

KINEPOLIS GROUP NV

naamloze vennootschap die publiek beroep doet of
gedaan heeft op het spaarwezen
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 2018 aan de Algemene Jaarvergadering d.d. 8 mei 2019

Geachte aandeelhouders,

Overeenkomstig de artikels 95 en 96 van het Wetboek van Vennootschappen en onze statuten 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 2018 tot 31 december 2018.

1. COMMENTAAR BIJ DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING VAN KINEPOLIS GROUP NV (ART. 96,1° W.VENN.)

Het eigen vermogen van Kinopolis Group belooft per 31 december 2018 € 83 956 390,64 tegenover € 70 818 656,75 per einde 2017.

Deze beweging wordt verder in punt 1.2.1. toegelicht.

Het balanstotaal van de vennootschap bedraagt € 473 867 925,15 tegenover € 446 519 573,50 in 2017. 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 € 363 577,07 gestegen, dit hoofdzakelijk door nieuwe investeringen voor een bedrag van € 2 256 914,47 voor de verdere uitrol van nieuwe software met betrekking tot het tijdsregistratiesysteem.

Ook de verdere uitrol van het "Vista" systeem in de nieuwe NH bioscopen in Nederland en de verdere software implementatie in de bestaande bioscopen hebben een belangrijke impact op deze investeringen.

Verder werden er in Canada ook investeringen voor het Landmark ICT Integration project gedaan.

Op de investeringen werden er dit jaar € 1 754 489,17 afschrijvingen geboekt.

1.1.2. Materiële vaste activa

Er werden in 2018 voor een totaal bedrag van € 2 014 910,28 aan investeringen gedaan, voornamelijk in ICT hardware die gebruikt wordt voor de uitbouw van de NH Bioscopen door de uitrol van Vista, de DRP analyse (Disaster Recovery Plan) en diverse andere verschillende projecten, waaronder het GDPR project.

Er werden voor een totaal bedrag van € 18 254 393,17 buitengebruikstellingen geboekt ten gevolge van de verkoop van bepaalde activabestanddelen waarop reeds voor € 13 906 257,52 afschrijvingen waren geboekt. De normale afschrijvingen bedragen € 1 852 474,45.

1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa stegen met € 5 072 745,30, dit door een kapitaalsverhoging in Canada ten belope van € 10 625 141,30, door de terugname van een waardevermindering in Kinopolis Poznan voor een bedrag van € 6 448 000,00 en door de kapitaalsvermindering van KP Immo Brussel nv ten bedrage van € 12 000 000,00.

1.1.4. Voorraden en bestellingen in uitvoering

De voorraden zijn in 2018 met € 88 245,17 gedaald.

1.1.5. Vorderingen op ten hoogste één jaar

De vorderingen op ten hoogste één jaar zijn met € 8 632 229,09 gestegen, waarvan € 7 234 547,63 betrekking heeft op vorderingen met verbonden ondernemingen. Dit komt vooral door de overnames en groei van de Groep. Verder werden er eind 2018 ook enkele activabestanddelen aan dochterondernemingen verkocht.

1.1.6. Geldbeleggingen

De geldbeleggingen zijn met € 17 568 004,50 gestegen door de inkoop van eigen aandelen.

1.1.7. Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedragen € 1 596 152,99 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 2018 bedraagt € 37 860 756,81. De bedrijfswinst is met € 521 523,53 gestegen.

De reserves zijn met € 17 568 004,50 gestegen door een toevoeging aan de onbeschikbare reserves naar aanleiding van de aankoop van eigen aandelen.

1.2.2. Voorzieningen en uitgestelde Belastingen

De provisie die eind vorig jaar werden aangelegd voor rechtszaken ten belope van € 98 704,45, werden teruggenomen.

1.2.3. Schulden op meer dan één jaar.

De lange termijn schulden zijn met € 16 361 388,71 gedaald. Enerzijds door de overboeking van € 59 122 000,00 van lange termijn naar korte termijn schuld voor een obligatielening die in maart 2019 moet worden terugbetaald en anderzijds zijn de intercompany schulden met € 42 809 215,29 gestegen.

1.2.4. Schulden op ten hoogste één jaar.

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen € 95 343 220,84 wat resulteert in een stijging van € 30 501 006,24 t.o.v. 2017, voornamelijk door de eerder vermelde overboeking van lange termijn naar korte termijn en de afbouw van het commercial paper.

De leveranciersschulden en de schulden mbt belastingen, bezoldigingen en sociale lasten blijven nagenoeg gelijk.

De overige schulden zijn met € 1 107 436,66 gestegen.

Enerzijds is dit toe te wijzen aan een lichte stijging van het dividend en anderzijds aan een toename van de intercompany schuld.

1.2.5. Overlopende rekeningen.

De overlopende rekeningen stijgen met € 169 704,68.

1.3. BESPREKING ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING

De bedrijfsopbrengsten zijn met € 2 850 797,01 gestegen.

De bedrijfskosten zijn met € 2 329 273,48 gestegen, gezien de extra gemaakte overheadkosten te wijten aan de expansie van Kinopolis Group.

Uiteindelijk is er nog een stijging van de bedrijfswinst met € 521 523,53.

De financiële opbrengsten zijn met € 11 519 024,01 gestegen, voornamelijk door de terugname van een eerder aangelegde waardevermindering voor de vennootschap Kinopolis Poznan ten belope van € 6 448 000,00 en een dividenduitkering ten belope van € 5 000 000,00.

De financiële kosten zijn toegenomen met € 1 378 710,76, enerzijds door een waardevermindering op eigen aandelen voor een bedrag van € 2 734 887,86 die deels door lagere recurrente intrestlasten wordt gecompenseerd en anderzijds door een provisie ten bedrage van € 811 612,20 voor de uitvoering van het aandelenoptieplan.

In 2017 werd een waardevermindering op de deelneming met KFD geboekt ten belope van € 1 998 897,00, welke niet van toepassing is voor het boekjaar 2018.

Niettegenstaande een hogere winst voor belastingen van € 10 661 836,78, is de belasting kost met € 963 506,87 gedaald. Deze daling resulteert uit het niet belaste dividend, de niet belaste terugname van de waardevermindering de niet belaste minderwaarde op eigen aandelen, de verworpen uitgaven ten belope van € 553 764,10 en de forfaitaire belastingen VAA voor een bedrag van € 73 224,24.

2. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA HET EINDE VAN HET BOEKJAAR (ART. 96, 2° W.VENN.)

2.1. VERDERE ONTWIKKELINGEN WAT BETREFT VERSOEPILING GEDRAGSVORWAARDEN OPGELEGD AAN KINEPOLIS GROUP

In het kader van het verzoek van Kinopolis Group tot opheffing van de gedragsvoorwaarden die haar in 1997 opgelegd werden door de Belgische Raad voor de Mededinging (BMA), had de Belgische Mededingingsautoriteit op 31 mei 2017 beslist om deze voorwaarden te versoepelen en de opening in België van nieuwe bioscoopcomplexen vanaf 31 mei 2019 niet langer aan haar voorafgaandelijke toestemming te onderwerpen. De overige voorwaarden, waaronder de voorafgaandelijke goedkeuring van de Mededingingsautoriteit voor de overname van bioscoopcomplexen en het verbod om exclusiviteit of prioriteit te verzoeken aan filmdistributeurs, blijven behouden voor een verlengbare periode van drie jaar. Twee Belgische bioscoopgroepen tekenden beroep aan tegen voormelde Beslissing van 31 mei 2017.

Na de gedeeltelijke vernietiging door het Hof van Beroep te Brussel op 28 februari 2018 van de beslissing van de Belgische Mededingingsautoriteit van 31 mei 2017, waarbij de gedragsvoorwaarden opgelegd aan Kinopolis Group werden versoepeld, heeft voormelde Autoriteit op 26 april 2018 een nieuwe, grondig gemotiveerde beslissing genomen. De beslissing bevestigde de eerdere versoepeling van de voorwaarden, waarbij de opening van nieuwe bioscoopcomplexen in België niet langer onderworpen wordt aan voorafgaande toestemming van de Mededingingsautoriteit, maar laat deze ingaan van 26 april 2020. Tegen deze beslissing van 26 april 2018 werd opnieuw beroep ingediend.

Vervolgens heeft het Hof van Beroep van Brussel op 21 november 2018 uitspraak gedaan in de procedure omtrent de beslissing van de Belgische Mededingingsautoriteit van 26 april 2018. Het Hof vernietigde voormelde beslissing van 26 april 2018 op grond van procedurele redenen, oordelende dat het College (BMA) dat voormelde beslissing van 26 april 2018 heeft genomen, anders diende samengesteld te zijn dan het College dat de eerder vernietigde beslissing van 31 mei 2017 heeft genomen. Kinopolis heeft in 2019 een geactualiseerd verzoekschrift tot opheffing van de voorwaarden ingediend en verwacht tegen einde maart 2019 een nieuwe beslissing van de BMA.

2.2. BELGISCHE EXCESS PROFIT RULING (EPR)

De Europese Commissie publiceerde op 11 januari 2016 een besluit waarin zij een vermeende Belgische regeling inzake fiscale rulings met betrekking tot overwinst ('excess profit') bestempelde als onwettige staatssteun (het 'EPR Besluit').

Het EPR Besluit verplichtte de Belgische overheid tot navordering van belasting die zou verschuldigd zijn wanneer dergelijke fiscale rulings niet zouden zijn verleend.

In 2012 heeft de Belgische overheid een dergelijke fiscale ruling afgesloten met Kinopolis Group. Als gevolg van het besluit van de Europese Commissie heeft Kinopolis, conform IAS 12, een provisie van € 9,4 miljoen aangelegd in 2015 voor een potentiële navordering van de belasting op de overwinst die op basis van de ruling niet in de belastbare basis was opgenomen. Het bedrag van de provisie dekt de volledige potentiële navordering, inclusief interestlasten.

De Belgische overheid heeft in juni 2016 verschillende communicaties verstuurd omtrent de methodologie die toegepast moet worden om de na te vorderen belastingen te berekenen. De provisie van € 9,4 miljoen voldoet aan de gecommuniceerde berekeningsvereisten.

Met betrekking tot de boekjaren 2012, 2013 en 2014 zijn er, betwiste, aanslagen gevestigd en heeft de effectieve betaling plaatsgevonden voor een bedrag van € 6,3 miljoen. Met betrekking tot het boekjaar 2015 is in januari 2018 een aanslag gevestigd voor een bedrag van € 3,0 miljoen, dewelke reeds betaald werd met de in juli 2017 geconsigneerde gelden.

De Belgische overheid en Kinopolis tekenden beroep aan tegen het EPR Besluit bij het Europees Gerecht van Eerste Aanleg. Deze beroepen resulteerden in een arrest van 14 februari 2019, waarin het Europees Gerecht van Eerste Aanleg het EPR besluit vernietigde. De Europese Commissie kan tot eind april 2019 bij het Europees Hof van Justitie hogere voorziening aantekenen tegen voornoemd arrest. Dergelijke voorziening is niet opschortend. Wanneer de Europese Commissie geen hogere voorziening instelt, of wanneer dergelijke hogere voorziening door het Europees Hof van Justitie wordt verworpen, dient de Belgische overheid alle betaalde bedragen aan Kinopolis terug te storten.

2.3. NIEUWE LANGE-TERMIJN SAMENWERKING MET REAL VOOR 3D UITRUSTING

Kinopolis en RealD kondigden een nieuw partnerschap aan voor RealD 3D-apparatuur en 3D-brillen in Frankrijk, België, Nederland, Zwitserland, Spanje en Luxemburg. De overeenkomst is onderdeel van een grotere deal waarbij ook het Canadese Landmark Cinemas inbegrepen zit. De aangegane verbintenis bedraagt voor alle landen samen in totaal €4,0 miljoen EUR.

3. INLICHTINGEN OVER DE OMSTANDIGHEDEN DIE DE ONTWIKKELING VAN DE VENNOOTSCHAP AANZIENLIJK KUNNEN BEÏNVLOEDEN VOORNAAMSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN – (ART.96,1° EN 3°-WETBOEK VENNOOTSCHAPPEN)

3.1. PRESTATIE-INDICATOREN

De jaarrekening en het jaarverslag geven een getrouw overzicht van de ontwikkeling en positie van de Vennootschap zodat naast de gegevens reeds opgenomen in het geconsolideerde jaarverslag van Kinopolis Group geen verdere beschrijving van de essentiële financiële en andere prestatie-indicatoren nodig is.

3.2. VOORNAAMSTE RISICO'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 Kinopolis een risico-assessment uitgevoerd die vervolgens door de Raad van Bestuur wordt geanalyseerd en gevalideerd. Net zoals de voorbijaande jaren gebeurde dit in 2018 opnieuw 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 een inschatting die, inherent aan de definitie van risico, geen enkele garantie biedt betreffende de werkelijke realisatie 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 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 lange- termijnrelaties te onderhouden met de belangrijke verdelers of producenten, door een diversificatiepolitiek te voeren met betrekking tot haar programmatie en zelf een rol te spelen als distributeur in België. In het licht hiervan dienen ook de investeringen in Tax Shelterprojecten 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 in volledige onafhankelijkheid 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. Weereffecten 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 mildereren 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. De positie van Kinopolis Group wordt beïnvloed door een toenemende concurrentie van andere vormen van vrijetijdsbeleving zoals concerten, sportevenementen, enz. die een invloed kunnen uitoefenen op het gedrag van de Kinopolis klanten.

Deze concurrentie resulteert tevens enerzijds 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 en anderzijds uit de toenemende verspreiding en beschikbaarheid van films en series via online content media, video-on-demand, pay-per-view, en dergelijke meer. Deze evolutie kan verder beïnvloed worden door een verkorting van de periode, die gebruikelijk gehanteerd wordt door de distributeurs, tussen de eerste vertoning van een film in de bioscoop en de beschikbaarheid ervan via andere kanalen evenals 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 verspreiding van materiaal via het internet te vermijden.

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 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 hiertegen 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 groeiopportuniteiten, hetzij door overnames hetzij door nieuwbouwprojecten, bepaalde inherente risico's verbonden die de vooropgestelde doelen negatief kunnen beïnvloeden. Kinopolis Group zal dan ook groeiopportuniteiten 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 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 Raad voor Mededinging voor overnames van bioscoopcomplexen in België indien deze niet gepaard gaan met de afbouw van bestaande bioscoopcomplexen.

TECHNOLOGISCHE RISICO'S

Cinema is in grote mate een sterk geïnformatiseerde en geautomatiseerde sector waarbij de juiste technologische keuzes en optimale functionering van projectie- systemen, de verkoopsystemen, en andere ICT systemen cruciaal zijn om de klant een optimale service te kunnen bieden. Kinopolis Group tracht deze risico's te beheren door de nieuwste technologische ontwikkelingen op de voet te volgen, regelmatig de systeemarchitectuur te analyseren en waar nodig te optimaliseren alsook door het implementeren van ICT best practices.

PERSONEELSRISICO'S

Als servicebedrijf is Kinopolis 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. Kinopolis gaat deze uitdaging aan door het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, goed kennisbeheer en een goede werksfeer. Via personeelsbevraging streeft Kinopolis er ook naar om de personeelstevredenheid te meten en waar nodig aanpassingen in het beleid aan te brengen. Verder hecht Kinopolis een groot belang aan de gezondheid van haar werknemers en tracht zij een risicovrije werkomgeving te creëren die niemand schade berokkent. Hiertoe neemt zij naast na 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 evacuatie-oefeningen, preventieopleidingen etc.

KLANTENRISICO'S

Bij Kinopolis Group staat de klantbeleving centraal en daarom hecht Kinopolis het grootste belang aan het beheren van die risico's die een negatieve invloed kunnen hebben op die klantbeleving in alle aspecten van de Kinopolis' 'customer journey'. In de eerste plaats is Kinopolis begaan met de fysieke integriteit van haar klanten en waakt Kinopolis 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 gebruiksveilige gebouwen en installaties, over gebruiksveilige producten (bijv. conformiteit met HCCP normen, geluidsniveaus in zalen) tot het voorkomen van een onveiligheidsgevoel door een aangepast bewakingsbeleid. Daarnaast respecteert Kinopolis in lijn met haar best marketeer strategie, de privacy en data integriteit van haar klanten. 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, reputationele schade en uiteindelijk tot een daling van de bezoekercijfers. 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, politieke onrust, terroristische aanslagen etc., in een land 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 mogelijk de activiteiten nadelig beïnvloeden. Kinopolis tracht door middel van een combinatie van preventieve maatregelen (bijv. bouwtechnische keuzes, evacuatie- planning), opsporende maatregelen (bijv. branddetectiesystemen) en het afsluiten van de adequate verzekeringen, de mogelijke impact van dergelijke risico's te minimaliseren.

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.

OVERIGE RISICO'S

Na de vernietiging door het Marktenhof 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 waren door de Raad voor Mededinging, heeft Kinopolis Group nv een geactualiseerd verzoek neergelegd tot opheffing van voormelde gedragsvoorwaarden. Een nieuwe beslissing van de BMA wordt eind maart 2019 verwacht.

Verder loopt er een procedure met betrekking tot een fiscale ruling die zij in 2012 heeft afgesloten. De Europese Commissie publiceerde op 11 januari 2016 immers een besluit waarin zij de Belgische regeling inzake fiscale rulings met betrekking tot overwinst ('excess profit') bestempelde als onwettige staatssteun. Het besluit van de Europese Commissie verplicht de Belgische overheid tot navordering van belasting die zou verschuldigd zijn wanneer dergelijke fiscale rulings niet zouden zijn verleend. Als gevolg van het besluit van de Europese Commissie heeft Kinopolis, conform IAS 12, een provisie van € 9,4 miljoen aangelegd voor een potentiële navordering van de belasting op de overwinst die op basis van de ruling niet in de belastbare basis was opgenomen. Het bedrag van de provisie dekt de volledige potentiële navordering, inclusief intrestlasten. Op 1 juli 2016 heeft Kinopolis Group, samen met andere betrokken ondernemingen, beroep aangetekend tegen het besluit van de Europese Commissie bij het Europees Hof van Justitie. In 2017 heeft de Belgische overheid in uitvoering van voormeld besluit de beweerdelijk verschuldigde belasting ingevorderd die Kinopolis, zonder enige nadelige erkenning, betaald heeft. Indien het beroep van Kinopolis Group succesvol is, zullen alle betaalde bedragen aan Kinopolis worden teruggestort. Op 14 februari 2019 vernietigde het Gerecht van het Europees Hof van Justitie voormelde beslissing van de Europese Commissie. De Europese Commissie beschikt over een termijn van twee maanden om in beroep te gaan.

4. VERKRIJGING VAN EIGEN AANDELEN (ART. 624 EN 630 W.VENN.)

Kinopolis Group hield op 31 december 2018, 492.346 eigen aandelen aan met een kapitaalwaarde van €340.983,58 .

In het kader van de machtiging door de Buitengewone Algemene Vergadering van 11 mei 2016 verleend aan de Raad van Bestuur om 410 958 eigen aandelen in te kopen met het oog op indekking van nieuw uit te schrijven opties onder het 2016 Aandelenoptieplan, besloot de Raad van Bestuur per 22 december 2017 om maximum 360 000 eigen aandelen in te kopen via een discretionair mandaat aan een tussenpersoon op of buiten de beurs en dit tussen 15 januari 2018 en 30 september 2018, waarbij tijdens open periodes tevens bloktransacties konden plaatsvinden. Voormelde 360.000 aandelen werden in de periode 15 januari 2018 tot en met 12 juni 2018 ingekocht voor een totaal bedrag van € 20 302 894,16.

5. GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN (ART. 96, 8° W.VENN.)

De Vennootschap had op 31 december 2018 geen openstaande financiële instrumenten.

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

6.1. DUURZAAM INVESTEREN IN MENSEN EN OMGEVING

Kinepolis hecht sinds jaren het grootste belang aan de sociale, ecologische en culturele gevolgen van haar bedrijfsvoering.

De principes van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) werden vertaald in een duurzaamheidsbeleid dat een belangrijke leidraad is in de dagelijkse beslissingsprocessen en werking van de onderneming.

6.2. KADER EN METHODIEK

In 2017 besloot Kinepolis haar bestaande MVO-aanpak te structureren en te kaderen binnen de internationaal erkende ISO26000 standaard ('Richtlijn voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties'). In overeenstemming met deze norm werd eind 2018 een relevantie- en significantie-evaluatie gemaakt van de verschillende MVO-aspecten, en de daaraan verbonden risico's, waar een bedrijf mee te maken krijgt. Deze evaluatie werd uitgevoerd door de leden van de Raad van Bestuur, senior management en de Belgische Ondernemingsraad. Hierbij werd rekening gehouden met de relevantie en significantie voor zowel Kinepolis zelf als voor haar verschillende stakeholders (zoals bijv. personeel, klanten, leveranciers, investeerders en overheid).

Uit deze evaluatie kwam naar voor dat volgende drie MVO-aspecten als het meest relevant beschouwd worden voor de organisatie:

- Zorg voor Klanten
- Zorg voor Medewerkers
- Zorg voor het Milieu

Het beleid van Kinepolis over deze domeinen wordt hieronder verder toegelicht. Overeenkomstig de evaluatie worden de risico's verbonden aan de zorg voor Klanten, Medewerkers en Milieu opgenomen in de beschrijving van de voornaamste bedrijfsrisico's.

ZORG VOOR KLANTEN

Kinepolis streeft ernaar haar klanten bij elk contact of bezoek een positieve ervaring te bieden, door hen duidelijk te informeren, met hen in interactie te treden en in te spelen op hun wensen. Daarbij wordt aandacht besteed aan alle maatschappelijke doelgroepen en dit komt tot uiting in zowel de filmprogrammatie als de infrastructuur van haar bioscopen.

ZORG VOOR MEDEWERKERS

Het welzijn van medewerkers is een belangrijk onderdeel van het Kinepolis duurzaamheidsbeleid. Kinepolis streeft ernaar talenten te ontwikkelen en stimuleert medewerkers het beste uit zichzelf te halen. Een betrokken medewerker vertaalt zich immers in gelukkige klanten en partners.

Kinepolis' 'Human Capital'- beleid voorziet onder meer in diverse opleidingsprogramma's en carrièrebegeleiding. Het jaarlijks meten van de personeelstevredenheid laat Kinepolis toe dit beleid nauwgezet op te volgen en verder te ontwikkelen.

ZORG VOOR HET MILIEU

Via haar 'Green Star'-programma wil Kinopolis ook haar verantwoordelijkheid nemen wat betreft de zorg voor het milieu. Bij elke ingreep aan haar gebouwen, nieuwbouw of renovatie, bewaakt Kinopolis het comfort van bezoekers en medewerkers.

Daarbij wordt de ecologische voetafdruk van het bedrijf verder verkleind door middel van het gebruik van innovatieve, energievriendelijke materialen en bouwtechnische toepassingen.

De voorbije jaren heeft de technologische evolutie er mee voor gezorgd dat bioscopen de ecologische impact van hun operaties aanzienlijk wisten te reduceren. Denk aan de digitalisering van projectiesystemen en de snelle opgang van online en mobiele transacties. Kinopolis volgt nieuwe technieken en initiatieven op de voet, om op deze manier, waar opportuun, snel in te spelen op maatschappelijke en ecologische trends.

KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI)

KINEPOLIS' DUURZAAM-HEIDSPIJLERS	BETROKKEN RICHTLIJNEN ISO26000	KPI
Klanten	<ul style="list-style-type: none"> - Eerlijke marketing, feitelijke en onbevooroordeelde informatie en eerlijke werkwijzen bij het sluiten van contracten - Het beschermen van de consumentengezondheid en veiligheid - Dienstverlening aan consumenten, ondersteuning, oplossen van klachten en geschillen - Privacy en gegevensbescherming van consumenten - Voorlichting en bewustzijn 	<p>Aantal klanten die Kinopolis kan bereiken via e-mail (opt-ins)</p> <p>Aantal klanten met een 'My Kinopolis'-profiel dat voor 80% of meer volledig is</p>
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgelegenheid en arbeidsrelaties - Werkomstandigheden en sociale bescherming - Sociale dialoog - Gezondheid en veiligheid op het werk - Persoonlijke ontwikkeling en training op de werkplek 	<p>Aantal 'budget owners' ten opzichte van het totale aantal medewerkers</p>
Milieu	<ul style="list-style-type: none"> - Voorkomen van milieuvervuiling - Duurzaam gebruik van hulpbronnen - Mitigatie van en adaptatie aan milieuverandering 	<p>Evolutie energieconsumptie per jaar</p> <p>Uitgedrukt in KWh/m²</p> <p>Rapportering op Groepsniveau vanaf 2019</p>
Integer zaken doen	<ul style="list-style-type: none"> - Mensenrechten - Eerlijk zaken doen 	<p>% medewerkers die de Code of Conduct onderschreven hebben</p>

INTEGER ZAKEN DOEN

Naast deze drie pijlers, hanteert Kinopolis een strikt beleid inzake corruptie en omkoping en worden inspanningen geleverd om dat beleid onder de aandacht te brengen bij medewerkers en management. Integriteit staat steeds voorop in de bedrijfsvoering van Kinopolis.

Metten van prestaties met betrekking tot het duurzaamheidsbeleid

Om de effectiviteit en efficiëntie van Kinopolis' beleidsmaatregelen inzake duurzaamheid te meten, werd voor elk van bovenstaande domeinen een Key Performance Indicator (KPI) bepaald. Daarnaast zullen doorheen dit rapport beschrijvende performantie-indicatoren en voorbeelden worden aangehaald ter illustratie van het beleid.

Kinopolis wil de komende jaren verder bouwen aan haar duurzaamheidsbeleid en haar inspanningen, op verschillende vlakken, verder intensifiëren. Hierbij zal op regelmatige basis een inschatting worden gemaakt van de mogelijke risico's gerelateerd aan deze onderwerpen en worden nagegaan of voldoende beleidsmaatregelen voorzien zijn om deze risico's te beperken.

TOELICHTING MET BETREKKING TOT KINEPOLIS' CANADESE ACTIVITEITEN

Op 7 december 2017 rondde Kinopolis de overname van de Canadese bioscoopgroep Landmark Cinemas af. Gezien 2018 in het teken stond van de eerste fase van integratie, kiest Kinopolis ervoor om nog niet of slechts sporadisch over haar Canadese activiteiten te rapporteren in dit hoofdstuk.

Kinopolis zal er de komende jaren naar streven haar beleid inzake Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen – dat in dit hoofdstuk wordt toegelicht – maximaal te implementeren in de Canadese organisatie. De focus zal hierbij enerzijds liggen op de snelle implementatie van haar Human Capital-beleid, door middel van de introductie van 'Kinopolis Academy', 'Kinopolis University' en Kinopolis' talent managementstrategie, en anderzijds op het ondersteunen van de Canadese culturele identiteit en diversiteit als onderdeel van haar programmatiestrategie.

6.3. ONZE KLANTEN

Bij Kinopolis staat de klantbeleving centraal en daarom hecht Kinopolis het grootste belang aan de klanttevredenheid en de zorg voor haar klanten in alle aspecten van de Kinopolis' 'customer journey'.

Hierbij wordt een inclusief beleid gevoerd, met aandacht voor alle maatschappelijke doelgroepen.

BELEID

Kinopolis streeft ernaar haar klanten bij elk bezoek of contact een positieve ervaring te bieden en zo de kans op een herhaalbezoek en positieve mond-tot-mond reclame te doen toenemen. Kinopolis focust hierbij op verschillende aspecten die allen bijdragen tot een totaalervaring voor de klant:

- Een uitgebreid filmaanbod waarin iedereen zijn of haar gading vindt;
- Moderne, comfortabele en vlot toegankelijke bioscopen en filmzalen;
- Een kwalitatieve dienstverlening aan klanten:
 - inclusief filmadvies voor en door klanten
 - met respect voor de bescherming van klantendata.

EVALUATIE VAN ONS BELEID: CUSTOMER SATISFACTION INDEX

Het meten van Kinopolis' inspanningen wat betreft de geboden klantbeleving gebeurt op continue basis via de Customer Satisfaction Index (CSI). In 2018 ontving Kinopolis in totaal 419 047 ingevulde CSI-enquêtes¹.

Elke bezoeker die online tickets heeft gekocht en dus een e-mailadres achterliet, wordt binnen de 24u na zijn of haar bioscoopbezoek uitgenodigd om Kinopolis te vertellen hoe dat bezoek haar of hem is bevallen. Mensen die niet online kochten, kunnen hun mening delen via het CSI-formulier op de Kinopolis website. Met deze bevraging peilt Kinopolis naar verschillende aspecten van de klantervaring: wat vond men van de film, beeld- en geluidskwaliteit, service, netheid, klantvriendelijkheid, wachttijden, enzovoort. Klanten kunnen via deze weg ook eventuele suggesties delen met Kinopolis.

De CSI laat Kinopolis toe op een continue manier feedback van klanten te verzamelen op een zeer gedetailleerd niveau. De rapportering en screening van CSI-resultaten gebeurt dagelijks, zowel op team-, bioscoop- als nationaal niveau. Kinopolis past voortdurend haar bedrijfsvoering en filmprogrammatie aan op basis van deze klantenfeedback. Zo worden opmerkingen over bijvoorbeeld de zitkwaliteit onmiddellijk doorgegeven aan het betrokken departement, waarop de betrokken stoel zo snel mogelijk wordt gecontroleerd en, indien nodig, hersteld.

Daarnaast is de CSI – naast de PSI en financiële parameters – binnen Kinopolis een essentiële KPI om de performantie van bioscoopcomplexen, managers en medewerkers te beoordelen. De respons is in alle landen meer dan hoog genoeg voor een representatief beeld van de klanttevredenheid.

KPI: AANTAL INGEVULDE KLANTENBEVRAGINGSFORMULIEREN (CSI) IN 2018 ⁽¹⁾ : 419 047
--

¹ Exclusief Landmark Cinemas Canada

BEZOEKERSSCORE PER FILM: KLANTEN ADVISEREN KLANTEN

De Customer Satisfaction Index meet ook de bezoekersscore van elke individuele film in Kinopolis' programmatie. Deze bezoekersscore geeft aan in welke mate bezoekers de film die ze net gezien hebben zouden aanraden aan anderen. De klantenscore wordt mee in rekening genomen bij de wekelijkse filmprogrammatie en is zo een belangrijke indicator voor de levensduur van een film in de bioscoop. Kinopolis publiceert deze bezoekerscores systematisch bij de respectievelijke films op haar website, ook in geval deze negatief zijn.

Op deze manier adviseren klanten elkaar bij de keuze van een film, met Kinopolis als facilitator. De bezoekersscore van een film speelt ook een rol in de aanbevelingen die Kinopolis doet aan een klant. Deze score is namelijk een factor in Kinopolis' 'recommendation engine': een stukje artificiële intelligentie dat zo goed mogelijk probeert in te schatten welke films uit het actuele aanbod een klant zullen bevallen.

CUSTOMER SUPPORT

Kinopolis wil maximaal bereikbaar zijn voor haar klanten en engageert zich om zo snel mogelijk te reageren op vragen en opmerkingen. Om klanten zo goed mogelijk te informeren en zelfredzaamheid te stimuleren, hanteert Kinopolis een uitgebreide reeks 'veelgestelde vragen en antwoorden' op haar website. Deze lijst wordt regelmatig aangevuld en bijgestuurd op basis van contacten met klanten. Kinopolis leidt klanten tijdens hun online ervaring proactief naar deze 'FAQ'. Indien klanten het antwoord op hun vraag niet vinden, kunnen ze contact opnemen via het contactformulier op de Kinopolis website. Dit contactformulier is zo ontworpen dat de vraag onmiddellijk bij de juiste dienst en/of relevante bioscoop terecht komt. In de bioscoop zelf kunnen klanten in geval van problemen of vragen steeds terecht bij het bioscoop personeel. In drukke periodes wordt ook beroep gedaan op een extern callcenter om de lijnen van bioscoopcomplexen zoveel mogelijk te ontlasten en wachttijden voor bezoekers te vermijden. Ook via sociale media (Twitter, Facebook) wordt dagelijks gereageerd op vragen van klanten.

BESCHERMING VAN KLANTENDATA

In het kader van haar relatiemarketingstrategie en 'Marketing as a Service'-credo, verzamelt Kinopolis data over haar klanten. Op deze manier kan Kinopolis haar bedrijfsvoering optimaal afstemmen op de wensen van haar bezoekers en krijgen klanten steeds relevante aanbevelingen voor films en evenementen op basis van de data in hun persoonlijk profiel. De omgang met klantendata wordt sinds 25 mei 2018 gereguleerd door de GDPR, de 'General Data Protection Regulation', Europese regels die tot doel hebben persoonlijke data te beschermen. De basiswaarden achter de GDPR zijn – ook in het verleden – steeds de waarden geweest die Kinopolis respecteert in de omgang met klantendata, namelijk:

- Kinopolis heeft naar haar klanten toe een transparant beleid inzake dataverwerking;
- De voornaamste doelstelling van het verzamelen en verwerken van klantendata bestaat uit het verbeteren van de dienstverlening aan de klanten;
- Kinopolis hecht een groot belang aan de rechten van haar klanten inzake data en laat hen toe deze op een eenvoudige manier uit te oefenen;
- Kinopolis hanteert een strikt organisatorisch en technisch veiligheidsbeleid inzake haar klantendata.

Respect voor klanten en respect voor hun data zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en Kinopolis neemt beide zeer ernstig.

EEN FILMAANBOD VOOR IEDEREEN

Kinopolis maakt zich sterk op elk moment een filmaanbod te hebben voor verschillende doelgroepen, inclusief maatschappelijke (zoals etnische of culturele) minderheden. Naast de blockbusters, programmeert en promoot Kinopolis tal van lokale en etnische films en ontwikkelde ze een eigen, succesvol cultuurprogramma met opera, ballet, kunst- en theatervoorstellingen op het grote scherm. Kinopolis stemt haar aanbod steeds af op het publiek van een bepaalde bioscoop, hierbij rekening houdend met onder meer demografische factoren, regionale identiteit en cultureel aanbod.

Zo programmeert Kinopolis in multiculturele steden, met bijvoorbeeld een uitgebreide Indische en/of Turkse gemeenschap, Indische Bollywood-films en Turkse blockbusters. In 2018 werd onder meer ook gestart met Poolse en Russische films. Daarnaast krijgen films met regionale thema's en van (vaak beginnende) filmmakers met sterk verankerde regionale roots, een podium in de betrokken, regionale Kinopolisbioscopen.

In België investeert Kinopolis via Kinopolis Film Distribution ook in de productie en promotie van lokale, Vlaamse films. Kinopolis is immers van mening dat de ondersteuning en productie van lokale content essentieel is voor een duurzame toekomst van het bioscoopwezen en de lokale filmcultuur. In verschillende landen is Kinopolis ook partner van lokale filmfestivals.

GELUIDSNORMEN

Kinopolis hecht het grootste belang aan de bescherming van het gehoor van haar bezoekers en past daartoe nauwgezet de algemeen geldende, nationale geluidsnormen toe. Dit betekent onder meer dat Kinopolis:

- jaarlijks al haar bioscoopzalen kalibreert;
- om de twee weken de geluidsinstellingen aan een nauwgezette controle onderwerpt;
- het maximale geluidsdrumniveau controleert van de verschillende programmatypes (zoals onder meer het voorprogramma, kinderfilms, etc.);
- systematisch de regeling van het volume aanpast aan het programmatype en de zaalgrootte.

ROLSTOELTOEGANKELIJKHEID

Kinopolis streeft ernaar om een maximum aantal zalen toegankelijk te maken voor rolstoelgebruikers. Meer dan 90% van alle Kinopoliszalen zijn toegankelijk voor personen met een beperkte mobiliteit en daarbij beschikken de meeste ook over gereserveerde plaatsen voor rolstoelgebruikers. Alle recent geopende Kinopolisbioscopen zijn 100% rolstoeltoegankelijk. In enkele bioscopen waar niet alle zalen rolstoeltoegankelijk zijn omwille van een verouderde infrastructuur, is het voor bezoekers met een beperkte mobiliteit wel mogelijk om alle films te zien, daar Kinopolis erop toeziet dat de filmprogrammatie ook voldoende wissels in zalen voorziet. Kinopolis voorziet ten allen tijde een duidelijke communicatie, zowel online als ter plaatse, over de rolstoeltoegankelijkheid van haar zalen.

TOEGANKELIJKHEID VOOR PERSONEN MET EEN AUDIOVISUELE BEPERKING

In lijn met de Franse wetgeving, installeerde Kinopolis in al haar Franse bioscopen het 'Twavox' systeem, dat mensen met een audiovisuele beperking toelaat om, via een app op hun smartphone en een hoofdtelefoon, het geluid optimaal te kunnen afstemmen op hun wensen (bv. geluid versterken of egaliseren). Personen met een visuele beperking kunnen bovendien beroep doen op audiodescriptie.

In 2017 lanceerde Kinopolis in Spanje de cinema app 'Whatscine'. Whatscine biedt gebruikers de keuze tussen audiodescriptie, ondertitels of gebarentaal via smartphone, perfect gesynchroniseerd met de actie op het scherm, zodat bezoekers die slecht (of niet) horen of zien, optimaal kunnen genieten van de nieuwste films. Op deze manier wil Kinopolis de toegankelijkheid van het bioscoopmedium voor een breed publiek bevorderen. De app is sinds 2018 beschikbaar in alle Spaanse Kinopolisbioscopen.

Kinopolis zal het gebruik van bovenvermelde systemen evalueren met het oog op een eventuele verdere uitrol in haar Europese bioscopen.

MOBILITEIT

Om mogelijke mobiliteitsproblemen rond haar complexen te voorkomen, stimuleert Kinopolis het gebruik van alternatieve vervoersmiddelen. Klanten worden zo goed mogelijk geïnformeerd over alle mogelijke manieren om naar de bioscoop te komen, de meeste Kinopolis-sites beschikken over afgeschermd fietsenstallingen en waar mogelijk wordt het terrein toegankelijk gemaakt en ter beschikking gesteld voor het openbaar vervoer. In 2018 werd onder meer geïnvesteerd in een bijkomende fietsenstalling in Gent.

MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Inclusief programmatiebeleid

Kinopolis is zich bewust van haar socio-culturele verantwoordelijkheid en streeft naar een programmatie die de diversiteit van onze hedendaagse maatschappij weerspiegelt. Kinopolis' multiculturele programmatie en speciale voorstellingen voor senioren zijn concrete voorbeelden van Kinopolis' inclusief programmatiebeleid, met aandacht voor alle maatschappelijke doelgroepen.

Binnen haar B2B-activiteit, ontwikkelde Kinopolis ook een scholenprogramma, waarbij aandacht besteed wordt aan actuele thema's uit het leerplan en waarbij films worden aangeboden samen met een educatief dossier. Scholen kunnen hierbij genieten van sterk voordelige tarieven. Zo kan film onderwerpen bespreekbaar maken (bvb. in het kader van de 'Week tegen Pesten', 'Safer Internet Day', etc.) of leerlingen op een leuke manier laten kennismaken met een andere taal of cultuur (bvb. 'Cinéperles' voor een Frans cultuur- en taalbad).

Community involvement

Daarnaast wil Kinopolis haar sociale verantwoordelijkheid opnemen en haar maatschappelijke betrokkenheid vergroten door het ondersteunen van goede doelen via sponsoring, de organisatie of ondersteuning van benefietacties of het stimuleren van sociale tewerkstelling. In 2018 ondersteunde Kinopolis diverse projecten zoals 'Tournée Minérale' (Stichting tegen Kanker), de '1000 km van Kom op tegen Kanker', 'Rode Neuzen en 'Viva for Life' in België, het Rode Kruis in Spanje, 'Stichting Zonnebloem' in Nederland en 'Espoir en Tête' in Luxemburg.

SAMENWERKING STICHTING ZONNEBLOEM

Op 3 oktober 2018, ter gelegenheid van de Week van de Toegankelijkheid, organiseerde Kinopolis Nederland in samenwerking met Stichting Zonnebloem een speciale voorstelling voor 3 200 mindervalide gasten en vrijwilligers.

De speciale voorstelling van de succesvolle Nederlandse film 'Bankier van het Verzet' ging door in 13 verschillende Kinopolisbioscopen tegelijkertijd. Na afloop van het bioscoopuitje werden bezoekers uitgenodigd om feedback geven over de toegankelijkheid van de betrokken bioscopen voor mindervaliden.

6.4. ONZE MENSEN

Ruim 3 800 medewerkers zetten zich elke dag in om miljoenen bioscoopbezoekers een onvergetelijke filmbeleving te bezorgen. Kinopolis is zich bewust dat het talent en de inzet van haar medewerkers de motor is voor haar succes.

ONS HR-BELEID: 'PLUS EST EN NOUS'

De 'Ultimate Movie Experience' begint en eindigt bij de mensen die hier elke dag invulling aan geven, voor of achter de schermen. Kinopolis streeft dan ook naar duurzame groei door het aantrekken, koesteren en ontwikkelen van talent. Kinopolis' Human Capitalbeleid zet in op:

- het aantrekken van competente medewerkers met de juiste attitude, in lijn met de Kinopolis-gedragswaarden;
- het behouden en ontwikkelen van geëngageerde en gemotiveerde talenten door het creëren van een optimale werkomgeving, waarin:
 - Iedereen zijn of haar talenten optimaal kan ontwikkelen en benutten;
 - De Kinopolis-waarden worden omgezet in de dagelijkse praktijk;
 - Kansen worden geboden voor verdere groei op persoonlijk en/of professioneel vlak;
 - Elke medewerker mag en kan bijdragen tot de verdere ontwikkeling van het bedrijf en haar producten.

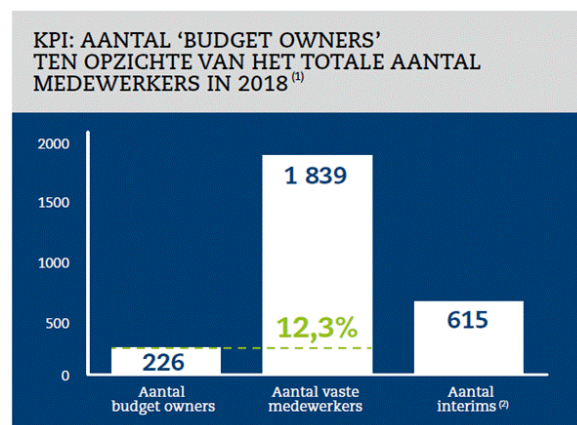
Werknemersparticipatie en ondernemerschap wordt maximaal gestimuleerd en gefaciliteerd op twee manieren:

- Door zoveel mogelijk mensen verantwoordelijkheid te geven voor haar medewerkers de zelflerende en zelfinnoverende bedrijfscultuur eigen te maken en de juiste werkomstandigheden te creëren voor het ontplooiën van talent wil Kinopolis het beste uit elk van haar medewerkers halen onder het motto 'Plus est en Nous'.
- Medewerkers worden, ongeacht het niveau in de organisatie, aangemoedigd om voortdurend zaken in vraag te stellen, actief naar klanten te luisteren, out-of-the-box te denken en ondernemend te zijn binnen hun functie en daarbuiten. Op deze manier wil Kinopolis naast een zelflerende, ook een 'zelfinnoverende' organisatie zijn. In dit kader werd het Kinopolis Innovation Lab opgericht in 2016.

Door haar medewerkers de zelflerende en zelfinnoverende bedrijfscultuur eigen te maken en de juiste werkomstandigheden te creëren voor het ontplooiën van talent wil Kinopolis het beste uit elk van haar medewerkers halen onder het motto 'Plus est en Nous'.

EVALUATIE VAN ONS BELEID

Kinopolis wil zoveel mogelijk medewerkers verantwoordelijkheid geven voor afdelingsdoelstellingen en budgetten, om hen zo actief te laten bijdragen aan het voortdurend verbeteren van Kinopolis' bedrijfsvoering. Deze bottom-up benadering maakt deel uit van het DNA van Kinopolis en wordt geïllustreerd door het aandeel 'budget owners' ten opzichte van de totale medewerkerspopulatie.



(1) Exclusief Landmark Cinemas Canada
(2) Studenten in België, tewerkgesteld via Randstad

KINEPOLIS-WAARDEN

'Client Focus', 'Teamwork', 'Operational Excellence', 'Flexibility' en 'Hands-on' zijn de gedragswaarden die elke Kinopolis-medewerker hoog in het vaandel draagt. De klant centraal zetten, constructief samenwerken met een gemeenschappelijk doel voor ogen, je job op een correcte en efficiënte manier uitvoeren, flexibel omgaan met veranderingen en zin voor initiatief en ondernemerschap: iedereen wordt geacht individueel en als team invulling te geven aan elk van deze aspecten. Bij nieuwe aanwervingen hanteert Kinopolis een 'Hire for attitude'-beleid: belangrijker dan het juiste diploma, is de juiste attitude. Kinopolis is bereid meer te investeren in het opleiden van nieuwe medewerkers, zolang het gedrag en de houding van de kandidaten goed aansluiten bij de waarden van het bedrijf.

PEOPLE SATISFACTION INDEX

Kinopolis meet elk jaar de personeelstevredenheid door middel van een bevraging, genaamd 'People Satisfaction Index' of kortweg PSI. Medewerkers worden uitgenodigd om, volledig anoniem, aan te geven hoe ze Kinopolis als werkgever ervaren, waarover ze tevreden zijn en wat beter kan. Nadien worden de resultaten in team besproken en worden deze zo snel mogelijk in concrete acties vertaald. De resultaten worden elk jaar verwerkt door het PKZ-Instituut, een onafhankelijke HR-organisatie die het anonieme en vertrouwelijke verloop van deze enquête bewaakt. In 2018 nam 82,3% van de Kinopolis-medewerkers deel aan de bevraging en de algemene tevredenheid bleef op hetzelfde hoge niveau als het jaar voordien.

De vijf stellingen die de hoogste PSI-scores haalden in 2018 zijn:

- 1. Ik kan werken op een klantvriendelijke manier*
- 2. Mijn direct leidinggevende is beschikbaar voor mij*
- 3. Er heerst een goede werksfeer, het is gezellig op het werk*
- 4. Ik kan werken op een efficiënte manier*
- 5. Er wordt goed samengewerkt binnen mijn afdeling*

KINEPOLIS ACADEMY EN KINEPOLIS UNIVERSITY

Ook opleiding – voor elke medewerker – is een belangrijk aspect van het 'Human Capital'-beleid. 'Kinopolis Academy' helpt medewerkers hun persoonlijke vaardigheden aan te scherpen, onder meer door middel van e-learning. Veel opleidingen worden op de vloer georganiseerd, waarbij meer senior medewerkers als coach worden ingezet om nieuwe medewerkers te begeleiden tijdens hun 'onboarding' traject. Daarnaast zijn er voor managers ook persoonlijke coachingtrajecten onder de noemer 'Kinopolis University'.

Sinds 2017 worden 'Insights Discovery'-trainingen georganiseerd voor teams en in 2018 werd gestart met een Leadership Track programma voor senior management.

TALENT FACTORY

Onder de noemer 'Talent Factory' biedt Kinopolis een kader en toolset om talenten te identificeren en coachen en zo haar human capital verder te ontwikkelen.

Interne talenten worden in kaart gebracht met het oog op ontwikkelingskansen en doorgroeimogelijkheden. Interne mobiliteit leidt immers tot een hogere betrokkenheid en inzetbaarheid van medewerkers. Doorheen het jaar worden 'talent reviews' georganiseerd met managers om het talent en de ontwikkeling van hun medewerkers op te volgen en visibel te maken. Medewerkers worden gestimuleerd zelf invulling te geven aan hun loopbaan in open dialoog met hun leidinggevende. Door middel van een interne communicatierubriek 'Talent on the Move' wil Kinopolis interne mobiliteit een gezicht geven en medewerkers motiveren en inspireren.

ZELFLERENDE ORGANISATIE

In haar dagelijkse bedrijfsvoering creëert en stimuleert Kinopolis lerende netwerken, onder meer via de zogenaamde 'operating reviews'. Hierbij gaan medewerkers in gelijkaardige functies, maar uit verschillende bioscopen, met elkaar in gesprek om zo tot nieuwe inzichten te komen en van elkaar te leren. Kinopolis investeert zo in een werkomgeving waarbij feedback en ondernemerschap centraal staan.

TALENT ON THE MOVE

Suzy Horemans, voorheen Theatre Manager van achtereenvolgens Kinopolis Antwerpen (BE), Kinopolis Enschede en Kinopolis Jaarbeurs (NL), maakte op 1 september 2018 de overstap naar Landmark Cinemas Canada. Met haar uitgebreide Kinopolis-ervaring vervolledigt ze het Canadese management team als Liaison/ Operations Support Manager.

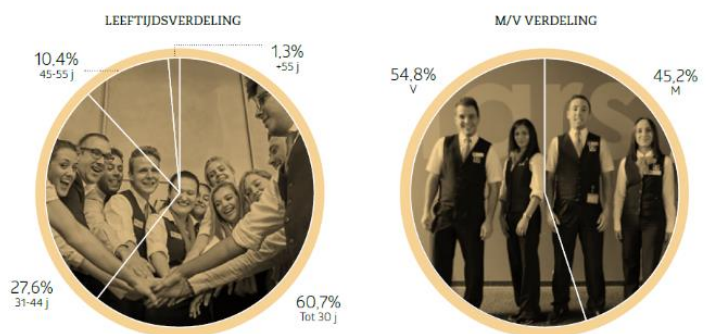
In haar nieuwe rol begeleidt Suzy de integratie van Landmark Cinemas, een mooi voorbeeld van hoe een persoonlijk ontwikkelingstraject aansluit bij de groei en verdere ontwikkeling van de organisatie.

ZELFINNOVERENDE ORGANISATIE

Met de introductie van het Kinopolis Innovation Lab – waarbij medewerkers worden gestimuleerd innovatieve ideeën in te dienen om er vervolgens samen met een projectteam mee aan de slag te gaan – streeft Kinopolis ernaar, naast een zelflerende, ook een zelfinnoverende organisatie te zijn.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN MEDEWERKERS

Kinopolis zet sinds jaar en dag in op een veilige werkomgeving en neemt gepaste maatregelen om onder meer het vervangen van projectorlampen en onderhoudswerkzaamheden aan technische installaties en schermen zo veilig mogelijk te laten verlopen. Daarnaast biedt Kinopolis haar medewerkers ook jaarlijks de mogelijkheid tot griepvaccinatie. In het hoofdkantoor te Gent is ook een kantoorvernieuwing lopende met het oog op een verdere optimalisering van de werkomgeving voor de groeiende organisatie.



KINEPOLIS ALS EERSTE WERKERVARING VOOR STUDENTEN

In 2018 stelde Kinopolis 1 175 studenten te werk in België. Deze studenten engageren zich om minstens één weekdag en één weekenddag per week te werken in de bioscoop. De taken variëren: van kassa, tot shopbediende, over poetsen tot de coördinatie van evenementen. Kinopolis bezorgt zo honderden jongeren een eerste werkervaring en begeleidt hen in het verwerven van tal van professionele vaardigheden zoals het werken in team en het dragen van verantwoordelijkheid. Velen van hen blijven jaren aan boord en er zijn talrijke voorbeelden van studenten die vast in dienst gaan bij Kinopolis en er een rijke loopbaan kennen.

MASOUDY ANISSA, STUDENT KINEPOLIS ANTWERPEN:

"Het is een job met veel variatie en de sfeer op de werkvloer is steeds tof en aangenaam. Je werkt in team en iedereen helpt iedereen waar nodig."

MEHIC SEJL, STUDENT KINEPOLIS ANTWERPEN:

"De samenwerking binnen Kinopolis verloopt altijd goed. Je leert veel toffe collega's kennen en je hebt nooit het gevoel dat je er alleen voor staat. Er ontstaan ook mooie vriendschappen en het werken blijft leuk omdat er veel variatie is. Het grote voordeel is ook dat we onze vrije dagen zelf mogen kiezen en de communicatie verloopt vlot. Als zich een probleem voordoet, wordt dit heel snel opgelost."

CONSTRUCTIEVE DIALOOG MET SOCIALE PARTNERS

Vertrekkende vanuit het Governance-kader streeft Kinopolis in alle landen naar een sociale dialoog en duurzame relatie met haar medewerkers en/of betrokken externe werknemersorganisaties. Met respect voor de wettelijke verplichtingen wil Kinopolis samen met de sociale partners komen tot de beste oplossing(en) voor zowel de medewerkers als het bedrijf op het gebied van sociale dialoog, sociale relaties en veiligheid. Een voorbeeld is het flexibel verloningssysteem dat werd uitgewerkt voor de Belgische medewerkers naar aanleiding van de indexverhoging in 2017.

DIVERSITEIT

Kinopolis respecteert de eigenheid van elk van haar medewerkers en zet in op gelijke kansen voor iedereen. In haar personeelsbestand tracht Kinopolis een reflectie na te streven van de maatschappij, in al haar diversiteit, zowel wat betreft leeftijd, geslacht, afkomst, enzovoort.

6.5. ZORG VOOR HET MILIEU

GREEN STAR BELEID

Kinopolis tracht haar ecologische voetafdruk maximaal te beperken door middel van een 'Green Star'-beleid (geïntroduceerd in 2011) dat vertrekt vanuit de volgende principes:

- Een duurzaam ontwerp en uitvoering van nieuwbouwprojecten;
- Duurzame renovatie van bestaande bioscopen;
- Het toepassen van water- en energiebesparende technieken;
- Duurzame bioscooptechnologie;
- Het stimuleren van mobile ticketing en het streven naar een ticketloze customer journey;
- Het beperken van afval en sensibilisering omtrent afvalsortering.

Bovenvermelde beleidsmaatregelen hebben als voornaamste doel het energieverbruik systematisch te optimaliseren of op zijn minst op peil te houden. Als Key Performance Indicator zal Kinopolis de evolutie van het energieverbruik binnen de Groep hanteren (uitgedrukt in KWh/m²). De rapportering op Groepsniveau op basis van vergelijkbare data wordt voorzien vanaf 2019.

DUURZAAM VASTGOED

Zowel bij het ontwerp van nieuwe bioscopen als de renovatie van bestaande gebouwen, staan naast het comfort van bezoekers en medewerkers ook de groene parameters centraal. Kinopolis tracht haar ecologische voetafdruk maximaal te beperken in de keuze van energiebronnen en bouwtechnische materialen en door middel van het flexibel gebruik van ruimtes.

Bij nieuwbouwprojecten worden volgende Green Star-principes toegepast:

- Gebruik van gecertificeerde materialen en technieken met een beperkte ecologische impact;
- Aanpassing installaties aan duurzame energiebronnen, bvb. installaties voor WKO (warmte-koude- opslag) in Utrecht, Dordrecht en 's-Hertogenbosch;
- Waar mogelijk worden bioscoopcomplexen van hernieuwbare stroom voorzien (door het afsluiten van groene stroomcontracten);
- Standaard keuze voor LED-verlichting;
- Eenvoud van onderhoud, als belangrijke factor in de 'total cost of ownership' (som van bouw- en exploitatiekosten);
- Het inzetten op multifunctionele ruimtes, voor verschillende gebruiksmodaliteiten zonder ingrijpende verbouwingen;
- Performante isolatie van muren en daken;
- Het streven naar het behalen van een duurzaamheidscertificaat voor nieuwbouwprojecten (bvb. GPR in Nederland);

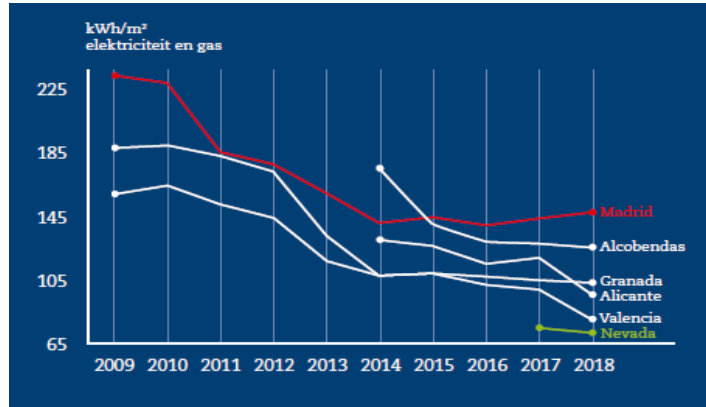
- Installatie van waterbesparende technologie in de sanitaire ruimtes.

EVOLUTIE ENERGIEVERBRUIK (SPANJE)

Kinopolis Nevada (recent geopend) verbruikt ongeveer de helft van de energie ten opzichte van het oudere Kinopolis-complex in Madrid.

De uitvoering van renovaties biedt vaak een ideale gelegenheid om extra maatregelen te implementeren, zoals:

- De plaatsing van extra isolatie bij dakrenovaties;
- De isolatie van parkeerruimtes onder zalen;
- Het gebruik van waterdoorlatend asfalt bij parkingrenovaties om de absorptiecapaciteit van de bodem te benutten;
- De plaatsing van regenputten voor de opvang van oppervlaktewater;
- De installatie van vernieuwde sturingsystemen die centraal alle systemen beheren op vlak van verwarming en koeling (bvb. BaOpt, Optivolt);
- De vervanging van bestaande vloeren in de shops door Gerflor, een 100% recycleerbare PVC- vloerbedekking die vrij is van formaldehyde;
- Installatie van waterbesparende technologie in sanitaire ruimtes.



GPR-CERTIFICERING VOOR NIEUWE BIOSCOPEN

Kinopolis streeft in Nederland de GPR-certificering na voor haar nieuwbouwprojecten. GPR geeft inzicht in de duurzaamheid van vastgoed en doet dit aan de hand van 5 thema's: Energie, Milieu, Gezondheid, Gebruikskwaliteit en Toekomstwaarde. Per thema wordt een waardering toegekend op een schaal van 1 tot 10 en ook de CO₂- emissie wordt gemeten. Kinopolis Dordrecht (geopend in 2016) en Kinopolis 's-Hertogenbosch (geopend in 2018) legden op alle vlakken een uitstekend rapport voor en hebben de GPR-certificering ontvangen. Ook voor toekomstige nieuwbouwprojecten in Nederland zal Kinopolis steeds de GPR-certificering nastreven.

ZONNEPANELEN VOOR KINEPOLIS 'S-HERTOGENBOSCH

Kinopolis 's-Hertogenbosch is de eerste Kinopolisbioscoop die beschikt over een fotovoltaïsche installatie. De installatie werd begin 2019 in gebruik genomen en zal leiden tot een geschatte energiebesparing voor het bioscoopcomplex van 20 tot 25%.

TOEPASSEN VAN GEAVANCEERDE ENERGIEBESPARINGSTECHNIEKEN

De doorgedreven opvolging en sturing van technische installaties zorgt ervoor dat Kinopolis jaar na jaar haar energieverbruik weet te verminderen. Kinopolis meet en evalueert systematisch het energieverbruik van haar bioscopen en neemt waar mogelijk maatregelen om het verbruik verder terug te dringen. Zo werd in Kinopolis Dordrecht de luchtbehandelingsinstallatie voorzien van het innovatieve BaOPT-systeem. Dit is een revolutionaire regeltechniek die een veel natuurlijker en aangenamer binnenklimaat bewerkstelligt en daarbij ook nog significant minder energie verbruikt. In 2018 werd in 's-Hertogenbosch een gelijkaardige installatie voorzien.

Daarnaast doet Kinopolis sinds begin 2017 in België en Nederland een beroep op de energiebesparende systemen van Optivolt (zie kader). Ook in Spanje werd in 2018 gestart met de installatie van dergelijke systemen, in samenwerking met een andere leverancier. Kinopolis blijft zoeken naar mogelijkheden om haar energieverbruik te beperken. Zo wordt de warmte die gegenereerd wordt door projectoren op basis van xenonlampen waar mogelijk ook gebruikt voor de verwarming van de foyers. Een ander voorbeeld is de omschakeling van open naar gesloten popcornwarmers. De gesloten popcornwarmers verbruiken 30 tot 60% minder energie ten opzichte van de open variant. In de loop van 2017 en 2018 verving Kinopolis tientallen popcornwarmers. Een verdere uitrol staat gepland in 2019.

OPTIVOLT

In januari 2017 deed Kinopolis een eerste keer beroep op de systemen van Optivolt om het energieverbruik van Kinopolis Antwerpen te verlagen door inefficiënt energieverbruik te elimineren. Na een positieve evaluatie werden in 2017 en 2018 nagenoeg alle Belgische en verscheidene Nederlandse Kinopolis-bioscopen uitgerust met onder meer Optivolt V-liners® en MultiLiners. Optivolt werkt samen met ingenieurs om de regelinstallaties in bestaande gebouwen zo efficiënt mogelijk af te stellen en pieken in elektriciteitsverbruik te neutraliseren. Door het efficiënt inregelen van de installaties en hierbij vooral te letten op de interactie tussen de installaties kan het energieverbruik aanzienlijk worden gereduceerd. Zo werden piekvermogens verminderd met ongeveer 20%.

WATERBESPARING

Kinopolis springt ook bedachtzaam om met haar waterverbruik en implementeert verschillende maatregelen om het waterverbruik terug te dringen en verspilling te voorkomen. Zo werd inmiddels in meerdere bioscoopcomplexen de 'Ipee'-technologie geïnstalleerd in de toiletten. Het betreft slimme sensoren in de toiletten die de spoeling aanpassen per toiletbezoek voor een optimale hygiëne, zonder verspilling van water. Daarnaast verving Kinopolis de voorbije jaren in de meeste complexen de traditionele lavabo's door automatische kranen die werken op basis van optische detectie.

DUURZAME TECHNOLOGIE

LASERPROJECTIE

Een belangrijke stap in het duurzaamheidsbeleid van Kinopolis was de digitalisering van de projectiesystemen. Deze technologische evolutie maakte de chemische productie van filmpellicule en het transport van volumineuze filmrollen overbodig. Ondertussen is de projectietechnologie weer een stap verder en kiest Kinopolis voluit voor laserprojectie. In juni 2018 tekende de bioscoopgroep een overeenkomst met Cinionic, Barco's cinema joint venture, voor het uitrusten van ca. 300 zalen met Barco laserprojectie tegen 2021. Het betreft zowel installaties in nieuw te bouwen bioscopen als vervangingen van oudere modellen in bestaande complexen.

Laserprojectoren staan garant voor een sublieme beeldkwaliteit maar laten ook toe 30 tot 40% energie te besparen ten opzichte van projectoren met xenonlampen. Door de afwezigheid van lampen is er bovendien minder koeling nodig en ook lampvervangingen zijn verleden tijd.

Eind 2018 telde Kinopolis in Europa al meer dan 100 zalen met laserprojectie, goed voor een energiebesparing van 44 MWh op jaarbasis.

ONLINE EN MOBILE TICKETING

Ook het toenemend belang van online en mobiele ticketverkoop reduceert de ecologische impact van operationele activiteiten. Kinopolis begon jaren geleden als één van de eerste bioscoopexploitanten met een systeem van zetelnummering en -reservatie en stimuleerde zo de online verkoop van tickets. Dankzij mobile ticketing kunnen klanten via hun smartphone of tablet tickets aankopen en zonder uitgeprint ticket naar de film gaan. Bovendien werken nagenoeg alle Belgische bioscopen sinds afgelopen jaar volledig 'ticketloos' voor mensen met een online reservering (goed voor 35% van de totale ticketverkoop). Dit betekent dat ook aan de scheurpost geen kleine tickets meer worden geprint, wat voorheen wel nog het geval was.

AFVALSORTERING

Kinepolis besteedt sinds jaar en dag aandacht aan de beperking van afval, het sorteren van afval en de gespecialiseerde afvoer van afvalstromen.

Kinepolis probeert waar mogelijk afval te beperken en koos er bijvoorbeeld voor om de automatische handdoekrollen in de sanitaire ruimten te vervangen door elektrische droogsystemen.

Bij renovatie van de zetels worden kussens enkel vervangen in geval van slijtage. Waar mogelijk worden ze met nieuwe stof overtrokken.

Daarnaast worden bezoekers voortdurend gesensibiliseerd om de sortering van afval te respecteren. Aparte recipiënten aan de in- en uitgang van zalen en in de foyer faciliteren de inzameling, waarna het afval door gespecialiseerde bedrijven wordt opgehaald en verwerkt. In de preshow (communicaties op het scherm voorafgaand aan de film) worden afspraken met betrekking tot afvalsortering regelmatig herhaald.

Gerealiseerde milieubesparingen door het scheiden van afval

Kinepolis Mega had in 2018 314 ton afval. Samen met Renewi is ervoor gezorgd dat diverse afvalstromen werden gescheiden én gescheiden werden ingezameld, zoals: Papier / karton, PMD, Glas, Folie en Overige afvalstromen.

Ten opzichte van het restafval is daardoor de volgende besparing gerealiseerd:

30% : Afvalscheiding

23%: Meer behoud grondstoffen

14 ton: Vermeden CO₂

6.6. INTEGER ZAKEN DOEN

KINEPOLIS ANTI-CORRUPTIE- EN OMKOPINGSBELEID

Kinepolis hanteert een strikt beleid inzake corruptie en omkoping:

- Kinepolis verbiedt het aanbieden en/of betalen van steekpenningen aan overheidspersoneel (of het accepteren ervan);
- Kinepolis verbiedt het, direct of indirect, aanbieden, toezeggen, betalen, eisen of accepteren van steekpenningen of andere onrechtmatige voordelen teneinde opdrachten of ongeoorloofde voordelen te verwerven of te behouden. Kinepolis wil ook op geen enkele manier in verband worden gebracht met witwas-activiteiten;
- Kinepolis doet uitsluitend zaken met partners die op een integere manier zaken doen en op geen enkele manier in verband kunnen gebracht worden met fraude.

Kinepolis hanteert een dergelijk strikt beleid vanuit de overtuiging dat, los van het onethisch aspect ervan, corruptie en omkoping op termijn onherstelbare reputatie- en economische schade zouden toebrengen aan het bedrijf en haar stakeholders.

BELEIDSMAATREGELEN

Dit beleid staat expliciet beschreven in de Kinapolis Code of Conduct die elke vaste medewerker bij indiensttreding ontvangt en dient te ondertekenen. Bovendien dienen alle managers jaarlijks formeel te verklaren de bepalingen van deze code of conduct (waaronder bovenvermeld beleid) nageleefd te hebben.

Het anti-corruptie en omkopingsbeleid wordt bovendien extra onder de aandacht gebracht bij het Kinapolis management door middel van verplichte trainingen omtrent risicobeheer en controlemaatregelen. Personeel wordt aangemoedigd om, wanneer geconfronteerd met potentiële risicosituaties, dit onmiddellijk bij hun directe leidinggevende te melden, al dan niet gebruik makend van de formele 'klokkenluiders'-procedure, met het oog op een gepaste reactie.

Inbreuken tegen de Code kunnen aanleiding geven tot sancties, conform het arbeidsreglement en/of wetgeving van het betrokken land.

RESPECT VOOR MENSENRECHTEN

Kinapolis onderschrijft de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, zoals aangenomen door de Verenigde Naties, en streeft ernaar deze te respecteren in alle aspecten van haar bedrijfsvoering. Deze rechten worden enerzijds geborgd door de naleving van de wetgeving van de landen waar Kinapolis momenteel aanwezig is, en daarnaast is het eerbiedigen van de mensenrechten voor Kinapolis een belangrijke factor in de zoektocht naar en selectie van potentiële partners, leveranciers en materialen.

Het niet respecteren van de mensenrechten zou, los van het onethisch aspect van dergelijk handelen, onherstelbare reputatie- en economische schade toebrengen aan het bedrijf en aan haar stakeholders.

KPI: % MEDEWERKERS DIE DE CODE OF CONDUCT ONDERSCHREVEN HEBBEN ⁽¹⁾ : 100%
--

(1) Bijgevoegd bij het arbeidscontract en ondertekend door elke nieuwe medewerker.

7. CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

De Raad van Bestuur draagt de principes van deugdelijk bestuur (corporate governance), zoals vastgelegd in de Belgische Corporate Governance Code 2009 hoog in het vaandel en heeft in uitvoering ervan een Corporate Governance Charter goedgekeurd waarvan zij op 8 mei 2018, een herwerkte versie heeft aangenomen. Het Charter kan geraadpleegd worden op de Investor Relations website van Kinopolis Group.

In dit hoofdstuk van het jaarverslag wordt meer feitelijke informatie verstrekt omtrent het gevoerde Corporate Governance beleid in het boekjaar 2018 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 volgens het 'pas toe of leg uit'-principe.

Het Charter werd in 2018 aangepast aan het feit dat Dhr. Joost Bert het voorzitterschap van de Raad van Bestuur op zich heeft genomen en het dagelijks bestuur van de vennootschap aldus wordt waargenomen door nog slechts één gedelegeerd bestuurder.

7.1. KAPITAAL

Het maatschappelijk kapitaal bedroeg op 31 december 2018 € 18 952 288,41 en wordt vertegenwoordigd door 27 365 197 aandelen zonder vermelding van nominale waarde, die alle dezelfde maatschappelijke rechten genieten.

Kinopolis Group hield op 31 december 2018 492 346 eigen aandelen aan met een kapitaalwaarde van € 340 983,58.

In het kader van de machtiging door de Buitengewone Algemene Vergadering van 11 mei 2016, verleend aan de Raad van Bestuur om 410 958 eigen aandelen in te kopen met het oog op indekking van nieuw uit te schrijven opties onder het 2016 Aandelenoptieplan, besloot de Raad van Bestuur per 22 december 2017 om maximum 360 000 eigen aandelen in te kopen via een discretionair mandaat aan een tussenpersoon op of buiten de beurs en dit tussen 15 januari 2018 en 30 september 2018, waarbij tijdens open periodes tevens bloktransacties konden plaatsvinden. Voormelde 360 000 aandelen werden in de periode 15 januari 2018 tot en met 12 juni 2018 ingekocht voor een totaal bedrag van € 20 302 894,16.

7.2. 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 rechtsopvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door (één van) hen of (één van) hun respectievelijke rechtsopvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 11 van het Wetboek van Vennootschappen) 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 rechtsopvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door (één van) hen of (één van) hun rechtsopvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 11 van het Wetboek van Vennootschappen) minder dan vijfendertig procent (35%) van het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen, Kinohold Bis sa of haar respectievelijke rechtsopvolgers 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.

7.3. AANDEELHOUDERSOVEREENKOMSTEN

Er zijn binnen Kinopolis Group nv 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.

7.4. 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 anderzijds, en zoals gewijzigd en hernomen per 22 juni 2015, 17 december 2015 en 13 december 2016, 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 (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 Aan- biedingsprospectus 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 Investor Relations website van Kinopolis.

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 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 tevens geraadpleegd worden op de Investor Relations website van Kinopolis Group.

Tot slot kennen de Algemene Voorwaarden dd. 16 januari 2015 met betrekking tot de private plaatsing van obligaties bij institutionele investeerders ten bedrage van € 96,0 miljoen, evenals de Algemene Voorwaarden dd. 5 december 2017 met betrekking tot de private plaatsing bij institutionele investeerders ten bedrage van € 125 miljoen, clausules ingeval van controlewijziging identiek aan deze gedefinieerd in voormelde Prospectus.

7.5. AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR EN ONTVANGEN MEDEDELINGEN

Uit de kennisgevingen, ontvangen in het kader van artikel 74 van de Wet van 1 april 2007 op de openbare overname- biedingen, 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 11 van het Wetboek van Vennootschappen, 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 het inkoopprogramma eigen aandelen, blijkt dat per 31 december 2018:

- Kinohold Bis sa 12 700 050 aandelen of 46,41% van de aandelen van de Vennootschap aanhield;
- 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 de heer Joost Bert;
- Kinopolis Group nv, dat gecontroleerd wordt door Kinohold Bis sa, 492 346 of 1,80 % 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.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR PER 31 DECEMBER 2018

AANDEELHOUDER	AANTAL AANDELEN	%
Kinohold BIS	12 700 050	46,41
Dhr. Joost Bert	492 218	1,80
Kinopolis Group nv	492 346	1,80
Free Float, waarvan:	13 680 583	49,99
- Axa sa	1 367 032	4,996
- BNP Paribas Asset Management sa	1 368 974	5,00
- BlackRock Inc.	1 115 517	4,08
TOTAAL	27 365 197	100%

7.6. STATUTENWIJZIGINGEN

Statutenwijzigingen kunnen doorgevoerd worden rekening houdend met de bepalingen opgenomen in het Wetboek van Vennootschappen.

7.7. RAAD VAN BESTUUR EN BIJZONDERE COMITÉS

SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR

De Raad van Bestuur bestaat uit tien leden, van wie vier als onaf hankelijk van de referentieaandeelhouders en het management dienen beschouwd te worden. Betreffende onaf hankelijke bestuurders vervullen de criteria zoals opgenomen in artikel 526 ter van het Wetboek van Vennootschappen houdende de criteria voor onaf hankelijke bestuurders 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 herziet regelmatig, in functie van de heersende en toekomstige ontwikkelingen en verwachtingen, evenals in functie van zijn strategische doelstellingen, de criteria voor zijn samenstelling evenals deze van zijn comités. Hierbij besteedt de Raad 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 en dit zowel in de Raad als in zijn comités.

In dit kader werd de Raad van Bestuur in 2018 aangevuld met Mevr. Marleen Vaesen (bvba Mavac) en Mevr. Sonja Rottiers (bvba SDL Advice) die gelet hun complementair profiel, expertise en uitgebreide managementervaring een toegevoegde waarde voor de Raad van Bestuur.

Het voorzitterschap van de Raad van Bestuur wordt waargenomen door Pentascoop nv⁽¹⁾, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Joost Bert die na een carrière van 20 jaar als CEO van de Vennootschap er de voorkeur aan gaf om zijn rol binnen de Vennootschap verder te zetten als voorzitter van de Raad van Bestuur.

Gelet de uitgebreide kennis en ervaring van Dhr. Bert in de nationale en internationale bioscoopsector en de rol die hij de voorbije jaren in de vennootschap vervuld heeft, heeft de Raad van Bestuur dan ook Dhr. Joost Bert als voorzitter benoemd, van oordeel zijnde dat hij de aangewezen persoon is om Dhr. Duquenne, in diens rol van CEO, bij te staan met de nodige steun en advies evenals om de Raad van bestuur te ondersteunen in het voeren van een kwaliteitsvolle dialoog met de aandeelhouders met inbegrip van de referentieaandeelhouders en bijgevolg om verder bij te dragen aan duurzame waardecreatie voor de Vennootschap en al haar stakeholders.

De Raad van Bestuur heeft verder Dhr. Philip Ghekiere als vice-voorzitter benoemd. In die hoedanigheid zal hij de voorzitter bijstaan in de invulling van zijn mandaat en diens rol waarnemen bij eventuele onbeschikbaarheden.

In afwijking van Bepaling 2.9 van de Belgische Corporate Governance Code 2009 heeft de Raad van Bestuur geen secretaris aangesteld daar hij van oordeel is dat, gelet de beperkte omvang van de onderneming, deze taken kunnen waargenomen worden door de Voorzitter, bijgestaan door de Senior Legal Counsel.

De tabel op de volgende pagina bevat een overzicht van de samenstelling van de Raad van Bestuur evenals van de deelname van de respectievelijke bestuurders aan de negen vergaderingen die in 2018 plaatsvonden.

¹ Pentascoop nv werd per 20 december 2018 gecoöpteerd door de Raad van Bestuur na de ontslagname door Dhr. Joost Bert.

SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR

NAAM	MANDAAT	EINDDATUM	OVERIGE MANDATEN IN BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN	DEELNAME VERGADERINGEN (9)
Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van Pentascoop nv ⁽¹⁾ ⁽²⁾	Voorzitter	2020	/	8 vergaderingen
Dhr. Philip Ghekiere ⁽²⁾	Vice-voorzitter	2020	/	Alle vergaderingen
Dhr. Eddy Duquenne ⁽³⁾	Gedelegeerd Bestuurder	2020	/	Alle vergaderingen
Mevr. Annelies van Zutphen, vaste vertegenwoordiger van Van Zutphen Consulting bv	Onafhankelijk Bestuurder	2019	/	8 vergaderingen
Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van SDL Advice bvba ⁽⁴⁾	Onafhankelijk bestuurder	2020	Leasinvest Real Estate: Bestuurder	6 vergaderingen
Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van Mavac bvba ⁽⁴⁾	Onafhankelijk bestuurder	2020	Van de Velde nv: CEO	6 vergaderingen
Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van ebvba 4F	Onafhankelijk Bestuurder	2019	/	7 vergaderingen
Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne bvba	Bestuurder	2019	Ackermans & Van Haaren nv: bestuurder	Alle vergaderingen
Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van bvba Pallanza Invest	Bestuurder	2022	Smartphoto group nv: bestuurder	Alle vergaderingen
Dhr. Rafaël Decaluwé, vaste vertegenwoordiger van Gobes Comm. V.	Bestuurder	2019	Jensen Group nv: Voorzitter	6 vergaderingen
Mandaat beëindigd in 2018: Mevr. Adrienne Axler	Onafhankelijk bestuurder	2018	/	-

(1) Pentascoop nv werd per 20 december 2018 gecoöpteerd door de Raad van Bestuur na de ontslagname door Dhr. Joost Bert.

(2) Vertegenwoordigt de referentie-aandeelhouders

(3) Uitvoerend bestuurder

(4) Bestuurder vanaf 9 mei 2018

ACTIVITEITENVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Naast de taken die door het Wetboek van Vennootschappen, de statuten en het Kinopolis Corporate Governance Charter aan de Raad van Bestuur zijn opgedragen, werden de volgende onderwerpen op regelmatige basis behandeld:

- de bespreking van de maandelijkse commerciële en financiële resultaten en vooruitzichten;
- de evolutie van de klanten- en personeelstevredenheidsscore;
- de evolutie van de lopende cinema- en real estate projecten;
- de bespreking en beslissing omtrent nieuwe cinema- en real estate opportuniteiten;
- de integratie van de nieuwe complexen;
- de geactualiseerde thesauriesituatie en cash flow vooruitzichten.

Tevens werd de nodige aandacht besteed aan onder meer:

- de bespreking en vaststelling van het profit- en investeringsplan voor het volgende boekjaar;
- de evaluatie en goedkeuring van expansiedossiers;
- de bepaling van de korte- en langetermijnstrategie;
- de korte- en langetermijnfinanciering;
- de verslagen van het nominatie- en remuneratie- comité evenals van het auditcomité;
- de evaluatie en vaststelling van de kwantitatieve en kwalitatieve managementobjectieven voor het Uitvoerend Management;
- de voornaamste risico's waaraan het bedrijf kan blootgesteld worden en de maatregelen tot beheersing hiervan.

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

Voor het jaar 2019 staan er minstens negen vergaderingen op het programma. Tevens kunnen in functie van de noodwendigheid extra vergaderingen gehouden worden.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMITÉ

Kinopolis Group nv beschikt, in overeenstemming met de mogelijkheid voorzien in de Corporate Governance Code, 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:

- Pentascoop nv, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Joost Bert (Voorzitter Kinopolis Group nv);
- ebvba 4F, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Ignace Van Doorselaere, CEO van Neuhaus;
- SDL Advice bvba¹, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers, heden CEO van Lloyds Brussel en van Leasinvest Real Estate.

Mevr. Adrienne Axler maakte deel uit van het comité tot de jaarvergadering 2018.

¹ Sinds 28 juni 2018

De Gedelegeerd Bestuurder kan op uitnodiging de vergaderingen van het Nominatie- en Remuneratiecomité bijwonen.

Het Nominatie- en Remuneratiecomité vergaderde tweemaal in 2018 onder leiding van zijn voorzitter, waarbij alle leden telkens aanwezig waren.

Tijdens deze vergaderingen werden voornamelijk de volgende onderwerpen behandeld:

- de evaluatie van de managementobjectieven voor het Uitvoerend Management en de vaststelling van de variabele vergoeding voor het boekjaar 2017;
- het voorstel tot kwalitatieve en kwantitatieve managementobjectieven voor het boekjaar 2018 voor het Uitvoerend Management evenals van de hieraan verbonden variabele vergoeding;
- het evaluatie- en vergoedingsbeleid evenals de vergoeding voor het Uitvoerend Management;
- de evolutie van de samenstelling van de Raad van Bestuur en het hieruit voortvloeiende selectie- en benoemingsproces van kandidaat-bestuurders;
- de samenstelling van het Nominatie-en Remuneratiecomité en van het Auditcomité;
- de opmaak van het Remuneratieverslag.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET AUDITCOMITÉ

In overeenstemming met artikel 526 bis van het Wetboek van Vennootschappen is het Auditcomité uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders waarvan de meerderheid ook onafhankelijk is. Het Auditcomité, in haar geheel, beschikt over de nodige deskundigheid met betrekking tot boekhouding en audit en werd als volgt samengesteld:

- Pallanza Invest bvba , 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 group nv en die op heden Managing Partner bij Pentahold is;
- Mavac bvba met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Marleen Vaesen¹ die na onder meer de functie van CEO bij Greenyard vervuld te hebben heden CEO van de groep Van de Velde is;
- SDL Advice bvba, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers¹, die na onder meer de functie van CFO en CEO bij Dexia Verzekeringen en Axa Belgium bekleed te hebben heden CEO van Lloyds Brussel en van Leasinvest Real Estate is.

Gobes Comm. V. en ebvba 4F maakten tot 28 juni 2018 deel uit van het Auditcomité.

De CFO, de Gedelegeerd Bestuurder, 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.

¹ Sinds 28 juni 2018

In 2018 vergaderde het Auditcomité, onder leiding van zijn voorzitter Dhr. Geert Vanderstappen, vier maal in aanwezigheid (of via vertegenwoordiging) van alle leden, en werden voornamelijk volgende items behandeld:

- bespreking van de financiële verslaggeving in het algemeen en van het jaarlijks enkelvoudig en geconsolideerd financieel verslag en het halfjaarlijks financieel verslag in het bijzonder;
- bespreking, vaststelling en opvolging van de interne auditwerkzaamheden met inbegrip van de bespreking van het jaarverslag van het intern audit departement;
- bespreking en evaluatie van de interne controle- en risicobeheerssystemen evenals van 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;
- IFRS16 impactanalyse;
- bespreking van het Non Audited 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 het Uitvoerend Management waarmee op dezelfde transparante wijze gecommuniceerd wordt.

Verder wordt voorzien om begin 2019 een formele periodieke prestatiebeoordeling door middel van uitgebreide vragenlijsten met betrekking tot hiernavolgende onderwerpen te organiseren:

- De werking van de Raad en de comités;
- De kwaliteit van de voorbereidende stukken;
- De individuele bijdrage van elke bestuurder;
- De interactie met het Uitvoerend Management;
- De samenstelling van de Raad en zijn comités.

DIVERSITEIT

De Raad telt sinds de benoeming van Mevr. Vaesen en Mevr. Rottiers vier dames in zijn midden, zijnde 40% van de Raad van bestuur, en voldoet dan ook ruim aan de wettelijke vereiste dat minstens één derde van de leden van de Raad van een ander geslacht dient te zijn dan de overige leden.

In de komende jaren zal de Raad 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 de Raad 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 vier vrouwelijke bestuurders telt doch tevens samengesteld is uit bestuurders met complementaire profielen op het vlak van competentie, kennis en ervaring, waaronder internationale managementervaring.

7.8. UITVOERENDE MANAGEMENT

Na de terugtreding 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. Gelet voormelde samenstelling evenals het feit dat er geen 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 know-how 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.

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

De in 2016 goedgekeurde Dealing Code, die in 2017 geactualiseerd werd, is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur, de Gedelegeerd Bestuurder, de nauw met hen verbonden personen, evenals alle andere personen die zouden kunnen beschikken over 'voorwetenschap'. Het Protocol is erop gericht aandelen verhandelingen door betreffende personen te laten verlopen in strikte overeenstemming met de Europese en nationale regelgeving terzake 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 wenst dat op een ethische en gepaste manier omgegaan wordt met medewerkers, klanten, aanbieders, aandeelhouders en het grote publiek.

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

7.10. REMUNERATIEVERSLAG

Kinopolis Group nv streeft ernaar om transparante informatie over de vergoedingen van de leden van de Raad van Bestuur en van het Uitvoerend Management ter beschikking te stellen van haar aandeelhouders en andere stakeholders.

PROCEDURE TOT VASTSTELLING VAN HET REMUNERATIEBELEID EN -NIVEAU VAN DE RAAD VAN BESTUUR EN HET UITVOEREND MANAGEMENT

Principes

De principes van het remuneratiebeleid en -niveau voor de bestuurders en Uitvoerend Management zijn opgenomen in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap.

Het remuneratiebeleid wordt dermate ontwikkeld dat de vergoedingen voor de bestuurders en Uitvoerend Management redelijk en gepast zijn om de personen beantwoordend aan het profiel bepaald door de Raad van Bestuur aan te trekken, te behouden en te motiveren en dit rekening houdende met de omvang van de Vennootschap alsook met externe benchmarkgegevens.

Verder worden volgende principes gehanteerd:

- De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen voor de uitoefening van hun functie als lid van de Raad van Bestuur een vast bedrag rekening houdende met een minimum aantal deelnames aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur;
- Aan de leden van de comités wordt een vast bedrag per deelname aan een vergadering van het comité toegekend met een bijkomende vaste vergoeding voor de Voorzitter van het Auditcomité;
- De Voorzitter en de vice-voorzitter van de Raad van Bestuur evenals de Gedelegeerd Bestuurder worden een jaarlijks vast bedrag toegewezen voor de deelnames aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur;
- De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen bonussen of aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn, noch voordelen in natura (uitgezonderd het recht om jaarlijks een aantal filmvoorstellingen bij te wonen) of voordelen die verbonden zijn aan pensioenplannen;
- Het Uitvoerend Management ontvangt naast een vaste vergoeding, een variabele vergoeding die afhankelijk is van het behalen van de door de Raad van Bestuur op advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité vastgestelde managementdoelstellingen. Deze objectieven bestaan zowel uit kwantitatieve objectieven die jaarlijks bepaald en gemeten worden aan de hand van de verbetering van de financiële resultaten versus het voorbije boekjaar als uit kwalitatieve objectieven, die gedefinieerd worden als doelstellingen die over meerdere jaren dienen gerealiseerd te worden en waarvan de vooruitgang jaarlijks geëvalueerd wordt. Het variabele gedeelte van de vergoeding zorgt ervoor dat de belangen van het Uitvoerend Management met deze van de Groep gelijklopen, leidt tot waardecreatie en fidelisatie en biedt de nodige aanmoediging om zowel de korte- als langetermijndoelstellingen van de Groep en haar aandeelhouders te optimaliseren. 30% van de variabele vergoeding wordt gekoppeld aan de realisatie van de kwalitatieve objectieven en 70% aan de realisatie van de kwantitatieve objectieven;
- Naast deze variabele vergoeding kunnen langetermijnincentives onder de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten van de Vennootschap of haar dochtervennootschappen aan de Uitvoerende Bestuurders worden toegekend. Het vergoedingspakket voor het Uitvoerend Management kan tevens een deelname aan het bedrijfspensioenplan en/of het gebruik van een bedrijfsvoertuig omvatten;
- Er werd niet expliciet voorzien in een terugvorderingsrecht ten gunste van de Vennootschap indien de variabele vergoeding zou zijn toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens;
- De vertrekvergoeding bij een vroegtijdige beëindiging van een contract gesloten na 1 juli 2009 met een lid van het Uitvoerend Management zal niet meer bedragen dan twaalf (12) maanden basis- en variabele remuneratie. In welbepaalde verantwoorde omstandigheden kan deze vergoeding, op advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité en na voorafgaandelijke goedkeuring van de Algemene Vergadering, meer bedragen, maar met een maximum van achttien (18) maanden basis- en variabele vergoeding. In elk geval mag de vertrekvergoeding noch de twaalf (12) maanden basisremuneratie overschrijden, noch mag de variabele remuneratie in aanmerking worden genomen wanneer de vertrekkende persoon niet aan de prestatiecriteria, waarnaar verwezen wordt in zijn contract, heeft voldaan.

Procedure

De jaarlijkse globale vergoeding voor de leden van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering op basis van een voorstel van de Raad van Bestuur (hierin geadviseerd door het Nominatie- en Remuneratiecomité) dat onder meer rekening houdt met een minimum aantal effectieve vergaderingen van de Raad van Bestuur en haar comités.

Voormelde globale vergoeding wordt als volgt toegekend:

- € 568 164 als forfaitaire vergoeding voor het voorzitterschap van de Raad van Bestuur;
- € 100 000 als forfaitaire vergoeding voor de vice-voorzitter van de Raad van Bestuur;
- € 30 000 als forfaitaire vergoeding voor de deelname van de Gedelegeerd Bestuurder aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur;
- € 32 500 voor de effectieve aanwezigheid van de overige bestuurders op 6 of meer vergaderingen van de Raad van Bestuur; bij deelnames aan een kleiner aantal vergaderingen zal de vergoeding proportioneel herleid worden;
- € 3 000 voor de aanwezigheid op een vergadering van het Auditcomité of het Nominatie- en Remuneratiecomité;
- € 3 750 als bijkomende forfaitaire vergoeding voor de voorzitter van het Auditcomité.

De Raad van Bestuur bepaalt de remuneratie evenals het remuneratiebeleid van het Uitvoerend Management op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité waarbij rekening gehouden wordt met de contractuele bepalingen terzake evenals met benchmarkgegevens van andere vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven teneinde erop toe te zien dat deze vergoedingen marktconform zijn in verhouding tot de waar te nemen taken, verantwoordelijkheden en managementobjectieven.

De managementobjectieven waaraan de variabele vergoeding gekoppeld is, worden jaarlijks voorgesteld door het Nominatie- en Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks de realisatie van deze kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen op basis van een analyse opgesteld door het Nominatie- en Remuneratiecomité.

De realisatie van de kwantitatieve doelstellingen wordt gemeten aan de hand van de verbetering van de financiële resultaten versus het voorbije boekjaar en waarbij rekening wordt gehouden met de evolutie van de essentiële parameters voor waardecreatie in de bestaande activiteiten en de realisatie van de businessplannen van de expansiedossiers. De kwalitatieve doelstellingen die over meerdere jaren dienen te worden gerealiseerd, worden jaarlijks geëvalueerd aan de hand van de gerealiseerde vooruitgang per specifieke doelstelling.

Op voorstel van de Raad van Bestuur, die van oordeel is dat de kwantitatieve en kwalitatieve managementdoelstellingen dermate opgesteld worden dat zij eveneens de langetermijndoelstellingen van de Vennootschap verzekeren, heeft de Algemene Vergadering per 11 mei 2016, overeenkomstig artikel 520 ter van het Wetboek van Vennootschappen, haar goedkeuring gegeven om voor de boekjaren 2017 tot en met 2020 de integrale jaarlijkse variabele vergoeding voor de gedelegeerd bestuurder te baseren op vooraf bepaalde objectieve en meetbare prestatiecriteria die telkens over een periode van één jaar gemeten worden.

TOEPASSING VAN HET REMUNERATIEBELEID OP DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

In overeenstemming met het voormelde remuneratiebeleid en desbetreffende principes werden de bestuurders van de Vennootschap het voorbije boekjaar vergoed voor hun diensten zoals in hiernavolgende tabel weergegeven. Alle bedragen zijn bruto bedragen vóór belastingen.

De niet-uitvoerende bestuurders ontvingen in het voorbije boekjaar geen andere vergoedingen, voordelen, op aandelen gebaseerde of andere aanmoedigingspremies van de Vennootschap.

Alle leden van de Raad van Bestuur evenals de bestuurders van de dochterondernemingen van de Vennootschap zijn bovendien gedekt door een polis 'burgerlijke aansprakelijkheid bestuurders' waarvan de totale jaarpremie van € 22 123, inclusief taksen, bedraagt en die gedragen wordt door de Vennootschap.

REMUNERATIE RAAD VAN BESTUUR

NAAM	TITEL	VERGOEDING 2018 (IN €)
Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van nv Pentascoop ¹	Voorzitter	378 776
Dhr. Philip Ghekiere	Vice-voorzitter	100 000
Dhr. Eddy Duquenne ²	Gedelegeerd Bestuurder	30 000
Mevr. Annelies van Zutphen, vaste vertegenwoordiger van Van Zutphen Consulting bv	Onafhankelijk Bestuurder	32 500
Mevr. Sonja Rottiers, vaste vertegenwoordiger van SDL Advice bvba	Onafhankelijk bestuurder	41 500
Mevr. Marleen Vaesen, vaste vertegenwoordiger van Mavac bvba	Onafhankelijk bestuurder	38 500
Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van ebvba 4F	Onafhankelijk Bestuurder	41 500
Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van bvba Marion Debruyne	Bestuurder	32 500
Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van bvba Pallanza Invest	Bestuurder	48 250
Dhr. Rafaël Decaluwé, vaste vertegenwoordiger van Gobes Comm. V.	Bestuurder	38 500
TOTAAL		782 026

¹ De vergoeding voor het voorzitterschap sinds 10 mei 2018

² Uitvoerend bestuurder

TOEPASSING VAN HET REMUNERATIEBELEID OP HET UITVOEREND MANAGEMENT

Principes

De remuneratie voor het Uitvoerend Management wordt bepaald op voorstel van het Nominatie- en Remuneratie- comité waarbij rekening wordt gehouden met benchmarkgegevens resulterende uit externe surveys, en waarbij erover gewaakt wordt dat de verhouding tussen het vast en variabel deel van het remuneratiepakket afgestemd is op de praktijk bij andere vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen evenals dat de remuneratie marktconform is rekening houdende met de waargenomen taken, verantwoordelijkheden, managementobjectieven en de gerealiseerde waardecreatie.

Bij de vaststelling van de concrete objectieven voor het boekjaar 2018, heeft de Raad van Bestuur opnieuw de parameter recurrente EBITDA gehanteerd voor het bepalen van de kwantitatieve management objectieven daar zij van oordeel is dat dit de relevante maatstaf blijft voor het meten van de evolutie van de waardecreatie binnen de onderneming. Bij de beoordeling van de realisatie wordt rekening gehouden met de evolutie van de recurrente EBITDA versus de door de Raad van Bestuur gestelde targets. Indien aldus de gerealiseerde recurrente EBITDA voor het betreffende jaar 2018 zich bevindt tussen de gestelde targets, wordt pro-rata tussen de 0 en 100% van de variabele vergoeding gekoppeld aan de realisatie van de kwantitatieve doelstellingen uitgekeerd. De kwalitatieve objectieven houden verband met de verdere groei en ontwikkeling van de onderneming op basis van een te actualiseren strategie van de Groep en een te verfijnen commerciële en marketingstrategie inzake greenfields, evenals met de verdere integratie van Landmark Cinemas Canada en met de optimalisatie van de diverse managementtools. De realisatie van de objectieven zal geëvalueerd worden aan de hand van de gerealiseerde vooruitgang per specifieke doelstelling.

Alle objectieven werden dusdanig geformuleerd dat zij niet alleen de kortetermijn doelstellingen van de Groep bewerkstelligen doch evenzeer de langetermijn doelstellingen.

Voormelde doelstellingen worden in het begin van het boekjaar 2019 geëvalueerd en bij realisatie ervan zullen de variabele vergoedingen met betrekking tot de prestaties van het afgelopen boekjaar uitgekeerd worden.

Toepassing

In 2018 evalueerde de Raad van Bestuur, bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité, de objectieven die in het boekjaar 2017 dienden gerealiseerd te worden en stelde zij vast dat inzake de kwalitatieve objectieven de vooropgestelde milestones behaald werden of minstens voldoende concrete vooruitgang geboekt werd. Inzake de kwantitatieve objectieven besloot de Raad van Bestuur dat de gerealiseerde objectieven inzake ratioverbetering enerzijds en de belangrijke bijdrage aan de uitvoering van de expansiestrategie met de overnames van Landmark en NH Bioscopen anderzijds dermate belangrijk zijn dat besloten werd, ondanks het feit dat de gerealiseerde recurrente EBITDA zich niet volledig binnen de gestelde vork situeerde, de variabele vergoeding gelinkt aan de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen toch toe kennen en bijgevolg een bedrag ten belope van 400 000 euro aan Dhr. Eddy Duquenne en 220 000 euro aan Dhr. Joost Bert uit te keren.

Rekening houdende met benchmarkgegevens resulterende uit externe surveys evenals van andere vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen 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 waardecreatie neergezet door de CEO in de voorbije jaren, beslist de Raad van Bestuur, na advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité, om het remuneratiepakket van de bvba Eddy Duquenne, dat sinds 2015 niet meer aangepast werd, als volgt aan te passen met ingang vanaf 1 januari 2018:

- Verhoging van de vaste vergoeding met 175 000 euro
- Verhoging van de variabele vergoeding met 85 000 euro

Tenslotte kan vermeld worden dat ingevolge contractuele afspraken gemaakt vóór 1 juli 2009, bij een vroegtijdige beëindiging van het contract van de CEO, in geval van een wijziging van de controle over de Vennootschap, de opzegvergoeding 24 maanden vaste vergoeding evenals het pro-rata gedeelte van de variabele vergoeding over het lopende jaar kan bedragen.

Hiernavolgende opsomming geeft een overzicht van het vaste gedeelte van de vergoeding, van de overige componenten van de remuneratie (pensioenbijdragen, verzekeringen, e.d.m.) evenals van het variabele gedeelte, zoals uitgekeerd in 2018 (excl. BTW). De beschrijving van de langetermijn-incentives vindt u onder het overzicht.

BVBA EDDY DUQUENNE

vaste vergoeding ⁽¹⁾	€725 242
variabele vergoeding ⁽²⁾	€ 400 000
onkostenvergoeding	€ 9 000
TOTAAL	€ 1 134 242

DHR. JOOST BERT

(in zijn hoedanigheid van CEO tot en met 9 mei 2018)

vaste vergoeding	€ 128.997
variabele vergoeding ⁽²⁾	€ 220 000
pensioenregeling ⁽³⁾	€ 3 670
TOTAAL	€ 352 667

(1) Andere dan ontvangen als lid van de Raad van Bestuur

(2) Ontvangen in 2018 voor de prestaties geleverd in 2017

(3) Dhr. Bert nam deel aan een aanvullend pensioenplan dat voorziet in een jaarlijkse geïndexeerde bijdrage

LANGETERMIJN-INCENTIVES

Per 11 mei 2016 keurde de Algemene Vergadering een nieuw aandelenoptieplan goed waarbij 543 304 opties (met een duurtijd tot 10 mei 2024) op bestaande aandelen kunnen toegekend worden aan de voorzitter van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Management en daarvoor in aanmerking komende kaderleden van de Vennootschap of haar dochterondernemingen en dit teneinde voormelde personen te laten deelnemen in de lange termijn aandeelhouderswaarde die ze mee zullen helpen realiseren en aldus hun belangen te laten gelijk lopen met de langetermijnbelangen van de aandeelhouders. Met de toekenning van aandelenopties streeft de Vennootschap ernaar om in staat te zijn het beste management talent te kunnen aantrekken, motiveren en op lange termijn te binden aan de Vennootschap. In uitvoering van voormeld plan werden in 2017, 45 000 aandelenopties toegekend aan Dhr. Ghekiere en respectievelijk 90 000 en 45 000 opties aan de heren Duquenne en Bert.

Een nadere beschrijving van de kenmerken van deze opties kan gevonden worden in Toelichting 20 bij de Geconsolideerde Jaarrekening.

BOEKJAREN 2019-2020

De Vennootschap zal het remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management evalueren.

7.11. BESCHRIJVING VAN DE VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE INTERNE CONTROLE EN RISICOBEBEERSYSTEMEN

Kinepolis Group maakt gebruik van het 'Geïntegreerd Raamwerk voor Risicomanagement van de Onderneming' zoals ontwikkeld door het 'Committee of Sponsoring Organisations 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.

Kinepolis 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 organisatieonderdelen 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 Kinepolis 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 rond risicobeheer van de Raad van Bestuur (en haar verschillende comités) en het Uitvoerend Management zijn reeds uitvoerig bepaald en beschreven in wettelijke bepalingen, de Belgische Corporate Governance Code 2009 en in het Corporate Governance Charter van Kinepolis. 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 doorheen 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 dergelijk gedrag aan te moedigen en af te dwingen door middel van zowel preventieve maatregelen (bijv. Code of Conduct, arbeidsreglement, diverse policies en procedures) als detectieve 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 organisatiestructuur, 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 er op jaarlijkse basis gekeken naar de trainingsbehoefte van elke werknemer los van de reeds verplichte trainingen voor bepaalde functies. Voor nieuwe managers wordt er eveneens op jaarlijkse basis een introductietraining tot risicobeheer gegeven.

FORMULEREN VAN DOELSTELLINGEN

In lijn met de missie van Kinopolis worden bedrijfsobjectieven vastgelegd op verschillende termijnen. Zoals beschreven in het Corporate Governance 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.

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 hieruit volgend de te nemen en beheren beheersmaatregelen. 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 corporate 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 Corporate Governance Code 2009 en het Corporate Governance 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.

7.12. NALEIVING VAN DE CORPORATE GOVERNANCE CODE

Kinopolis Group leeft de principes van de Belgisch Corporate Governance Code 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 en werden de professionele kwalificaties en functies van de te herbenoemen bestuurders niet opgenomen in de oproeping tot de Algemene Vergadering van 9 mei 2018, daar betreffende kwalificaties voldoende bekend waren via persberichten en jaarverslagen.

8. BELANGENCONFLICTEN DIE ONDER DE TOEPASSING VAN ARTIKEL 523 VAN HET WETBOEK VANVENNOOTSCHAPPEN VALLEN (ART. 523 W.VENN.)

Op **21 maart 2018** werden beslissingen genomen door de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen mbt de evaluatie van de managementobjectieven 2017 van het Uitvoerend Management, de toekenning van de hieruit resulterende variabele vergoeding, de vaststelling van de managementobjectieven voor het boekjaar 2018 en de vaststelling van de bestuurdersvergoedingen voor Dhr. Joost Bert en Dhr. Philip Ghekiere voor het boekjaar 2018 en volgende.

Uittreksel uit de notulen:

Bespreking realisatie managementobjectieven Uitvoerend Management 2017 en goedkeuring variabele vergoeding over het boekjaar 2017 – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen

De Heren Joost Bert en Eddy Duquenne melden de overige bestuurders dat zij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard hebben in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over de variabele vergoeding over het boekjaar 2017.

De Heren Joost Bert en Eddy Duquenne verlaten de vergadering en nemen niet deel aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt.

Beslissing

Na de uiteenzetting door de voorzitter van het Nominatie-en Remuneratiecomité en de vaststelling dat:

- *inzake de kwalitatieve objectieven, de vooropgestelde milestones behaald werden of minstens voldoende concrete vooruitgang geboekt werd;*
- *inzake de kwantitatieve objectieven, de vooropgestelde financiële targets niet volledig werden behaald tengevolge van lager dan in het Profit Plan ingeschatte bezoekcijfers, doch dat de objectieven inzake ratio verbetering voorzien in het ProfitPlan werden gerealiseerd en anderzijds in 2017 een belangrijke bijdrage werd geleverd aan de uitvoering van de expansiestrategie met de overnames van Landmark en NH Bioscopen,*

beslist de Raad van Bestuur, na grondige beraadslaging en op advies van het Nominatie-en Remuneratiecomité, om de variabele vergoeding gelinkt aan de kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve doelstellingen in zijn integraliteit uit te keren ten bedrage van 400.000 euro voor dhr. Eddy Duquenne en 220.000 euro voor dhr Joost Bert.

De vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 620.000 euro.

Goedkeuring management-objectieven Uitvoerend Management 2018 – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen

De heer Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over de managementobjectieven voor het boekjaar 2018.

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

Beslissing

Na grondige toelichting door de Voorzitter van het Nominatie-en Remuneratiecomité beslist de Raad van Bestuur dat voor het boekjaar 2018 de realisatie van de **kwantitatieve** doelstellingen zal gemeten worden aan de hand van de evolutie van de courante EBITDA van het betreffende jaar in vergelijking tot de door de Raad van Bestuur vastgelegde courante EBITDA targets. Als basistarget worden hierbij de 2017 courante EBITDA actuals verhoogd met het (Ebitda) resultaat van Landmark geannualiseerd voor een volledig jaar (en gecorrigeerd met de variabele vergoeding voor het Uitvoerend Management en de CFO) gehanteerd en als ultieme target de courante EBITDA resultaten uit het door de Raad van Bestuur in 2017 goedgekeurde profitplan 2018, gecorrigeerd met de gebudgetteerde variabele vergoeding voor het Uitvoerend Management en de CFO.

Indien aldus de gerealiseerde courante EBITDA voor het betreffende jaar 2018 zich bevindt tussen de gestelde targets, wordt pro rata tussen de 0 en 100% van de variabele vergoeding gekoppeld aan de realisatie van de kwantitatieve doelstellingen uitgekeerd.

De Raad van Bestuur beslist dat de **kwantitatieve** doelstellingen, zoals uiteengezet door de Voorzitter, bestaan uit analyses en acties betreffende de verdere integratie van Landmark Cinemas Canada, betreffende de commerciële en marketingstrategie inzake greenfields, betreffende de verdere expansie van de groep, betreffende de actualisatie van de strategie van de groep en betreffende de optimalisatie van de diverse managementtools. De realisatie ervan zal geëvalueerd worden aan de hand van de gerealiseerde vooruitgang per specifieke doelstelling.

De maximale vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 400.000 euro.

Functiewijziging Joost Bert tot voorzitter van de Raad van Bestuur

Melding overeenkomstig artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen

De heren Joost Bert en Philip Ghekiere melden de overige bestuurders dat zij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard hebben in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over de benoeming van dhr. Bert tot voorzitter van de Raad van Bestuur en dhr. Ghekiere tot vice-voorzitter evenals over de hieraan gekoppelde vergoedingen.

De heren Bert en Ghekiere verlaten de vergadering en nemen niet deel aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt.

Beslissing

De Raad van Bestuur neemt kennis van het verzoek van dhr. Bert om benoemd te worden tot voorzitter van de Raad van Bestuur. Dhr. Bert heeft immers te kennen gegeven dat na een periode van 20 jaar als co-CEO van de onderneming, hij als vertegenwoordiger van de referentie-aandeelhouders zijn rol wil verderzetten als voorzitter van de Raad van Bestuur en aldus het CEO-schap aan dhr. Duquenne wil overlaten.

Na beraadslaging beslist de Raad van Bestuur om dhr. Joost Bert vanaf 9 mei 2018 te benoemen als voorzitter van de Raad van Bestuur en dhr. Ghekiere te benoemen als Vice-voorzitter.

Dhr. Bert zal tevens de rol van voorzitter van het NRC waarnemen.

De Raad beslist verder om de vergoeding van de voorzitter te aligneren met de vergoeding die hij genoot als gedelegeerd bestuurder en aldus forfaitair te bepalen op 568.164 euro evenals de vergoeding van de Vice-voorzitter te bepalen op 100.000 euro.

De maximale vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 668.164 euro.

Op **20 december 2018** werden beslissingen genomen door de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen mbt de vaststelling van de remuneratie van Dhr. Eddy Duquenne.

Uittreksel uit de notulen:

Melding overeenkomstig artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen

De heer Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over aanpassing van de remuneratie van de BVBA Eddy Duquenne, met als vaste vertegenwoordiger dhr. Eddy Duquenne, CEO.

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

Beslissing

Rekening houdende met benchmark-gegevens resulterende uit externe surveys evenals van andere vergelijkbare beursgenoteerde ondernemingen 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 waarde-creatie neergezet door de CEO in de voorbije jaren, beslist de Raad van Bestuur, na advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité, om het remuneratiepakket van de BVBA Eddy Duquenne, dat sinds 2015 niet meer aangepast werd, als volgt aan te passen met ingang vanaf 1 januari 2018:

- Verhoging van de vaste vergoeding met: 175.000 euro
- Verhoging van de variabele vergoeding met: 85.000 euro

De maximale vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 260.000 euro.

9. ONDERZOEK EN ONTWIKKELING (ART. 96,4° W.VENN.)

In het afgelopen jaar ontwikkelde Kinapolis, binnen het kader van de drie strategische pijlers, een aantal nieuwe concepten ten behoeve van de operationele entiteiten. Kinapolis streeft ernaar 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 bestendiging van de winstgevendheid van de Groep.

Zo bleef Kinapolis in 2018 investeren in de innovatie van haar selfserviceshopinfrastructuur en interieur concepten.

10. TOEPASSING VAN DE WAARDERINGSREGELS (ART. 96,6° W.VENN.)

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

11. RESULTAATVERWERKING

De Raad van Bestuur neemt bij het voorstel aan de Algemene Vergadering i.v.m. de bestemming en de uitkering van het resultaat verschillende factoren in aanmerking, waaronder de financiële toestand van de Vennootschap, de bedrijfsresultaten, de huidige en verwachte kasstromen en de plannen voor expansie.

Voor het boekjaar 2018 wordt voorgesteld om een brutobedrag van €0,92 per aandeel uit te keren. De Raad van Bestuur heeft de betaalbaarstelling van het dividend, onder opschortende voorwaarde van goedkeuring door de Algemene Vergadering, vastgesteld op 14 mei 2019 (ex-date: 10 mei 2019; record date: 13 mei 2019) bij een financiële instelling naar keuze van de aandeelhouder.

In overeenstemming met het K.B. van 30 januari 2001 is de jaarrekening opgesteld na toewijzing van het resultaat.

De volgende resultaatsverdeling wordt voorgesteld:

Te bestemmen winst van het boekjaar:	€ 37 860 756,81
Overgedragen winst van vorig boekjaar:	<u>€ 39 240 286,75</u>
	€ 77 101 043,56
Toevoeging aan de onbeschikbaar reserve:	€ 17 568 004,50
Over te dragen winst :	€ 34 810 016,14
Vergoeding van het kapitaal	€ 24 723 022,92

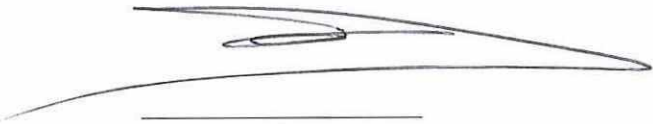
De heer Eddy Duquenne, CEO verklaart dat voor zover hem bekend:

- 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,
19 maart 2019



Pentascop NV met als vaste vertegenwoordiger Dhr Joost Bert
Voorzitter



Dhr. Eddy Duquenne
Gedelegeerd bestuurder