

REMUNERATIEVERSLAG

Inleiding

De Vennootschap stelt een remuneratieverslag op met betrekking tot de vergoeding van de bestuurders en de leden van het Managementcomité. Dit remuneratieverslag maakt deel uit van de Corporate Governance Verklaring, die een onderdeel is van het jaarverslag. Het remuneratieverslag wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders.

Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van Nyrstar is ontworpen om:

- getalenteerde personen aan te trekken en te behouden;
- duurzame bedrijfsprestaties te bevorderen; en
- prestaties te belonen, de personen te motiveren om een grotere waarde voor de aandeelhouder af te leveren door superieure bedrijfsresultaten.

Nyrstar verkrijgt onafhankelijk advies van externe professionals om ervoor te zorgen dat de remuneratiestructuur de beste praktijk in de sector vertegenwoordigt, en de dubbele doelstelling behaalt om zowel getalenteerde werknemers te behouden als te voldoen aan de verwachtingen van de aandeelhouders.

Het remuneratiebeleid dat werd bepaald met betrekking tot de bestuurders en leden van het Managementcomité wordt hieronder verder beschreven.

Het remuneratiebeleid en de remuneratie zijn aanzienlijk gewijzigd na de implementatie van de herstructurering zoals aangekondigd door de Vennootschap op 15 april 2019 en voltooid op 31 juli 2019 (de "Herstructurering"). Alle leden van het Uitvoerend Management waren werknemers van Nyrstar Sales & Marketing AG, een juridische entiteit die deel uitmaakt van de operationele groep die bij de Herstructurering werd overgedragen aan NN2 Newco Limited. Onmiddellijk na de Herstructurering had de Vennootschap geen Uitvoerend Management meer.

Op de buitengewone algemene vergadering die door de Vennootschap op 9 december 2019 werd gehouden om te beraadslagen over de voortzetting van de activiteiten van de Vennootschap, verwierpen de aandeelhouders de voortzetting van de activiteiten van de Vennootschap, zodanig dat de Vennootschap zich nu voorbereidt om de buitengewone algemene vergadering bijeen te roepen om te beraadslagen over de ontbinding van de Vennootschap. Op basis hiervan en omwille van het feit dat de Vennootschap geen werknemers meer heeft, verwacht de Vennootschap in 2020 geen wijzigingen aan te brengen aan haar remuneratiebeleid. Indien de Vennootschap in de loop van 2020 niet in vereffening wordt gesteld, zullen stappen worden ondernomen om het remuneratiebeleid van de Vennootschap aan te passen aan de Corporate Governance Code 2020 en de Belgische wet tot omzetting van Richtlijn (EU) 2017/828 van het Europees Parlement en de Raad van 17 mei 2017 tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, zodra deze wet in werking treedt.

Bestuurders

Algemeen

De vergoeding van de bestuurders die aan de algemene vergadering zal worden voorgesteld, wordt door de Raad van Bestuur bepaald op basis van aanbevelingen en op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De voorgestelde vergoeding die de Raad van Bestuur voorlegt aan de algemene vergadering wordt in principe gebenchmarkt tegen de vergoeding van gelijkaardige functies in vennootschappen opgenomen in de Bel20® Index. De Bel20® Index is een index bestaande uit de 20 vennootschappen met de hoogste vrije marktkapitalisatie met aandelen die verhandeld worden op het continu verhandelbare segment van de gereguleerde markt van Euronext Brussels. De vergoeding moet bestuurders, die voldoen aan het profiel bepaald door het Benoemings- en Remuneratiecomité, aantrekken, behouden en motiveren.

Volgens de Belgische wet keurt de algemene aandeelhoudersvergadering de vergoeding van de bestuurders goed, met inbegrip van onder andere, telkens indien relevant, (i) met betrekking tot de vergoeding van uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders, de uitzondering op de regel dat Op aandelen gebaseerde vergoedingen pas kunnen verworven worden na een periode van minstens drie jaar na het toekennen van de vergoeding; (ii) met betrekking tot de vergoeding van uitvoerende bestuurders, de uitzondering op de regel dat (behalve indien de variabele vergoeding een vierde of minder van de jaarlijkse remuneratie bedraagt) minstens een vierde van de variabele vergoeding gebaseerd moet zijn op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van minstens twee jaar en minstens een ander vierde van de variabele vergoeding gebaseerd moet zijn op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van minstens drie jaar; (iii) met betrekking tot de vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders, elk variabel deel van de vergoeding, en (iv) elke provisie van dienstenovereenkomsten aangaan met uitvoerende bestuurders voor ontslagvergoedingen die twaalf maanden vergoeding overschrijden (of achttien maanden vergoeding, behoudens een gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité). De algemene vergadering van de Vennootschap heeft geen van de punten in paragraaf (i) tot (iv) met betrekking tot de beloning van de bestuurders van de Vennootschap, goedgekeurd.

De bestuurders van de Vennootschap (uitgezonderd de Chief Executive Officer, indien aangesteld) ontvangen een vaste vergoeding voor hun lidmaatschap van de Raad van Bestuur. Daarenboven ontvangen de bestuurders (met uitzondering van de Chief Executive Officer, indien aangesteld), vaste vergoedingen voor hun lidmaatschap in en/of voorzitterschap van enig comité van de Raad van Bestuur. Er worden geen aanwezigheidsvergoedingen betaald. De Chief Executive Officer, indien aangesteld, is ook een lid van de Raad van Bestuur maar deze rol ontvangt geen bijkomende vergoeding in zijn hoedanigheid van lid van de Raad van Bestuur.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen prestatie gerelateerde vergoeding. De vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders houdt rekening met hun algemene taak als lid van de Raad van Bestuur, en hun specifieke taken als voorzitter of lid van een comité van de Raad van Bestuur, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsverbintenis en is als volgt bepaald:

Voorzitter:

- Vaste jaarvergoeding van EUR 200.000 per jaar
- Geen bijkomende aanwezigheidsvergoedingen

Overige bestuurders (uitgezonderd de Chief Executive Officer):

- Vaste jaarvergoeding van EUR 50.000 per jaar voor het lidmaatschap van de Raad van Bestuur
- Vaste vergoeding van EUR 10.000 per jaar per comité van de Raad van Bestuur waarvan ze lid zijn
- Vaste vergoeding van EUR 20.000 per jaar voor de voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité en het Gezondheids-, Veiligheids-, Milieu- en Gemeenschapscomité (tot de ontbinding van deze laatste op 31 juli 2019)
- Vaste vergoeding van EUR 30.000 per jaar voor de voorzitter van het Auditcomité

- Geen bijkomende aanwezigheidsvergoedingen

Op 19 april 2018 keurde de algemene vergadering goed dat iedere niet-uitvoerende bestuurder die hieronder wordt opgesomd (de “In Aanmerking Komende Bestuurders”), zal worden vergoed voor zijn of haar bestuurdersmandaat in de vorm van “uitgestelde aandelen” van de Vennootschap en niet in cash voor de periode van deze algemene vergadering tot de jaarlijkse algemene vergadering in 2019, onder de voorwaarden hieronder uiteengezet. De vergoeding in aandelen is voor iedere In Aanmerking Komende Bestuurder beperkt tot het gedeelte dat hieronder naast zijn of haar naam vermeld staat (“de In Aanmerking Komende Aandelenvergoeding”) van de totale vergoeding die van toepassing is op het bestuurdersmandaat van de betrokken In Aanmerking Komende Bestuurder, in overeenstemming met de principes die werden bepaald door de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap gehouden op 27 april 2011 en die anders zouden worden betaald in cash (“de In Aanmerking Komende Vergoeding”). De aandelen worden niet onmiddellijk, maar onvoorwaardelijk verworven ten vroegste op (i) het einde van het bestuurdersmandaat van de In aanmerking Komende Bestuurder, of (ii) bij een controlewijziging van de Vennootschap. De aandelen worden gratis toegekend (d.i. zonder aanvullende tegenprestatie). Het aantal aandelen dat wordt toegekend aan een In Aanmerking Komende Bestuurder zal gelijk zijn aan (i) het bedrag van de In Aanmerking Komende Aandelenvergoeding dat anders zou worden uitbetaald in cash (tenzij anders beslist door de algemene aandeelhoudersvergadering), gedeeld door (ii) de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de Vennootschap gedurende de 10 dagen voorafgaand aan de datum van deze algemene aandeelhoudersvergadering, waarbij het resultaat naar beneden afgerond wordt tot het dichtstbijzijnde gehele getal. De respectievelijke In Aanmerking Komende Aandelenvergoeding van de In Aanmerking Komende Bestuurders wordt uitbetaald in uitgestelde aandelen als volgt: (i) Mevr. Anne Fahy: EUR 10.000 van haar In Aanmerking Komende Vergoeding; (ii) Mevr. Carole Cable: 50% van haar In Aanmerking Komende Vergoeding; (iii) Dhr. Martyn Konig: 100% van zijn In Aanmerking Komende Vergoeding; en (iv) Dhr. Christopher Cox: 100% van zijn In Aanmerking Komende Vergoeding. De algemene vergadering keurde goed dat de aandelen definitief en volledig verworven kunnen worden door een In Aanmerking Komende Bestuurder voor het einde van het derde jaar zoals vermeld in Artikel 520ter van het Wetboek van Vennootschappen (zoals toen van toepassing). Verder heeft de algemene vergadering ook goedgekeurd dat, voor zover als nodig en in overeenstemming met Artikel 556 van het Wetboek van Vennootschappen (zoals toen van toepassing), aandelen kunnen worden toegekend ingeval van een controlewijziging van de Vennootschap. Voor zover als nodig en toepasbaar, bevestigde de algemene vergadering dat de aandelen niet zullen aanzien worden als “variabele vergoeding” overeenkomstig Artikel 554, zevende lid van het Wetboek van Vennootschappen (zoals toen van toepassing) en Aanbeveling 7.7 van de Belgische Corporate Governance Code van 12 maart 2009. Het Benoemings- en Remuneratiecomité is bevoegd om de toekenning verder te documenteren en om de modaliteiten en voorwaarden van de toekenning te bepalen, welke de gebruikelijke aanpassingsclausules bevatten om rekening te houden met, en het te verzachten van, acties van de Vennootschap, verwaterende transacties en gelijkaardige voorvallen, zoals (maar niet beperkt tot) aandelensplitsing, omgekeerde aandelensplitsing, fusies en splitsingen, dividenduitkeringen, andere uitkeringen op aandelen, aanbod van rechten, en inkoop van aandelen.

De Raad van Bestuur heeft geen vergoeding in uitgestelde aandelen van de Vennootschap voorgesteld voor de niet-uitvoerende bestuurders op de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap die plaatsvond op 5 november 2019.

Rekening houdend met het advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité stelde de Raad van Bestuur aan de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap op 5 november 2019 voor om mevrouw Jane Moriarty een bijkomende vergoeding als onafhankelijk bestuurder goed te keuren en voor de heer Martyn Konig als uitvoerend voorzitter, gezien de aanzienlijke tijd en inspanningen die mevrouw Moriarty en de heer Martyn Konig hebben besteed aan de implementatie van de Herstructurering, onder meer als bestuurder van de opgerichte Engelse rechtstreekse dochteronderneming van de Vennootschap ("NewCo 1") en de opgerichte Engelse rechtstreekse dochteronderneming van NewCo 1 (en dus onrechtstreeks dochteronderneming van de Vennootschap) ("NewCo 2"), zijnde voor elk £ 130.00. Dit voorstel voor een bijkomende vergoeding werd goedgekeurd op de jaarlijkse algemene vergadering van 5 november 2019, gezien de voltooiing van de Herstructurering op 31 juli 2019.

In het kader van de Herziening van De Kapitaalstructuur en het aantreden van de voorzitter als uitvoerende voorzitter, werd aan de uitvoerende voorzitter in het eerste kwartaal van 2019 een bedrag van 135.000 CHF (119.646 EUR) betaald en werd een verdere *ex gratia* betaling van 765.000 CHF (677.994 EUR) betaald. Deze *ex gratia* betaling kon worden betaald indien de voorzitter niet eerder ontslag zou nemen dan (a) voor 31 december 2019 of (b) voor de succesvolle voltooiing van de Herstructurering indien dit eerder plaatsvond. Deze voorwaarde is vervuld op 31 juli 2019, zijnde de succesvolle voltooiing van de Herstructurering. Deze betalingen werden aan de voorzitter gedaan als bezoldiging voor zijn uitvoerende functies en niet voor zijn functie als bestuurder. De vergoeding voor het uitvoerend voorzitterschap werd bepaald door het Benoemings- en Remuneratiecomité van de Vennootschap en de Raad van Bestuur, waarbij de gepaste procedures voor belangenconflicten werden toegepast.

Remuneratie en compensatie in 2019

Tijdens 2019 werd de volgende bruto vergoeding in cash betaald aan de bestuurders¹:

	Bruto vergoeding	Betaald in cash	Betaald in Uitgestelde Aandelen (DSU) ⁵	Bijkomende vergoeding
Martyn Konig	EUR 200.000	EUR 33.333	34.361 DSU	EUR 951.040 ²
Carole Cable	EUR 94.961	EUR 59.008	6.013 DSU	-
Christopher Cox⁴	EUR 58.333	-	10.022 DSU	-
Jesús Fernandez	EUR 12.381	EUR 12.381	-	-
Anne Fahy	EUR 110.040	EUR 100.040	1.718 DSU	-
Jane Moriarty	EUR 73.809	EUR 73.809	-	EUR 153.400
Hilmar Rode	-	-	-	-

¹ Deze betalingen omvatten de bezoldiging van de Raad van Bestuur en van alle Comités, inclusief het Bijzonder Comité. De Chief Executive Officer is ook lid van de Raad van Bestuur, maar hij ontvangt geen extra vergoeding in zijn hoedanigheid van lid van de Raad van Bestuur. Betalingen aan bestuurders die in de loop van het jaar tot de Raad van Bestuur zijn toegetreden of ontslag hebben genomen, worden pro rata temporis berekend. De bedragen die aan de bestuurders worden betaald, zijn een weerspiegeling van de wijzigingen in de mandaten van de leden van de comités in de loop van het jaar en post de algemene vergadering van 5 november 2019. Mevrouw Fahy, mevrouw Cable en mevrouw Moriarty ontvingen in maart 2019 elk een bijkomende vergoeding van € 10.000 als lid van het Bijzonder Comité voor de Herstructurering.

² Inclusief de betaling van £130.000 (€153.400) die door de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap op 5 november 2019 werd goedgekeurd en inclusief de bijkomende vergoeding voor de functie van uitvoerend voorzitter van CHF 900.000 die in het eerste kwartaal van 2019 werd uitbetaald aan CHF 135.000 (€119.646) en daarna via een bijkomende *ex gratia* betaling van CHF 765.000 (€ 677.994) op 31 juli 2019. De betaling van CHF 900.000 aan de heer Konig voor zijn functie als uitvoerend voorzitter werd betaald door Nyrstar Sales & Marketing AG en werd niet doorgerekend aan de Vennootschap.

³ De betaling van £130.000 (€153.400) die door de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap op 5 november 2019 is goedgekeurd.

⁴ Na overleg tussen de Raad van Bestuur van de Vennootschap en de heer Christopher Cox werd zijn herbenoeming niet voorgesteld aan de algemene vergadering van 5 november 2019 die beslist over de jaarrekening voor het boekjaar dat eindigt op 31 december 2018. Onmiddellijk na het vertrek van de heer Cox uit de Raad van Bestuur werden zijn opgebouwde DSU's door de Vennootschap in contanten uitbetaald.

⁵ Volgens de voorwaarden van de DSU's is het aantal aandelen dat aan een In Aanmerking Komende Bestuurder wordt toegekend gelijk aan (i) het bedrag van de In Aanmerking Komende Aandelenbeloning dat anders in contanten zou zijn betaald (met uitzondering van het besluit van de algemene vergadering van 19 april 2018), gedeeld door (ii) de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de Vennootschap gedurende de tien handelsdagen voorafgaand aan de datum van de algemene vergadering gehouden op 19 april 2018 (zijnde € 5,82), waarbij het resultaat naar beneden wordt afgerond op het dichtstbijzijnde gehele getal.

Uitvoerend Management

Algemeen

De vergoeding van de Chief Executive Officer en andere leden van het Managementcomité wordt bepaald op basis van aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De Chief Executive Officer neemt deel aan de vergaderingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité als raadgever telkens de vergoeding van een ander lid van het Managementcomité wordt besproken.

De vergoeding wordt bepaald door de Raad van Bestuur. Als uitzondering op de voorgaande regel, moet volgens de Belgische wet, de algemene vergadering goedkeuring geven, indien relevant, over de volgende aangelegenheden:

- (i) met betrekking tot de vergoeding van leden van het Managementcomité en andere uitvoerende bestuurders, een afwijking van de regel dat op aandelen gebaseerde vergoedingen pas kunnen verworven worden na een periode van minstens drie jaar na het toekennen van de vergoeding,
- (ii) met betrekking tot de vergoeding van leden van het Managementcomité en andere uitvoerende bestuurders, een afwijking van de regel dat (behalve indien de variabele vergoeding minder is dan een vierde van de jaarlijkse remuneratie) minstens een vierde van de variabele vergoeding gebaseerd moet zijn op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van minstens twee jaar en minstens een ander vierde van de variabele vergoeding gebaseerd moet zijn op vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van minstens drie jaar en
- (iii) (iii) alle bepalingen van dienstenovereenkomsten die aangegaan worden met leden van het Managementcomité en andere uitvoerende bestuurders die voorzien in (in voorkomend geval) vertrekvergoedingen die hoger zijn dan twaalf maanden vergoeding (of, behoudens een gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité, achttien maanden vergoeding).

De algemene vergadering heeft geen van de punten goedgekeurd vermeld in paragraaf (i) tot (iii) met betrekking tot de openstaande vergoeding van de leden van het Managementcomité van de Vennootschap, behalve dat in voorgaande jaren de goedkeuring van de algemene vergadering bekomen werd met betrekking tot:

- clausules of bepalingen inbegrepen in de Executive Long Term Incentive Plan (LTIP) die (al dan niet automatisch) resulteren in, of de Raad van Bestuur (of aan comité of bepaalde leden van de Raad van

Bestuur) toestaan om een versnelde of onmiddellijke verwerving van aandelen of overname van toegekende aandelen onder de LTIP goed te keuren of toe te staan ingeval van een publiek overnamebod of een controlewijziging over de Vennootschap, welke een afwijking is van de principes bedoeld in paragraaf (i) hierboven;

- de bevoegdheid van de Raad van Bestuur om rechten onder het Annual Incentive Plan (AIP) uit te betalen in de vorm van uitgestelde aandelen van de Vennootschap dewelke door de betrokken begunstigde verworven zijn op het ogenblik van aflevering (en niet bij afloop van de periode van drie jaar volgend op de toekenning), welke een afwijking is van de principes bedoeld in paragraaf (i) hierboven.

Een gepast deel van de vergoeding is gekoppeld aan bedrijfs- en individuele prestaties. De vergoeding is bepaald om het uitvoerend management dat aan het profiel bepaald door het Benoemings- en Remuneratiecomité voldoet, aan te trekken, te behouden en te motiveren.

De vergoeding van het uitvoerend management bestaat uit de volgende voornaamste bestanddelen:

- Jaarlijks Basisloon (vast);
- Participatie in het Annual Incentive Plan (jaarlijks incentiveplan) (AIP) (bonus) (variabel);
- Participatie in het Executive Long Term Incentive plan (langlopende incentiveregeling voor executives) (LTIP) (variabel); en
- Pensioenvoordelen.

In 2019 verlieten alle leden het Managementcomité na de voltooiing van de Herstructurering en werd het Managementcomité ontbonden. Onmiddellijk na de Herstructurering op 31 juli 2019 heeft de Vennootschap geen rechtstreekse werknemers meer. Alle betalingen aan de leden van het Managementcomité na 31 juli 2019 werden gedaan door Nyrstar Sales & Marketing AG en hebben geen invloed op de resultatenrekening of de balans van de Vennootschap. Volgens de voorwaarden van de verkoopsakte door de Vennootschap van activa en aandelen aan NN2 Newco Limited die werd uitgevoerd als onderdeel van de Herstructurering (de "Verkoopsakte"), worden bepaalde lopende uitvoerende diensten geleverd aan de Vennootschap door NN2 Newco Limited. Deze doorlopende uitvoerende diensten worden kosteloos aan de Vennootschap verleend en omvatten financiële, fiscale, bedrijfskundige, IT- en administratieve diensten. Daarnaast behield de Vennootschap gedurende de tweede helft van 2019 de diensten van de heer Matej als Chief Financial Officer en de heer Simms als Hoofd Externe Zaken op basis van een detacheringsovereenkomst van Nyrstar Sales & Marketing AG. De uitvoerende diensten die door deze twee gedetacheerden worden verleend, vallen buiten de reikwijdte van de uitvoerende diensten die worden verleend onder de voorwaarden van de Verkoopakte en als zodanig worden de kosten van deze gedetacheerdendiensten gedragen door de Vennootschap.

De respectieve elementen van het remuneratiepakket van het Managementcomité tot aan de ontbinding ervan na afloop van de Herstructurering worden hieronder verder beschreven. Er is geen voorziening voor het terugvorderen van de variabele vergoeding als gevolg van onjuiste financiële informatie.

Jaarlijks Basisloon

Het Jaarlijks Basisloon vormt een vaste vergoeding. De structuur van het referentiebasisloon wordt bepaald met ondersteuning van externe marktdata en analyse van economische tendensen voor de verschillende landen. In deze analyse zitten de basislonen vervat die door een groep van met Nyrstar vergelijkbare vennootschappen in verschillende landen voor diverse functieomschrijvingen betaald worden. Op basis van dit onderzoek werden een

aantal graden bepaald. Het middelpunt voor elke graad is het 50% percentiel om een optimale afstemming met de markt te reflecteren.

Het beleid van Nyrstar is om senior personeelsleden te betalen aan 100% van het middelpunt voor hun graad, onder voorbehoud van het behalen van prestaties die continue hoger zijn dan de gemiddelde prestaties. De vaste vergoeding kan echter discretionair vastgelegd worden tussen 80% en 120% van het middelpunt, op basis van ervaring, functie, locatie, vraag vanuit de sector, unieke technische vaardigheden, prestaties, enz.

Jaarlijks Incentiveplan

De jaarlijkse incentivevergoeding is een variabel deel van de vergoeding in functie van de individuele prestaties onder, op of boven de gemiddelde norm gedurende een bepaald jaar. De modaliteiten en voorwaarden worden weergegeven in het Annual Incentive Plan (“AIP”), dat onderworpen is aan herziening op jaarbasis.

Het AIP heeft tot doel getalenteerde werknemers aan te trekken en te behouden, een verband te leggen tussen prestatie en beloning, prestaties in lijn met het financieel succes van Nyrstar belonen, werknemers te belonen die de Nyrstar Waarden & Gedragingen naleven, en werknemers op een gelijkaardige manier als de aandeelhouders van de Vennootschap te belonen.

Het AIP is opgebouwd rond het toepassen en overtreffen van het jaarplan en budget van Nyrstar. Het relevante prestatiejaar om in aanmerking te komen onder het AIP is 1 januari tot 31 december, en betalingen, als die er zijn, worden meestal gedaan in maart van het volgende jaar.

Om in aanmerking te komen onder het AIP, moet de begunstigde op 31 december van het relevante prestatiejaar tewerkgesteld zijn. De respectievelijke criteria en hun relatieve belang om aanspraak te maken onder het AIP, zijn:

- (a) het behalen door Nyrstar van jaarlijkse financiële doelstellingen, die worden bepaald en goedgekeurd door de Raad van Bestuur om het zelffinancierende karakter van het plan te waarborgen; en
- (b) het behalen door de begunstigde van persoonlijke “stretch targets”, die bedoeld zijn om de begunstigde een individuele prestatie te doen bereiken boven de normale vereisten voor zijn of haar functie.

Elk jaar herzielt de Raad van Bestuur de prestatiecriteria en keurt deze goed voor zowel Nyrstar op groepsniveau als voor de leden van het Managementcomité.

De AIP prestatiecriteria voor leden van het Managementcomité omvatten:

- Financiële groepsprestaties;
- Gezondheid & Veiligheid; Milieu; en
- Individuele doelstellingen specifiek met betrekking tot hun functie.

De incentivevergoeding in het kader van het AIP wordt slechts beschikbaar gesteld indien Nyrstar de prestatiedrempel behaalt zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur in het begin van het prestatiejaar.

Het recht in het kader van het AIP wordt geëvalueerd en bepaald door het Benoemings- en Remuneratiecomité en elke betaling van de jaarlijkse incentive is onderworpen aan goedkeuring door de Raad van Bestuur.

Voor verdere informatie over het AIP en andere aandelenplannen, zie “Beschrijving van de aandelenplannen”.

Pensioenen

De leden van het Managementcomité nemen deel aan een Zwitsers verplicht en extra Überobligatorium pensioenplan. De bijdragen door Nyrstar aan het pensioenplan bedragen 20% van het Jaarlijks Basisloon (geplafonneerd tot een maximum jaarlijks basisloon van 846.000 CHF (EUR 749.782)).

Andere

De leden van het Managementcomité nemen deel aan een medisch plan dat, onder andere, een hospitalisatieverzekering en tandzorg omvat. Ze ontvangen ook een representatietoelage en een autotoelage en genieten van wettelijke ongevallen- en hospitalisatieverzekeringen. Sommige leden van het Managementcomité ontvangen bovendien bijstand in huisvesting en scholing voor een beperkte periode.

Vergoedingen en Compensaties in 2019

Zoals hierboven vermeld, werden alle betalingen aan de leden van het Managementcomité na de voltooiing van de Herstructurering op 31 juli 2019, inclusief de retentiebetalingen, gedaan door Nyrstar Sales & Marketing AG en hebben ze geen invloed op de resultatenrekening of de balans van de Vennootschap. De volgende vergoedingen en compensaties, andere dan op aandelen gebaseerde toekenningen die verder zijn vermeld, werden uitbetaald aan de Chief Executive Officer en andere leden van het Managementcomité in 2019 (tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019):

	Chief Executive Officer ⁽⁴⁾	Leden van het Managementcomité andere dan de Chief Executive Officer (op totaalbasis)
	(EUR)	(EUR)
Jaarlijks Basissalaris	689.640	1.813.395
Stimuleringsmaatregelen, met inbegrip van retentiebetalingen en ex gratificatiebetalingen voor herstructureringen	1.351.351	1.174.342
Pensioenvoordelen ⁽¹⁾	125.638	304.992
LTIP (Betalingen in cash)	0	0
Andere componenten van de vergoeding ⁽²⁾	57.901	439.619
Ontslagvergoeding ⁽³⁾	900.901	180.180
Totaal	3.125.431	3.912.529

Opmerkingen:

Nota: EUR/CHF @ 2019 gemiddelde van 1,11

(1) Het pensioen omvat 20% van het Jaarlijkse Basisloon (geplafonneerd tot een maximum jaarlijks basisloon van 846.000 CHF (EUR 776.146)) als spaarbijdrage en ook risicovergoeding.

(2) Omvat representatietoelage, huisvesting (netto), autotoelage, gezondheidsverzekering (netto) en scholing.

(3) Volgende verbrekingsvergoeding werd in 2019 betaald aan leden van het Managementcomité: EUR 1.275.803.

(4) Dit heeft enkel betrekking op Hilmar Rode. De Chief Executive Officer was tot 30 september 2019 in dienst van Nyrstar Sales & Marketing AG. Op deze datum is de heer Rode ook niet langer bestuurder van de Vennootschap.

Ontslagvergoedingen

Elk lid van het Managementcomité heeft recht op een ontslagvergoeding gelijk aan twaalf maanden van het Jaarlijks Basissalaris (inclusief eventuele contractuele opzegtermijn) in geval van beëindiging van zijn overeenkomst door Nyrstar. Bovendien voorziet de overeenkomst met de Chief Executive Officer dat in geval van een controlewijziging zijn overeenkomst met Nyrstar zal worden beëindigd. In dat geval heeft de Chief Executive Officer recht op een ontslagvergoeding gelijk aan twaalf maanden van het Jaarlijks Basissalaris (inclusief eventuele contractuele opzegtermijn). Het bovenstaande heeft betrekking op alle huidige en voormalige leden van het Managementcomité en huidige en voormalige Chief Executive Officers.

Herziening Kapitaalstructuur – retentie

In het kader van de Herziening Van De Kapitaalstructuur werd aan de CEO in het eerste kwartaal van 2019 een *ex gratia* betaling van CHF 250.000 (EUR 221.567) betaald. Een verdere *ex gratia* betaling ten bedrage van CHF 1.250.000 (EUR 1.107.834) werd betaald aangezien aan de retentievoorwaarde dat de CEO geen ontslag had genomen, noch onder de Zwitserse wetgeving om een reden werd ontslagen, op het eerdere van (a) 31 december 2019 of (b) de succesvolle afronding van de Herstructurering. Aan die voorwaarde werd voldaan op 31 juli 2019, zijnde de succesvolle afronding van de Herstructurering. Deze betalingen werden overeengekomen door het Benoemings- en Remuneratiecomité van de Vennootschap en de Raad van Bestuur, waarbij de gepaste procedures voor belangenconflicten werden toegepast.

In het kader van de herziening van de kapitaalstructuur en door het opnemen van de rol van uitvoerende voorzitter, werd aan de uitvoerende voorzitter een *ex gratia* betaling gedaan ten bedrage van CHF 135.000 (EUR 119.646) in het eerste kwartaal van 2019 en een bijkomende *ex gratia* betaling CHF 765.000 (EUR 677.994) werd betaald aangezien aan de retentievoorwaarde dat de voorzitter geen ontslag heeft genomen op het eerder van (a) 31 december 2019 of (b) de succesvolle afronding van de Herstructurering, werd voldaan op 31 juli 2019, zijnde de succesvolle afronding van de Herstructurering.

Om continuïteit te verzekeren tijdens het proces van de Kapitaal Herstructurering kregen drie leden van het Managementcomité een totaalbedrag van CHF 555.000 (EUR 487.465) betaald eind september 2019 aangezien zij geen ontslag genomen hadden bij de Vennootschap op het ogenblik dat de betaling opeisbaar werd. De Interim Chief Financial Officer werd een bedrag van CHF 233.520 (EUR 206.969) betaald, waarvan 50% werd betaald eind juni 2019 en nog eens 50% eind december 2019, aangezien hij voldeed aan de voorwaarde dat hij geen ontslag had genomen bij de Vennootschap op het moment dat de betaling opeisbaar werd.

Schadeloosstelling en Verzekering van de bestuurders en het uitvoerend management

Zoals toegelaten door de statuten van de Vennootschap en onverminderd de dwingende bepalingen van het Belgische recht, heeft de Vennootschap gebruikelijke regelingen tot schadeloosstelling voor bestuurdersaansprakelijkheden getroffen met de bestuurders en de betrokken leden van het Managementcomité en heeft verzekeringspolissen afgesloten ter dekking van de aansprakelijkheid van zijn bestuurders en kaderleden.

Beschrijving van de aandelenplannen

Vóór 2019 had de Vennootschap een Long Term Incentive Plan (LTIP) met het oogmerk om de doelstellingen van de aandeelhouder en het senior management gelijk te stellen alsook om werknemers en het uitvoerend management van de Vennootschap en haar volle dochtervennootschappen, aan te trekken, te behouden en te motiveren. Er vonden in 2019 geen nieuwe toekenningen plaats in het kader van het LTIP.

De voornaamste bepalingen van het LTIP worden hieronder uiteengezet.

LTIP

Algemeen

In het kader van het LTIP kunnen leden van het uitvoerend management, die geselecteerd werden door de Raad van Bestuur, voorwaardelijke rechten worden toegekend om gewone aandelen in de Vennootschap ("Executive Share Awards") of hun equivalent in cash ("Executive Phantom Awards") (Executive Share Awards en Executive Phantom Awards worden samen "Executive Awards" genoemd) op een toekomstige datum te ontvangen. Er waren geen LTIP-toekenningen in 2019 en na de Herstructurering kan niet langer worden voldaan aan de prestatievoorwaarden van de reeds bestaande toekenningen en zullen deze dus aflopen zonder dat deze verworven worden.

De voorwaarden van het LTIP kunnen verschillen van land tot land om rekening te houden met de lokale fiscale en andere regelgevingen en vereisten in de jurisdicties waar leden van het uitvoerend management die ervoor in aanmerking komen zijn tewerkgesteld of wonen.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité doet aanbevelingen aan de Raad van Bestuur met betrekking tot de werking en administratie van het LTIP.

De huidige LTIP regels werden goedgekeurd door de algemene vergadering van de Vennootschap gehouden op 19 april 2018.

In Aanmerking Komende leden van het uitvoerend management

De Raad van Bestuur bepaalt welke leden van het uitvoerend management in aanmerking zullen komen om deel te nemen aan het LTIP (de "Deelnemende Uitvoerenden").

De waarde van de voorwaardelijke Executive Awards in het kader van het LTIP varieert, afhankelijk van de taak, de verantwoordelijkheid en anciënniteit van de relevante Deelnemende Uitvoerenden. De maximale waarde van de voorwaardelijke Executive Awards die in een gegeven boekjaar aan een Deelnemende Uitvoerenden van de Vennootschap worden toegekend, zal niet hoger zijn dan 150% van zijn of haar basisloon op het ogenblik van de toekenning.

Definitieve Verwerving

De Executive Awards zullen definitief verworven zijn na een prestatieperiode van drie jaar.

In geval van stopzetting van de tewerkstelling vóór de normale definitieve verwerving omwille van pensioen of overlijden, kan de Raad van Bestuur beslissen dat een aantal Executive Awards definitief verworven zullen zijn, rekening houdend met de door de Raad van Bestuur bepaalde factoren, met inbegrip van het gedeelte van de prestatieperiode dat verstreken is en de mate waarin de prestatievoorwaarden voldaan zijn op de datum van vertrek.

De Raad van Bestuur bepaalt de prestatievoorwaarden voor het LTIP en of deze behaald werden. De Executive Awards worden toegekend in de mate waarin voldaan wordt aan vooraf bepaalde schaaldrempels voor elk van de prestatievoorwaarden.

Om de Executive Awards te verwerven onder toekenningen gedaan in 2016 (Toekenning 9), 2017 (Toekenning 10), en 2018 (Toekenning 11) moeten de twee volgende prestatiemaatstaven behaald worden:

- Nyrstar EBITDA-doelstelling vastgesteld door het Benoemings- en Remuneratiecomité;

- De gemiddelde koers van de aandelen van Nyrstar voor de periode van drie jaar moet de MSCI World Mining and Metals Index overtreffen met 2% gebaseerd op een jaarlijks volume gewogen gemiddelde.

Een naar volume gewogen gemiddelde prestatie wordt voor elk jaar berekend. Dit zijn gemiddelden over de prestatieperiode genomen en vergeleken met het verwervingsschema. Gezien de zwakke EBITDA-prestaties van de Vennootschap ten opzichte van de doelstellingen opgesteld door het Benoemings- en Remuneratiecomité en de slechte prestaties van de aandelenkoers van de Vennootschap in de afgelopen jaren, zullen de uitstaande toekenningen in het kader van het LTIP niet verworven worden.

Toekenningen

Sinds april 2008 werden jaarlijks toekenningen gedaan overeenkomstig de regels en voorwaarden van het LTIP zoals hieronder uiteengezet. Er werden geen toekenningen gedaan gedurende 2019 wegens de Herstructurering. Toekenningen van toepassing gedurende 2019 worden hieronder weergegeven.

	<u>Toekenning 10</u>	<u>Toekenning 11</u>
Effectieve toekenningsdatum	30 april 2017	30 april 2018
Prestatieperiode	1 januari 2017 tot 31 december 2019	1 januari 2018 tot 31 december 2020
Prestatiecriteria	– Nyrstar EBITDA 70% – MSCI 30% – Lid van het uitvoerend management blijft in dienst tot 31 december 2019	– Nyrstar EBITDA 70% – MSCI 30% – Lid van het uitvoerend management blijft in dienst tot 31 december 2020
Verwervingsdatum	31 december 2019	31 december 2020

Tijdens de periode tussen het vervullen van de prestatievoorwaarden en het ogenblik waarop de deelnemende werknemer de relevante betaling ontvangt, zal de werknemer recht hebben op een betaling gelijk aan het equivalent in cash van enige uitbetaalde dividenden.

Mutatie van de toegekende LTIP aandelen

De volgende tabel geeft de mutatie weer van het aantal eigen vermogensinstrumenten dat in het kader van het LTIP tijdens de aangegeven periodes werd toegekend (inclusief alle deelnemers):

	Toekenning 8	Toekenning 9	Toekenning 10	Toekenning 11	Totaal
Beginsaldo op 1 januari 2019	303.018	900.994	1.376.091	1.565.826	4.145.929
Impact verwatering / Aanpassing	-	7.451	11.814	-	19.265
Verbeuring	(303.018)	(66.621)	(144.961)	(39.293)	(553.893)
Toevoegingen	-	84.277	195.590	-	279.867
Vervallen toekenningen	-	(926.101)	(1.438.534)	-	(2.364.635)
Afwikkelingen	-	-	-	-	-
Eindsaldo op 31 december 2019	-	-	-	1.526.533	1.526.533

Belangen van de bestuurders en andere belangen

Aandelen en Share Awards in het kader van het LTIP

De tabel hieronder geeft de Share Awards weer, toegekend tijdens 2019 in het kader van het LTIP aan de leden van het Managementcomité en diegenen die zijn verstreken:

LTIP (sinds 31 december 2019)					
Naam	Functie		Share Awards toegekend in 2019 in het kader van LTIP waarbij aan de prestatievoorwaarden werd voldaan	Toegekende Share Awards, maar verlopen in 2019 ⁽¹⁾	Share Awards toegekend in 2019 in het kader van LTIP waarbij niet aan de prestatievoorwaarden werd voldaan ⁽²⁾
Hilmar Rode	Chief Executive Officer		-	117.975	-
Michel Abaza (vanaf juli 2018)	Chief Financial Officer		-	67.217	-
Christopher Eger	Chief Financial Officer		-	63.706	-
Willie Smit	Chief HR Officer		-	63.706	-
Frank Rittner	Chief Technical Officer		-	44.831	-
Sebastião Balbino	Chief Commercial Officer		-	47.170	-
Cristiano Melcher ⁽³⁾	Chief Commercial Officer		-	13.757	-

Opmerkingen:

- (1) Share Awards omvatten vervallen toekenningen in het kader van andere toekenningen met betrekking tot het einde van de tewerkstelling.
- (2) Verwerving is afhankelijk van prestatievoorwaarden.
- (3) Cristiano Melcher werd benoemd tot CCO in december 2018.

Uitgestelde aandelen (DSU's)

In 2019 werden DSU's toegekend aan bepaalde bestuurders, zoals goedgekeurd door de gewone algemene vergadering (GAV) 2018. Het aantal DSU's dat aan de in aanmerking komende bestuurder is toegekend, is gelijk aan het bedrag van de vergoeding die anders in cash zou zijn betaald, gedeeld door de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de Vennootschap gedurende de tien handelsdagen voorafgaand aan de datum van de algemene vergadering. De gemiddelde koers van het aandeel in de periode voorafgaand aan de algemene vergadering van 5 november 2019 was € 0,1945 per aandeel. Er werden geen DSU's toegekend aan de bestuurders na de algemene vergadering van 2019. De gewone algemene vergaderingen van 2016, 2017 en 2018 hebben de volgende DSU's toegekend aan de bestuurders (met uitzondering van de CEO):

	GAV 2016	GAV 2017	GAV 2018 voor het jaar 2018	GAV 2019 voor het jaar 2019	Totaal
Martyn Konig	27.285 DSU	37.282 DSU	34.494 DSU	34.361 DSU	133.422 DSU
Carole Cable	4.774 DSU	6.524 DSU	6.036 DSU	6.013 DSU	23.347 DSU
Christopher Cox	9.549 DSU	13.049 DSU	12.073 DSU	10.022 DSU	44.693 DSU ¹
Jesús Fernandez	-	-	-	-	-
Anne Fahy	1.364 DSU	1.864 DSU	1.7125 DSU	1.718 DSU	6.671 DSU
Jane Moriarty	-	-	-	-	-

¹ Na het aftreden als bestuurder op 5 november 2019 werden de opgebouwde DSU's van de heer Cox uitbetaald in contanten.

Aandelen en Share Awards in het kader van het AIP

Tijdens 2019 werden er geen Share Awards aangeleverd noch toegekend in het kader van het AIP aan de leden van het Managementcomité op dat ogenblik.

Totaal Aantal Aandelen

Op 31 december 2019 had geen van de in functie zijnde bestuurders Nyrstar aandelen in bezit. Alle leden van het Managementcomité hielden op werknemers van de Vennootschap te zijn bij de voltooiing van de Herstructurering. Op 31 december 2019 waren geen leden in dienst van het Managementcomité van Nyrstar. Er hoeven aldus geen aandelen te worden bekendgemaakt.