

## REMUNERATIEVERSLAG

### Inleiding

De Vennootschap stelt een remuneratieverslag op met betrekking tot de vergoeding van de bestuurders en de leden van het Management Committee. 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 aandeelhoudersvergadering.

### Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van Nyrstar is ontworpen om:

- getalenteerde werknemers aan te trekken en te behouden;
- duurzame bedrijfsprestaties te bevorderen; en
- prestaties te belonen, de werknemers 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 getalenteerde werknemers te behouden en te voldoen aan de verwachtingen van de aandeelhouder.

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

Het remuneratiebeleid en de remuneratie zullen aanzienlijk wijzigen na de implementatie van de herstructurering zoals aangekondigd door de Vennootschap op 15 april 2019 en voltooid op 31 juli 2019 (de "Herstructurering").

### Bestuurders

#### Algemeen

De vergoeding van de bestuurders die aan de algemene aandeelhoudersvergadering 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 aandeelhoudersvergadering 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 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; (iii) met betrekking tot de vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders, elk variabel deel van de vergoeding, en (iv) elke provisie van dienstenovereenkomsten aangegaan met uitvoerende bestuurders voor ontslagvergoedingen die twaalf maanden vergoeding te boven gaan (of, behoudens een gemotiveerd advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité achttien maanden vergoeding). De algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap heeft geen van de punten in paragraaf (i) tot (iv) met betrekking tot de beloning van de bestuurders van de Vennootschap bedoelde aangelegenheden goedgekeurd, behalve dat de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders gehouden op 19 april 2018 een afwijking goedgekeurd heeft van de punten in (i) en (iii) met betrekking tot de vergoeding van bepaalde niet-uitvoerende bestuurders in de uitgestelde aandelen in plaats van in contanten (zie ook hieronder).

De bestuurders van de Vennootschap (uitgezonderd de Chief Executive Officer) ontvangen een vaste vergoeding voor hun lidmaatschap van de Raad van Bestuur. Daarenboven ontvangen de bestuurders (met uitzondering van de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de Chief Executive Officer), vaste vergoedingen voor hun lidmaatschap en/of voorzitterschap van enig comité van de Raad van Bestuur. Er worden geen aanwezigheidsvergoedingen betaald. De Chief Executive Officer is ook een lid van de Raad van Bestuur maar hij 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:

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
- 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 van aandeelhouders goed dat iedere niet-uitvoerende bestuurder, hierna genoemd (de "In Aanmerking Komende Bestuurders"), zullen worden vergoed voor zijn of haar Bestuurdersmandaat in de vorm van "uitgestelde aandelen" van de Vennootschap en niet in contanten voor de periode van deze algemene vergadering van aandeelhouders tot de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in 2019, onder de voorwaarden hieronder uiteengezet. De vergoeding in aandelen is voor iedere In Aanmerking Komende Bestuurder beperkt tot het gedeelte dat naast zijn of haar naam vermeld staat hieronder ("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 aandeelhouders van de Vennootschap gehouden op 27 april 2011 en die anders zouden worden betaald in contanten ("de In Aanmerking

Komende Vergoeding"). De aandelen worden 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 contanten (tenzij anders beslist door de algemene aandeelhoudersvergadering), gedeeld door (ii) de gemiddelde slotkoers van de aandelen van de Vennootschap gedurende de 10 dagen voorafgaand op de datum van deze algemene aandeelhoudersvergadering, waarbij het resultaat naar beneden afgerond wordt tot het dichtstbijzijnde gehele getal. De In Aanmerking Komende Bestuurders en hun respectievelijke In Aanmerking Komende Aandelenvergoeding die wordt uitbetaald in uitgestelde aandelen is 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 aandeelhoudersvergadering 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. Verder heeft de algemene aandeelhoudersvergadering ook goedgekeurd dat, voor zover als nodig en toepasbaar in lijn met Artikel 556 van het Wetboek van Vennootschappen, aandelen kunnen worden geleverd ingeval van een controlewijziging van de Vennootschap. Voor zover als nodig en toepasbaar, bevestigde de algemene aandeelhoudersvergadering dat de aandelen niet zullen aanzien worden als "variabele vergoeding" overeenkomstig Artikel 554, zevende paragraaf van het Wetboek van Vennootschappen en Provisie 7.7 van de Belgische Corporate Governance Code van 12 maart 2009. Het Benoemings- en Remuneratiecomité werd bevoegd om de toekenning verder te documenteren en om de bepalingen en voorwaarden van de toekenning te bepalen, welke de gebruikelijke aanpassingsclauses bevatten om rekening te houden met het effect van acties van de Vennootschap en deze te verzachten. Deze acties bestaan uit verwaterende transacties en gelijkaardige voorvallen, zoals (maar niet beperkt tot) aandelensplitsing, omgekeerde aandelensplitsing, fusies en splitsingen, dividenduitkeringen, andere aandelenverdelingen, aanbod van rechten, en aandelen terugkoop.

De Raad van Bestuur zal geen vergoeding in uitgestelde aandelen van de Vennootschap voorstellen voor de niet-uitvoerende bestuurders op de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap.

Rekening houdend met het advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité zal de Raad van Bestuur aan de jaarlijkse algemene vergadering van de Vennootschap voorstellen om mevrouw Jane Moriarty een bijkomende vergoeding toe te kennen als onafhankelijk bestuurder en 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 indirecte dochteronderneming van de Vennootschap) ("NewCo 2"), zijnde het volgende bedrag: (i) £ 130.00 voor ieder.

### **Remuneratie en compensatie in 2018**

De algemene aandeelhoudersvergadering van 19 april 2018 keurde goed om het mandaat van bepaalde niet-uitvoerende bestuurders voor de periode vanaf de jaarlijkse vergadering in 2018 tot de jaarlijkse vergadering in 2019 volledig of gedeeltelijk uit te betalen in uitgestelde aandelen.

Tijdens 2018 werd de volgende bruto vergoeding in cash betaald aan de bestuurders <sup>1</sup> (met uitzondering van de CEO):

	<b>Bruto vergoeding</b>	<b>Betaald in cash</b>	<b>Betaald in uitgestelde aandelen (DSU)</b>
Martyn Konig	EUR 200.000	-	34.494 DSU
Carole Cable	EUR 70.000	EUR 35.000	6.036 DSU
Christopher Cox	EUR 70.000	-	12.073 DSU
Jesús Fernandez	EUR 80.000	EUR 80.000	-
Anne Fahy	EUR 90.000	EUR 80.000	1.725 DSU

<sup>1</sup> Deze vergoedingen omvatten de vergoeding voor de Raad van Bestuur en alle Comités, met uitzondering van het Bijzonder Comité waarvoor in 2018 geen vergoeding werd toegekend.

## **Executive Management**

### Algemeen

De vergoeding van de Chief Executive Officer en andere leden van het Management Committee 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 Management Committee wordt besproken.

De vergoeding wordt bepaald door de Raad van Bestuur. Als uitzondering op de voorgaande regel, moet volgens de Belgische wet, de algemene aandeelhoudersvergadering goedkeuring geven, indien relevant, (i) met betrekking tot de vergoeding van leden van het Management Committee en andere executives, een 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 leden van het Management Committee en andere executives, een uitzondering op 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) alle bepalingen van dienstenovereenkomsten die aangegaan worden met leden van het Management Committee en andere executives 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 aandeelhoudersvergadering heeft geen van de punten goedgekeurd vermeld in paragraaf (i) tot (iii) met betrekking tot de openstaande vergoeding van de leden van het management comité van de Vennootschap, behalve dat in voorgaande jaren, de goedkeuring van de algemene aandeelhoudersvergadering bekomen werd met betrekking tot:

- clausules of eigenschappen inbegrepen in de LTIP die (automatisch of niet) resulteren in, of de Raad van Bestuur (of aan comité of bepaalde leden van de Raad van Bestuur) toestaan om versnelde of onmiddellijke verwerven van aandelen of overname van toegekende aandelen onder de LTIP goed te keuren of toe te staan ingeval van een publiek overnamebod of aan controlewijziging van de Vennootschap, welke een afwijking zijn van de principes bedoeld in paragraaf (i) hierboven;

- de macht 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 3 jaar volgend op de toekenning), welke een afwijking zijn 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 executive management dat aan het profiel bepaald door het Benoemings- en Remuneratiecomité voldoet, aan te trekken, te behouden en te motiveren.

De vergoeding van het executive management bestaat uit de volgende voornaamste remuneratiebestanddelen:

- 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 2018 werden twee nieuwe leden benoemd tot het Management Committee en verliet één lid het Management Committee.

De respectievelijke elementen van het verloningspakket worden hieronder verder beschreven. Er is geen provisie voor terugvordering van variabele vergoeding te wijten aan incorrecte 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 continue hoger dan 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 bepalingen en voorwaarden worden weergegeven in het Annual Incentive Plan (“AIP”), dat onderworpen is aan herziening op jaarbasis.

De AIP doelstellingen zijn getalenteerde werknemers aantrekken en behouden, een verband leggen tussen prestatie en beloning, prestaties in lijn met het financieel succes van Nyrstar belonen, werknemers belonen die de Nyrstar Waarden & Gedrag naleven, en werknemers op een gelijkaardige manier als de aandeelhouders van de Vennootschap 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 voor aanspraak onder het AIP te bepalen, zijn:

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

De Raad van Bestuur herziet en keurt de prestatiecriteria goed voor zowel Nyrstar als op groepsniveau en de leden van het Management Committee.

De AIP prestatiecriteria voor leden van het Management Committee omvatten:

- Group Financial performance;
- Gezondheid & Veiligheid; Milieu; en
- Individuele doelstellingen.

De incentivevergoeding in het kader van het AIP wordt slechts beschikbaar 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 Management Committee nemen deel aan een 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 Management Committee nemen deel aan een medisch plan met inbegrip van, onder andere, een hospitalisatieverzekering en tandzorg. Ze ontvangen ook een representatietoelage en een autotoelage en genieten van wettelijke ongevallen- en hospitalisatieverzekeringen. Sommige leden van het Management Committee ontvangen bovendien bijstand in huisvesting en scholing voor een beperkte periode.

## Vergoedingen en Compensaties in 2018

De volgende vergoedingen en compensaties, ander dan op aandelen gebaseerde toekenningen die verder vermeld zijn, werden uitbetaald aan de Chief Executive Officer en andere leden van het Management Committee in 2018:

	<b>Chief Executive Officer <sup>(4)</sup> (EUR)</b>	<b>Leden van het Management Committee andere dan de Chief Executive Officer (op totaalbasis) (EUR)</b>
Jaarlijks Basissalaris	892.857	1.712.410
AIP	402.090	591.986
Pensioenvoordelen <sup>(1)</sup>	151.071	342.482
LTIP (Betalingen in contanten)	0	0
Andere componenten van de vergoeding <sup>(2)</sup>	62.428	658.876
Ontslagvergoeding <sup>(3)</sup>	-	390.625
<b>Totaal</b>	<b>1.508.446</b>	<b>3.696.379</b>

### Opmerkingen:

- (1) Het pensioen omvat 20% van het Jaarlijkse Basisloon (geplafonneerd tot een maximum jaarlijks basisloon van 846.000 CHF (EUR 749.782)) als spaarbijdrage en ook risicovergoeding.
- (2) Omvat representatietoelage, huisvesting (netto), auto-toelage, gezondheidsverzekering (netto) en scholing.
- (3) Volgende verbrekingsvergoeding werd in 2018 betaald aan C. Eger: EUR 390.625.
- (4) Dit heeft enkel betrekking op Hilmar Rode.

### Ontslagvergoedingen

Elk lid van het Management Committee 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 bij verandering in bewind zijn overeenkomst met Nyrstar beëindigd zal worden. In dat geval heeft de Chief Executive Officer recht op een ontslagvergoeding gelijk aan twaalf maanden van het Jaarlijks Basissalaris (inclusief eventuele contractuele opzegperiode). Het bovenstaande heeft betrekking op alle huidige en voormalige leden van het Management Committee 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 gratificatiebetaling van CHF 250.000 (EUR 221.567) betaald. Een verdere gratificatiebetaling 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, werd voldaan op 31 juli 2019 zijnde de succesvolle afronding van de herstructurering.

In het kader van de herziening van de kapitaalstructuur en door het opnemen van de rol van Executive Chairman, werd aan de Executive Chairman een ex gratificatiebetaling gedaan ten bedrage van CHF 135.000 (EUR 119.646) in het eerste kwartaal van 2019 en een bijkomende ex gratificatiebetaling CHF 765.000 (EUR 677.994) werd betaald aangezien aan de retentievoorraude dat de Chairman 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 zullen 3 NMC leden een totaalbedrag van CHF 555.000 (EUR 487.465) betaald krijgen eind september 2019 op voorwaarde dat zij geen ontslag genomen hebben bij de Vennootschap op het ogenblik dat de betaling verschuldigd is. De Interim Chief Financial Officer zal een bedrag van CHF 233.520 (EUR 206.969) ontvangen, waarvan 50% werd betaald eind juni 2019 en nog eens 50% eind december 2019, op voorwaarde dat hij geen ontslag heeft genomen uit de Vennootschap op het moment dat de betaling verschuldigd is.

#### Schadeloosstelling en Verzekering van de Bestuurders en het Executive Management

Zoals toegelaten door de statuten van de Vennootschap, heeft de Vennootschap gebruikelijke regelingen tot schadeloosstelling voor bestuurdersaansprakelijkheden getroffen met de bestuurders en de betrokken leden van het Management Committee en heeft verzekeringspolissen afgesloten ter dekking van de aansprakelijkheid van zijn bestuurders en kaderleden.

#### Beschrijving van de aandelenplannen

In 2018 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 en verder werknemers en Executive Management van de Vennootschap en haar volle dochtervennootschappen, aan te trekken, te behouden en te motiveren.

De voornaamste bepalingen van het LTIP worden hieronder uiteengezet. Voor verdere informatie over de manier waarop de vergoedingen onder het LTIP worden behandeld in de geconsolideerde jaarrekening van Nyrstar, zie Toelichting 33 bij de geauditeerde geconsolideerde jaarrekeningen voor het boekjaar eindigend op 31 december 2018.

#### **LTIP**

##### Algemeen

In het kader van het LTIP kunnen Executives, 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 contanten ("**Executive Phantom Awards**") (Executive Share Awards en Executive Phantom Awards worden samen "**Executive Awards**" genoemd) op een toekomstige datum te ontvangen.

De voorwaarden van het LTIP kunnen verschillen van land tot land om rekening te houden met de lokale fiscale regelgevingen en andere regelgevingen en vereisten in de jurisdicties waar Executives 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 aandeelhoudersvergadering van de Vennootschap gehouden op 19 april 2018.

### In Aanmerking Komende Executives

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

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 Executive. De maximale waarde van de voorwaardelijke Executive Awards die in een gegeven boekjaar aan een Deelnemende Executive 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 (Grant 10), en 2018 (Grant 11) moeten de twee volgende prestatievoorwaarden behaald worden

- Nyrstar EBITDA-doelstelling vastgesteld door het Benoemings- en Remuneratiecomité
- De gemiddelde koers van Nyrstar aandelen voor de periode van 3 jaar moet de MSCI World Mining and Metals Index met 2% gebaseerd op een jaarlijks volume gewogen gemiddelde overtreffen

Een volume gewogen gemiddelde prestatie wordt voor elk jaar berekend. Dit zijn gemiddelden over de prestatieperiode genomen en vergeleken met het verwervingsschema.

## Toekenningen

Sinds april 2008, werden jaarlijks Toekenningen gedaan overeenkomstig de regels en voorwaarden van het LTIP zoals hieronder uiteengezet. Toekenningen van toepassing op 2018 worden hieronder weergegeven.

	<b>Toekenning 9</b>	<b>Toekenning 10</b>	<b>Toekenning 11</b>
Effectieve toekenningsdatum	2 november 2016	30 april 2017	30 april 2018
Prestatieperiode	1 januari 2016 tot 31 december 2018	1 januari 2017 tot 31 december 2019	1 januari 2018 tot 31 december 2020
Prestatiecriteria	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nyrstar EBITDA 70%</li><li>- MSCI 30%</li><li>- Executive blijft in dienst tot 31 december 2018</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nyrstar EBITDA 70%</li><li>- MSCI 30%</li><li>- Executive blijft in dienst tot 31 december 2019</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nyrstar EBITDA 70%</li><li>- MSCI 30%</li><li>- Executive blijft in dienst tot 31 december 2020</li></ul>
Verwervingsdatum	31 december 2018	31 december 2019	31 december 2020

Tijdens de periode tussen het vervullen van de prestatievoorwaarden en wanneer de deelnemende werknemer de relevante betaling ontvangt, zal de werknemer recht hebben op een betaling gelijk aan het equivalent in contanten 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):

	<b>Toekenning 8</b>	<b>Toekenning 9</b>	<b>Toekenning 10</b>	<b>Toekenning 11</b>	<b>Totaal</b>
Beginsaldo op 1 januari 2018	303.018	900.994	1.376.091	-	2.580.103
Initiële allocatie op 8 juni 2018	-	-	-	1.565.826	1.565.826
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	-	-	-	-	-
Afwikkelingen	-	-	-	-	-
<b>Eindsaldo op 31 december 2018</b>	<b>-</b>	<b>926.101</b>	<b>1.438.534</b>	<b>1.526.533</b>	<b>3.891.168</b>

## Belangen van de Bestuurders en andere belangen

### Aandelen en Toekenningen van Aandelen in het kader van het LTIP

De tabel hieronder geeft de toekenningen van aandelen weer, toegekend tijdens 2018 in het kader van het LTIP aan de leden van het Management Committee en diegenen die zijn verstreken:

		<b>LTIP (sinds 31 december 2018)</b>		
<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Toekenningen van aandelen toegekend in 2018 in het kader van LTIP waarbij aan de prestatievoorwaarden werd voldaan</b>	<b>Toegekende rechten van aandelen, maar verlopen in 2018<sup>(1)</sup></b>	<b>Toekenningen van aandelen toegekend in 2018 in het kader van LTIP waarbij niet aan de prestatievoorwaarden werd voldaan<sup>(2)</sup></b>
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 <sup>(3)</sup>	Chief Commercial Officer	-	13.757	-

Opmerkingen:

- (1) Toekenningen van aandelen omvat vervallen toekenningen onder 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

Gedurende 2016, 2017 en 2018 werd het volgende toegekend aan de bestuurders in de vorm van uitgestelde aandelen (DSU) (exclusief de CEO):

	<b>GAV 2016</b>	<b>GAV 2017</b>	<b>GAV 2018</b>	<b>Totaal</b>
Martyn Konig	27.285 DSU	37.282 DSU	34.494 DSU	99.061 DSU
Carole Cable	4.774 DSU	6.524 DSU	6.036 DSU	17.334 DSU
Christopher Cox	9.549 DSU	13.049 DSU	12.073 DSU	34.671 DSU
Jesús Fernandez	-	-	-	-
Anne Fahy	1.364 DSU	1.864 DSU	1.7125 DSU	4.953 DSU

### Aandelen en toekenningen van aandelen in het kader van het AIP

Tijdens 2018 werden er geen aandelen aangeleverd noch toegekend in het kader van het AIP aan de leden van het Management Committee op dat ogenblik.

### Totaal Aantal Aandelen

Volgende aandelen werden aangehouden door de leden van het Nyrstar Management Committee op 31 december 2018:

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Aandelen</b>
Hilmar Rode	Chief Executive Officer	750.000
Michel Abaza	Chief Financial Officer	-
Willie Smit	Chief HR Officer, HR and SHE	28.885
Frank Rittner	Chief Operating Officer	515.980
Sebastiao Balbino	Chief Commercial Officer	24.421
Cristiano Melcher <sup>(1)</sup>	Deputy Chief Commercial Officer	-

(1) Cristiano Melcher werd benoemd als CCO in December 2018.

Met uitzondering van de Chief Executive Officer (zoals hierboven vermeld in de tabel) bezit geen enkele bestuurder van de Vennootschap aandelen. Daarentegen zullen bepaalde niet-uitvoerende bestuurders hun vergoeding volledig of gedeeltelijk ontvangen in uitgestelde Aandelen van de Vennootschap.