

**Verslag van de Raad van Bestuur bij de Enkelvoudige Jaarrekening over het boekjaar 2019  
aan de Algemene Jaarvergadering d.d. 13 mei 2020**

---

Geachte aandeelhouders,

Overeenkomstig de wettelijke en statutaire bepalingen, hebben wij de eer u verslag uit te brengen over het beleid en de resultaten van onze vennootschap tijdens het boekjaar dat loopt van 1 januari 2019 tot 31 december 2019.

## **1. COMMENTAAR BIJ DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING VAN KINEPOLIS GROUP NV**

Het eigen vermogen van Kinopolis Group bedraagt per 31 december 2019 € 137 903 666,76 tegenover € 83 956 390,64 per einde 2018.

Deze beweging wordt verder in punt 1.2.1. toegelicht.

Het balanstotaal van de vennootschap bedraagt € 620 513 240,33 tegenover € 473 867 925,15 in 2018. 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 € 739 041,98 gestegen, hoofdzakelijk toe te wijzen aan investeringen in nieuwe software voor een bedrag van € 2 529 911,62.

Dit onder andere voor de ontplooiing van het digitale ticketingsplatform, de digitale marketing, Business Intelligence en PRD (Productie).

Tevens werd Medius, een AP automatisatie systeem geïmplementeerd, waardoor een digitale stroom van inkomende facturatie en een efficiëntere digitale goedkeuringsflow mogelijk wordt.

Ook de verdere uitrol van het Vista systeem in de Spaanse bioscopen El Punt, de nieuwe cinema in Servon en de verdere software implementatie in de bestaande bioscopen hebben een belangrijke impact.

Verder werden er in Canada nog investeringen uitgevoerd voor het Landmark ICT Integration project. Tot slot migreerde de Kinopolis database "My Kinopolis" naar een SAAS model en werd er ook een software migratie gedaan voor de back-up van eigen servers.

Op de investeringen werden er dit jaar € 2 165 758,34 afschrijvingen geboekt.

### 1.1.2. Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn met € 862 478,47 gedaald ten aanzien van 2018. Er werden in 2019 voor een totaal bedrag van € 332 394,33 aan investeringen gedaan, voornamelijk in ICT hardware. De normale afschrijvingen bedragen € 784 373,86.

### 1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa stegen met € 138 606 048,05, dit door de overname van MJR in de US ten belope van € 63 279 088,68 en door de vereffening van KP Immo Brussel NV en Utopia Belgium NV waarbij er € 26 794 920,00 werd vereffend in de deelnemingen. Door het vereffenen van beide entiteiten, valt de intercompany schuld tegenover Kinopolis Financial Services NV weg en verandert deze in een vordering ten belope van € 22 007 939,54.

Tot slot zal door het toekennen van een lening aan MJR in de US ten bedrage van 90 000 000,00 USD de uiteindelijke intercompany vordering in totaal € 102 121 879,37 bedragen.

### 1.1.4. Voorraden en bestellingen in uitvoering

De voorraden zijn in 2019 met € 317 896,88 gedaald.

### 1.1.5. Vorderingen op ten hoogste één jaar

De vorderingen op ten hoogste één jaar zijn met € 4 283 350,28 gestegen, waarvan € 3 325 148,41 betrekking heeft op vorderingen met verbonden ondernemingen.

Dit komt vooral door de overnames en groei van de Groep.

### 1.1.6. Geldbeleggingen

De geldbeleggingen zijn met € 2 707 808,74 gestegen, dit door de terugname van waardervermindering op eigen aandelen geboekt in 2018.

### 1.1.7. Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedragen € 2 983 307,57 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 2019 bedraagt € 53 947 276,12 en de bedrijfswinst is met € 13 763 011,72 gestegen.

De reserves zijn met € 2 707 808,74 gestegen door een terugname van een vermindering in waarde op eigen aandelen geboekt in 2018.

### 1.2.2. Voorzieningen en uitgestelde Belastingen

De provisies bedragen € 25 688,38.

### 1.2.3. Schulden op meer dan één jaar.

De lange termijn schulden zijn met € 180 938 532,38 gestegen. Enerzijds door de plaatsing van een Private Placement ten belope van € 225 000 000,00 en anderzijds door het wegvallen van de intercompany schuld ten belope van € 44 061 467,62. Eind 2019 had Kinopolis Group NV een intercompany vordering tegenover Kinopolis Financial Services NV.

#### 1.2.4. Schulden op ten hoogste één jaar.

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen € 9 179 849,86 wat resulteert in een daling van € 86 163 370,98 t.o.v. 2018.

Dit komt ondermeer door een obligatielening die op 06 maart 2019 werd afgelost ten bedrage van € 59 122 000,00.

Verder dalen de overige schulden met € 25 857 542,92, door het niet toekennen van het dividend. Dit werd beslist n.a.v. de ontwikkelingen die zich voordoen omtrent Covid-19.

De leveranciersschulden en de schulden mbt belastingen, bezoldigingen en sociale lasten dalen met € 1 135 218,62, door een overschot aan betaalde belastingen.

#### 1.2.5. Overlopende rekeningen.

De overlopende rekeningen dalen met € 2 102 810,72 door de eerder vermelde aflossing van een obligatielening en waarvoor bijgevolg dus geen intresten meer verschuldigd zijn.

### **1.3. BESPREKING ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING**

De bedrijfsopbrengsten zijn met € 18 359 384,05 gestegen.

Dit voornamelijk door de groei van de groep en de positievere resultaten waarbij de intercompany opbrengst met € 17 669 911,70 gestegen is. De toename is eveneens toe te wijzen aan een stijging van € 3 572 826,32 door de verkoop van digitaal materiaal.

Door het wegvallen van de intercompany huur van projectoren kent de bedrijfsopbrengst ook een daling van € 3 560 952,70.

De bedrijfskosten zijn met € 4 596 372,33 gestegen, waarvan € 3 535 536,72 wordt toegewezen aan een stijging in de aankopen van digitaal materiaal. Evenredig met deze kosten stijgen ook de verkopen digitaal materiaal zoals hierboven reeds vermeld.

De stijging van de bedrijfswinst bedraagt € 13 763 011,72.

De financiële opbrengsten zijn in totaal met € 758 200,51 gestegen.

Eenzijds stijgen de niet-recurrente financiële opbrengsten met € 6 274 273,82. Dit door een terugname waardevermindering van € 6 448 000,00 op de deelneming met Kinopolis Poznan in 2018 en door de liquidatie in 2019 van Utopia Belgium NV en KP Immo Brussel NV voor een resultaat van € 12 722 273,82.

Anderzijds dalen de recurrente financiële opbrengsten met € 5 516 073,31 omwille van een dividend ten belope van € 5 000 000,00 dat in 2018 werd uitgekeerd door Utopia SA.

De financiële kosten zijn met € 4 864 146,12 afgenomen, door de terugname van de waardevermindering op eigen aandelen van 2018 ten belope van € 2 707 808,74 . In 2019 bedraagt de waardervermindering op eigen aandelen € 27 079,12.

De belasting kost is met € 3 298 839,04 gestegen. De hogere winst ten bedrage van € 70 094 521,23 is hiervan de grootste oorzaak.

Hoewel de belastingkost gestegen is, is deze niet in verhouding met de behaalde winst. Ondermeer doordat het resultaat van de vereffening van KP Immo Brussel NV en Utopia Belgium NV voor een bedrag van € 30 351 108,82 niet in rekening wordt gebracht, alsook de terugname waardevermindering op eigen aandelen ten belope van € 2 734 887,86. Verder is er ook nog de recuperatie op overgedragen verliezen van Brightfish NV en Kinapolis Film Distributie NV voor een bedrag van € 1 385 000,00. Vervolgens zijn er ook nog de verworpen uitgaven van € 648 887,24 en de forfaitaire belasting VAA ten bedrage van € 91 983,82.

## 2. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA HET EINDE VAN HET BOEKJAAR

### BMA

Het Hof van Beroep van Brussel heeft op 23 oktober 2019 de beslissing van de Belgische Mededingingsautoriteit (BMA) van 25 maart 2019 vernietigd en besliste tot de opheffing van de voorwaarde die Kinopolis belemmert om organisch te groeien in België. De Mededingingsautoriteit sprak zich vervolgens op 11 februari 2020 uit over de overgangperiode en besliste dat Kinopolis vanaf 12 augustus 2021 geen voorafgaandelijke toestemming meer nodig heeft om nieuwe bioscoopcomplexen te openen in haar thuismarkt België.

### IMPACT VAN CORONA - COVID-19 PANDEMIE OP DE BEDRIJFSRESULTATEN

Door de **impact van Covid-19** heeft Kinopolis, in overleg met de betrokken autoriteiten, in alle landen waar ze actief is, al haar bioscopen gesloten. De gezondheid van onze filmmiefhebbers en medewerkers blijft onze absolute prioriteit. Vanaf maart 2020 heeft dit een ernstige impact op de bedrijfsvoering.

Afhankelijk van de duur van de sluiting en het aantal betrokken bioscopen, verwacht Kinopolis mogelijk een ernstige impact op de financiële resultaten van de Groep in 2020.

Door de sluiting van alle locaties valt nagenoeg de volledige omzet weg gedurende deze periode. Onze activiteiten zijn van die aard dat meer dan 70% van de kosten, die de EBITDA beïnvloeden, variabel zijn. In het kader van deze pandemie hebben de diverse autoriteiten, in de verschillende landen waar Kinopolis actief is, maatregelen genomen, zoals het invoeren van tijdelijke werkloosheid, loonsubsidies,... Hierdoor is de variabiliteit van onze kosten gestegen boven de 70%. Kinopolis neemt de nodige maatregelen om de impact op alle kostenniveaus, ook de vaste kosten, en de uitgaande kasstromen verder te reduceren. De Raad van Bestuur zal tevens voorstellen aan de Algemene Vergadering om geen dividend uit te keren en de winst over te dragen naar de post 'Overgedragen resultaten'.

Aan het begin van de Covid-19 pandemie had Kinopolis de beschikking over bijna € 70,0 miljoen liquide middelen en een kredietlijn van € 120,0 miljoen. Kinopolis beschikt dus over ruime liquide middelen om deze crisis het hoofd te bieden. De voorbije jaren werd de financiële strategie van Kinopolis gekenmerkt door een voorzichtig financieel beleid. Dit heeft ertoe geleid dat er een maturiteit is van meer dan vijf jaar van de uitstaande financiële verplichtingen en de eerstvolgende belangrijke terugbetaling van haar obligaties vindt pas plaats in 2022. Tevens heeft Kinopolis een sterke en gezonde balans met een belangrijke portefeuille vastgoed in bezit. De impact op jaarbasis is nog niet in te schatten. Echter is het management van de Groep ervan overtuigd dat zij de nodige maatregelen genomen heeft en voldoende liquide middelen tot haar beschikking heeft om deze crisis het hoofd te bieden.

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

#### **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 de vennootschap een risico-assessment uitgevoerd die vervolgens door de Raad van Bestuur wordt geanalyseerd en gevalideerd. Net zoals de voorbijaande jaren gebeurde dit in 2019 opnieuw middels een schriftelijke bevraging van de participanten waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve resultaten verkregen werden waardoor risico's ingeschat kunnen worden naar grootteorde. 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 langetermijnrelaties 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 milderen door onder meer haar kostenstructuur zo maximaal mogelijk te variabiliseren.

## **CONCURRENTIE**

De positie van Kinopolis Group als bioscoopexploitant is, net zoals elk product of dienst waarvoor substitutie bestaat, onderhevig aan concurrentie. De positie van Kinopolis Group wordt beïnvloed door 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, 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 Belgische Mededingingsautoriteit voor overnames van bioscoopcomplexen in België.

### **TECHNOLOGISCHE RISICO'S**

Cinema is in grote mate een sterk geïnformatiseerde en geautomatiseerde sector waarbij de juiste technologische keuzes en optimale functionering van projectiesystemen, de 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, haar netwerken te beveiligen 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 evacuatieoefeningen, preventie opleidingen 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 klantenbeleving 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 velerlei 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 marketer strategie, de privacy en data integriteit van haar klanten. Hiertoe heeft zij een 'data protection officer' (DPO) aangesteld evenals een aantal juridische en security maatregelen genomen ter bescherming van de klantendata, organiseert zij GDPR trainingen voor het personeel, worden door de DPO de nodige audits doorgevoerd teneinde te verzekeren dat het privacybeleid van de onderneming te allen tijde up to date blijft en wordt de status van de GDPR maturiteit van de onderneming in interne comités evenals het auditcomité besproken.



Tot slot probeert Kinopolis zo snel mogelijk op eventuele vragen of ongemakken in te spelen door een tijdige en adequate dienstverlening aan haar klanten aan te bieden waardoor mogelijke klachten of geschillen voorkomen kunnen worden of zo snel mogelijk opgelost kunnen worden.

Een slecht beheer van voormelde risico's zou leiden tot een daling van de klantentevredenheid, reputationele schade en uiteindelijk tot een daling van de bezoekcijfers. Daarnaast zou ook de kans op geschillen en/of administratieve boetes sterk toenemen.

### **RISICO'S VERBONDEN AAN UITZONDERLIJKE GEBEURTENISSEN**

Gebeurtenissen van uitzonderlijke aard zoals, maar niet beperkt tot, extreme weersomstandigheden, politieke onrust, terroristische aanslagen, pandemie etc., in één of meerdere landen waar Kinopolis Group actief is en die leiden tot materiële schade aan één van de complexen, tot een daling van het aantal klanten of tot een verstoring van de levering van producten, kunnen mogelijkerwijze de activiteiten nadelig beïnvloeden. Kinopolis tracht door middel van een combinatie van preventieve maatregelen (bijv. bouwtechnische keuzes, evacuatieplanning), opsporende maatregelen (bijv. branddetectiesystemen) 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 BMA, heeft de vennootschap in 2019 een geactualiseerd verzoek neergelegd tot opheffing van voormelde gedragsvoorwaarden waarna de BMA op 11 februari 2020 de voorwaarde houdende een verbod tot organische groei zonder voorafgaandelijke instemming van de BMA ophief met ingang vanaf 12 augustus 2021. De overige gedragsvoorwaarden, onder meer verband houdende met de voorafgaandelijke goedkeuring door de BMA inzake overnames, blijven wel nog van kracht.

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 Kinapolis, zonder enige nadelige erkenning, betaald heeft.

Indien het beroep van Kinapolis Group succesvol is, zullen alle betaalde bedragen aan Kinapolis worden teruggestort.

Op 14 februari 2019 vernietigde het Gerecht van het Europees Hof van Justitie voormelde beslissing van de Europese Commissie. De Europese Commissie heeft als reactie een beroep ingediend evenals een individueel onderzoek geopend naar Kinapolis en de andere betrokken bedrijven. Een uitspraak in beroep wordt in de tweede jaarhelft verwacht. Inzake de individuele dossiers is nog geen termijn voor een uitspraak gekend.

#### **4. VERKRIJGING VAN EIGEN AANDELEN**

Kinapolis Group hield op 31 december 2019, 492 346 eigen aandelen aan met een Kapitaalwaarde van € 340 983,58.

#### **5. GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN**

De Vennootschap had op 31 december 2019 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**

Kinapolis hecht 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 Kinapolis 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 Kinapolis zelf als voor haar verschillende stakeholders (zoals bijv. personeel, klanten, leveranciers, investeerders en overheid). Een dergelijke evaluatie wordt minstens tweejaarlijks uitgevoerd tenzij er sterke indicaties zouden zijn dat de resultaten niet meer actueel zijn. In dat geval wordt de evaluatie versneld uitgevoerd.

Uit voormeld onderzoek 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

### **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 doelgroepen en dit komt tot uiting in zowel de film-programmatie 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 een intensief onboardingtraject, diverse opleidingsprogramma's en loopbaanbegeleiding. 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 Kinepolis ook haar verantwoordelijkheid nemen wat betreft de zorg voor het milieu. Bij elke ingreep aan haar gebouwen, nieuwbouw of renovatie, bewaakt Kinepolis 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 evolutie van projectie-systemen en de snelle opgang van online en mobiele transacties.

Kinepolis gaat actief op zoek naar nieuwe technieken en initiatieven, om op deze manier, waar opportuun, snel in te spelen op maatschappelijke en ecologische trends.

### **INTEGER ZAKEN DOEN**

Naast deze drie pijlers, hanteert Kinepolis een strikt beleid inzake anti-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 Kinepolis.

### **METEN VAN PRESTATIES MET BETREKKING TOT HET DUURZAAMHEIDSBELEID**

Om de effectiviteit en efficiëntie van Kinepolis' 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.

Kinepolis zal 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' ACTIVITEITEN IN DE VS**

**Midden oktober 2019 rondde Kinepolis de overname van de Amerikaanse bioscoopgroep MJR Digital Cinemas af. Gezien de bioscopen in de VS pas sinds het najaar van 2019 deel uitmaken van Kinepolis' portfolio, zal Kinepolis nog niet over haar Amerikaanse activiteiten rapporteren in dit hoofdstuk.**

**Kinepolis zal er de komende jaren naar streven haar beleid inzake Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen – dat in dit hoofdstuk wordt toegelicht – maximaal te implementeren in de Amerikaanse organisatie. De focus zal hierbij in eerste instantie liggen op de snelle implementatie van haar Human Capital-beleid, gericht op het implementeren van Kinepolis' zelflerende bedrijfscultuur en zodoende het empoweren van medewerkers om actief bij te dragen aan de uitvoering van de bedrijfsstrategie.**

**KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI)**

<b>KINEPOLIS' DUURZAAM-HEIDSPIJLERS</b>	<b>BETROKKEN RICHTLIJNEN ISO26000</b>	<b>KPI</b>
Klanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eerlijke marketing, feitelijke en onbevooroordeelde informatie en eerlijke werkwijzen bij het sluiten van contracten</li> <li>- Het beschermen van de consumenten</li> <li>- Gezondheid en -veiligheid</li> <li>- Dienstverlening aan consumenten, ondersteuning, oplossen van klachten en geschillen</li> <li>- Privacy en gegevensbescherming van consumenten</li> <li>- Voortlichting en bewustzijn</li> </ul>	Aantal ingevulde klantenbevragingen per jaar: Customer Satisfaction Index (CSI) in Europa 'Tell Us About Us' guest survey in Canada
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgelegenheid en arbeidsrelaties</li> <li>- Werkomstandigheden en sociale bescherming</li> <li>- Sociale dialoog</li> <li>- Gezondheid en veiligheid op het werk</li> <li>- Persoonlijke ontwikkeling en training op de werkplek</li> </ul>	Aantal 'budget owners' ten opzichte van het totale aantal medewerkers
Milieu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorkomen van milieuvervuiling</li> <li>- Duurzaam gebruik van hulpbronnen</li> <li>- Mitigatie van en adaptatie aan milieuverandering</li> </ul>	Evolutie energieconsumptie per jaar Uitgedrukt in KWh/m <sup>2</sup> Rapportering op Groepsniveau voor Europa (rapportering Canada vanaf 2020)
Integer zaken doen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mensenrechten</li> <li>- Eerlijk zaken doen</li> </ul>	% medewerkers die de Code of Conduct onderschreven hebben

### 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-mondreclame 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 zalen;
- 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 Europa en de 'Tel Us About Us' guest survey in Canada. Beide hanteren nagenoeg dezelfde criteria<sup>1</sup> om de kwaliteit van de geboden klantbeleving te evalueren. In 2019 ontving Kinopolis in totaal 557 193 ingevulde enquêtes, waarvan 540 193 in Europa en ongeveer 17 000 in Canada.

Elke Europese 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 een formulier op de 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.

#### CUSTOMER SATISFACTION INDEX

	2018 Europa	2018 Canada	2019 Europa	2019 Canada	Totaal 2019
Aantal ingevulde klantenbevraging en	419 04	N/A	540 193	17 000	557 193

In Canada wordt de bevraging nog niet aangeboden via e-mail, wel via de website. Klanten worden door het bioscoop personeel en door middel van communicatie in de preshow

<sup>1</sup> In Canada wordt voornamelijk geen beoordeling van de film gevraagd.

aangemoedigd deze in te vullen. Landmark Cinemas zal op korte termijn de CSI-werkwijze van Kinopolis implementeren en zal hiertoe haar bevraging zowel procesmatig als inhoudelijk herzien.

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 klanttevredenheid – naast medewerkerstevredenheid en financiële parameters – binnen de Groep een essentiële KPI om de performantie van bioscoopcomplexen, managers en medewerkers te beoordelen. Voormelde parameters zitten tevens vervat in de bonusregeling voor leidinggevend en budgetverantwoordelijken.

De respons is in alle landen meer dan hoog genoeg voor een representatief beeld van de klanttevredenheid.

#### **Movie Lover Experience Awards**

*Landmarkbioscopen die hun doelstellingen wat betreft klanttevredenheid overschrijden worden in bloemetjes gezet tijdens de 'Movie Lovers Experience Awards', een jaarlijks programma binnen het Canadese bioscoopcircuit dat erop gericht is bioscopen die goed presteren intern brede erkenning te geven.*

#### **BEZOEKERSSCORE PER FILM: KLANTEN ADVISEREN KLANTEN <sup>1</sup>**

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 zowel in Europa als Canada een uitgebreide reeks 'veelgestelde vragen en antwoorden' op haar website (respectievelijk [www.kinopolis.com](http://www.kinopolis.com) en [www.landmarkcinemas.com](http://www.landmarkcinemas.com)). 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

---

<sup>1</sup> Nog niet van toepassing voor Landmark Cinemas Canada.

opnemen via het contactformulier op de 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 soms beroep gedaan op een extern callcenter om de lijnen van bioscoop-complexen 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 relatimarketingstrategie 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 Europese klanten steeds relevante aanbevelingen voor films en evenementen op basis van de data in hun persoonlijk profiel.

In Europa wordt de omgang met klantendata 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.

Het Canadese equivalent van de GDPR is PIPEDA (The Personal Information Protection and Electronic Documents Act). Landmark Cinemas Canada voldoet aan alle PIPEDA vereisten in haar omgang met klantendata en streeft dezelfde waarden na.

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

### **Cyber security**

Kinopolis neemt een hele reeks maatregelen om haar ICT-systemen, en zodoende haar medewerkers, klanten en bedrijfsvoering, te beschermen tegen cyberaanvallen. ICT risico's (en de beheersmaatregelen ter dekking hiervan) werden tot op heden reeds regelmatig besproken in het Auditcomité. Vanaf 2020 zal dit minstens op jaarlijkse basis op formele wijze gebeuren.

Kinopolis beschikt over een Security & Compliance Officer die zich omringt met verschillende externe consultants die op continue basis de veiligheid van Kinopolis' ICT-systemen toetsen. Zo werkt Kinopolis reeds verschillende jaren samen met Intigriti, een 'bug bounty' platform dat ethical hackers samenbrengt om in opdracht van het bedrijf kwetsbaarheden te identificeren, zodat Kinopolis deze zo snel mogelijk kan aanpakken. Kinopolis hanteert ook een strikte code voor externe partners wat betreft cyber security.

## **EEN FILMAANBOD VOOR IEDEREEN**

Kinepolis 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 Kinepolis tal van lokale en multiculturele films en ontwikkelde ze een eigen, succesvol cultuurprogramma met opera, ballet, kunst- en theatervoorstellingen op het grote scherm. Kinepolis 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 Kinepolis in multiculturele steden, met bijvoorbeeld een uitgebreide Indische en/of Turkse gemeenschap, Indische Bollywood films en Turkse blockbusters. Naast onder meer Poolse en Russische films, werd in 2019 ook geëxperimenteerd met Chinese en Japanse films. Daarnaast krijgen films met regionale thema's en van (vaak beginnende) filmmakers met sterk verankerde regionale roots, een podium in de betrokken, regionale Kinepolis bioscopen.

## **Canadian Film Spotlight**

Landmark Cinemas Canada hanteert een 'Canadian Film Spotlight' label voor een zorgvuldig samengestelde selectie van Canadese films, die titels van het Canadese Independent Film Series en andere lokale distributeurs in de kijker zet. De 'Spotlight' reeks bevatte in 2019 12 Canadese titels, naast 13 andere Canadese films die een bredere release kregen in het Landmarkcircuit. Om de lokale filmcultuur te promoten, ondersteunde Landmark Cinemas in 2019 ook 17 lokale filmfestivals, verspreid over de regio's waar Landmark actief is.

## **Lokale content**

In België investeert Kinepolis via Kinepolis Film Distribution ook in de productie en promotie van lokale, Vlaamse films. Kinepolis 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 Kinepolis ook partner van lokale filmfestivals.

## **GELUIDSNORMEN**

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

- jaarlijks al haar bioscoopzalen kalibreert;
- om de twee weken de geluidsinstellingen aan een nauwgezette controle onderwerpt;
- het maximale geluidsdrukniveau 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**

Kinepolis streeft ernaar om een maximum aantal zalen toegankelijk te maken voor rolstoelgebruikers. Meer dan 90% van alle Kinepolis zalen en 100% van alle Landmarkzalen zijn toegankelijk voor personen met een beperkte mobiliteit en daarbij beschikken de meeste ook over gereserveerde plaatsen voor rolstoelgebruikers. Alle recent geopende Kinepolis bioscopen 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. Bij online reservering worden de plaatsen voor rolstoelgebruikers duidelijk aangeduid op het zaalplan, zodat klanten deze plaatsen vooraf kunnen reserveren wanneer ze hun ticket aankopen.

### **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 (bvb. 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. In 2019 maakten 10 000 bezoekers gebruik van deze toepassing.

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

Landmark Cinemas Canada zal in 2020 film liefhebbers met een audiovisuele beperking verder ondersteunen door haar bestaande 'Fidelio' en 'CaptiView' systemen in 28 bioscopen te updaten en uit te rollen in alle Landmarkbioscopen. Fidelio is een draadloos audiosysteem met verhaallijn aangepast voor zowel slechtzienden als slechthorenden en CaptiView is een gesloten ondertitelingssysteem voor slechthorenden of doven.

### **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 afgeschermdde fietsenstallingen en waar mogelijk wordt het terrein toegankelijk gemaakt en ter beschikking gesteld voor het openbaar vervoer. In 2019 werd verder gewerkt aan een ruime, overdekte fietsenstalling in Gent en in Antwerpen werkte Kinopolis mee aan een brede campagne ter promotie van een nieuwe tramlijn die halt houdt aan de bioscoop. Recent postcode-onderzoek in België toonde aan dat 40% van de Belgische Kinopolis-bezoekers met het openbaar vervoer, te voet of met de fiets komt. In studentensteden zoals Leuven of Gent loopt dit op tot meer dan 60%.

## **MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID**

### **Inclusief programmabeleid**

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 2019 ondersteunde Kinopolis diverse projecten zoals onder meer Rode Neuzen, KickCancer, Minor-NDAKO, de '1000 km van Kom op tegen Kanker', de 'Warmste Week' en het klimaat-initiatief 'Sign for my Future' in België, het benefietconcert tegen kanker van Cadena 100 in Spanje, Stichting Bio in Nederland, 'Le Secours populaire' in Frankrijk en Kids Help Phone in Canada.

### **Campagne Toy Story 4 ten voordele van le Secours Populaire**

Kinopolis Frankrijk ondersteunde in 2019 'Le Secours populaire' met verschillende acties doorheen het jaar. Tijdens de zomer sloegen Disney en Kinopolis de handen in elkaar ter gelegenheid van de release van Toy Story 4. Met een Toy Story campingcar, die langsging bij zeven Kinopolis bioscopen verspreid over het land, werd de vakantiecampagne van Le Secours populaire in de kijker gezet, om het publiek eraan te herinneren dat 1 op de 3 kinderen nooit met vakantie gaat. Elke dag dat de campingcar een bioscoop aandeed, werd 1 EUR per ticket voor Toy Story 4 in de betrokken bioscoop geschonken aan Le Secours Populaire in het kader van de 'Journées des oubliés de vacances'. Zowel Disney als Kinopolis verdeelden ook de promospot voor deze campagne via hun kanalen. Op deze manier slaagden Kinopolis en Disney erin 500 kinderen een leuke vakantiedag te bezorgen. En ook met Kerst organiseerde Kinopolis Frankrijk een evenement ten voordele van Le Secours populaire, dit keer om 300 kinderen een magische Kerst te bezorgen. Tijdens de 'Journée Ciné solidaire' op 24 december ging 0,5 EUR per verkocht ticket in alle Franse Kinopolis-bioscopen naar de 'Pères Noël verts'-actie van Le Secours populaire.

### **Kinopolis Nederland steunt Stichting BIO**

Sinds 2019 maakt Kinopolis Nederland het iedereen gemakkelijk te doneren aan Stichting Bio. In alle 18 vestigingen kunnen bezoekers bij de ticket- en shopkassa's zelf kiezen of zij hun aankoopbedrag naar boven willen afronden om zo eenvoudig via Kinopolis hun 'wisselgeld' te doneren aan Bio.

Stichting Bio is in 1927 in het leven geroepen door de Nederlandse bioscoopbranche en dankt daaraan zijn naam. De Stichting zet zich in om kinderen met een beperking een ontspannende vakantie te bieden, zoals in het Bio Vakantieoord te Arnhem. Af en toe worden ook acties georganiseerd rond een specifieke film waarbij een deel van de inkomsten naar dit goede doel gaat.

#### **Landmark partner van Kids Help Phone**

Landmark Cinemas is sinds jaren een trouwe partner van Kids Help Phone, Canada's enige nationale hulplijn die 24/7 professionele ondersteuning en informatie biedt aan jonge mensen. Landmark ondersteunt de organisatie via promo-acties in de bioscoop en fondsenwerving, met als hoogtepunten het Spring Movie Break programma en een nationale sponsoring van de 'Walk So Kids Can Talk', een nationaal event dat jaarlijks plaatsvindt in mei.

Met de hulp van filmliefhebbers, doneerde Landmark Cinemas in 2019 130 000 Canadese Dollar, ter bevordering van de mentale gezondheid en het welzijn van jongeren in heel Canada. Landmark verleende ook steun aan Kids Help Phone-initiatieven via scherm- en webreclame ter waarde van 340 000 Canadese Dollar.

#### **6.4. ONZE MENSEN**

4 600 medewerkers zetten zich elke dag in om miljoenen bioscoopbezoekers een onvergetelijke filmbeleving te bezorgen.

Kinepolis is zich ervan bewust dat het talent en de inzet van haar medewerkers de motor is van 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. Kinepolis streeft dan ook naar duurzame groei door het aantrekken, koesteren en ontwikkelen van talent. Kinepolis' Human Capital-beleid zet in op:

- het aantrekken van competente medewerkers met de juiste attitude, in lijn met de Kinepolis 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 Kinepolis-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.

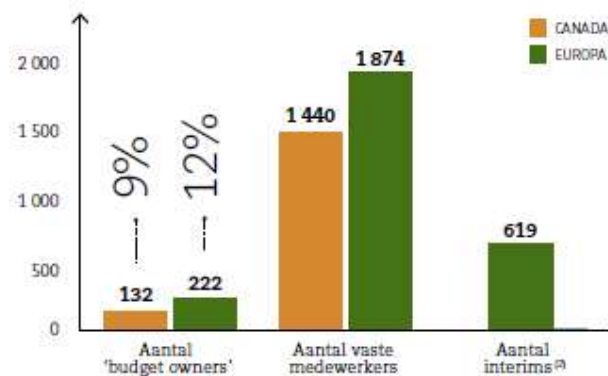
Werknemersparticipatie en ondernemerschap worden maximaal gestimuleerd en gefaciliteerd op twee manieren:

- Door zoveel mogelijk mensen verantwoordelijkheid te geven voor afdelingsdoelstellingen en -budgetten en hen daarbij te stimuleren om initiatief te nemen en te leren van elkaar, streeft Kinopolis ernaar een 'zelflerende' organisatie te zijn;
- 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 (zie verder).

Door haar medewerkers de zelflerende en zelf-innoverende 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'.

## KPI

AANTAL 'BUDGET OWNERS' TEN OPZICHTE VAN HET TOTALE AANTAL MEDEWERKERS IN 2019 <sup>(1)</sup>



<sup>(1)</sup> Exclusief MJR Digital Cinemas  
<sup>(2)</sup> Studenten in België, tewerkgesteld via Randstad

## 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.

2019 was het eerste jaar waarin alle Canadese bioscoopteams hebben deelgenomen aan de 5%-oefening (= het verbeterplan voor 2020) nadat het principe van budget ownership er in alle bioscopen werd geïntroduceerd. Op deze manier gingen ook de Landmark-teams, net als hun Europese Kinopolis collega's, zelf op zoek naar verbeterpotentieel met behulp van de processen, rapportering en KPI's aangereikt door Kinopolis. De betrokken theatermanagers begrijpen nu ten volle de strategie en zelflerende bedrijfscultuur van Kinopolis en zijn enthousiast over hun plannen voor 2020 waarin hun eigen innovatieve ideeën zitten vevat, alsook 'best practices' uit Europa.

## KINEPOLIS WAARDEN

'Client Focus', 'Teamwork', 'Operational Excellence', 'Flexibility' en 'Hands-on' zijn de gedragswaarden die elke Kinopolismedewerker 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.

De Landmarkkernwaarden sluiten naadloos aan bij deze Kinopoliswaarden maar kennen op vandaag een andere vorm en formulering.



## PEOPLE SATISFACTION INDEX

Kinopolis meet elk jaar de personeelstevredenheid door middel van een bevraging, genaamd 'People Satisfaction Index' of kortweg PSI. In Canada heet dit de Employee Engagement Survey of EES. Medewerkers worden uitgenodigd om, volledig anoniem, aan te geven hoe ze Kinopolis (of Landmark) als werkgever ervaren, waarover ze tevreden zijn en wat beter kan. Nadien worden de resultaten in team besproken en worden deze in concrete acties vertaald. In 2019 nam 85% van de Europese Kinopolismedewerkers deel aan de bevraging, een stijging met 3 procentpunten ten opzichte van 2018, en de algemene tevredenheid ging licht vooruit ten opzichte van een reeds erg hoog tevredenheidsniveau het jaar voordien. In Canada nam 97% van de medewerkers deel aan de Engagement Survey.



## De vijf stellingen die in Europa (PSI) de hoogste scores haalden in 2019 zijn:



1. Mijn direct leidinggevende is beschikbaar voor mij



2. Ik kan werken op een klantvriendelijke manier



3. Ik weet wat er van mij verwacht wordt



4. Ik heb vertrouwen in de toekomst van Kinopolis



5. Het is gezellig op het werk, ik ervaar een positieve sfeer

## De vijf stellingen die in Canada (EES) de hoogste scores haalden zijn:



1. Ik voel mij gewaardeerd en gerespecteerd als medewerker van LMC



2. Ik kom graag naar het werk, er heerst een positieve, vriendelijke sfeer



3. Ik heb vertrouwen in mijn managers



4. Ik had een evaluatiegesprek in de laatste 12 maanden



5. Ik beschik over de middelen die ik nodig heb om mijn job goed te doen

### KINEPOLIS ACADEMY

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-learnings. Veel opleidingen worden op de vloer georganiseerd, waarbij meer senior medewerkers als coach worden ingezet om nieuwe medewerkers te begeleiden tijdens hun 'onboarding' traject. Voor managers zijn er ook persoonlijke coachingtrajecten en sinds 2017 worden 'Insights Discovery'-trainingen georganiseerd voor teams. In 2019 werden in totaal 19 Insights- trainingen gegeven aan teams in België, Nederland en Frankrijk.

In 2019 werd in Europa een hernieuwd digitaal 'Kinopolis Academy'-platform geïntroduceerd, met diverse nieuwe e-learning modules en opleidings-trajecten op verschillende niveaus (Star(t)s, Professional, Lead en Develop).

Star(t)s-opleidingen betreffen algemene modules voor nieuwe medewerkers (bvb. veiligheid, K-Waarden, GDPR), de 'Professional' module bevat jobspecifieke trainingen, 'Lead' biedt opleidingen aan beginnende en ervaren leidinggevend en 'Develop' richt zich op persoonlijke ontwikkelingsbehoeftes, zoals taaltrainingen of een individueel coachingtraject. In 2019 werden al meer dan 1 200 e-learnings gevolgd op het nieuwe platform, wat slechts een beperkt beeld geeft gezien de gefaseerde uitrol in de verschillende landen. Vanaf 2020 is een meer volledige rapportering mogelijk.

Landmark legde in 2019 de focus op een geupdate 'health & safety' opleiding voor haar medewerkers en een nieuwe opleiding voor medewerkers die tijdens hun job alcohol serveren aan bezoekers. Het senior leadership team van Landmark nam in 2019 deel aan een leadership development programma en besloot – na een positieve evaluatie – om dit in 2020 verder uit te breiden.

## TALENT FACTORY

Elke Kinopolismedewerker krijgt minstens éénmaal per jaar een formeel evaluatiegesprek met zijn of haar leidinggevende. Hierbij worden de prestaties van de betrokkene geëvalueerd en persoonlijke doelstellingen besproken voor het komende jaar. Medewerkers en leidinggevendenden worden gecoacht en gestimuleerd om dit gesprek in alle openheid te voeren en zowel korte- als langetermijn-ambities en ontwikkelingsnoden bespreekbaar te maken.

### Talent on the Move

Erwin Six

Na 12 jaar operationele ervaring in Kinopolis Brussel en Braine- L'Alleud (BE), en 3 jaar projectmanagement bij de opstart van Kinopolis Nederland, maakte Erwin Six in december 2019 de overstap naar MJR Digital Cinemas in Michigan (VS). Met zijn uitgebreide Kinopolis-ervaring zal hij het Amerikaanse team bijstaan als Integration Support Manager. In deze nieuwe rol zal Erwin de integratie van de recent overgenomen Amerikaanse groep begeleiden, een mooi voorbeeld van hoe een persoonlijk ontwikkelingstraject aansluit bij de groei en verdere ontwikkeling van de organisatie

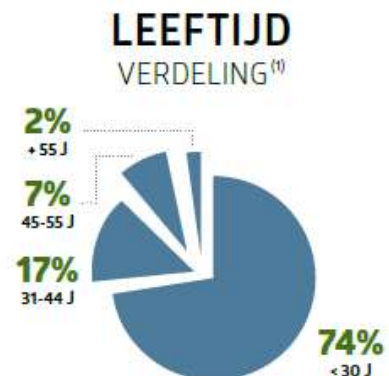
### Talent on the Move

Kelly Ruel-Allen

In 2019 werd Kelly Ruel-Allen gepromoveerd tot Theatre Manager van de Landmark-bioscoop in St. Catharine (Pen Centre Mall, Canada). Kelly was er voorheen verantwoordelijk voor In-theatre Sales en neemt 25 jaar ervaring mee uit voorgaande functies binnen de food & beverage sector.

Chris Ciolfi

Chris Ciolfi begon in dezelfde bioscoop (St. Catharine) zijn carrière aan de scheurpost en werkte vervolgens op verschillende posities in verschillende Landmark bioscopen. Na een periode als Theater Manager van Landmark 6 Hamilton nam hij in 2019 de rol op Regional Operations Support Manager, waarbij hij de verschillende Landmark-bioscopen ondersteunt gebruik makend van zijn operationele kennis en ervaring.



<sup>(1)</sup> In Canada, dat een groot volume medewerkers vertegenwoordigt, is 84,7% van de werknemers jonger dan 31 jaar

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, en jobopportunities worden stevast intern gecommuniceerd. 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.

Zoals eerder gemeld, werd inmiddels ook in Canada een nieuwe organisatiestructuur geïmplementeerd als basis voor het introduceren en voeden van de zelflerende bedrijfscultuur van Kinopolis.

### **ZELFINNOVERENDE ORGANISATIE**

Met de introductie van het Kinopolis Innovation Lab – waarbij alle 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. Iedereen bij Kinopolis, van student tot manager, wordt aangemoedigd om out-of-the-box te denken en te durven 'ondernemen'. Elk kwartaal worden de beste ideeën geselecteerd door een Innovation Lab jury en worden teams samengesteld om deze verder uit te werken en te implementeren. Het Innovation Lab zorgt er op die manier ook voor dat medewerkers meer gaan samenwerken, over afdelingen heen.

Jaarlijks worden 'Innovation Awards' uitgereikt aan de beste ideeën. Ook wanneer een project niet succesvol blijkt, wordt de initiator beloond met een ondernemersbonus. In Canada werd het Innovation Lab nog niet geïntroduceerd, dat staat in een latere fase gepland.

### **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.



## **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.

## **KINEPOLIS ALS EERSTE WERKERVARING VOOR STUDENTEN**

In 2019 stelde Kinopolis 1240 studenten tewerk 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.

### **Studente Kinopolis Antwerpen Masoudy Anissa**

*"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."*

### **Student Kinopolis Antwerpen Mehic Sejl**

*"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."*

## 6.5. ZORG VOOR HET MILIEU

### GREEN STAR BELEID

Kinepolis tracht haar ecologische voetafdruk maximaal te beperken door middel van een 'Green Star'-beleid, geïntroduceerd in 2011.

Het Kinepolis 'Green Star'-beleid 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 meet Kinepolis sinds 2019 de evolutie van het energieverbruik binnen de Groep (uitgedrukt in kWh/m<sup>2</sup>). De rapportering voor het jaar 2019 beperkt zich tot Kinepolis Europa. Een integrale rapportering inclusief Landmark Cinemas Canada wordt voorzien vanaf 2020.

Ter ondersteuning van bovenstaand beleid, doet Kinepolis sinds kort beroep op een externe consultant die zich uitsluitend zal bezighouden met energie-audits en een verdere optimalisering van het energieverbruik van de Groep.

### 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. Kinepolis tracht haar ecologische voetafdruk maximaal te beperken in de keuze van energiebronnen en bouwtechnische materialen.

## KPI

### ENERGIEVERBRUIK KINEPOLIS GROUP <sup>(1)</sup> IN 2019

In kWh/m <sup>2</sup>	2017	2018	2019
België	171,55	169,95	160,92
Nederland	NA	NA	158,17
Frankrijk	NA	NA	162,88
Spanje	101,43	99,60	107,24 <sup>(2)</sup>
Luxemburg	NA	NA	192,30

<sup>(1)</sup> Exclusief Landmark Cinemas Canada en MJR

<sup>(2)</sup> Stijging te verklaren door de toevoeging van de El Punt-bioscopen, met een lagere energieprestatantie.

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 sanitaire ruimtes.

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 (bvb. plaatsing, in 2019, van een regenwateropvang van 60 000 liter in de ondergrondse parking van Kinopolis Leuven);
- 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 CO<sub>2</sub>-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.

### **Zonnepanelen voor Kinopolis 's-Hertogenbosch en Kinopolis Braine-L'Alleud**

Kinopolis 's-Hertogenbosch beschikt sinds begin 2019 over een fotovoltaïsche installatie. In het eerste kwartaal van 2020 werden ook zonnepanelen geplaatst op het dak van Kinopolis Braine-L'Alleud. De installatie zal leiden tot een geschatte energie-besparing voor de betrokken bioscoopcomplexen van 20 tot 25%. De plaatsing van zonnepanelen zal ook voor andere bioscopen, waar opportuun, worden geëvalueerd (evaluatie lopende voor onder meer de bioscopen in Breda, Utrecht, Madrid en Granada).

## **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 en Kinopolis 's-Hertogenbosch de luchtbehandelings-installatie voorzien van een frequentiegestuurd variabel druksysteem. Dit is een revolutionaire regeltechniek die een veel natuurlijker en aangenamer binnenklimaat bewerkstelligt en daarbij tot 40% minder energie verbruikt ten opzichte van traditionele luchtbehandelingssystemen. Bij nieuwbouw-bioscopen kiest Kinopolis nu standaard voor deze techniek.

### **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 elektriciteits-verbruik te neutraliseren. Door het efficiënt inregelen van de installaties en hierbij vooral te letten op de interactie tussen de installaties kan het energie-verbruik aanzienlijk worden gereduceerd. Zo werden piekvermogens verminderd met ongeveer 20%.*

Daarnaast doet Kinopolis sinds begin 2017 in België en Nederland een beroep op de energiebesparende systemen van Optivolt (zie kader). In 2019 werd gestart met de uitrol van Optivolt in de Franse bioscopen (Nîmes en Lomme). In Spanje werden in 2018 reeds dergelijke systemen geïnstalleerd in alle bioscopen, weliswaar in samenwerking met een andere leverancier.

In Canada is het Landmarkteam in 2019 gestart met de implementatie van verschillende energiebesparende maatregelen en deze zullen verder worden uitgerold in 2020. Het betreft onder meer de omschakeling naar LED-verlichting, aanwezigheidssensoren, HVAC-aandrijvingen met variabele snelheid en betere automatisering- en besturingssystemen voor gebouwen. Voormelde maatregelen werden in de meeste tot alle Europese bioscoopcomplexen reeds geïmplementeerd; het betreft praktijken die in Europa inmiddels gemeengoed zijn geworden.

Kinopolis blijft zoeken naar mogelijkheden om haar energieverbruik te beperken. Zo wordt de warmte die onder andere gegenereerd wordt in projectiecabines 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. Sinds 2017 vervangt Kinopolis elk jaar tientallen popcornwarmers. Ook in 2019 werden een 30-tal open popcornwarmers vervangen door de gesloten variant.

## **Waterbesparing**

Kinepolis 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 Kinepolis 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 Kinepolis 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 Kinepolis 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 2019 telde Kinepolis in Europa al meer dan 200 zalen met laserprojectie, goed voor een energiebesparing van 1,8 GWh op jaarbasis. Omwille van de relatief jonge projectiesystemen in de Landmarkbioscopen, werd in Canada nog niet overgegaan tot een brede vervanging van de huidige projectiesystemen door laserprojectoren. De nieuw geopende bioscopen in 2019 zijn evenwel integraal uitgerust met laser, inclusief Laser ULTRA-zaal.

### **Online en mobile ticketing**

Ook het toenemend belang van online en mobiele ticketverkoop reduceert de ecologische impact van operationele activiteiten. Kinepolis begon jaren geleden als één van de eerste bioscoopexploitanten met een systeem van zetelnummering en -reservatie en stimuleerde zo de online verkoop van tickets. In Europa wordt 42% van de tickets online of via de app aangekocht, in Canada is dat 55%. Dankzij mobile ticketing kunnen klanten via hun smartphone of tablet tickets aankopen en zonder uitgeprint ticket naar de film gaan. Ook klanten die tickets aankopen aan de automaten in de Europese bioscopen kunnen zonder uitgeprint ticket naar binnen.

## **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. De regels en recyclagemogelijkheden verschillen van land tot land. In Canada, bijvoorbeeld, wordt vooralsnog enkel een onderscheid gemaakt tussen papier/karton en overige afval.

#### **Testproject afvalsortering in samenwerking met Fost Plus**

*Fost Plus werkt al jaren samen met Kinopolis België voor het sorteren van afval binnen de muren van de bioscoopcomplexen en zalen. Zo werd in 2018 niet minder dan 54 ton PMD selectief ingezameld. In het kader van een testproject, werd eind oktober 2019 in Hasselt de selectieve inzameling van PMD uitgebreid naar de buitenomgeving, nl. de bioscoopparkings. Bezoekers worden aan de uitgangen en op de parking gesensibiliseerd om hun afval te sorteren. Als de resultaten van dit project positief zijn, komt er een uitbreiding naar de andere vestigingen. Ook in Nederland zijn testprojecten lopende (in 2019 in Emmen en Groningen) voor het gescheiden inzamelen van PET, onder meer in samenwerking met Milieuservice Nederland.*

#### **In-theatre Sales kiest voor duurzame oplossingen**

*Naast het vervangen van de open popcornwarmers door de gesloten variant (zie eerder), schakelde Kinopolis in haar Belgische bioscoopcomplexen over op papieren drinkrietjes en werden de plastic snoepzakjes vervangen door een papieren versie. In 2020 zullen de plastic nachotrays worden vervangen door trays gemaakt uit (volledig composteerbaar) suikerriet.*

Algemeen doet Kinopolis inspanningen om op nationaal niveau samenwerkingsverbanden aan te gaan met partners om zo de krachten te bundelen en samen tot duurzame oplossingen te komen. Regelmatige gesprekspartners zijn onder meer Coca Cola, afvalverwerkingsbedrijven, maar ook steden en gemeenten of duurzaamheidsgroepen. Zo is Kinopolis een actief lid van de Green Business Club Utrecht Centraal, waar gezocht wordt naar mogelijkheden om de logistieke stromen van bedrijven in het stationsgebied te bundelen en zo de uitstoot van vracht-wagens te verminderen.

#### **Close the Gap**

*Afgeschreven computers, laptops en servers doneert Kinopolis aan 'Close the Gap', een organisatie die dergelijk materiaal een tweede leven geeft in ontwikkelingslanden. Op deze manier dragen we ons steentje bij om zoveel mogelijk mensen toegang te geven tot technologie en onderwijs. We zorgen er samen met Close the Gap voor dat de hardware nadien ook terugkomt naar Europa om vervolgens op een ecologische manier te worden afgebroken. Kinopolis' oude IT hardware krijgt een nieuw leven in ontwikkelingslanden en biedt jongeren zo extra kansen, onder meer in Malawi.*

## 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 witwasactiviteiten;
- 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 Kinepolis 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.

**KPI**  
% MEDEWERKERS DIE DE CODE OF CONDUCT  
ONDSCHREVEN HEBBEN IN 2019 <sup>(1)</sup>

 **100%**

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

Het anti-corruptie en omkopingsbeleid wordt bovendien extra onder de aandacht gebracht bij het Kinepolis 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**

Kinepolis 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 Kinepolis momenteel aanwezig is, en daarnaast is het eerbiedigen van de mensenrechten voor Kinepolis 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.



## 7. CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

De governance structuur van de vennootschap, en meer bepaald de rol en verantwoordelijkheden, de samenstelling en werking van de Raad van Bestuur, zijn adviserende Comit es en het Uitvoerend Management staan beschreven in het Corporate Governance Charter (het 'Charter') waarvan de Raad van Bestuur op 8 mei 2018 een herwerkte versie had aangenomen en waarbij de Belgische Corporate Governance Code 2009 (de 'Code 2009') als referentiecode gebruikt werd.

De Raad van Bestuur zal in de loop van het boekjaar 2020 het Corporate Governance Charter herzien in het licht van de nieuwe Belgische Corporate Governance Code 2020 (de 'Code 2020') maar past in afwachting reeds zoveel mogelijk deze nieuwe governance regels toe waarbij het streven naar lange termijn duurzame waardecreatie voor alle stakeholders centraal staat.

In dit hoofdstuk van het jaarverslag wordt meer feitelijke informatie verstrekt omtrent het gevoerde Corporate Governance beleid in het boekjaar 2019 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 2009 volgens het 'pas toe of leg uit'-principe.

Het Charter kan geraadpleegd worden op de Investor Relations website van Kinopolis Group.

### 7.1. KAPITAAL

Het maatschappelijk kapitaal bedroeg op 31 december 2019  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 2019 492 346 eigen aandelen aan met een kapitaalwaarde van   340 983,58.

### 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 ( en van) hen of ( en van) hun respectievelijke rechtsopvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, het 'WVV') ) alleen of gezamenlijk op het ogenblik van zowel de voordracht van de kandidaat-bestuurder als de benoeming door de Algemene Vergadering minstens 35% van de aandelen van de vennootschap bezit(ten), met dien verstande dat indien de aandelen aangehouden door Kinohold Bis SA of hun respectievelijke rechtsopvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door ( en van) hen of ( en van) hun rechtsopvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 1:20 van het WVV) minder dan vijfendertig procent (35%) van het kapitaal van de vennootschap vertegenwoordigen, Kinohold Bis SA of haar respectievelijke 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 de vennootschap geen aandeelhouders overeenkomsten 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 meerdere malen gewijzigd en hernomen en laatst per 16 december 2019, met toevoeging van Belfius Bank, 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 Aanbiedingsprospectus d.d. 17 februari 2012 met betrekking tot een obligatie-uitgifte in België voorzien eveneens dat, in het geval zich een controlewijziging voordoet (zoals gedefinieerd in het Prospectus), elke obligatiehouder het recht zal hebben om Kinopolis Group NV te verplichten om alle of een deel van haar obligaties terug te betalen, onder de voorwaarden opgenomen in het Prospectus. Deze Prospectus kan geraadpleegd worden op de 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 institutio- nele investeerders ten bedrage van €125 miljoen, evenals de Algemene Voorwaarden dd. 5 juli 2019, met betrekking tot de private plaatsing bij institutionele investeerders ten bedrage van € 225 miljoen, clauses ingeval van controle- wijziging 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 overnamebiedingen, van Kinopolis Group NV, Kinohold Bis SA, Stichting Administratiekantoor Kinohold, Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert en Peter Bert, die in onderling overleg handelen (hetzij omdat zij 'verbonden personen' zijn in de zin van artikel 1:20 van het WVV, hetzij anderszins onderling overleg bestaat tussen hen), en die gezamenlijk in het bezit zijn van meer dan 30% van de aandelen met stemrecht van Kinopolis Group NV, uit latere transparantiemeldingen (in het kader van de wet van 2 mei 2007 en het KB van 14 februari 2008 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen) en meldingen in het kader van het inkoopprogramma eigen aandelen, blijkt dat per 31 december 2019:

- 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.

Onderstaande tabel toont de situatie op basis van de transparantieverklaringen ontvangen krachtens de Wet van 2 mei 2007. Eventuele aanpassingen die sinds 31 december 2019 werden gecommuniceerd, werden volgens de bepalingen van voormelde wet gepubliceerd en kunnen worden geraadpleegd op [www.kinopolis.com/corporate](http://www.kinopolis.com/corporate).

### AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR PER 31 DECEMBER 2019

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	1 376 397	5,03
- BNP Paribas Asset Management sa	1 368 974	5,00
- BlackRock Inc.	1 115 517	4,08
<b>TOTAAL</b>	<b>27 365 197</b>	<b>100%</b>

## **7.6. STATUTENWIJZIGINGEN**

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

## **7.7. RAAD VAN BESTUUR EN BIJZONDERE COMITÉS**

In het licht van de Code 2020 heeft de Raad van Bestuur de in het WVV opgenomen bestuursstructuren grondig geëvalueerd en werd geopteerd voor de monistische bestuursstructuur zoals voorzien in de artikelen 7:85 en volgende van het WVV daar deze het beste aansluit bij de huidige en gewenste governance structuur van de vennootschap.

### **SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR**

In het licht van een compactere maar ook efficiënte Raad van Bestuur met de nodige flexibiliteit om zich op alle momenten te kunnen aanpassen aan de gebeurtenissen en de opportuniteiten op de markt, werd in 2019 besloten om de opengevallen bestuurdersmandaten niet in te vullen met nieuwe bestuurders maar zich te beperken tot de herbenoeming van Marion Debruyne BV, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Debruyne en 4F BV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Van Doorselaere wiens beider kennis en ervaring de Raad verder zal toelaten de vinger aan de pols te houden wat betreft de socio-economische, financiële en maatschappelijke context waarbinnen de onderneming opereert.

De Raad van Bestuur dankt Mevr. Annelies van Zutphen en Dhr. Rafaël Decaluwé voor hun waardevolle bijdrage van de voorbije jaren aan de Raad van Bestuur.

Sinds 8 mei 2019 bestaat de Raad van Bestuur dan ook uit acht leden, waarvan 7 bestuurders een niet-uitvoerende rol hebben en waarvan drie als onafhankelijk van de referentieaandeelhouders en het management dienen beschouwd te worden. Daar het nieuwe WVV niet langer bepaalt dat bestuurders die drie opéénvolgende mandaten bekleed hebben, niet meer als onafhankelijke bestuurder kunnen zetelen, beschouwt de vennootschap Mevr. Debruyne, die sinds 2019 haar derde opéénvolgende mandaat uitoefent en ook niet benoemd werd op voorstel van de referentie-aandeelhouders, de facto dan ook sinds 1 januari 2020 als een onafhankelijke bestuurder daar zij aan alle criteria opgenomen in artikel 7:87 §1 van het WVV en de Code 2020 voldoet. De overige onafhankelijke bestuurders vervullen eveneens voormelde criteria 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 verder regelmatig, in functie van de heersende en toekomstige ontwikkelingen, verwachtingen en risico's waaraan de vennootschap kan blootgesteld worden, evenals in functie van zijn strategische doelstellingen, de criteria voor zijn samenstelling evenals deze van zijn comités. Hierbij besteedt de Raad de nodige aandacht aan de complementariteit en diversiteit onder zijn leden, waaronder de gender- en leeftijdsdiversiteit en waarbij toegezien wordt op het behoud van een evenwichtige balans tussen vernieuwing en continuïteit teneinde de verworven kennis en historiek op een efficiënte manier te kunnen overdragen maar toch de vinger aan de pols te kunnen houden inzake nieuwe maatschappelijke en andere tendensen en dit zowel in de Raad als in zijn comités.

Het voorzitterschap van de Raad van Bestuur wordt waargenomen door Pentascoop NV<sup>1</sup>, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Joost Bert die na een carrière van 20 jaar als CEO van de vennootschap er in 2018 de voorkeur aan gaf om zijn rol binnen de vennootschap verder te zetten als voorzitter van de Raad van Bestuur waarbij hij gelet zijn uitgebreide kennis en ervaring in de nationale en internationale bioscoopsector 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 onderneming waarbij de langetermijnbelangen van alle stakeholders centraal gesteld worden.

Dhr. Philip Ghekiere staat als vice-voorzitter de voorzitter bij in de invulling van diens mandaat en neemt bij eventuele onbeschikbaarheden diens rol waar.

In afwijking van Bepaling 2.9 van de 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 Corporate Counsel.

Hiernavolgende tabel 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 2019 plaatsvonden.

---

<sup>1</sup> Vertegenwoordigt de referentie-aandeelhouders

## SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR

NAAM	MANDAAT	EINDDATUM	OVERIGE MANDATEN IN BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN	DEELNAME VERGADERINGEN (9)
Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV <sup>(1)</sup>	Voorzitter	2020	/	Alle vergaderingen
Dhr. Philip Ghekiere <sup>(1)</sup>	Vice-voorzitter	2020	/	8 vergaderingen
Dhr. Eddy Duquenne <sup>(2)</sup>	Gedelegeerd Bestuurder/CEO	2020	/	Alle vergaderingen
Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van BV SDL Advice	Onafhankelijk bestuurder	2020	/	7 vergaderingen
Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van BV Mavac	Onafhankelijk bestuurder	2020	Van de Velde NV: CEO	8 vergaderingen
Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van BV 4F	Onafhankelijk Bestuurder	2021	/	8 vergaderingen
Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van BV Marion Debruyne	Onafhankelijk Bestuurder	2021	Ackermans & Van Haaren nv: bestuurder	8 vergaderingen
Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van BV Pallanza Invest	Bestuurder	2022	Smartphoto group NV: bestuurder	Alle vergaderingen

### *Mandaat beëindigd in 2019:*

Mevr. Annelies van Zutphen, vaste vertegenwoordiger van Van Zutphen Consulting BV	Onafhankelijk Bestuurder	2019	/	2 vergaderingen
Dhr. Rafaël Decaluwé, vaste vertegenwoordiger van Gobes Comm. V.	Bestuurder	2019	Jensen Group NV: Voorzitter	1 vergadering

(1) Vertegenwoordigt de referentie-aandeelhouders

(2) Uitvoerend bestuurder

## **ACTIVITEITENVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR**

Naast de taken die door het WVV, de statuten en het Charter aan de Raad van Bestuur zijn opgedragen, werden 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 expansie opportuniteiten;
- de integratie van de nieuwe complexen;
- het ICT beleid, inclusief het ICT security beleid, en de implementatie ervan.

Vanaf het boekjaar 2020 zal tevens de topic 'Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen' aan de agenda toegevoegd worden.

Tevens werd het voorbije boekjaar de nodige aandacht besteed aan onder meer:

- de bespreking en vaststelling van het profit- en investeringsplan voor het volgende boekjaar;
- de bepaling van de korte- en langetermijnstrategie;
- de korte- en langetermijnfinanciering;
- de verslagen van het nominatie- en remuneratiecomité evenals van het auditcomité;
- de evaluatie en vaststelling van de kwantitatieve en kwalitatieve managementobjectieven voor de CEO;
- de voornaamste risico's waaraan het bedrijf kan blootgesteld worden en de maatregelen tot beheersing hiervan;
- de herbenoeming van de externe auditor.

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

Voor het jaar 2020 staan er minstens zeven vergaderingen op het programma. Tevens kunnen in functie van de noodwendigheid extra vergaderingen gehouden worden.

## **SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMITÉ**

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

- Pentascoop NV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Joost Bert (Voorzitter Kinapolis Group NV);
- 4F BV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Ignace Van Doorselaere, CEO van Neuhaus;
- SDL Advice BV, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers, heden CEO en uitvoerend bestuurder bij Lloyds Insurance Company SA.

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

Het Nominatie- en Remuneratiecomité vergaderde drie maal in 2019 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 2018 voor de CEO en de vaststelling van de variabele vergoeding voor het boekjaar 2018;
- het voorstel tot kwalitatieve en kwantitatieve managementobjectieven voor het boekjaar 2019 voor de CEO evenals van de hieraan verbonden variabele vergoeding;
- de evolutie van de samenstelling van de Raad van Bestuur en het hieruit voortvloeiende selectie- en benoemingsproces van kandidaat-bestuurders;
- de bespreking van de kandidaturen voor bestuurdersmandaten;
- de opmaak van het Remuneratieverslag.

### **SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET AUDITCOMITÉ**

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

- Pallanza Invest BV, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Geert Vanderstappen die een ervaring van 5 jaar als Corporate Officer bij Corporate & Investment Banking van Generale Bank, combineert met 7 jaar operationele ervaring als financieel directeur bij Smartphoto group NV en die op heden Managing Partner bij Pentahold is;
- Mavac BV met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Marleen Vaesen die, na onder meer de functie van CEO bij Greenyard vervuld te hebben, heden CEO van de groep Van de Velde is;
- SDL Advice BV, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers, die, na onder meer de functie van CFO en CEO bij Dexia Verzekeringen en Axa Belgium bekleed te hebben, CEO en uitvoerend bestuurder bij Lloyds Insurance Company SA.

De CFO, de CEO, de voorzitter van de Raad van Bestuur, de vice-voorzitteren de interne auditor wonen de vergaderingen van het Auditcomité bij.

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

In 2019 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, het halfjaarlijks financieel verslag en de eraan gerelateerde persberichten 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;
- bespreking van de hernieuwing van het mandaat voor de externe auditor;
- bespreking van de vereisten voor een nieuwe processoftware;
- update van de IFRS 16 impactanalyse;
- bespreking van het Non-Audit Services reglement;
- de evaluatie van de werking van het auditcomité.

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

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

In 2019 werd bovendien een formele periodieke prestatiebeoordeling door middel van uitgebreide vragenlijsten met betrekking tot hiernavolgende onderwerpen georganiseerd:

- de samenstelling van de Raad van Bestuur;
- de procedure inzake de benoeming van bestuurders;
- de werking van de Raad en de comités;
- de kwaliteit van de informatie die ter beschikking van de Raad van Bestuur gesteld wordt;
- het takenpakket van de Raad van Bestuur en de domeinen die regelmatig dienen besproken te worden;
- het vergoedingsbeleid van de Raad en de CEO;
- de individuele bijdrage van elke bestuurder;
- de interactie met de CEO en met de controlerende aandeelhouders.

### **DIVERSITEIT**

De Raad telt drie dames in zijn midden, zijnde meer dan één derde van de Raad van Bestuur, en voldoet dan ook aan de wettelijke vereiste dat minstens één derde van de leden van de Raad van 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 drie 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. UITVOEREND MANAGEMENT**

Sinds 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 2019 geactualiseerd werd, is van toepassing op de leden van de Raad van Bestuur, de CEO, de nauw met hen verbonden personen, evenals alle andere personen die zouden kunnen beschikken over 'voorwetenschap'. Het Protocol is erop gericht aandelenverhandelingen door betreffende personen te laten verlopen in strikte overeenstemming met de Europese en nationale regelgeving 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. In dit document worden de werknemers eraan herinnerd dat elke vorm van omkoping onaanvaardbaar is en dat geen persoonlijke giften mogen aanvaard worden uitgezonderd kleine giften in lijn met algemeen aanvaarde corporate praktijken. Deze ondernemingscultuur wordt te allen tijde toegepast door alle werknemers van de vennootschap ..

## 7.10. REMUNERATIEVERSLAG

De vennootschap 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 aan 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 Charter van de vennootschap en zullen in het boekjaar 2020 geëvalueerd worden in het licht van de nieuwe Code 2020.

Het remuneratiebeleid, dat bepaald wordt door de Raad van Bestuur op voorstel van het Nominatie- en Remuneratie- comité, 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.

Bij de remuneratie voor het Uitvoerend Management wordt er tevens over gewaakt 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.

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 minimaal 6 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 CEO 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 af hankelijk 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 variabel gedeelte van de vergoeding zorgt ervoor dat de belangen van het Uitvoerend Management met deze van de vennootschap gelijklopen, leidt tot waardecreatie en fidelisatie en biedt de nodige aanmoedigingen 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 langetermijn- incentives onder de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten van de vennootschap of haar dochtervennootschappen aan de Uitvoerende Bestuurders worden toegekend.;
- Er bestaan naast de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek inzake de onverschuldigde betaling, geen andere bepalingen die 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) opgesteld op basis van de principes opgenomen in het Charter en de hiernavolgende bedragen hieraan gekoppeld door de Raad van Bestuur:

- € 568 164 als forfaitaire vergoeding voor het voorzitterschap van de Raad van Bestuur;
- € 100 000 als forfaitaire vergoeding voor de vice-voor- zitter van de Raad van Bestuur;
- € 30 000 als forfaitaire vergoeding voor de deelname van de CEO in zijn hoedanigheid van 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 ter zake evenals met benchmarkgegevens van andere vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven teneinde erop toe te zien dat deze vergoedingen marktconform zijn in verhouding tot de waarden te nemen taken, verantwoordelijkheden en managementobjectieven. Zo werd de vaste vergoeding voor de CEO (exclusief de vergoeding als lid van de Raad van Bestuur) vastgesteld op 725 242 euro en de maximale variabele vergoeding op 485 000 euro.

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 en gericht zijn op lange termijn waardecreatie voor de vennootschap, 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 de toepasselijke regelgeving terzake, haar goedkeuring gegeven om voor de boekjaren 2017 tot en met 2020 de integrale jaarlijkse variabele vergoeding voor de CEO 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.

## REMUNERATIE RAAD VAN BESTUUR

NAAM	TITEL	VERGOEDING 2019 (IN €)
Dhr. Joost Bert vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV	Voorzitter	568 164
Dhr. Philip Ghekiere	Vice-voorzitter	100 000
Dhr. Eddy Duquenne	Gedelegeerd Bestuurder	30 000
Mevr. Sonja Rottiers, vaste vertegenwoordiger van SDL Advice BV	Onafhankelijk bestuurder	53 500
Mevr. Marleen Vaesen, vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk bestuurder	44 500
Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk Bestuurder	41 500
Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Bestuurder	32 500
Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV	Bestuurder	48 250
Mevr. Annelies van Zutphen, vaste vertegenwoordiger van Van Zutphen Consulting BV <sup>(1)</sup>	Onafhankelijk Bestuurder	10 833
Dhr. Rafaël Decaluwé, vaste vertegenwoordiger van Gobes Comm. V. <sup>(1)</sup>	Bestuurder	5 417
<b>TOTAAL</b>		<b>934 664</b>

<sup>(1)</sup> Bestuurder tot 8 mei 2019

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 jaarpremie van € 39 900, exclusief taksen, bedraagt en die gedragen wordt door de vennootschap.

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

## TOEPASSING VAN HET REMUNERATIEBELEID OP HET UITVOEREND MANAGEMENT

### *Vaststelling objectieven 2019*

Bij de vaststelling van de concrete objectieven voor het boekjaar 2019, heeft de Raad van Bestuur opnieuw de parameter Aangepaste EBITDA (voorheen genaamd '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 Aangepaste EBITDA versus de door de Raad van Bestuur gestelde targets. Indien aldus de gerealiseerde Aangepaste EBITDA voor het betreffende jaar 2019 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 bestonden uit analyses en acties betreffende de verdere ontwikkeling van het verbeterpotentieel van Landmark Cinemas Canada, de verdere expansie van de Groep, de optimalisatie van de diverse management-, analyse- en reportingtools ter ondersteuning van de verdere implementatie van de bedrijfsstrategie en de programmatie- en marketingstrategie.

Alle objectieven werden door de Raad van Bestuur dusdanig geformuleerd dat zij niet alleen de kortetermijndoelstellingen van de Groep bewerkstelligen doch evenzeer de langetermijndoelstellingen wat zich de voorbije jaren weerspiegeld heeft in de aanhoudend stijgende aandeelhouderswaarde van de onderneming. Bovendien dragen ook de opties toegekend aan het Uitvoerend Management bij tot de focus op de langetermijnwaardecreatie.

### *Evaluatie objectieven 2018*

In 2019 evalueerde de Raad van Bestuur, bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité, de objectieven die in het boekjaar 2018 dienden gerealiseerd te worden en stelde zij vast dat inzake de kwalitatieve objectieven de vooropgestelde milestones ruimschoots behaald werden onder meer dankzij de succesvolle integratie van Landmark en dat inzake de kwantitatieve objectieven de gerealiseerde Aangepaste EBITDA zich binnen de vooropgestelde vork bevond, resulterende in de toekenning in 2019 van een variabele vergoeding ten bedrage van € 412 250.

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.

Hierna volgende 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 2019 (excl. BTW).

## EDDY DUQUENNE BV

vaste vergoeding <sup>(1)</sup>	€725 242
variabele vergoeding <sup>(2)</sup>	€ 412 250
onkostenvergoeding	€ 9 000
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 1 146 492</b>

<sup>(1)</sup> Uitgekeerd in 2019

<sup>(2)</sup> Uitgekeerd in 2019 met betrekking tot prestaties 2018

## 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.

De hierna vermelde opties werden in 2017 aan de heren Bert en Ghekiere toegekend in hun toenmalige hoedanigheid van respectievelijk co-CEO en voorzitter van de Raad van Bestuur.

AANTAL TOEGEKENDE EN AANVAARDE AANDELENOPTIES	PLAN 2016
Eddy Duquenne	90 000
Joost Bert	45 000
Philip Ghekiere	45 000

Voormelde opties worden verworven gespreid over een periode van 5 jaar en de effectief verworven opties kunnen ten vroegste 4 jaar na toekenning uitgeoefend worden. Een nadere beschrijving van de kenmerken van deze opties kan gevonden worden in Toelichting 20 bij de Geconsolideerde Jaarrekening.

## BOEKJAREN 2020-2021

De vennootschap zal het remuneratiebeleid voor de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management evalueren in het licht van de bepalingen van de Code 2020.

## 7.11. BESCHRIJVING VAN DE VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE INTERNE CONTROLE EN RISICOBEHEERSSYSTEMEN

Overeenkomstig de Corporate Governance regels en de verschillende regelgevingen ter zake heeft de vennootschap een proces van risicobeheer ontwikkeld. Kinopolis Group maakt hierbij 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 Codes 2009 en 2020 en in het Charter van de vennootschap.

Samenvattend kan gesteld worden dat het Uitvoeren 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 Kinepolis 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. via het Charter, de Code of Conduct, het arbeidsreglement, de toepassing van strikte criteria op het vlak van human resources meer bepaald in zake selectie en aanwerving van personeel en periodieke evaluaties, diverse procedures en beleidsmaatregelen) als opsporende maatregelen (bijv. meldingsprocedure, inspecties op naleving).

Een andere belangrijk aspect van de interne omgeving is de organisatiestructuur. Kinopolis heeft een duidelijke en uniforme organisatiestructuur die aansluit bij de verschillende landen en bedrijfsprocessen. De 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 risico- beheer. 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 de vennootschap worden bedrijfsobjectieven vastgelegd op verschillende termijnen. Zoals beschreven in het Charter worden deze op jaarlijkse basis bevestigd door de Raad van Bestuur die er tevens over waakt dat deze in lijn zijn met de risico-appetijt van de onderneming zoals bepaald door de Raad van Bestuur.

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

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

### **INTERNE BEHEERSING**

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

Zoals eerder vermeld is het in de eerste plaats de taak van elke manager om binnen zijn beleidsdomein op gepaste wijze de verschillende interne beheersactiviteiten (inclusief monitoring) in te richten en uit te voeren. M.a.w. elke leidinggevende is verantwoordelijk voor de gepaste en tijdige identificatie en inschatting van bedrijfsrisico's en 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 e-learning ERM-trainingen, de invoering van gestructureerde beleidsrichtlijnen en procedures alsook het gebruik van standaardlijsten van uit te voeren interne controles.

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

### **INFORMATIE EN COMMUNICATIE**

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

### **MONITORING**

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

- 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 Code 2009 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 8 mei 2019, daar betreffende kwalificaties voldoende bekend waren via persberichten en jaarverslagen.

## **8. BELANGENCONFLICTEN ONDER DE TOEPASSING VAN ARTIKEL 523 VAN HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN**

Op **19 maart 2019** werden beslissingen genomen door de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen mbt de evaluatie van de managementobjectieven 2018 van het Uitvoerend Management en de goedkeuring van de hieruit resulterende variabele vergoeding,

### **Uittreksel uit de notulen :**

#### **Melding overeenkomstig artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen**

*Dhr. 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 variabele vergoeding over het boekjaar 2018.*

*Dhr. Eddy Duquenne verlaat de vergadering en neemt 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 ruimschoots overschreden werden en dit onder meer dankzij de zeer succesvolle implementatie van de integratie van Landmark;*
- inzake de kwantitatieve objectieven, de gerealiseerde REBITDA zich tussen de minimaal en maximaal vooropgestelde financiële targets situeert,*

*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 uit te keren ten bedrage van 412.250 euro voor dhr. Eddy Duquenne.*

*De vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 412.250 euro.*

Op **25 juni 2019** werden beslissingen genomen door de Raad van Bestuur de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 523 van het Wetboek van Vennootschappen mbt de goedkeuring van de management objectieven van het Uitvoerend Management voor het boekjaar 2019.

#### **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 de managementobjectieven voor het boekjaar 2019.*

*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 2019 de realisatie van de kwantitatieve doelstellingen net als vorig jaar 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.*

*Indien aldus de gerealiseerde courante EBITDA voor het betreffende jaar 2019 zich bevindt tussen de door het NRC voorgestelde 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 en milestones, zoals uiteengezet door de Voorzitter, bestaan uit analyses en acties betreffende de verdere ontwikkeling van het verbeterpotentieel van Landmark Cinemas Canada, betreffende de verdere expansie van de groep, betreffende de optimalisatie van de diverse management-, analyse- en reporting tools ter ondersteuning van de verdere implementatie van de bedrijfsstrategie en betreffende de programmatie- en marketingstrategie. De realisatie ervan zal geëvalueerd worden aan de hand van de gerealiseerde vooruitgang per specifieke doelstelling.*

*De maximale vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 485.000 euro.*

## **9. ONDERZOEK EN ONTWIKKELING**

In het afgelopen jaar ontwikkelde Kinopolis, binnen het kader van de drie strategische pijlers, een aantal nieuwe concepten ten behoeve van de operationele entiteiten.

Kinopolis streeft 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 bestendinging van de winstgevendheid van de Groep.

Zo bleef Kinopolis in 2019 investeren in de innovatie van haar shopinfrastructuur en interieurconcepten.

## 10. TOEPASSING VAN DE WAARDERINGSREGELS

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.

Gelet de impact van het Covid-19 virus op de bedrijfsvoering en de mogelijk ernstige impact op de financiële resultaten voor het eerste semester 2020 stelt de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering voor om geen dividend uit te keren en de winst over te dragen naar de post 'Overgedragen resultaten'.

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:	€ 53 947 276,12
Overgedragen winst van vorig boekjaar:	<u>€ 34 810 016,14</u>
	€ 88 757 292,26
Toevoeging aan de onbeschikbaar reserve:	€ 2 707 808,74
Over te dragen winst :	€ 86 049 483,52
Vergoeding van het kapitaal	€ 0,00

**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,

24 maart 2020

---

Pentascop NV met als vaste vertegenwoordiger Dhr Joost Bert  
Voorzitter

---

Dhr. Eddy Duquenne  
Gedelegeerd Bestuurder