be that you have holiday allowance from a former employer to be used for the unpaid holidays at IMPACT/IMPACT EXTEND.

Holidays commenced 1 September 2020

The holiday year (the period of time where the holiday is earned): As of 1 September 2020, the *holiday year* will run from 1 September until and including 31 August the following year.



Holiday which is earned during the holiday year can be taken during the period 1 September (the same year) until and including 31 December the following year. This is called the *Holiday Period*. This means that you have 16 months to take your holiday.

Like today, 2.08 holidays are earned per month during the holiday year. The earned holiday can already be taken with pay during the following month.

Holiday earned during the period 1 September 2019 – 31 August 2020; The freeze period

Holidays earned during this period of time, *The freeze period*, must be settled and frozen.



The frozen holidays will not be paid out until the day when you will be leaving the Danish labour market, e.g. in connection with early retirement/retirement.

Therefore, you will not lose any holiday payment, but the amount is set aside for payment later.

havde været på arbejde. Hvis du ikke har ret til betalt ferie, vil du blive trukket 4,8 % af månedslønnen pr. dag du holder ferie.

Timelønsansat

Som timelønsansat vil udbetaling af feriepenge fortsætte på samme vis efter indførelsen af samtidighedsferie.

Tidspunktet for feriens afholdelse aftales som udgangspunkt mellem dig og din leder:

Ferien er opdelt i 2, idet der skelnes mellem hovedferie og restferie. Hovedferien er 15 dage/3 uger og den skal holdes i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september, det kan dog aftales at der kun holdes 10 dage/2 uger. Restferien er de resterende 2 uger, som kan lægges på et hvilket som helst tidspunkt uden for hovedferietidspunktet.

Tidspunktet for feriens afholdelse fortsætter på samme vis efter indførelsen af samtidighedsferie.

Overførsel af ferie:

Overførsel af ferie fra ferieåret 1. maj 2018 – 30. april 2019 og ferieåret 1. maj 2019 – 30. april 2020

Som udgangspunkt har du ret og pligt til at holde 4 ugers ferie i løbet af ferieåret. Overførsel af 5. ferieuge kan kun ske efter skriftlig aftale mellem dig og din leder, og hverken din leder eller dig kan således kræve overførsel. Det er kun ferie udover 4 uger, der er mulighed for at få overført. Aftalen skal være indgået, og sendt til payroll@impact.dk senest 30. september efter udløbet af ferieåret.

Alle medarbejdere ansat i IMPACT/IMPACT EXTEND kan i 1. år overføre 5 feriedage og næste år ligeledes overføre 5 feriedage, dog kan du maksimalt overføre sammenlagt 10 feriedage og senest i 2. ferieår efter, at ferien er overført, skal den afholdes.

Overførsel af ferie fra Miniferieafholdelsesperioden 1. maj 2020 – 31. august 2020

De 16,64 feriedage, som du har til rådighed i Miniferieafholdelsesperioden (og evt. ferie overført fra tidligere år) skal som udgangspunkt holdes i perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2020 (hvis det er hovedferie – hvilket det som alt overvejende hovedregel vil være – kan ferien afholdes indtil 30. september 2020).

Hvis ferien ikke afholdes, overføres ferien automatisk til samtidighedsferie til afholdelse i den kommende nye Ferieafholdelsesperiode; 1. september 2020 – 31. december 2021.

Herefter vil den overførte ferie – som nu er overført til samtidighedsferie – skulle reguleres i henhold til reglerne i den nye ferielov.

Which payment am I entitled to during vacation

Salaried employees

As a salaried employee, provided that you have earned the right to paid holiday, you will receive the same payment as if you had been working. If you are not entitled to paid holiday, you will be deducted 4.8% of the monthly salary per holiday.

Hourly paid employee

As an hourly paid employee payment of holiday pay will continue like today when concurrent holiday has been introduced.

As a main rule, the timing of the holiday must be agreed upon between you and your immediate manager:

The holiday is divided into 2, as a distinction is to be made between main holiday and remaining holiday. The main holiday consists of 15 days/3 weeks and must be taken coherently during the period 1 May – 30 September, however, it can be agreed that only 10 days/2 weeks are taken. The remaining holiday (2 weeks) can be taken at any time outside the main holiday.

The timing for taking holiday will continue after the concurrent holiday has been introduced, as per the current regulations.

Transfer of holiday:

Transfer of holiday from the holiday year 1 May 2018 - 30 April 2019 and the holiday year 1 May 2019 - 30 April 2020

As a main rule you have a right and duty to take 4 weeks holiday during the holiday year. Transfer of the 5th holiday week can only take place following written agreement between you and your immediate manager, and thus neither you nor your manager have a right to transfer. Only holiday over 4 weeks can be transferred. The agreement must be sent to payroll@impact.dk no later than 30 September.

All employees employed in IMPACT/IMPACT EXTEND can transfer 5 holidays the first year and 5 holidays the second year, thus a maximum of 10 holidays can be transferred in total and it must be taken no later than the second holiday year after the holiday has been transferred.

Transfer of holiday from the Mini holiday period 1 May 2020 – 31 August 2020

The 16.64 holidays which are available during the mini holiday period (and potential holiday transferred from previous years) should, as a main rule, be taken in the period from 1 May 2020 to 31 August 2020 (if it is main holiday, which it most likely will be, it can be taken until 30 September 2020).

If the holiday is not taken, it will automatically be transferred to concurrent holiday for the coming new Holiday period; 1 September 2020 - 31 December 2021.

NEW!

NEW!

Overførsel af ferie efter ferieafholdelsesperioden 1. september 2020 – 31. august 2021 og fremadrettet

Medarbejdere, der har optjent ret til mere end 4 ugers betalt ferie, vil kunne overføre ikke-affholdt ferie ud over 4 uger til næste ferieafholdelsesperiode efter udløbet af ferieåret (31. august).

Der skal indgås skriftlig aftale mellem medarbejder og IMPACT/IMPACT EXTEND inden udgangen af ferieafholdelsesperioden. Aftalen skal være indgået inden 31. december.



Udbetaling af ferie fra miniferieafholdelsesperioden 1. maj 2020 – 31. august 2020

I det omfang du har mere end 20 feriedage til gode pr. 1. september 2020, vil du kunne indgå aftale om at få feriedage ud over 20 dage udbetalt.



Udbetaling af ferie efter reglerne om samtidighedsferie

I det omfang du har mere end 20 feriedage til gode pr. 1. september 2021, vil du kunne indgå aftale om at få feriedage ud over 20 dage udbetalt. Nærmere regler herom vil fremgå af den nye feriepolitik.



Feriefridage – Funktionærer:

Når du har opnået 9 måneders anciennitet hos IMPACT/IMPACT EXTEND, opnår du ret til 5 feriefridage. Efterfølgende vil du hvert år pr. 1 maj blive tildelt 5 feriefridage. Ved overgangen til samtidighedsferie (1. september 2020) vil du fortsat være berettiget til 5 feriefridage som hidtil. Feriefridagene opgøres i timer og de 5 feriefridage svarer til dit ugentlige timetal.

Nærmere regler herom findes i feriepolitikken.

Sygdom og Ferie:

Den nye ferielov ændrer ikke på de gældende regler, bortset fra, at ferieåret er flyttet og beregningen af karensdage er anderledes.

Hvis du bliver syg under din ferie, kan du have ret til erstatningsferie. Reglerne for hvornår du måtte være berettiget til erstatningsferie afhænger af om sygdommen er opstået før eller under ferien. Se IMPACT/IMPACT EXTEND's Feriepolitik i Personalehåndbogen.

Karensdage ved sygdom under ferie efter 1. september 2020:

- I henhold til den nye ferielov, vil der altid skulle beregnes karensdage forholdsmæssigt ud fra, hvor mange feriedage medarbejderen potentielt vil kunne optjene i det aktuelle ferieår.



Afterwards, the transferred holiday - which has now been transferred to concurrent holiday - must be treated according to the rules of the new Holiday Act.

Transfer of holiday after the holiday period 1 September 2020 - 31 August 2021 and onwards

Employees who have earned the right to more than 4 weeks paid holiday will be able to transfer holiday beyond the 4 weeks to the next holiday period after the end of the holiday year (31 August).

A written agreement must be made between the employee and IMPACT/IMPACT EXTEND before the end of the holiday period. The agreement must be made before 31 December.



Payout of holiday from the mini holiday period 1 May – 31 August 2020

Should you have more than 20 holidays left as of 1 September 2020, you will be able to make an agreement regarding payout of the holidays exceeding the 20 days.



Payout of holiday according to the rules regarding concurrent holiday

Should you have more than 20 holidays left as of 1 September 2020, you will be able to make an agreement regarding payout of the holidays exceeding the 20 days. The rules in question can be found in the Holiday Policy.



Extra holiday entitlements – Salaried employees

When you have worked with IMPACT/IMPACT EXTEND for 9 months, you will obtain the right to 5 extra holidays. The following years, you will automatically be granted 5 holidays as of 1 May each year. When transitioning to concurrent holiday (1 September 2020), you will continue to be entitled to 5 extra holidays. The extra holidays are calculated as hours and correspond to your weekly number of working hours.

The rules in question can be found in the Holiday Policy.

Illness during holiday periods:

The new Holiday Act does not include any changes to the rules except from the fact that the holiday year will be moved and thus the calculation of qualifying days will be different.

Qualifying days in connection with illness during holiday after 1 September 2020:

- According to the new Holiday Act, qualifying days must always be calculated proportionally with the number of



Feriehindring:

Udover udbetaling af 5. ferieuge kan der være situationer hvor du kan få udbetalt feriepenge.

Indtil 31. august 2020:

- Hvis du har været forhindret i at holde alt din ferie, og dette skyldes bl.a. sygdom eller barselsorlov, inden hovedferien (den 30. september) eller inden ferieåret udløber (den 30. april), kan du som udgangspunkt få dine feriepenge udbetalt, men feriehindringen skal ligge helt op til disse 2 datoer for at der er ret til udbetaling.
- For at få udbetalt feriepenge på grund af feriehindring skal der laves aftale herom, som skal sendes til Payroll@impact.dk.

Efter 1. september 2020; samtidighedsferiens ikrafttræden:

- Manglende ferieafholdelse grundet en feriehindring vil som udgangspunkt medføre, at ferien overføres.



holidays which you potentially could have earned during the actual holiday year.

Holiday obstacle

Until 31 August 2020:

Apart from payout of the 5 extra holidays, there may be other situations where you can have holidays paid out.

- If you have been prevented from taking all your holiday before the main holiday period (30 September) or before the holiday year runs out (30 April), and this is due to e.g. illness or maternity leave, you can, as a main rule, have holiday allowance paid out. However, the holiday obstacle must have occurred close to these 2 dates in order for you to be entitled to payout.
- In order to receive holiday pay due to a holiday obstacle, an agreement must be made. This statement must be sent to Payroll@impact.dk

After 1 September 2020; commencement of concurrent holiday:

- If you are prevented from taking all your holiday due to a holiday obstacle, as a main rule, the holiday will be transferred.

