

KINEPOLIS GROUP NV

Naamloze Vennootschap
Eeuwfeestlaan 20, 1020 Brussel
Ondernemingsnummer BTW BE 0415.928.179 RPR Brussel

Verslag van de Raad van Bestuur bij de Enkelvoudige Jaarrekening over het boekjaar 2022 aan de Algemene Jaarvergadering d.d. 10 mei 2023

Geachte aandeelhouders,

Overeenkomstig de wettelijke en statutaire bepalingen, hebben wij de eer u verslag uit te brengen over het beleid en de resultaten van onze vennootschap tijdens het boekjaar dat loopt van 1 januari 2022 tot 31 december 2022.

1. COMMENTAAR BIJ DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING VAN KINEPOLIS GROUP NV

Het eigen vermogen van Kinopolis Group NV bedraagt per 31 december 2022, € 88.017.621,75 tegenover € 80.968.523,37 per einde 2021. Deze beweging wordt verder in punt 1.2.1. toegelicht.

Het balanstotaal van de vennootschap bedraagt € 677.852.467,76 tegenover € 658.479.224,04 in 2021. Deze beweging wordt hierna in de punten 1.1. en 1.2. toegelicht.

1.1. ENKELVOUDIGE BALANS: BESPREKING BELANGRIJKSTE ACTIVA POSTEN

1.1.1. Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa zijn met € 486.030,77 gestegen, hoofdzakelijk toe te wijzen aan enerzijds nieuwe acquisities van € 2.305.459,03, buitengebruikstelling van € 49.393,05 en anderzijds afschrijvingen van € 1.770.035,21.

1.1.2. Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn met € 170.521,39 gestegen ten aanzien van 2021.

Er werden in 2022 voor een totaal bedrag van € 479.623,23 aan investeringen gedaan, voornamelijk in hardware informatica.

De normale afschrijvingen bedragen € 299.596,82.

1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa stegen met € 10.248.674,56, dit door een stijging van de intercompany vordering ten opzichte van Kinopolis US.

1.1.4. Voorraden en bestellingen in uitvoering

De voorraden zijn in 2022 met € 1.047.712,15 gestegen en bedragen € 2.042.963,77. Deze stijging is toe te wijzen aan de aankoop van goederen voor de complexen in Canada en voor de bioscoop van Lomme (Frankrijk).

1.1.5. Vorderingen op ten hoogste één jaar

De vorderingen op ten hoogste één jaar zijn met € 13.075.398,75 gestegen. Enerzijds komt dit door een stijging ten belope van €6.170.313,03 in de vorderingen met verbonden ondernemingen en stijging in de klantenvorderingen voor € 2.042.095,55 en door een daling van de BTW vordering van € 107.462,52. Tevens was er een stijging van de vordering voor wat betreft vennootschapsbelasting van € 4.970.452,69 wegens te hoge voorafbetalingen.

1.1.6. Geldbeleggingen

De geldbeleggingen zijn met € 6.150.348,03 gedaald, dit enerzijds door de terugname van de waardevermindering op eigen aandelen van 2021 ter waarde van € 672.033,54 en een nieuwe provisie voor 2022 van € 6.342.087,86 en anderzijds werden er aandelenopties uitgeoefend waardoor de boekwaarde van de eigen aandelen zijn gezakt met € 480.293,71.

1.1.7. Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedragen € 2.037.911,00 en bestaan voornamelijk uit over te dragen herfinancieringskosten.

1.2. ENKELVOUDIGE BALANS: BESPREKING BELANGRIJKSTE PASSIVA POSTEN

1.2.1. Kapitaal, uitgiftepremies, reserves en overgedragen winst

Het resultaat van het boekjaar 2022 bedraagt € 14.060.726,40 en het bedrijfsresultaat, dat met € 27.366.972,56 is gestegen ten opzichte van het boekjaar 2021, bedraagt € 27.396.175,36.

De onbeschikbare reserves zijn met € 6.150.348,03 gedaald dit enerzijds door de terugname van de waardevermindering op eigen aandelen van 2021 ter waarde van € 672.033,54 en een nieuwe provisie voor 2022 van € 6.342.087,86, anderzijds door het uitvoeren van opties voor een bedrag van € 480.293,71.

1.2.2. Voorzieningen en uitgestelde Belastingen

De provisies bedragen € 129.501,00.

1.2.3. Schulden op meer dan één jaar.

De lange termijn schulden zijn met € 15.878.000,00 gedaald. Dit komt door de herclassificatie van een obligatielening naar korte termijn van € 15.878.000,00, gezien deze in juni 2023 terugbetaald moet worden.

1.2.4. Schulden op ten hoogste één jaar.

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen € 101.968.613,07 wat resulteert in een stijging van € 30.606.345,42 t.o.v. 2021.

Dit komt enerzijds door de herclassificatie van obligatielening Bond 4 naar korte termijn van € 15.878.000,00 (terug te betalen in juni 2023) en de terugbetaling in januari 2022 van Bond 2 van € 61.400.000,00 en anderzijds door een stijging van handelsschulden van € 6.849.484,73. Er werd in december 2022 commercial paper aangekocht voor € 12.500.000,00, terug te betalen in januari en februari 2023.

De schulden met betrekking tot de te betalen bedrijfsvoorheffing lonen stijgen met € 750.449,90, door gebruik te maken van een algemeen betalingsuitstel van de bedrijfsvoorheffing. De bedrijfsvoorheffing verbonden aan de maanden november en december 2022 hoeft pas in maart 2023 worden betaald.

De schulden mbt bezoldigingen en sociale lasten zijn gedaald met € 671.517,50.

De overige schulden stijgen met € 56.863.398,68, dit betreft hoofdzakelijk intercompany schulden en het toekennen van een dividend van € 7.011.628,00.

1.2.5. Overlopende rekeningen.

De overlopende rekeningen dalen met € 2.500.969,08.

Dit ondermeer door een daling van de post over te dragen opbrengsten van de filmvouchers met € 2.332.095,25, daling van de toe te rekenen intresten van de obligatieleningen met € 1.510.270,51 en daalt de provisie voor aandelenopties met € 2.115.379,00.

Verder is er een stijging van de ongerealiseerde koersverschillen met € 2.963.756,14.

1.3. BESPREKING ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING

De bedrijfsopbrengsten zijn met € 43.096.702,99 gestegen. Dit is vooral te danken aan de hogere operationele vergoedingen tov 2021. Tijdens de covid periode en tot juni 2022 werden wegens de sluiting van bioscopen, de vervaldata van de vouchers verlengd. Door het wegvallen van deze verlengingen, kon ook de "profit on vouchers", de zogenaamde winst per voucher, ook weer toenemen ten opzichte van het vorige boekjaar.

De bedrijfskosten zijn gestegen met € 15.729.730,43. Enerzijds is er een stijging van de aankopen ter waarde van € 2.619.756,88. Anderzijds is er een stijging van diensten en diverse goederen van € 11.102.703,88 voornamelijk door de hogere tussenkomst in de operationele kosten van de dochtermaatschappijen. De stijging van de bedrijfswinst bedraagt € 27.366.972,56

De financiële opbrengsten zijn in totaal met € 5.114.377,05 gedaald. Er is een afname van € 344.988,57 door de daling van de opbrengsten voor intercompany leningen. Er werd voor € 744.304,91 minder meerwaarde gerealiseerd op aandelen. Er werd voor € 3.916.963,60 minder voordelige wisselresultaten geboekt tov 2021.

De financiële kosten zijn gestegen met € 4.142.568,06.

De voornaamste reden is dat er in 2021 een terugname was op de waarde van de eigen aandelen ten belope van € 7.120.854,70 en in 2022 er een nieuwe aanleg was van € 5.670.054,32, dewelke resulteert in een stijging van € 12.790.909,02.

Er werd in 2021 een waardevermindering geboekt van € 4.917.131,82 op Kinopolis US, dit door de impact van de Covid-pandemie, geen waardevermindering geboekt in 2022, dit resulteert in een daling.

De in 2021 aangelegde provisie voor opties ten belope van € 2.115.379,00 euro werd in 2022 teruggenomen, wat eveneens resulteert in een daling van € 4.230.758,00

De belastingkost is met € 1.412.609,04 gestegen. Niettegenstaande nog beschikbare overgedragen verliezen dient er toch op 30% van het resultaat (-€ 1.000.000,00) belasting betaald te worden.

2. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen belangrijke gebeurtenissen na jaareinde te vermelden.

3. INLICHTINGEN OVER DE OMSTANDIGHEDEN DIE DE ONTWIKKELING VAN DE VENNOOTSCHAP AANZIENLIJK KUNNEN BEÏNVLOEDEN VOORNAAMSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

BESCHRIJVING VAN DE VOORNAAMSTE BEDRIJFSRISICO'S

Om een inzicht te krijgen in de belangrijkste bedrijfsrisico's wordt er op jaarlijkse basis door de Raad van Bestuur en het Management van de Vennootschap een risico-assessment uitgevoerd die vervolgens door de Raad van Bestuur wordt geanalyseerd en gevalideerd. Net zoals de voorbijaande jaren gebeurde dit in 2022 middels een schriftelijke bevraging van de participanten waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve resultaten verkregen werden waardoor risico's ingeschat kunnen worden naar grootte-orde. Hoewel deze werkwijze Kinopolis in staat stelt om op een gefundeerde manier belangrijke risico's van minder belangrijke risico's te onderscheiden blijft het resultaat een inschatting van potentiële risico's en mogelijke maatregelen tot risicobeperking die, inherent aan de definitie van risico, geen enkele garantie bieden inzake het vermijden van risicogebeurtenissen.

Onderstaande lijst (die in willekeurige orde werd gerangschikt) is dan ook geen exhaustieve lijst van alle risico's waaraan Kinopolis is blootgesteld.

BESCHIKBAARHEID EN KWALITEIT VAN AANGELEVERDE CONTENT

Gezien Kinopolis Group zelf geen content (film, etc.) produceert, is zij afhankelijk van de beschikbaarheid, diversiteit en de kwaliteit van films en andere vormen van audiovisuele content evenals van de mogelijkheid om deze content te kunnen huren van verdelers. Kinopolis Group tracht zich hier, in de mate van het mogelijke, tegen te wapenen door goede langetermijnrelaties te onderhouden of aan te knopen met de belangrijke filmverdelers, producenten of andere contentleveranciers, door een diversificatiepolitiek te voeren met betrekking tot haar programmatie en door zelf een rol te spelen als distributeur in België. In het licht hiervan dienen ook de investeringen in België in Taks Shelter-projecten gezien te worden.

SEIZOENSEFFECTEN

De operationele opbrengsten van Kinopolis Group kunnen variëren van periode tot periode gelet op het feit dat de producenten en distributeurs, onafhankelijk van de bioscoopexploitanten, de timings van hun filmreleases bepalen evenals gelet op het feit dat traditioneel bepaalde periodes, zoals vakanties, een invloed kunnen hebben op de bezoekersaantallen. Weerseffecten kunnen tevens een belangrijke rol spelen in de frequentie van het bioscoopbezoek. Kinopolis aanvaardt in grote mate dit risico gezien de kosten van een financiële indekkingspolitiek niet zouden opwegen tegen de opbrengsten ervan, maar tracht de gevolgen hiervan wel te milderen door onder meer haar kostenstructuur zo maximaal mogelijk te variabiliseren.

CONCURRENTIE

De positie van Kinopolis Group als bioscoopexploitant is, net zoals elk product of dienst waarvoor substitutie bestaat, onderhevig aan concurrentie. Deze concurrentie resulteert niet alleen uit de aanwezigheid van bioscopen van andere exploitanten in de markten waar de Groep actief is en uit de mogelijke opening van nieuwe bioscoopcomplexen in die markten, maar ook uit de

toenemende verspreiding en soms zelfs gelijktijdige of exclusieve beschikbaarheid van films en series via online content media, zoals Netflix, Apple en Disney+. Deze evolutie kan verder beïnvloed worden door de voortdurende technische verbetering van de kwaliteit van deze alternatieve manieren van het bekijken van een film. Naast deze legale alternatieven wordt de bioscoopsector tevens geconfronteerd met illegale downloads. Kinopolis werkt actief samen met de distributeurs aan het opzetten van maatregelen om een mogelijke toenemende illegale online verspreiding van content te vermijden. Tot slot wordt de positie van Kinopolis Group beïnvloed door concurrentie van andere vormen van vrijetijdsbeleving zoals concerten, sportevenementen, gaming enz. die een invloed kunnen uitoefenen op het gedrag van Kinopolis' klanten.

Kinopolis Group tracht haar concurrentiepositie als bioscoopexploitant te verstevigen door het implementeren van haar strategische visie, die erop gericht is de klanten een premium service, content en filmbeleving aan te bieden.

ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN

Wijzigingen in algemene, globale, of regionale economische omstandigheden of economische omstandigheden in gebieden waar Kinopolis Group actief is en die een impact kunnen hebben op het consumptiepatroon van de consumenten en de productie van nieuwe films, kunnen een negatieve invloed uitoefenen op de bedrijfsresultaten van Kinopolis Group. Kinopolis tracht zich hier tegen te wapenen door een doorgedreven interne efficiëntie en het van zeer nabij bewaken en opvolgen van de uitgaven en marges. Wijzigende economische omstandigheden kunnen ook de concurrentierisico's doen toenemen.

RISICO'S VERBONDEN AAN GROEIOPPORTUNITEITEN

Bij verdere groei kunnen mededingingsautoriteiten (bijkomende) voorwaarden en beperkingen opleggen aan de groei van Kinopolis Group (zie ook 'Politieke, regelgevende en mededingingsrechtelijke risico's' hieronder). Bovendien zijn er aan groei-opportunities, hetzij door overnames hetzij door nieuwbouwprojecten, bepaalde inherente risico's verbonden die de vooropgestelde doelen negatief kunnen beïnvloeden. Kinopolis Group zal dan ook groei-opportunities voorafgaandelijk grondig onderzoeken waarbij dergelijke risico's op een adequate manier zullen worden ingeschat en vervolgens, indien nodig, beheerd zullen worden.

POLITIEKE, REGELGEVENDE EN MEDEDINGINGSRECHTELIJKE RISICO'S

Kinopolis Group streeft ernaar om steeds binnen het wettelijk kader te opereren. Bijkomende of wijzigende wetgeving, inclusief fiscale wetgeving, zou er echter toe kunnen leiden dat Kinopolis Group beperkt wordt in haar groei en/of uitbating of geconfronteerd wordt met bijkomende investeringen of kosten. Waar mogelijk worden deze risico's actief beheerd door de nodige trainingen, zoals compliance trainingen inzake mededinging, en op gepaste wijze aan de betrokken politieke, bestuurlijke of juridische instanties de standpunten van Kinopolis Group kenbaar te maken en te verdedigen. Bovendien heeft de Belgische Mededingingsautoriteit een aantal voorwaarden en beperkingen opgelegd aan Kinopolis Group, zoals de voorafgaande instemming van de Belgische Mededingingsautoriteit voor overnames van bestaande bioscoopcomplexen in België.

TECHNOLOGISCHE RISICO'S

Cinema is in grote mate een sterk geïnformatiseerde en geautomatiseerde sector waarbij de juiste technologische keuzes en optimale functionering van projectiesystemen, de

verkoopssystemen en andere ICT systemen cruciaal zijn om de klant een optimale service te kunnen bieden.

Kinepolis Group tracht deze risico's te beheren door de nieuwste technologische ontwikkelingen op de voet te volgen, regelmatig de systeemarchitectuur te analyseren en te evalueren, haar netwerken te beveiligen, te evalueren en waar nodig te optimaliseren, alsook door het implementeren van ICT best practices.

Inzake cybersecurity speelt de Chief Information Security Officer een essentiële rol en wordt tevens ingezet op het implementeren van bewustmakingscampagnes voor het personeel.

PERSONEELSRISICO'S

Als servicebedrijf is Kinepolis Group afhankelijk van haar medewerkers om een hoge kwalitatieve service te kunnen aanbieden. Het aantrekken en behouden in alle segmenten van de onderneming van de juiste managers en medewerkers met de nodige kennis en ervaring is dan ook een voortdurende uitdaging die nog vergroot werd in het Covid-tijdperk. Kinepolis gaat deze uitdaging aan door het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, goed kennisbeheer, een open en doelgerichte communicatie, interne groei mogelijkheden en een goede werksfeer.

Via personeelsbevraging streeft Kinepolis er ook naar om de personeelstevredenheid te meten en waar nodig aanpassingen in het beleid aan te brengen. Verder hecht Kinepolis een groot belang aan de gezondheid van haar werknemers en tracht zij een zo risicovrij mogelijke werkomgeving te creëren. Hiertoe neemt zij naast de naleving van de wettelijke verplichtingen inzake veiligheid en preventie een aantal verdere maatregelen zoals de organisatie van preventieve onderzoeken door de bedrijfsarts, de organisatie van evacuatieoefeningen, preventie opleidingen etc.

KLANTENRISICO'S

Bij Kinepolis Group staat de klantbeleving centraal en daarom hecht Kinepolis het grootste belang aan het beheren van die risico's die een negatieve invloed kunnen hebben op de klantenbeleving in alle aspecten van de Kinepolis' 'customer journey'. In de eerste plaats is Kinepolis begaan met de fysieke integriteit van haar klanten en waakt Kinepolis er dus over dat de gezondheids- en veiligheidsrisico's voor haar klanten tot een minimum herleid worden wanneer zij in de complexen vertoeven. Dit omvat vele aspecten gaande van gebruiksvrije gebouwen en installaties, over gebruiksvrije producten (bijv. conformiteit met HCCP normen, geluidsniveaus in zalen) tot het voorkomen van een onveiligheidsgevoel door een aangepast bewakingsbeleid. In het kader van de Covid-19 pandemie werden dan ook, in overleg met de bevoegde lokale autoriteiten en sectorfederaties, uitgebreide veiligheidsprotocollen uitgewerkt en geïmplementeerd.

Tevens werden maatregelen genomen tot het aanpassen van de ventilatiesystemen zodat er in alle ruimtes een maximale toevoer van buitenlucht aanwezig is.

Verder meet Kinepolis voortdurend de klantentevredenheid via de Customer Satisfaction Index (CSI) waarbij gepeild wordt naar de klantenervaring en op basis waarvan nodig de bedrijfsvoering kan bijgestuurd worden.

Daarnaast respecteert Kinepolis, in lijn met haar best marketeer strategie, de privacy en data-integriteit van haar klanten. Hiertoe heeft zij een 'data protection officer' (DPO) aangesteld evenals een aantal juridische en security- maatregelen genomen ter bescherming van de klantendata, organiseert zij GDPR trainingen voor het personeel, worden door de DPO de

nodige audits doorgevoerd teneinde te verzekeren dat het privacy-beleid van de onderneming ten allen tijde up-to-date blijft en wordt de status van de GDPR maturiteit van de onderneming in interne comités evenals het Auditcomité besproken.

Tot slot probeert Kinopolis zo snel mogelijk op eventuele vragen of ongemakken in te spelen door een tijdige en adequate dienstverlening aan haar klanten aan te bieden waardoor mogelijke klachten of geschillen voorkomen kunnen worden of zo snel mogelijk opgelost kunnen worden. Een slecht beheer van voormelde risico's zou leiden tot een daling van de klantentevredenheid, reputatieschade en uiteindelijk tot een daling van de bezoekcijfers. Daarnaast zou ook de kans op geschillen en/of administratieve boetes sterk toenemen. RISICO'S

VERBONDEN AAN UITZONDERLIJKE GEBEURTENISSEN

Gebeurtenissen van uitzonderlijke aard zoals, maar niet beperkt tot, extreme weersomstandigheden, oorlogen, politieke onrust, terroristische aanslagen, pandemieën etc., in één of meerdere landen waar Kinopolis Group actief is en die leiden tot materiële schade aan één van de complexen, tot een daling van het aantal klanten of tot een verstoring van de levering van producten, kunnen mogelijkerwijze de activiteiten nadelig beïnvloeden.

Kinopolis tracht door middel van een combinatie van preventieve maatregelen (bijv. bouwtechnische keuzes, evacuatieplanning), opsporende maatregelen (bijv. branddetectiesystemen), het afsluiten van de adequate verzekeringen en een sterke focus op kostenbeheersing, de mogelijke impact van dergelijke risico's zoveel mogelijk te reduceren.

MILIEUAANSPRAKELIJKHEID EN VASTGOEDRISICO'S

Gelet op het feit dat Kinopolis Group vastgoed in eigendom heeft of huurt, is deze onderworpen aan regelgeving inzake milieuaansprakelijkheid en aan mogelijke vastgoedrisico's. Naast de hierboven reeds aangehaalde maatregelen om politieke en regulatoire risico's te beheersen, zal Kinopolis de nodige maatregelen nemen om milieuschade te vermijden en vastgoedrisico's te beperken.

Verder kunnen risico's verbonden aan de fysieke gevolgen van klimaatverandering, gekoppeld aan steeds toenemende regelgevings- en rapporteringsvereisten, een uitdaging vormen. Kinopolis Group is echter geografisch zeer verspreid waardoor het fysieke risico van significante impact van klimaatverandering op de bedrijfsvoering op een natuurlijke wijze beperkt wordt wat niet wegneemt dat Kinopolis zich bewust is van de potentiële impact en werkt dan ook aan maatregelen om de gevolgen ervan te beperken in lijn met de Europese doelstellingen terzake. Tevens zullen de nodige middelen ingezet worden om een robuuste rapportering in overeenstemming met de Europese en nationale regelgeving terzake te ontwikkelen.

OVERIGE RISICO'S

Na de vernietiging door het Hof, van de beslissingen van de Belgische Mededingingsautoriteit (BMA) van respectievelijk 31 mei 2017 en 26 april 2018 tot versoepeling van de gedragsvoorwaarden die Kinopolis Group in 1997 opgelegd kreeg door de BMA, heeft de BMA op 11 februari 2020 de voorwaarde houdende een verbod tot organische groei zonder voorafgaandelijke instemming opgeheven, met ingang vanaf 12 augustus 2021. De overige gedragsvoorwaarden, onder meer verband houdende met de voorafgaandelijke goedkeuring door de BMA inzake overnames in België, blijven wel nog van kracht.

FINANCIËLE RISICO'S EN GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

Door de uitoefening van haar bedrijfsactiviteit wordt Kinopolis Group blootgesteld aan een aantal financiële risico's, zoals het intrestrisico, het valutarisico, het kredietrisico en het liquiditeitsrisico.

Voor het beheer van deze financiële risico's kan gebruik gemaakt worden van afgeleide financiële producten afgesloten met derde partijen. Het gebruik van deze afgeleide financiële producten is onderworpen aan strikte interne controles en regelgeving. Het is de politiek van de Groep om het gebruik van afgeleide financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden niet toe te laten.

Kinopolis beheert de schulden door gebruik te maken van een combinatie van korte-, middellange en langetermijnschulden. De combinatie van schulden met vaste en met variabele rentevoet wordt vastgelegd op groepsniveau.

Eind december 2022 bedroeg de netto financiële schuld van de Groep € 423,7 miljoen exclusief leaseverplichtingen. Teneinde het intrestrisico op een vastetermijnlening ten bedrage van € 80 miljoen in te dekken, zijn voor eenzelfde bedrag Interest Rate Swaps afgesloten.

In de toelichtingen bij de geconsolideerde jaarrekening wordt gedetailleerder beschreven hoe voormelde risico's beheerd worden.

4. VERVREEMDING VAN EIGEN AANDELEN

Na de levering van 25 156 aandelen aan begunstigen van aandelenopties, hield Kinopolis Group op 31 december 2022, 397 396 eigen aandelen aan met een kapitaalwaarde van € 275 224,17.

5. GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

Teneinde het intrestrisico op een vastetermijnlening ten bedrage van € 80 miljoen in te dekken, zijn voor eenzelfde bedrag Interest Rate Swaps afgesloten.

6. VERKLARING VAN NIET FINANCIËLE INFORMATIE ZOALS VOORZIEN IN DE WET VAN 3 SEPTEMBER 2017 – MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Voor wat betreft de verklaring van niet financiële informatie mbt het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen wordt verwezen naar het duurzaamheidsrapport van het geconsolideerde jaarverslag van Kinopolis Group NV.

7. CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

De Raad van Bestuur heeft begin 2021 het Corporate Governance Charter herzien met de nieuwe Belgische Corporate Governance Code 2020 (de 'Code 2020') als referentiecodel.

In dit hoofdstuk van het jaarverslag wordt meer feitelijke informatie verstrekt omtrent het gevoerde Corporate Governance beleid in het boekjaar 2022 waarbij ernaar gestreefd wordt om de principes, resulterende uit voormeld Charter, maximaal toe te passen zonder afbreuk te doen aan de eigenheid van de Vennootschap. Waar nodig, wordt tevens de nodige toelichting gegeven over de afwijkingen van de bepalingen van de Code 2020 volgens het 'pas toe of leg uit' principe.

Het Charter kan geraadpleegd worden op de website van Kinopolis Group: www.kinopolis.com/corporate.

KAPITAAL

Het maatschappelijk kapitaal bedroeg op 31 december 2022, € 18 952 288,41 en wordt vertegenwoordigd door 27 365 197 aandelen zonder vermelding van nominale waarde, die alle dezelfde maatschappelijke rechten genieten.

Na de levering van 25 156 aandelen aan begunstigden van aandelenopties, hield Kinopolis Group op 31 december 2022 397 396 eigen aandelen aan met een kapitaalwaarde van € 275 224,17.

VOORDRACHTSRECHTEN RAAD VAN BESTUUR

De statuten voorzien dat 8 bestuurders kunnen worden benoemd onder de kandidaten daartoe voorgedragen door 'Kinohold Bis', Naamloze Vennootschap naar Luxemburgs recht, voor zover deze, of haar rechtsofvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door (één van) hen of (één van) hun respectievelijke rechtsofvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, het 'WVV'), alleen of gezamenlijk op het ogenblik van zowel de voordracht van de kandidaat-bestuurder als de benoeming door de Algemene Vergadering, minstens 35% van de aandelen van de Vennootschap bezit(ten), met dien verstande dat indien de aandelen aangehouden door Kinohold Bis SA of hun respectievelijke rechtsofvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door (één van) hen of (één van) hun rechtsofvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 1:20 van het WVV) minder dan vijfendertig procent (35%) van het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen, Kinohold Bis SA of haar respectievelijke rechtsofvolgers enkel het recht zullen hebben om kandidaten voor te dragen voor de Raad van Bestuur per schijf van aandelen die vijf procent (5%) van het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigt.

AANDEELHOUDERSOVEREENKOMSTEN

Er zijn binnen de Vennootschap geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend welke aanleiding kunnen geven tot een beperking van de overdracht van effecten en/of de uitoefening van het stemrecht in het kader van een openbare overnamebieding.

CHANGE OF CONTROL

De Kredietovereenkomst afgesloten op 15 februari 2012, tussen Kinopolis Group NV en enige van haar dochtervennootschappen enerzijds en BNP Paribas Fortis Bank NV, KBC Bank NV en ING Belgium NV (en met toevoeging van Belfius Bank sinds 16 december 2019) anderzijds, en zoals meerdere malen gewijzigd en hernomen en laatst per 8 januari 2021 en zoals verder aangepast per 15 december 2022, voorziet dat een deelnemende financiële instelling haar deelname aan betreffende overeenkomst kan stopzetten, waarbij het betreffende gedeelte van de opgenomen lening onmiddellijk opeisbaar wordt indien andere natuurlijke of rechtspersonen dan Kinohold Bis SA (of haar rechtsopvolgers) en Dhr. Joost Bert, de controle (zoals gedefinieerd in de Kredietovereenkomst) verwerven over Kinopolis Group NV.

De Algemene Voorwaarden van het Noterings- en Aanbiedingsprospectus d.d. 17 februari 2012 met betrekking tot een obligatie-uitgifte in België voorzien eveneens dat, in het geval zich een controlewijziging voordoet (zoals gedefinieerd in het Prospectus), elke obligatiehouder het recht zal hebben om Kinopolis Group NV te verplichten om alle of een deel van haar obligaties terug te betalen, onder de voorwaarden opgenomen in het Prospectus. Deze Prospectus kan geraadpleegd worden op de website van Kinopolis Group.

De Algemene Voorwaarden van het Prospectus dd. 12 mei 2015 houdende een Onvoorwaardelijk Openbaar Bod tot Omruiling met betrekking tot voormelde obligaties, voorzien eveneens dat in het geval zich een controle wijziging voordoet (zoals gedefinieerd in het Prospectus), elke obligatiehouder het recht zal hebben om Kinopolis Group NV te verplichten om alle of een deel van haar obligaties terug te betalen, onder de voorwaarden opgenomen in het Prospectus. Deze Prospectus kan tevens geraadpleegd worden op de website van Kinopolis Group.

Verder kennen de Algemene Voorwaarden dd. 16 januari 2015 met betrekking tot de private plaatsing van obligaties bij institutionele investeerders ten bedrage van € 96 miljoen, evenals de Algemene Voorwaarden dd. 5 december 2017 met betrekking tot de private plaatsing bij institutionele investeerders ten bedrage van € 125 miljoen, evenals de Algemene Voorwaarden dd. 5 juli 2019, met betrekking tot de private plaatsing bij institutionele investeerders ten bedrage van € 225 miljoen, clausules ingeval van controlewijziging identiek aan deze gedefinieerd in voormelde Prospectus.

Tot slot voorzien de voorwaarden van het Commercial Paper/Midterm Notes Programma van 16 februari 2022 houdende de mogelijke uitgifte van thesauriebewijzen voor gekwalificeerde beleggers ten bedrage van maximaal € 150 miljoen, dat bij een controlewijziging, de beleggers met thesauriebewijzen van meer dan 1 jaar het recht hebben om terugbetaling van alle of een gedeelte van de thesauriebewijzen te vragen.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR EN ONTVANGEN MEDEDELINGEN

Uit onder meer de kennisgevingen, ontvangen in het kader van artikel 74 van de Wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen, van Kinopolis Group NV, Kinohold Bis SA, Stichting Administratiekantoor Kinohold, Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert en Peter Bert, die in onderling overleg handelen (hetzij omdat zij 'verbonden personen' zijn in de zin van artikel 1:20 van het WvV, hetzij anderszins onderling overleg bestaat tussen hen), en die gezamenlijk in het bezit zijn van meer dan 30% van de aandelen met stemrecht van Kinopolis Group NV, uit latere transparantiemeldingen (in het kader van de wet van 2 mei 2007 en het KB van 14 februari 2008

op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen) en meldingen in het kader van een inkoopprogramma eigen aandelen, blijkt dat per 31 december 2022:

- Kinohold Bis SA 12 600 050 aandelen of 46,04% van de aandelen van de Vennootschap aanhoudt;
- Kinohold Bis SA gecontroleerd wordt door Kinohold, Stichting Administratiekantoor naar Nederlands recht, welke laatste op haar beurt voorwerp uitmaakt van gezamenlijke controle door de volgende natuurlijke personen (in hun hoedanigheid van bestuurders van de Stichting Administratiekantoor): Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert en Peter Bert;
- Kinohold Bis SA verder in onderling overleg optreedt met Dhr. Joost Bert;
- Kinopolis Group NV, dat gecontroleerd wordt door Kinohold Bis SA, 397 396 of 1,45% eigen aandelen aanhield;
- Dhr. Joost Bert, die in onderling overleg optreedt met Kinohold Bis SA en samen met Pentascoop NV (een 100% door hem gecontroleerde onderneming), 492 218 aandelen of 1,80% van de aandelen van de Vennootschap aanhield.

Eventuele aanpassingen die sinds 31 december 2022 werden gecommuniceerd, kunnen worden geraadpleegd op www.kinopolis.com/corporate.

Aandeelhoudersstructuur per 31 december 2022

| AANDEELHOUDER | AANTAL AANDELEN | % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------------|
| Kinohold BIS SA | 12 600 050 ⁽¹⁾ | 46,04 |
| Dhr. Joost Bert | 492 218 ⁽¹⁾⁽²⁾ | 1,80 |
| Kinopolis Group NV | 397 396 | 1,45 |
| Free Float, waarvan: | 13 875 533 | 50,71 |
| - BNP Paribas Asset Management SA | 1 366 585 | 4,99 |
| TOTAAL | 27 365 197 | 100% |

(1) Na de nog door te voeren hercertificatie van 80 001 aandelen in STAK Kinohold door Pentascoop NV, Adorea BV en Movieking BV.

(2) Inclusief Pentascoop NV.

STATUTENWIJZIGINGEN

Statutenwijzigingen kunnen doorgevoerd worden rekening houdend met de bepalingen opgenomen in het WVV.

Er werden in 2022 geen statutenwijzigingen doorgevoerd.

RAAD VAN BESTUUR EN BIJZONDERE COMITÉS

De Vennootschap heeft geopteerd voor de monistische bestuursstructuur, waarbij de Raad van Bestuur gemachtigd is om alle handelingen die nodig of nuttig zijn om het doel van de Vennootschap te bereiken, uit te voeren, uitgezonderd deze waarvoor de Algemene Vergadering bevoegd is. De Vennootschap beschouwt deze monistische bestuursstructuur als de meeste geschikte bestuursvorm die een snelle besluitvorming toelaat en haar efficiëntie reeds bewezen heeft.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

| | |
|--|--|
| | <p>Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV <i>Voorzitter van de Raad van Bestuur en van het Nominatie- en Remuneratiecomité</i></p> <p>Dhr. Joost Bert is sinds 2018 Voorzitter van de Raad van Bestuur nadat hij voorheen de rol van CEO en co-CEO bekleedde in de Vennootschap die in 1997 opgericht werd door de families Bert en Claeys en sindsdien uitgegroeid is tot een wereldspeler in de bioscoopsector en nog steeds gecontroleerd wordt door de familie Bert.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Dhr. Bert (Pentascoop NV) oefent geen mandaten uit in andere beursgenoteerde ondernemingen.</p> |
| | <p>Dhr. Eddy Duquenne <i>Gedelegeerd Bestuurder</i></p> <p>Dhr. Eddy Duquenne, die een Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen is, is sinds 2008 CEO (tot 2018 co-CEO) en Gedelegeerd Bestuurder van Kinopolis Group. Vóór deze periode verwierf hij management en financiële expertise in de vrijetijdsector, het vastgoedbeheer en het financiële circuit, via de vakantiegroep Sunparks (1998-2007) waar hij co-CEO was en via de bancaire sector.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Dhr. Duquenne oefent geen mandaten uit in andere beursgenoteerde ondernemingen.</p> |
| | <p>Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV <i>Onafhankelijk bestuurder</i></p> <p>Professor Marion Debruyne heeft een opleiding genoten als Burgerlijk Ingenieur (RU Gent, 1995) en doctorerde aan de Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen (RU Gent, 2002). Ze heeft gedoceerd aan Wharton School (University of Pennsylvania), Kellogg Graduate School of Management en Goizueta Business School, alle in de VS. Marion Debruyne werd in 2015 benoemd tot Decaan van de Vlerick Business School en is tevens bestuurder bij Guberna, het Instituut voor Bestuurders. Mevr. Debruyne heeft een uitgebreide expertise in marketing strategie en innovatiemanagement.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Mevr. Debruyne (Marion Debruyne BV) is onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder bij Ackermans & van Haaren NV.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Dhr. Philip Ghekiere, vaste vertegenwoordiger van PGMS NV <i>Bestuurder</i></p> <p>Dhr. Philip Ghekiere is Master in de Rechten (KUL) en Master of Law (LLM NY University) en heeft tevens uitgebreide expertise in corporate financing. Hij is Investment Partner bij de investeringsmaatschappij Dovesco. Daarvoor was hij 7 jaar Investment Director bij NPM Capital, 8 jaar partner bij het Technologie dienstenbedrijf Capco en gedurende 10 jaar partner bij het advocatenkantoor Loeff Claeys Verbeke (thans Allen & Overy).</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Dhr. Ghekiere (PGMS NV) oefent geen mandaten uit in andere beursgenoteerde ondernemingen.</p> |
| | <p>Mevr. Sonja Rottiers, vaste vertegenwoordiger van SL Advice BV <i>Onafhankelijk bestuurder, lid van het Auditcomité en het Nominatie- en Remuneratiecomité</i></p> <p>Mevr. Sonja Rottiers studeerde af aan de Universiteit Antwerpen met een Master in Toegepaste Economische Wetenschappen (major Accounting en Fiscaliteit) en heeft meer dan 35 jaar professionele ervaring binnen de financiële sector. Zo vervulde zij algemene managementfuncties (C-level) bij verzekeringsmaatschappijen, voornamelijk als CFO (Dexia Insurance en Axa) en zetelde ook in de Raad van Bestuur van Leasinvest Real Estate SCA, AXA Holdings Belgium NV, ING Belgium NV en Touring Verzekeringen. Na haar meest recente bestuursfunctie bij de Europese dochteronderneming van Lloyd's heeft zij zich gericht op niet-uitvoerende mandaten in verschillende sectoren waarbij ze haar ervaring in algemeen management, bestuur, risicobeheer en financiële expertise benut.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Mevr. Rottiers (SL Advice BV) is onafhankelijk en niet-uitvoerend bestuurder bij bpost NV waar zij Voorzitter van het Audit- en Risk Comité is.</p> |
| | <p>Mevr. Marleen Vaesen, vaste vertegenwoordiger van MAVAC BV <i>Onafhankelijk bestuurder en lid van het Auditcomité</i></p> <p>Mevr. Marleen Vaesen studeerde af aan de KUL als Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen en vulde deze opleiding aan met een MBA aan de University of Chicago en volgde tevens een Advanced Management Program aan de Harvard University. Na diverse executive functies bij Procter&Gamble en Sara Lee uitgeoefend te hebben, vervulde Mevr. Vaesen gedurende 5 jaar de functie van CEO bij Greenyard en 4 jaar bij Van de Velde NV.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Mevr. Vaesen is niet-uitvoerend bestuurder bij Van de Velde NV.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV <i>Bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité</i></p> <p>Dhr. Geert Vanderstappen behaalde in het jaar 1986 het diploma van Burgerlijk Ingenieur Electronica, waarna hij zijn studies vervolledigde door het volgen van een Post Graduaat in de Bedrijfskunde. Dhr. Vanderstappen startte zijn loopbaan bij de Generale Bank, eerst als Financial Engineering Officer en later als Corporate Officer. In 1993 ging hij aan de slag bij Spector Photo Group, waar hij na 2 jaar evolueerde van Group Controller naar General Manager Finance & IT. Van 1999 tot 2016 was hij Partner bij Buy Out Fund CV. Sinds 2006 is hij tevens ook Partner bij Pentahold NV.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Dhr. Vanderstappen (Pallanza Invest BV) is sinds 2006 niet-uitvoerend bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité bij Smartphoto Group.</p> |
| | <p>Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van 4F BV <i>Onafhankelijk bestuurder en lid van het Nominatie- en Remuneratiecomité</i></p> <p>Dhr. Ignace Van Doorselaere behaalde een diploma van Conference Interpreter English-Spanish aan de Hogeschool Gent, waarna hij een bijkomend Post Graduaat Bedrijfskunde aan de Katholieke Universiteit in Leuven heeft behaald evenals een MBA aan de Wharton School, University of Pennsylvania. Naast ervaring bij The Boston Consulting Group in Parijs, heeft Dhr. Van Doorselaere ook zijn management skills verder kunnen ontwikkelen door in 1990 aan de start te gaan bij AB-Inbev als Head of M&A om vervolgens benoemd te worden tot respectievelijk Head of Corporate Strategy Worldwide en aansluitend als General Manager AB-I Nederland en tot slot tot Executive Vice President Western Europe. In 2004 ging hij aan de slag als CEO bij de beursgenoteerde vennootschap Van de Velde tot hij in 2017 CEO bij Neuhaus werd.</p> <p>Overige functies in beursgenoteerde ondernemingen: Dhr. Van Doorselaere (4F BV) oefent geen mandaten uit in andere beursgenoteerde ondernemingen.</p> |

Sinds 8 mei 2019 bestaat de Raad van Bestuur uit 8 leden, waarvan 7 bestuurders een niet-uitvoerende rol hebben en waarvan vier als onafhankelijk van de referentieaandeelhouders en het management dienen beschouwd te worden.

De Vennootschap beschouwt Marion Debruyne BV, met Mevr. Marion Debruyne als vaste vertegenwoordiger, als onafhankelijk bestuurder, volgens artikel 7:87 van het WVV en artikel 3.5 van de Corporate Governance Code 2020, gezien zij alle criteria van de Corporate Governance Code 2020 vervult uitgezonderd het feit dat het mandaat reeds meer dan 12 jaar gehouden wordt, wat volgens de Vennootschap de onafhankelijke positie van de bestuurder niet in de weg staat. Mevr. Debruyne oefent immers haar mandaat volledig onafhankelijk van de visie van het Uitvoerend Management en de referentieaandeelhouders uit en heeft haar bijzondere en specifieke kennis en knowhow, onder andere resulterend uit haar academische carrière, steeds enkel en alleen aangewend in het belang van de Vennootschap en haar belanghebbenden.

De overige onafhankelijke bestuurders vervullen alle criteria zoals beschreven in het WVV en de Corporate Governance Code 2020 en werden benoemd op voordracht van de Raad van Bestuur die hieromtrent geadviseerd werd door het Nominatie- en Remuneratiecomité. De referentieaandeelhouders hebben hun voordrachtrecht niet laten gelden in het kader van deze benoemingen.

De Raad van Bestuur herkent verder regelmatig, in functie van de heersende en toekomstige ontwikkelingen, verwachtingen en risico's waaraan de Vennootschap kan blootgesteld worden, evenals in functie van zijn strategische doelstellingen, de criteria voor zijn samenstelling evenals deze van zijn Comités.

Hierbij besteedt de Raad van Bestuur de nodige aandacht aan de complementariteit en diversiteit onder zijn leden, waaronder de gender- en leeftijdsdiversiteit en waarbij toegezien wordt op het behoud van een evenwichtige balans tussen vernieuwing en continuïteit, teneinde de verworven kennis en historiek op een efficiënte manier te kunnen overdragen maar toch de vinger aan de pols te kunnen houden inzake nieuwe maatschappelijke en andere tendensen en dit zowel in de Raad van Bestuur als in zijn Comités.

Het voorzitterschap van de Raad van bestuur wordt waargenomen door Pentascoop NV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Joost Bert die, gelet zijn uitgebreide kennis en ervaring in de nationale en internationale bioscoopsector, de CEO bijstaat met de nodige steun en advies en dit zonder afbreuk te doen aan diens uitvoerende verantwoordelijkheden. Hij ondersteunt tevens de Raad van Bestuur in het voeren van een kwaliteitsvolle dialoog met de aandeelhouders, met inbegrip van de referentie- aandeelhouders en draagt bijgevolg verder bij aan duurzame waardecreatie voor de onderneming, waarbij de langetermijnbelangen van alle stakeholders centraal gesteld worden.

In afwijking van Bepalingen 3.19 en volgende van de Code 2020 heeft de Raad van Bestuur geen Secretaris aangesteld daar hij van oordeel is dat deze taken kunnen waargenomen worden door de Voorzitter, bijgestaan door de Corporate Counsel.

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de samenstelling van de Raad van Bestuur evenals van de deelname van de respectievelijke bestuurders aan de 7 vergaderingen die in 2022 plaatsvonden.

Samenstelling Raad van Bestuur

| NAAM | MANDAAT | EINDDATUM | DEELNAME VERGADERINGEN (7) |
|--|--------------------------|-----------|----------------------------|
| Dhr. Joost Bert vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV ⁽¹⁾ | Voorzitter | 2024 | Alle vergaderingen |
| Dhr. Eddy Duquenne ⁽²⁾ | Gedelegeerd Bestuurder | 2024 | Alle vergaderingen |
| Mevr. Marion Debruyne vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV | Onafhankelijk bestuurder | 2023 | Alle vergaderingen |
| Dhr. Philip Ghekiere ⁽¹⁾ vaste vertegenwoordiger van PGMS NV vanaf 11 mei 2022 | Bestuurder | 2024 | 6 vergaderingen |
| Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van SDL Advice BV | Onafhankelijk bestuurder | 2024 | Alle vergaderingen |
| Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van Mavac BV | Onafhankelijk bestuurder | 2024 | Alle vergaderingen |
| Dhr. Geert Vanderstappen vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV ⁽¹⁾ | Bestuurder | 2024 | Alle vergaderingen |
| Dhr. Ignace Van Doorselaere vaste vertegenwoordiger van 4F BV | Onafhankelijk bestuurder | 2023 | Alle vergaderingen |

⁽¹⁾ Vertegenwoordigt de referentie-aandeelhouders

⁽²⁾ Uitvoerend bestuurder

ACTIVITEITENVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Naast de taken die door het WVV, de statuten en het Charter aan de Raad van Bestuur zijn opgedragen, werden voornamelijk de volgende onderwerpen behandeld:

- de commerciële en financiële resultaten en vooruitzichten;
- het treasury- en financieringsbeleid;
- de duurzaamheidsstrategie en de hieraan gerelateerde governancestructuur;
- de korte- en langetermijnstrategie met inbegrip van de risicobereidheid en de lopende strategische projecten;
- het profitplan 2023;
- de ongoing cinema- en real estate projecten;
- de verslagen van het Auditcomité en Remuneratiecomité;
- het Remuneratiebeleid;
- het ICT beleid met inbegrip van het ICT security beleid;
- de voornaamste bedrijfsrisico's, inclusief sociale- en milieugerelateerde risico's, en de gebruikte methodes om deze te beheersen;
- de verslaggeving van het Uitvoerend Management inzake de Investor Relations programma's.

Andere onderwerpen waaronder human resources, externe communicatie, geschillen en juridische en fiscale vraagstukken, komen aan bod indien nodig of nuttig.

Voor het jaar 2023 staan er minstens zeven vergaderingen op het programma. Tevens kunnen in functie van de noodwendigheid extra vergaderingen gehouden worden.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMITÉ

De Vennootschap beschikt, in overeenstemming met de toepasselijke governance regels terzake, over één gezamenlijk Comité, het Nominatie- en Remuneratiecomité. Dit Comité bestaat uit de hiernavolgende niet-uitvoerende bestuurders, waarvan de meerderheid onafhankelijke bestuurders zijn die allen over de nodige deskundigheid en professionele ervaring op het gebied van human resources beschikken, gelet hun vorige en/of huidige professionele werkzaamheden als CEO:

- Pentascoop NV, met Dhr. Joost Bert als vaste vertegenwoordiger, die het comité voorzigt;
- 4F BV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Ignace Van Doorselaere;
- SDL Advice BV, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers.

De CEO kan op uitnodiging de vergaderingen van het Nominatie- en Remuneratiecomité bijwonen zonder aan de beraadslagingen of beslissingen deel te nemen.

Het Nominatie- en Remuneratiecomité vergaderde 5 maal in 2022 onder leiding van zijn Voorzitter, waarbij alle leden van het Comité telkens aanwezig waren.

Tijdens deze vergaderingen werden voornamelijk de volgende onderwerpen behandeld:

- de voorgestelde aanpassingen aan het Remuneratiebeleid;
- het remuneratieverslag op te nemen in het Jaarverslag 2021;
- de feedback over het Remuneratiebeleid en het remuneratieverslag volgend op de Algemene Vergadering van 11 mei 2022 ;
- de aanpassing van het verloningspakket van het Uitvoerend Management;
- de aanpassing van het vergoedingspakket voor de Raad van Bestuur;
- de objectiefstelling (zowel kwantitatief als kwalitatief) voor de variabele vergoeding voor het Uitvoerend Management voor 2022 evenals de hieraan verbonden remuneratie bij het bereiken van de doelstellingen;
- de selectie van een nieuwe CFO;
- de hernieuwing van bestuurdersmandaten.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET AUDITCOMITÉ

In overeenstemming met de toepasselijke regels terzake is het Auditcomité uitsluitend samengesteld uit niet- uitvoerende bestuurders waarvan de meerderheid ook onafhankelijk is. Het Auditcomité, beschikt over de nodige deskundigheid met betrekking tot boekhouding en Audit en werd als volgt samengesteld:

- Pallanza Invest BV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Geert Vanderstappen, die een ervaring van 5 jaar als Corporate Officer bij Corporate & Investment Banking van Generale Bank, combineert met 7 jaar operationele ervaring als financieel directeur bij Smartphoto;
- Mavac BV met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Marleen Vaesen, die onder meer de functie van CEO bij Greenyard vervuld heeft en vanaf 1 mei 2022 het mandaat van niet-uitvoerend bestuurder bij Van de Velde NV opnam na aldaar de rol van CEO waargenomen te hebben;
- SDL Advice BV, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers, die de functie van CEO en uitvoerend bestuurder bekleedde bij Lloyds Insurance Company SA en CFO bij Dexia Verzekeringen en Axa Belgium.

De CFO, de CEO, de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de interne auditor wonen de vergaderingen van het Auditcomité bij.

De vertegenwoordigers van de referentie-aandeelhouders kunnen tevens de vergaderingen op uitnodiging bijwonen.

In 2022 vergaderde het Auditcomité, onder leiding van zijn Voorzitter Dhr. Geert Vanderstappen, vier maal in aanwezigheid van alle leden, en werden voornamelijk volgende items behandeld:

- de financiële verslaggeving in het algemeen en het jaarlijks enkelvoudig en geconsolideerd financieel verslag, het halfjaarlijks financieel verslag en de eraan gerelateerde persberichten in het bijzonder;
- vaststelling en opvolging van de interne Audit- werkzaamheden met inbegrip van de bespreking van het jaarverslag van het intern Auditdepartement en het intern Auditplan 2023;
- de WACC voor investeringsmodellen;
- evaluatie van de interne controle- en risicobeheers- systemen teneinde te verzekeren dat de belangrijkste risico's geïdentificeerd en en gedegen gemanaged worden ondermeer via het jaarlijks 'risk management actieplan';
- evaluatie van de doeltreffendheid van het externe Auditproces;
- evaluatie van de werking van de interne Auditor;
- monitoring van de financiële rapportering en de compliance ervan met de toepasselijke rapporteringsstandaarden;
- het treasury-beleid;
- evaluatie van de hernieuwing van het mandaat van de externe auditor en voorbereiding van de procedure tot aanstelling van een nieuwe auditor vanaf het boekjaar 2024 wanneer het mandaat van de huidige auditor de maximale termijn zal bereikt hebben;
- de Audit van het ICT security beleid en de ICT risk rapportering;
- opvolging van het Non-Audit Services reglement.

EVALUATIE VAN DE RAAD VAN BESTUUR, VAN ZIJN COMITÉS EVENALS VAN ZIJN INDIVIDUELE BESTUURDERS

In het kader van de open en transparante manier waarop de vergaderingen van de Raad en comités gehouden worden, worden de werking en de prestaties ervan op een continue en informele basis geëvalueerd tijdens de vergaderingen, evenals de interactie met de CEO waarmee op dezelfde transparante wijze gecommuniceerd wordt.

Gezien de resultaten van de in 2019 doorgevoerde prestatiebeoordeling besproken werden in 2020, zal een nieuwe formele evaluatie georganiseerd worden in 2023.

DIVERSITEIT

De Raad van Bestuur telt drie dames in zijn midden, zijnde meer dan één derde van de Raad van Bestuur, en voldoet dan ook aan de wettelijke vereiste dat minstens één derde van de leden van de Raad van Bestuur van een ander geslacht dient te zijn dan de overige leden.

In de komende jaren zal de Raad van Bestuur in zijn beleid inzake diversiteit naast de focus op gender, competentie en leeftijd, eveneens verdere aandacht besteden aan de internationale managementervaring van zijn bestuurders en dit teneinde hem toe te laten de vinger aan de pols te houden met de maatschappelijke en economische context en structuur in de verschillende geografische gebieden waarbinnen Kinopolis Group opereert. Voormelde diversiteitsdoelstellingen werden opgenomen in het selectieproces dat door het Nominatie- en Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur doorlopen wordt bij de zoektocht naar nieuwe kandidaat-bestuurders en hebben er onder meer toe geleid dat de Raad van Bestuur niet alleen drie vrouwelijke bestuurders telt doch tevens samengesteld is uit bestuurders met complementaire profielen op het vlak van competentie, kennis en ervaring, waaronder internationale managementervaring.

UITVOEREND MANAGEMENT

Sinds de terugtreding in 2018 van Dhr. Bert als Gedelegeerd Bestuurder, is Dhr. Duquenne als CEO het enige lid van het Uitvoerend Management. De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid om verdere leden van het Uitvoerend Management aan te duiden en bespreekt jaarlijks op een informele wijze het opvolgingsplan voor de CEO. Gelet voormelde samenstelling evenals het feit dat er geen formeel noch informeel directiecomité binnen Kinopolis Group is opgericht, werd geen specifiek diversiteitsbeleid toepasselijk op de personen belast met het dagelijks bestuur ontwikkeld maar wordt algemeen de focus gelegd op de vereiste management- en businesservaring, inzichten, vaardigheden en knowhow nodig voor de uitvoering van de functie.

Voormeld uitgangspunt wordt over de ganse organisatie toegepast ongeacht de nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd of geslacht van de medewerkers, zoals nader toegelicht in het ESG-luik van huidig jaarverslag.

INSIDER TRADING BELEID – CODE OF CONDUCT – TRANSACTIES MET VERBONDEN ONDERNEMINGEN

De in 2016 goedgekeurde Dealing Code, die in 2019 geactualiseerd werd, is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur, de CEO, de nauw met hen verbonden personen, evenals alle andere personen die zouden kunnen beschikken over 'voorwetenschap'. Het Protocol is erop gericht aandelenverhandelingen door betreffende personen te laten verlopen in strikte overeenstemming met de Europese en nationale regelgeving evenals in overeenstemming met de door de Raad van Bestuur uitgevaardigde richtlijnen. De CFO is als Compliance Officer belast met het toezicht op de naleving van de regels inzake marktmisbruik, vermeld in het Protocol.

Sinds 2013 is tevens een Code of Conduct in voege houdende de nodige richtlijnen, waarden en standaarden omtrent de wijze waarop Kinopolis Group wenst dat op een ethische en gepaste manier omgegaan wordt met medewerkers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en het grote publiek. In dit document worden de werknemers er tevens aan herinnerd dat elke vorm van omkoping onaanvaardbaar is en dat geen persoonlijke giften mogen aanvaard worden uitgezonderd kleine giften in lijn met algemeen aanvaarde corporate praktijken. Deze ondernemingscultuur wordt te allen tijde toegepast door alle werknemers van de Vennootschap.

De minieme transacties met verbonden ondernemingen zoals opgenomen in de Toelichtingen bij de Geconsolideerde Jaarrekening werden uitgevoerd in volledige transparantie met de Raad van Bestuur.

REMUNERATIEVERSLAG

I. INLEIDING

Het Remuneratiebeleid van Kinopolis Group NV (hierna Kinopolis) is erop gericht bestuurs- en managementleden aan te trekken, te motiveren en aan boord te houden die met hun uitgebreide, complementaire en internationale kennis en ervaring de duurzame en langetermijn waardecreatiestrategie van Kinopolis verder kunnen ontwikkelen en implementeren. De Raad van Bestuur heeft in 2021, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratie- comité, het Remuneratiebeleid aangenomen en in 2022 licht aangepast, (<https://corporate.kinopolis.com/nl/remuneratiebeleid>) waarna het respectievelijk door de Algemene Vergadering van 12 mei 2021 en van 11 mei 2022 werd goedgekeurd in overeenstemming met de nieuwe vereisten van artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Venootschappen en Verenigingen (hierna WVV). Het Remuneratiebeleid van Kinopolis bepaalt de remuneratie- principes voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management dat momenteel bestaat uit de CEO.

Kinopolis hecht veel belang aan de mening van zijn stakeholders en heeft dan ook een grondige analyse gemaakt van de stemmen die op de Algemene Vergadering van 2021 werden uitgebracht en heeft hiermee, waar nodig, rekening gehouden in het aangepaste Remuneratiebeleid dat in 2022 goedgekeurd werd door de Algemene Vergadering en van toepassing is voor de boekjaren 2022 tot en met 2025. Dezelfde analyse werd gemaakt voor de bemerkingen geuit naar aanleiding van de Algemene Vergadering gehouden in 2022.

II. ALGEMENE PRINCIPES VAN HET REMUNERATIEBELEID VAN KINOPOLIS

De remuneratie voor de periode 2022 werd toegekend aan de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management op basis van de principes opgenomen in het vernieuwde Remuneratiebeleid zoals goedgekeurd op de Algemene Vergadering van 11 mei 2022.

Het Remuneratiebeleid is erop gericht Kinopolis in staat te stellen de juiste talenten voor de Raad van Bestuur en voor het Uitvoerend Management aan te trekken, te ontwikkelen en aan boord te houden en te verzekeren dat zij vergoed worden in overeenstemming met hun bijdrage aan de langetermijnstrategie van Kinopolis, i.e. een veerkrachtige, duurzame en innovatieve Groep blijven met een belangrijke toegevoegde waarde voor alle stakeholders.

RAAD VAN BESTUUR

De globale vergoeding voor de Raad van Bestuur wordt jaarlijks beslist door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur, hierin bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité, op basis van de principes zoals opgenomen in het door de Algemene Vergadering goedgekeurde Remuneratiebeleid. Voormeld mechanisme zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten kunnen ontstaan.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur, evenals de Gedelegeerd Bestuurder, krijgen een vast jaarlijks bedrag toegewezen, zoals bepaald in het in 2022 door de Algemene Vergadering goedgekeurde Remuneratiebeleid (zie tabel onderaan).

Het vaste jaarlijkse bedrag dat aan de Voorzitter wordt toegekend, omvat ook een vergoeding voor het voorzitten en bijwonen van het Nominatie- en Remuneratiecomité en voor de deelname als niet-uitvoerend bestuurder aan raden van bestuur van andere

groepsvennootschappen en wordt vastgesteld met inachtneming van het feit dat de Voorzitter Kinopolis intensief vertegenwoordigt op het internationale toneel voor de bioscoopsector.

Overeenkomstig het Remuneratiebeleid bestaat de remuneratie van de andere niet-uitvoerende leden van de Raad uit een vaste vergoeding die is samengesteld uit een jaarlijks basisbedrag voor het bijwonen van minimaal

6 vergaderingen, een aanwezigheidsvergoeding voor het bijwonen van vergaderingen van Comités en een bijkomend vast jaarlijks bedrag voor de Voorzitter van het Auditcomité en het Nominatie- en Remuneratiecomité indien dit een andere persoon is dan de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Aan de niet-uitvoerende bestuurders worden geen aandelen toegekend als onderdeel van hun remuneratie, aangezien Kinopolis van mening is dat haar strategie en algemene werkwijze, gericht op duurzame waardecreatie op lange termijn, inherent deel uitmaakt van de visie van de Raad van Bestuur en er geen bijkomende noodzaak is om de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders (deels) te koppelen aan aandelen in Kinopolis. De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen bonussen of aandelengerelateerde incentive- programma's op lange termijn, noch voordelen in natura (uitgezonderd het recht om jaarlijks een aantal filmvoorstellingen bij te wonen).

| | ACTIVITEITEN MET BETREKKING TOT DE RAAD VAN BESTUUR | | ACTIVITEITEN MET BETREKKING TOT EEN COMITÉ ⁽¹⁾ | |
|------------|---|---|---|---|
| | JAARLIJKSE VASTE VERGOEDING | AANWEZIGHEIDSVergoeding VOOR MINIMAAL 6 VERGADERINGEN | JAARLIJKSE VASTE VERGOEDING | AANWEZIGHEIDSVergoeding PER VERGADERING |
| Voorzitter | € 570 000 | n.v.t | € 12 000 | € 3 000 |
| Lid | n.v.t | € 37 500 | n.v.t | € 3 000 |

(1) Indien de Voorzitter van de Raad van Bestuur Voorzitter van een Comité is, wordt geen bijkomende vergoeding toegekend.

UITVOEREND MANAGEMENT

De Raad van Bestuur bepaalt de vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, rekening houdende met de ervaring, het niveau van verantwoordelijkheden, de prestaties en benchmarkresultaten van vergelijkbare ondernemingen.

De Raad van Bestuur bepaalt jaarlijks, op advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité en in overeenstemming met het Remuneratiebeleid, de prestatiecriteria die de leden van het Uitvoerend Management dienen te behalen in het komende jaar. Deze criteria promoten een gezond en effectief risicobeheer en ontmoedigen het nemen van risico's die buiten de risicotolerantielimieten van de Vennootschap vallen.

Nadat de jaarrekening van het betreffende boekjaar vastgesteld werd, zal het Nominatie- en Remuneratiecomité het al dan niet bereiken van deze prestatiecriteria beoordelen en op basis van deze beoordeling zal vervolgens de Raad van Bestuur het bedrag van de variabele vergoeding bepalen.

Zoals bepaald in het Remuneratiebeleid, kan de remuneratie van het Uitvoerend Management uit vier componenten bestaan: (i) een basisremuneratie, (ii) verzekerings- en andere voordelen, (iii) een jaarlijkse kortetermijnincentive (STI) en (iv) een langetermijnincentive (LTI).



Aangezien het Uitvoerend Management reeds een significant en betekenisvol aantal aandelen en aandelenopties van de Vennootschap in portefeuille heeft en haar belangen dus gealigneerd zijn met het langetermijnbelang van Kinopolis, werden in het Remuneratiebeleid van Kinopolis geen expliciete minimumvereisten inzake het aanhouden van Kinopolis aandelen opgenomen.

Vaste remuneratie

(i) Basisremuneratie

De basisremuneratie wordt tweejaarlijks vastgesteld en wordt door de Raad van Bestuur geëvalueerd op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité en is een weerspiegeling van de ervaring, vaardigheden, activiteiten en verantwoordelijkheden van de betrokken persoon.

Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met een aantal criteria, zoals:

- benchmarkgegevens van ondernemingen die deel uitmaken van het Referentieraamwerk om te verzekeren dat de remuneratie marktconform is, rekening houdend met het feit of het Uitvoerend Management op zelfstandige basis werkt. Het Referentieraamwerk bestaat uit een selectie van Belgische beursgenoteerde ondernemingen waarvan de internationale activiteiten, de omzet en het aantal werknemers vergelijkbaar zijn met die van Kinopolis;
- wijzigingen in het functieprofiel zoals wijzigingen in het niveau van verantwoordelijkheden of in de complexiteit van de functie; en/of
- veranderingen in de omvang of activiteiten van Kinopolis.

(ii) Verzekerings- en andere voordelen

Afgezien van een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 9 000 en het voordeel van een aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders en directeurs, ontvangt het Uitvoerend Management geen voordelen in natura. In lijn met de marktpraktijken, voorziet het aangepaste

Remuneratiebeleid ook in de mogelijkheid voor de Raad van Bestuur om bijdragen tot een pensioenregeling te integreren in het vergoedingspakket voor het Uitvoerend Management.

Variabele remuneratie

Het doel van de variabele component is ervoor te zorgen dat de belangen van het Uitvoerend Management gelijklopen met die van Kinopolis en haar stakeholders, d.w.z. dat ze leiden tot duurzame waardecreatie op lange termijn, en de juiste stimulans geven om de korte- en langetermijn- doelstellingen van de Groep en haar stakeholders te optimaliseren.

Gelet op het feit dat de prestatiecriteria dermate worden vastgesteld dat zij inherent de creatie van duurzame groei en waarde op lange termijn helpen te verzekeren, heeft de Algemene Vergadering van 12 mei 2021, overeenkomstig artikel 7:91 van het WVV, het voorstel goedgekeurd van de Raad van Bestuur om de integrale jaarlijkse variabele remuneratie van het Uitvoerend Management voor de periodes van 2021 tot en met 2024 te baseren op objectieve en meetbare prestatie-indicatoren te meten over een periode van één jaar.

(i) Jaarlijkse kortetermijnincentive (STI)

Hoewel de kortetermijnincentive jaarlijks wordt toegekend, is deze gebaseerd op de verwezenlijking van doelstellingen, die de langetermijnstrategie en de essentiële strategische prioriteiten van Kinopolis bevorderen en/of ondersteunen.

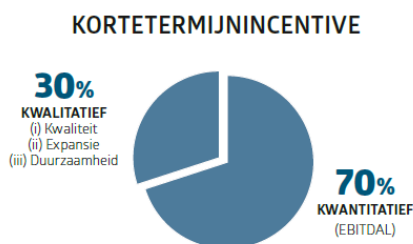
Overeenkomstig principe 7.10 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 wordt de maximale kortetermijn- incentive op tweejaarlijkse basis door de Raad van Bestuur vastgesteld op een percentage van de vaste vergoeding waarbij zeer zorgvuldig gewaakt wordt over een gepaste verhouding tussen de vaste en de variabele vergoeding. Enkel in geval van aanzienlijke outperformance of uitzonderlijke prestaties kan deze STI opgetrokken worden tot maximum 100% van de vaste vergoeding wat dan ook het plafond is voor de variabele vergoeding.

De doelstellingen bestaan gebruikelijk uit zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen, waarbij 30% van de variabele remuneratie gekoppeld is aan het behalen van de kwalitatieve doelstellingen (zijnde een mix van individuele kwalitatieve doelstellingen en kwalitatieve doelstellingen op het niveau van de onderneming die over een periode van één jaar dienen te worden verwezenlijkt), en 70% gekoppeld is aan het behalen van de kwantitatieve doelstellingen die duurzame waardecreatie bevorderen en/of ondersteunen.

Wat de kwantitatieve doelstellingen betreft, gebruikt de Raad van Bestuur in 'niet-corona periodes' de evolutie van de gerealiseerde EBITDAL ten opzichte van de door de Raad van Bestuur vooropgestelde doelstellingen als prestatie criterium, aangezien dit criterium de relevante parameter is om de ontwikkeling van de waardecreatie binnen Kinopolis te meten. Indien de EBITDAL voor het betreffende jaar binnen de vooraf bepaalde marge ligt, wordt een bedrag tussen 0 en 100% van de variabele vergoeding die gekoppeld is aan de verwezenlijking van de kwantitatieve doelstellingen, pro rata uitgekeerd.

De kwalitatieve criteria zijn gebaseerd op (a) de gekende driepijlerstrategie van Kinopolis (Beste Bioscoopuitbater, Beste Marketeer, Beste Vastgoedmanager), (b) de interne en externe expansiestrategie en (c) de duurzaamheidsstrategie.

De concrete doelstellingen en mijlpalen worden elk jaar door de Raad van Bestuur vastgesteld en geëvalueerd op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité.



(ii) Langetermijnincentive (LTI)

Gelet het feit dat in 2017 in uitvoering van het 2016 aandelenoptieplan 90 000 aandelenopties werden toegekend aan het huidig Uitvoerend Management, evenals gelet de reeds belangrijke aandeelhouderspositie van het Uitvoerend Management, acht de Raad van Bestuur dit, samen met de andere vergoedingscomponenten, als voldoende evenwichtig om de belangen van de betrokken partijen te aligneren en om het uitvoeren van een strategie van duurzame winstgevende groei te stimuleren.

Voormeld aandelenoptieplan werd op 11 mei 2016 door de Algemene Vergadering goedgekeurd. Op basis van dit plan konden 543 304 opties (met een looptijd tot 10 mei 2024) op bestaande aandelen worden toegekend aan de toenmalige Voorzitter van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Management en in aanmerking komende kaderleden van de Vennootschap of haar dochterondernemingen, teneinde voornoemde personen te laten participeren in de aandeelhouderswaarde op lange termijn waartoe zij bijdragen en waarbij hun belangen gealigneerd worden met de belangen van de aandeelhouders. Door aandelenopties toe te kennen, wil Kinopolis het beste managementtalent voor Kinopolis op lange termijn kunnen aantrekken, motiveren, binden en aan boord houden.

Onder meer rekening houdende met de Belgische fiscale wetgeving waarbij aandelenopties belast worden bij toekenning, werd in lijn met de Belgische marktpraktijk voor kleine en middelgrote bedrijven, de toekenning van aandelenopties niet gekoppeld aan vooraf bepaalde en objectief kwantificeerbare prestatiecriteria. Bovendien wordt het belang van het Uitvoerend Management geacht op lange termijn voldoende te zijn afgestemd op dat van Kinopolis aangezien de waarde van het remuneratie-element in de langetermijnevolutie van de aandelenkoers ligt.

Het doel om waardevolle sleutelfiguren, die bijdragen tot langetermijn duurzame groei van Kinopolis, te behouden werd onder meer bereikt door het feit dat de aandelenopties pas kunnen worden uitgeoefend vanaf het 4e jaar nadat ze werden toegekend.

De voornaamste kenmerken van de aandelenopties kunnen als volgt worden samengevat:

- De uitoefenprijs werd vastgesteld overeenkomstig de Belgische Aandelenoptiewet;
- De verworven opties worden gradueel uitoefenbaar vanaf het 4e jaar na de datum waarop ze werden toegekend;
- De looptijd van de opties is beperkt tot 8 jaar vanaf de datum van goedkeuring van het plan door de Algemene Vergadering;

- De opties zijn onderworpen aan 'Bad leaver' bepalingen;
- De opties zijn niet overdraagbaar, behalve in geval van overlijden.

Het Remuneratiebeleid voorziet verder in de mogelijkheid om nieuwe aandelenoptieplannen voor personeelsleden en uitvoerende bestuurders van de Vennootschap (of van een dochteronderneming) te implementeren in lijn met lokale wetgeving en de praktijken betreffende deugdelijk bestuur en dit voor een maximum van 5% van het uitstaand aandelenkapitaal.

Terugvorderingsbepaling

De Algemene Vergadering van 11 mei 2022 heeft het voorstel van de Raad van Bestuur goedgekeurd om een terugvorderingsbepaling op te nemen in de contractuele regelingen met het Uitvoerend Management met toepassing vanaf 1 januari 2022.

Deze bepaling stelt de Raad in staat een uitgekeerde variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen:

- (i) indien de financiële resultaten waarop de variabele vergoeding berekend wordt een significante onjuistheid die leidt tot een aanpassing van de geauditeerde resultaten van de Vennootschap bevatten; of
- (ii) in geval van fraude of kwaadwillig opzet door een lid van het Uitvoerend Management dat een wezenlijk nadelig effect heeft op de financiële resultaten van de Vennootschap waarop de variabele vergoeding berekend wordt.

De terugvorderingsclausule kan worden toegepast gedurende een periode van 3 jaar na de uitbetaling van de variabele vergoeding.

III. TOEPASSING VAN HET BELEID IN 2022

Het Remuneratieverslag geeft een overzicht van het Remuneratiebeleid zoals dat in 2022 werd toegepast en waarbij, waar wenselijk, rekening werd gehouden met de feedback van de aandeelhouders.

De internationale bioscoopsector werd het voorbije jaar nog steeds geïmpacteerd door de Covid-19-crisis. Zo golden in het eerste kwartaal van 2022 in de meeste landen nog steeds Covid-maatregelen (onder meer capaciteitsrestricties, mondkemperplicht, Covid-pass, en in sommige landen een vervroegd sluitingsuur voor bioscopen en sluiting van de shops) en bleven de Nederlandse, alsook een deel van de Canadese bioscopen gesloten tot eind januari 2022. Ondanks deze blijvend uitdagende financiële en operationele Covid-19 gevolgen slaagde Kinopolis er in 2022 toch in om de bouw van een nieuwe bioscoop te realiseren evenals 3 bioscopen over te nemen en zich te ontpoppen tot één van de sterkste spelers in de industrie vanuit ondermeer financieel oogpunt door fors aan winstgevendheid en financiële kracht te winnen. Zo werd in 2022 90,6% van de omzet uit het bijzonder sterke jaar 2019 gerealiseerd daar waar de bezoekercijfers zich slechts herstelden tot 72,7% en steeg de EBITDAL per bezoeker naar haar hoogste niveau ooit, zijnde € 3,89.

REMUNERATIE VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De Raad van Bestuur werd vergoed in overeenstemming met de beginselen die in het in 2022 vernieuwde Remuneratiebeleid worden beschreven.

Alle leden van de Raad van Bestuur, alsook de bestuurders van de dochterondernemingen van de Vennootschap, zijn verzekerd via een 'Polis Burgerlijke Aansprakelijkheid Bestuurders', waarvoor de totale premie € 64 500 excl. taksen bedraagt, en die door Kinopolis wordt ten laste genomen.

Met uitzondering van het recht om filmvoorstellingen in Kinopolis-bioscopen bij te wonen, ontvingen de niet- uitvoerende bestuurders in 2022 geen andere vergoedingen, voordelen, aandelengerelateerde bonussen of andere incentivepremies van Kinopolis.

Overzicht van de jaarlijkse vaste vergoedingen en aanwezigheidsvergoedingen die van toepassing zijn voor het boekjaar 2022

| NAAM | TITEL | VERGOEDING VOOR VERGADERINGEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR | VERGOEDING VOOR VERGADERINGEN VAN EEN COMITÉ | TOTALE REMUNERATIE 2022 ⁽¹⁾ |
|--|--|---|--|--|
| Dhr. Joost Bert vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV | Voorzitter Raad van Bestuur en Nominatie- en Remuneratiecomité | € 570 000 | - | € 570 000 |
| Dhr. Eddy Duquenne | Gedelegeerd Bestuurder | € 37 500 | - | € 37 500 |
| Mevr. Marion Debruyne vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV | Onafhankelijk bestuurder | € 37 500 | - | € 37 500 |
| Dhr. Philip Ghekiere vaste vertegenwoordiger van PGMS NV | Bestuurder | € 37 500 | - | € 37 500 |
| Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van SDL Advice BV | Onafhankelijk bestuurder | € 37 500 | € 27 000 | € 64 500 |
| Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van Mavac BV | Onafhankelijk bestuurder | € 37 500 | € 12 000 | € 49 500 |
| Dhr. Geert Vanderstappen vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV | Bestuurder en Voorzitter Auditcomité | € 37 500 | € 24 000 | € 61 500 |
| Dhr. Ignace Van Doorselaere vaste vertegenwoordiger van 4F BV | Onafhankelijk bestuurder | € 37 500 | € 15 000 | € 52 500 |
| TOTAAL | | | | € 910 500 |

(1) Alle bedragen zijn brutobedragen vóór belastingen.

Zoals in voorgaande jaren gemeld, werden in 2017 aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur 45 000 aandelenopties onder het Aandelenoptieplan 2016 toegekend in zijn toenmalige hoedanigheid van co-CEO en aan Dhr. Ghekiere eenzelfde aantal in zijn toenmalige hoedanigheid van uitvoerend Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Deze opties zijn voor elk van voormelde bestuurders integraal verworven en uitoefenbaar. Voormelde bestuurders hebben in 2022 geen van deze aandelenopties uitgeoefend.

REMUNERATIE VAN DE CEO

Remuneratiepakket

Het Nominatie- en Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur hebben in 2022 de remuneratie-enveloppe voor de CEO geëvalueerd in overeenstemming met de beginselen beschreven in het Remuneratiebeleid.

Na analyse van de benchmarkgegevens van vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen zoals resulterende uit een externe executive remuneration survey, en gelet de toegenomen taken en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management als gevolg van de geografische en kwantitatieve expansie van de Groep evenals gelet de resultaten inzake duurzame waardecreatie, besliste de Raad van Bestuur, na advies van het Nominatie- en Remuneratie- comité, om het remuneratiepakket van de BV Eddy Duquenne, dat sinds 2018 niet meer aangepast werd, als volgt vast te stellen met ingang vanaf 1 januari 2022:

i. Vaste component:

- Basisvergoeding: € 786 000
- Onkostenvergoeding: € 9 000
- Andere voordelen: in lijn met de marktpraktijken in vergelijkbare genoteerde ondernemingen kunnen tevens pensioencontributies toegekend worden.

ii. Variabele component:

- Short Term Incentive (STI): Indien alle prestatie- doelstellingen, zoals jaarlijks door de Raad van Bestuur bepaald, gerealiseerd worden, kan een variabele vergoeding ten bedrage van € 520 000 toegekend worden; tevens bestaat de mogelijkheid om in geval van een significante overschrijding van de doelstellingen of een uitzonderlijke prestatie een outperformance bonus van maximaal € 266 000 toe te kennen;
- Long Term Incentive (LTI): De mogelijkheid tot het voorzien van nieuwe aandelenoptie- of gelijkaardige plannen zal verder onderzocht worden.

Hierbij werd erop toegezien dat een passend en motiverend evenwicht blijft gehandhaafd tussen het vaste en het variabele gedeelte. In het huidige pakket bedraagt het variabele gedeelte ongeveer 40% van de totale remuneratie als alle doelstellingen worden gehaald en tot 50% in geval van uitzonderlijke prestaties.

Remuneratiepakket zoals toegepast in 2022

Basisremuneratie

Het basissalaris voor het boekjaar 2022 bedroeg € 786 000.

Verzekering en andere voordelen

Afgezien van een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 9 000 en het voordeel van een aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders en directeurs, ontvangt het Uitvoerend Management geen voordelen in natura of bijdragen tot een pensioenregeling.

Variabele remuneratie (STI) over boekjaar 2021

Vermits de Raad van Bestuur haar beslissing inzake de realisatie van de prestatiedoelstellingen en dus de toekenning van de variabele vergoeding onder meer baseert op de financiële resultaten zoals telkens in mei goedgekeurd door de Algemene Vergadering, heeft de betreffende informatie steeds betrekking op het boekjaar voorafgaand aan het gerapporteerde jaar en dus in casu op het boekjaar 2021.

Aangezien de bioscoopsector en dus ook Kinopolis in 2021 nog steeds geconfronteerd werd met sluitingen in de verschillende landen en/of maatregelen met een significante impact op de uitbating en de financiële resultaten van de bioscopen, heeft het Uitvoerend Management beslist om net als in 2020 geen aanspraak te maken op een variabele vergoeding voor het boekjaar 2021.

Totale toegekende vergoeding in 2022

| EDDY DUQUENNE BV | VASTE REMUNERATIE | | VARIABLE KORTETERMIJN-VERGOEDING | UITZONDERLIJKE POSTEN | PENSIOEN-KOSTEN | TOTALE REMUNERATIE | VERHOUDING TUSSEN VASTE EN VARIABLE REMUNERATIE |
|------------------|-------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------|---|
| | BASIS | EXTRA VOORDELEN ⁽¹⁾ | | | | | |
| 2022 | € 786 000 | € 9 000 | 0 | 0 | 0 | € 795 000 | Vast: 100% – Variabel: 0% |

(1) Onkostenvergoeding

Langetermijnincentives (LTI)

Overeenkomstig het 2016 aandelenoptieplan werd de laatste schijf van de aandelenopties, die in 2017 werden toegekend, begin 2022 uitvoerbaar. De toekenning van aandelenopties onder het 2016 aandelenoptieplan is, gelet de doelstelling van het plan, zijnde het aantrekken en aan boord houden van de beste managementtalenten en gelet de Belgische fiscale wetgeving waarbij aandelenopties upfront belast worden, dan ook niet gebonden aan vooraf vastgelegde criteria. Het Uitvoerend Management heeft in 2022 geen aandelenopties uitgeoefend en er zijn geen bijkomende aandelenopties toegekend.

| BEGUNSTIGDE | AANTAL TOEGEKENDE OPTIES IN 2017 | AANTAL OPTIES DAT UITOEFENBAAR WERD IN 2022 | TOTAAL AANTAL OPTIES DAT UITOEFENBAAR IS | AANTAL UITGEOEFENDE OPTIES |
|---------------|----------------------------------|---|--|----------------------------|
| Eddy Duquenne | 90 000 | 15 030 | 90 000 | 0 |

IV. VERTREKVERGOEDINGEN

Er werden geen vertrekvergoedingen uitgekeerd aangezien geen enkel lid van de Raad van Bestuur of van het Uitvoerend Management de Vennootschap in 2022 heeft verlaten.

V. TERUGVORDERINGSRECHTEN

In 2022 hebben zich geen omstandigheden voorgedaan die aanleiding zouden geven tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de variabele vergoeding.

VI. EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN PRESTATIES VAN KINEPOLIS

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------------------------|----------------------|------------------------|----------|---------|
| Remuneratie van bestuurders | +89,73% ⁽¹⁾ | +19,52% | -21,90% ⁽²⁾ | +27,87% | -2,45% |
| Remuneratie CEO Eddy Duquenne ⁽³⁾ | +19,74% | +1,08% | +10,57% ⁽⁴⁾ | -42,1% | +8,27% |
| Remuneratie CEO Joost Bert | -34,98% | -100% ⁽⁵⁾ | - | - | - |
| Netto winst | -3,38% | +14,69% | -227,11% | +63,53% | +208% |
| Aangepaste EBITDA | +14,10% | +46,34% | -89,96% | +313,11% | +108,9% |
| Gemiddelde remuneratie van de werknemers ⁽⁶⁾ | +5% | -14% | -31% ⁽⁷⁾ | +21% | +24% |

(1) De stijging is te verklaren door het feit dat per 11 mei 2018 een nieuwe Voorzitter werd aangesteld.

(2) De remuneratie van de Raad van Bestuur werd in 2020 met 20% verlaagd.

(3) In deze evolutie hebben wij rekening gehouden met de totale remuneratie waarbij, zoals voor de STI, rekening werd gehouden met het bedrag dat werd toegekend voor doelstellingen die in het voorgaande jaar werden gehaald; de remuneratie als bestuurder is niet opgenomen in de evolutie.

(4) Teneinde de vergelijkbaarheid te bewaren, werd de uitgestelde betaling in 2021 van de variabele prestatievergoeding in 2019, in lijn met de rapportering van Kinopolis toegevoegd aan de remuneratie voor 2020.

(5) Dhr. Bert was CEO tot 10 mei 2018.

(6) De evolutie is gebaseerd op de loonkost van Kinopolis Group NV van alle medewerkers en van alle natuurlijke en rechtspersonen verbonden met Kinopolis door een management-overeenkomst of gelijkaardig en houdt rekening met de vaste en variabele remuneratie, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extralegale voordelen en werkgeversbijdragen.

(7) Gecorrigeerd aantal aangezien het in 2020 gerapporteerde cijfer foutief was.

VII. VERHOUDING TUSSEN DE HOOGSTE EN DE LAAGSTE VERGOEDING

De verhouding tussen de hoogste en laagste vergoeding binnen Kinapolis Group NV bedraagt factor 17,35. Hierbij werd rekening gehouden met alle componenten van de vergoeding. Meer specifiek voor de laagste remuneratie omvat dit: vaste remuneratie, variabele remuneratie, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extralegale betalingen en werkgeversbijdragen.

VIII. STEM VAN DE AANDEELHOUDER

Overeenkomstig artikel 7:149, derde lid van het WVV, heeft Kinapolis zorgvuldig de door de aandeelhouders uitgebrachte stemmen geëvalueerd en waar mogelijk besproken met haar (vertegenwoordigde) aandeelhouders maar is de Raad van Bestuur van oordeel dat het goedgekeurde Remuneratiebeleid een evenwichtig en transparant beleid is dat afgestemd is op de noden van het type onderneming dat Kinapolis is. De kwantitatieve en/of kwalitatieve prestatiedoelstellingen die jaarlijks worden vastgesteld zijn essentiële drivers voor de optimalisatie van de financiële en operationele prestaties van Kinapolis op lange termijn, zoals duidelijk wordt gewaardeerd door de investeerdersgemeenschap en duidelijk blijkt uit de financiële resultaten zowel vóór, tijdens als na de Covid-19 pandemie.

Niettemin heeft Kinapolis in dit remuneratieverslag, waar nodig, de rationale achter de gemaakte keuzes ten aanzien van het Remuneratiebeleid nader toegelicht en bovendien werd, in overeenstemming met de Belgische Corporate Governance Code 2020 in 2022, een terugvorderings- mechanisme inzake de variabele vergoeding van het Uitvoerend Management ingevoerd zoals hoger reeds toegelicht.

Aangezien Kinapolis de feedback van haar aandeelhouders waardeert, zal zij ook in 2023 hiermee rekening houden tijdens de besprekingen van het Nominatie- en Remuneratiecomité.

RISICOBEEHER

BESCHRIJVING VAN DE VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE INTERNE CONTROLE- EN RISICOBEEHERSSYSTEMEN

Overeenkomstig de Corporate Governance regels en de verschillende regelgevingen ter zake heeft de Vennootschap een proces van risicobeheer ontwikkeld. Kinapolis Group maakt hierbij gebruik van het 'Geïntegreerd Raamwerk voor Risicomanagement van de Onderneming' zoals ontwikkeld door het Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ('COSO'). Dit raamwerk integreert zowel de interne controle- als risicobeheersingsprocessen en is gericht op het onderkennen en beheersen van strategische, operationele en rapporteringsrisico's alsmede risico's op het gebied van wet- en regelgeving teneinde het bereiken van de ondernemingsdoelstellingen mogelijk te maken.

Kinapolis Group volgt de opzet van dit model in de maatregelen die zijn getroffen om bovengenoemde risico's in de bedrijfsprocessen en in de financiële verslaggeving te beheersen. Het systeem wordt centraal uitgewerkt en zoveel mogelijk op éénduidige wijze toegepast in de verschillende organisatie-onderdelen en dochtervennootschappen.

Het systeem vult de verschillende componenten in zoals voorgeschreven door het referentiemodel alsook de verschillende rollen en verantwoordelijkheden met betrekking tot interne controles en risicobeheersing.

ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Binnen Kinopolis Group is risicobeheersing niet alleen een verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management, maar is elke werknemer verantwoordelijk voor een correcte en tijdige toepassing van de verschillende risicobeheeractiviteiten binnen zijn functiedomein.

De verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur (en haar verschillende comités) en het Uitvoerend Management omtrent risicobeheer zijn reeds uitvoerig bepaald en beschreven in wettelijke bepalingen, de Belgische Code 2020 en in het Charter van de Vennootschap. Samenvattend kan gesteld worden dat het Uitvoerend Management de eindverantwoordelijkheid draagt rond de gepaste implementatie en beheer van het risicobeheersysteem terwijl de Raad van Bestuur hierop een controlerende rol vervult.

De implementatie en beheer van het risicobeheersysteem is gebaseerd op een piramidale verantwoordelijkheidsstructuur waarbij elke leidinggevende niet enkel verantwoordelijk is voor de gepaste in- en uitvoering van de risicobeheerprocessen binnen zijn functie maar tevens een controlerende taak (monitoren) heeft op de correcte invulling hiervan door zijn ondergeschikten (die op hun beurt leidinggevend kunnen zijn).

Op deze manier verkrijgt het management niet enkel zekerheid rond het gepaste en volledig risicobeheer door heen het bedrijf maar verzekert men zich er ook van dat gerelateerde risico's in de verschillende bedrijfsprocessen en afdelingen op een geïntegreerde wijze worden aangepakt.

INVULLING VAN DE VERSCHILLENDE COMPONENTEN

Hierna zal, in grote lijnen, voor de verschillende componenten van het COSO raamwerk aangegeven worden hoe deze door de Groep ingevuld werden. Deze beschrijving omvat enkel de belangrijkste elementen en is dus geenszins exhaustief. Daarnaast wordt de gepastheid van de invulling regelmatig geëvalueerd en is ze dus voortdurend aan verandering onderhevig.

INTERNE CONTROLE OMGEVING

Een gepaste interne omgeving is een voorwaarde om andere risicobeheercomponenten gepast te kunnen uitvoeren. Derhalve draagt Kinopolis Group de waarden van integriteit en ethisch handelen hoog in het vaandel. Naast de reeds bestaande wettelijke omkadering hiervan tracht Kinopolis Group integer en ethisch gedrag aan te moedigen en af te dwingen door middel van zowel preventieve maatregelen (bijv. via het Charter, de Code of Conduct, het arbeidsreglement, de toepassing van strikte criteria op het vlak van human resources meer bepaald in zake selectie en aanwerving van personeel en periodieke evaluaties, diverse procedures en beleidsmaatregelen) als opsporende maatregelen (bijv. meldingsprocedure, inspecties op naleving).

Een andere belangrijk aspect van de interne omgeving is de organisatiestructuur. Kinopolis heeft een duidelijke en uniforme organisatiestructuur die aansluit bij de verschillende landen en bedrijfsprocessen. De organisatie-structuur, het bepalen van de verschillende objectieven, het budgetbeheer alsook het remuneratieproces zijn eveneens op elkaar afgestemd. Daarnaast is een correcte vorming en begeleiding van het personeel een must voor een correcte invulling van risicobeheer. Hiertoe wordt de trainingsbehoefte van elke werknemer op jaarlijkse basis geëvalueerd, los van de reeds verplichte trainingen voor bepaalde functies. Nieuwe managers volgen eveneens een introductietraining tot risicobeheer.

FORMULEREN VAN DOELSTELLINGEN

In lijn met de missie van de Vennootschap worden bedrijfsobjectieven vastgelegd op verschillende termijnen. Zoals beschreven in het Charter worden deze op jaarlijkse basis bevestigd door de Raad van Bestuur die er tevens over waakt dat deze in lijn zijn met de risico-appetijt van de onderneming zoals bepaald door de Raad van Bestuur.

De op geconsolideerd niveau vastgelegde objectieven (financiële en niet-financiële) worden jaarlijks verder trapsgewijs uitgewerkt tot specifieke objectieven voor individuele landen, business units en departementen. Het laagste niveau is de bepaling van de individuele objectieven voor elke werknemer. Het bereiken van deze objectieven is gelinkt aan het Remuneratiebeleid.

De voortgang ten aanzien van deze objectieven wordt regelmatig getoetst via business controlling activiteiten op basis van management rapportering. De individuele objectieven worden minimaal jaarlijks getoetst via een formeel HR evaluatieproces.

INTERNE BEHEERSING

Interne beheersing wordt gedefinieerd als de identificatie en inschatting van bedrijfsrisico's en de selectie, implementatie en beheer van de geschikte beheersmaatregelen (inclusief de verschillende interne controle activiteiten).

Zoals eerder vermeld is het in de eerste plaats de taak van elke manager om binnen zijn beleidsdomein op gepaste wijze de verschillende interne beheersactiviteiten (inclusief monitoring) in te richten en uit te voeren. M.a.w. elke leidinggevende is verantwoordelijk voor de gepaste en tijdige identificatie en inschatting van bedrijfsrisico's en of de controlemaatregelen worden genomen en beheerd. Hoewel dit een zekere vrijheid laat aan de individuele leidinggevende om dit in te vullen, streeft Kinopolis er toch naar om dit proces zoveel mogelijk te standaardiseren en te uniformiseren. Dit wordt bewerkstelligd door de organisatie van e-learning ERM-trainingen, de invoering van gestructureerde beleidsrichtlijnen en procedures alsook het gebruik van standaardlijsten van uit te voeren interne controles.

Om een overkoepelend beeld te krijgen van het bedrijfsrisicoprofiel wordt er op jaarlijkse basis door de Raad van Bestuur en het Management van Kinopolis een risico- assessment uitgevoerd. Hierbij wordt ook nagegaan in welke mate residuele risico's aanvaardbaar zijn of niet. Indien niet aanvaardbaar, worden hiervoor additionele risicobeheersmaatregelen uitgewerkt.

INFORMATIE EN COMMUNICATIE

Ter wille van de bedrijfsvoering in het algemeen en het risicobeheer in het bijzonder werden binnen Kinopolis Group de nodige structuren, overlegorganen, rapporterings- en communicatiekanalen opgezet die ervoor dienen te zorgen dat de informatie die vereist is voor de bedrijfsvoering, inclusief risicobeheer, tijdig en correct beschikbaar is voor de betrokken personen. De betrokken informatie wordt gehaald uit datawarehouse- systemen die zo opgezet en onderhouden worden dat aan deze rapporterings- en communicatiebehoeften kan voldaan worden.

MONITORING

Naast de monitoring-activiteiten door de Raad van Bestuur (inclusief Audit Comité) die worden beschreven in de Wet, de toepasselijke governancebepalingen en het Charter steunt Kinopolis voornamelijk op volgende monitoring-activiteiten:

- Business Controlling: op maandelijkse basis zal door het Management, hierbij gesteund door het Business Controlling departement, de voortgang ten opzichte van de objectieven worden geanalyseerd en de verschillen worden verklaard. Deze analyse kan wijzen naar mogelijke verbeteringen ten opzichte van de bestaande risicobeheeractiviteiten en -maatregelen.
- Interne Audit: de bestaande risicobeheersactiviteiten- en maatregelen zullen op regelmatige basis door het Interne Audit departement worden getoetst ten opzichte van de interne regels en best practices. Mogelijke verbeteringen zullen besproken worden met het Management en resulteren in de uitvoering van concrete actiepunten die het risicobeheer verder aanscherpen.

NALEVING VAN DE CORPORATE GOVERNANCE CODE

De Vennootschap leeft de principes van de Code 2020 na.

In lijn met het 'pas toe of leg uit' principe besloot de Vennootschap dat het in het belang van de onderneming en haar aandeelhouders is om, naast de supra reeds omschreven omstandigheden, af te wijken van:

- Bepaling 4.6. van de Code: de professionele kwalificaties en functies van de te herbenoemen bestuurders werden niet opgenomen in de oproeping tot de Algemene Vergadering van 11 mei 2022, daar betreffende kwalificaties voldoende bekend waren via persberichten en jaarverslagen.
- Bepaling 7.6. van de Code: de niet-uitvoerende bestuurders worden niet gedeeltelijk vergoed in aandelen daar de Vennootschap van oordeel is dat duurzame waardecreatie een essentiële pijler van de Kinopolisstrategie uitmaakt die door alle bestuurders wordt onderschreven ongeacht of zij aandeelhouder zijn of niet.
- Bepaling 7.9. van de Code: er werd geen minimum drempel gesteld inzake aandelen aan te houden door het Uitvoerend Management daar het vergoedingspakket voor het Uitvoerend Management reeds voldoende gericht is op duurzame waardecreatie en bovendien het Uitvoerend Management reeds een aanzienlijk aandelenpakket van de Vennootschap aanhoudt.

8. BELANGENCONFLICTEN ONDER DE TOEPASSING VAN ARTIKEL 7:96 VAN HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN

Op 23 maart 2022 werden volgende beslissingen genomen door de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 7:96 van het WVV:

- de aanpassing van het remuneratiebeleid door de inlassing van een terugvorderingsmechanisme inzake de variabele vergoeding van het Uitvoerend Management;
- de kwantitatieve en kwalitatieve objectieven voor het Uitvoerend Management voor het boekjaar 2022;
- de aanpassing van het remuneratiepakket voor het Uitvoerend Management.

Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur van 23 maart 2022:

5. Aanpassing Remuneratiebeleid – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het WVV

De heer Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 van het WVV aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over het remuneratiebeleid waarvan de vergoeding voor het Uitvoerend Management deel uitmaakt.

De heer Eddy Duquenne verlaat de vergadering en neemt niet deel aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt.

Bespreking en beslissing

Na toelichting door de voorzitter van het NRC bevestigt de raad van bestuur de analyse dat het tot op heden gevoerde remuneratiebeleid het gepaste beleid voor de onderneming is wat onder meer blijkt uit de resultaten die de onderneming de voorbije jaren neerzette evenals de wijze waarop de coronacrisis doorstaan werd.

Na grondige analyse van de bemerkingen geuit door de aandeelhouders naar aanleiding van de algemene vergadering 2021 wordt, in lijn met de corporate governance code en op voorstel van het NRC, wel beslist om een terugvorderingsclausule voor te stellen aan de algemene vergadering die de raad in staat zal stellen de variabele vergoeding betaald aan het Uitvoerend Management geheel of gedeeltelijk terug te vorderen:

(i) indien de financiële resultaten waarop de variabele vergoeding berekend wordt een significante onjuistheid bevatten die leidt tot een aanpassing van de geauditeerde resultaten van de Vennootschap; of

(ii) in geval van fraude of kwaadwillig opzet door een lid van het Uitvoerend Management dat een wezenlijk nadelig effect heeft op de financiële resultaten van de Vennootschap waarop de variabele vergoeding berekend wordt.

De terugvorderingsclausule zal kunnen worden toegepast gedurende een periode van 3 jaar na de uitbetaling van de variabele vergoeding.

Verder wordt tevens op voorstel van het Nominatie-en Remuneratiecomité voorgesteld om gelet de groei van de Group en de bijhorende toenemende complexiteit, verantwoordelijkheden en tijdsbesteding voor de bestuursleden, het niveau van de vergoedingen van de bestuurders te herzien. Op basis van benchmark resultaten van vergelijkbare beursgenoteerde vennootschappen, die deel uitmaken van het Referentieraamwerk, wordt dan ook voorgesteld om het niveau van de remuneratie als volgt aan te passen:

- 37.500 euro voor de niet-uitvoerende bestuurders indien ze tenminste 6 bestuursvergaderingen bijwonen; indien minder dan wordt de vergoeding proportioneel verminderd;
- gelijkstelling van de vergoeding van de CEO voor zijn functie als bestuurder met deze van de niet-uitvoerende bestuurders, zijnde een jaarlijks vast bedrag van 37.500 euro;
- 12.000 euro voor de voorzitter van het Auditcomité en de voorzitter van het Nominatie-en Remuneratiecomité, indien hun functie niet samenvalt met die van Voorzitter van de Raad van Bestuur; de vergoeding voor de leden van het Nominatie- en Remuneratiecomité en het Auditcomité blijft onveranderd op 3.000 euro per comitévergadering.
- gezien de rol van vice-voorzitter niet langer ingevuld wordt, zal de hieraan verbonden vaste jaarlijkse vergoeding niet langer meer toegewezen worden;

De vergoeding van de Voorzitter van de Raad van Bestuur wordt behouden op een jaarlijks vast bedrag van 570 000 euro.

6. Goedkeuring management-objectieven Uitvoerend Management 2022 – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het WVV

De heer Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 van het WVV aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over de managementobjectieven voor het Uitvoerend Management voor het boekjaar 2022.

De heer Eddy Duquenne verlaat de vergadering en neemt niet deel aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt.

Bespreking en beslissing

Na grondige bespreking van het voorstel van het NRC bevestigt de raad van bestuur het voorstel van het NRC waarbij de short term incentive voor 30% aan de realisatie van kwalitatieve doelstellingen wordt verbonden en voor 70% aan kwantitatieve doelstellingen die gelinkt zijn aan een te behalen niveau EBITDAL.

De 4 kwalitatieve doelstellingen kaderen alle binnen de "drie pijler strategie", de duurzaamheidsstrategie en/of de expansiestrategie en beogen bijgevolg duurzame en lange termijn waardecreatie en houden verband met (1) de verdere implementatie van de bedrijfsstrategie doorheen de ganse onderneming met het oog op een verdere structurele verbetering van de resultaten, (2) de ontwikkeling en uitrol van innovatieve concepten, (3) de verdere verfijning van de expansiestrategie in het licht van de bioscoopmarkt post-covid en (4) de verdere uitwerking van KPI's in het kader van de ESG doelstellingen evenals de implementatie van de ESG strategie doorheen de ganse onderneming.

Hierbij zal 10% van de variabele vergoeding aan doelstelling (2) gelinkt worden en de overige 20% evenredig aan de andere doelstellingen.

7. Evaluatie en aanpassing remuneratiepakket Uitvoerend Management – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het WVV

De heer Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 van het WVV aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over zijn vergoeding voor de komende boekjaren.

De heer Eddy Duquenne verlaat de vergadering en neemt niet deel aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt.

Bespreking en beslissing

Na analyse van de benchmark-gegevens van vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen zoals resulterende uit de PWC Executive Remuneration Survey 2021 en gelet de toegenomen taken en verantwoordelijkheden van de CEO als gevolg van de geografische en kwantitatieve expansie van de groep evenals gelet de resultaten inzake duurzame waarde-creatie neergezet door de CEO in de voorbije jaren en het feit dat de bedragen sinds 2018 niet meer zijn aangepast, beslist de Raad van Bestuur, na advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité, om het remuneratiepakket van de BVBA Eddy Duquenne, als volgt aan te passen met ingang vanaf 1 januari 2022:

i. Vaste component:

- Basisvergoeding: 780.000 euro (en 6.000 euro vergoeding voor deelname aan de raad van bestuur van KFS NV);
- Onkostenvergoeding: 9.000 euro
- Andere voordelen: in lijn met de marktpraktijken in vergelijkbare ondernemingen zal de mogelijkheid tot het toekennen van pensioencontributies nader onderzocht worden.

ii. Variabele component:

- STI: 520.000 euro indien alle doelstellingen gerealiseerd worden; tevens bestaat de mogelijkheid om in geval van een significante overschrijding van de doelstellingen of een uitzonderlijke prestatie een outperformance bonus van maximaal 266.000 euro toe te kennen;
- LTI: de mogelijkheid tot het voorzien van nieuwe aandelenoptie- of gelijkaardige plannen zal verder onderzocht worden.

9. ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

In het afgelopen jaar ontwikkelde Kinopolis, binnen het kader van de drie strategische pijlers, een aantal nieuwe concepten ten behoeve van de operationele entiteiten. Kinopolis streeft er hierbij naar om haar beleving steeds aan te passen aan de wijzigende demografische tendensen, innovatief te zijn inzake beeld-, geluid- en andere belevingen, dit ter verhoging van de beleving van de klanten en de bestendinging van de winstgevendheid van de Groep.

Zo heeft Kinopolis in 2022 verder geïnvesteerd in onder meer de verdere uitrol van bestaande en nieuwe zetelconcepten en premium bioscooptechnologieën, een nieuwe loyaltyformule voor haar klanten (Movie Club), nieuwe eventformules (bvb. Kinopolis XXL!, Manga K, ...), (co-)productie en distributie van alternatieve content (event cinema), de verdere ontwikkeling van het merk CINE K als kwaliteitslabel voor een meer alternatieve filmselectie, nieuwe online ervaringen (e-shop en verbeteringen aan website en app), een nieuwe manier om met klanten te communiceren tijdens de preshow (werknaam Movie NOW) en waar opportuun heraanwending van overcapaciteit (bvb. theaterzaal in Valencia).

10. TOEPASSING VAN DE WAARDERINGSREGELS

De waarderingsregels zijn ongewijzigd gebleven en werden toegepast met het oog op de continuïteit van de onderneming.

11. RESULTAATVERWERKING

De Raad van Bestuur zal aan de Algemene Vergadering van 10 mei 2023 dan ook voorstellen om voor het boekjaar 2022 een bruto dividend van € 0,26 per aandeel uit te keren. De betaalbaarstelling van het dividend wordt voorzien vanaf 16 mei 2023 (ex-datum: 12 mei 2023, record datum: 15 mei 2023).

In overeenstemming met het K.B. van 29 april 2019 is de jaarrekening opgesteld na toewijzing van het resultaat.

De volgende resultaatsverdeling wordt voorgesteld:

| | |
|--|-----------------------------|
| Te bestemmen winst van het boekjaar: | € 14.060.726,40 |
| Overgedragen winst van vorig boekjaar: | <u>€ 31.091.847,76</u> |
| | € 45.152.574,16 |
| | |
| Onttrekking aan de overige reserves | € 6.150.348,03 |
| | |
| Over te dragen winst : | € 44.291.294,19 |
| Vergoeding van het kapitaal | € 7.011.628,00 ¹ |

¹ Voormeld bedrag gaat uit van 397 396 aantal eigen aandelen. Indien dit aantal nog zou wijzigen voor de ex-date, zal de raad van bestuur gemachtigd worden door de algemene vergadering van 10 mei 2023 om het totale dividendgerechtigde bedrag en de hieruit voortvloeiende wijzigingen aan de resultaatsbestemming overeenkomstig aan te passen.

De heer Eddy Duquenne, CEO verklaart dat voor zover hem bekend:

- de jaarrekening, die is opgesteld overeenkomstig de toepasselijke standaarden voor jaarrekeningen, een getrouw beeld geeft van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van de vennootschap;
- het jaarverslag een getrouw beeld geeft van de ontwikkeling en resultaten van het bedrijf, alsmede van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd worden.

De Raad van Bestuur,

22 maart 2023

Pentascop NV met als vaste vertegenwoordiger Dhr. J. Bert

Dhr. E. Duquenne