



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

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

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

REMUNERATIEVERSLAG

ALGEMENE BEGINSELEN

In afwachting van de goedkeuring van het geactualiseerde remuneratiebeleid dat voorgelegd wordt aan de aandeelhouders op de Algemene Vergadering van 12 mei 2021, werd de remuneratie voor het boekjaar 2020 aan de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management toegekend op basis van de principes zoals opgenomen in het Jaarverslag 2019 en meer bepaald:

- De globale vergoeding voor de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité; de Algemene Vergadering van 13 mei 2020 bepaalde aldus de vergoeding op een maximaal bedrag van € 918 414.
- De verdeling van de globale portefeuille wordt op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité besloten door de Raad van Bestuur op basis van hiernavolgende principes:
 - De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen voor de uitoefening van hun functie als lid van de Raad van Bestuur een vast bedrag van € 32 500 rekening houdende met minimaal 6 deelnames aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur; bij deelnames aan minder vergaderingen, wordt de vergoeding proportioneel herleid;
 - Aan de leden van de comités wordt een vast bedrag van € 3 000 per deelname aan een vergadering van het comité toegekend met een bijkomende éénmalige vergoeding van € 3 750 voor de voorzitter van het Auditcomité;
 - De voorzitter en de vice-voorzitter van de Raad van Bestuur worden een jaarlijks vast bedrag toegewezen voor de deelnames aan de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de comités ten bedrage van respectievelijk € 568 164 en € 100 000;
 - De Gedelegeerd Bestuurder wordt een jaarlijks vast bedrag van € 30 000 toegewezen voor de deelname 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).
- De Raad van Bestuur bepaalt de remuneratie van het Uitvoerend Management op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité waarbij rekening gehouden wordt met de contractuele bepalingen terzake evenals met benchmarkgegevens van andere vergelijkbare beursgenoteerde bedrijven teneinde erop toe te zien dat deze vergoedingen marktconform zijn in verhouding tot de waar te nemen taken, verantwoordelijkheden en managementobjectieven:

- Zo werd de vaste vergoeding voor de CEO (exclusief de vergoeding voor deelname aan de Raad van Bestuur) vastgesteld op € 725 242 en de maximale variabele vergoeding op € 485 000 (exclusief eventuele outperformance bonussen);
- Het variabel gedeelte van de vergoeding heeft als doel ervoor te zorgen dat de belangen van het Uitvoerend Management met deze van de vennootschap gelijklopen, leidt tot waardecreatie en biedt de nodige aanmoediging om zowel de korte- als langetermijndoelstellingen van de Groep en haar aandeelhouders te optimaliseren;
- De managementobjectieven waaraan de variabele vergoeding gekoppeld is, worden jaarlijks voorgesteld door het Nominatie- en Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Deze objectieven bestaan zowel uit kwantitatieve objectieven als kwalitatieve objectieven waarbij 30% van de variabele vergoeding wordt gekoppeld aan de realisatie van de kwalitatieve objectieven en 70% aan de realisatie van de kwantitatieve objectieven. Alle objectieven worden door de Raad van Bestuur dusdanig geformuleerd dat zij niet alleen de kortetermijndoelstellingen van de Groep bewerkstelligen doch evenzeer de langetermijndoelstellingen;
- Inzake de kwantitatieve doelstellingen hanteerde de Raad van Bestuur gebruikelijk de evolutie van de Aangepaste EBITDA (voorheen genaamd 'recurrente EBITDA') versus de door de Raad van Bestuur gestelde targets als prestatie criterium daar dit criterium de relevante maatstaf was voor het meten van de evolutie van de waardecreatie binnen de onderneming. Indien aldus de gerealiseerde Aangepaste EBITDA voor het betreffende jaar zich bevond tussen de gestelde targets, werd pro-rata tussen de 0 en 100% van de variabele vergoeding gekoppeld aan de realisatie van de kwantitatieve doelstellingen uitgekeerd;
- Gelet de Covid-19 crisis werden in 2020 de gebruikelijke financiële doelstellingen geherformuleerd en werd de wijze waarop de onderneming operationeel en financieel de crisis doorstaat, gehanteerd als parameter ter evaluatie van het gevoerde beleid;
- De kwalitatieve doelstellingen die over meerdere jaren dienen te worden gerealiseerd en gericht zijn op langetermijn waardecreatie voor de vennootschap, worden jaarlijks geëvalueerd aan de hand van de gerealiseerde vooruitgang per specifieke doelstelling en bestonden voor 2020 uit (1) de verdere ontwikkeling van het verbeterpotentieel van de MJR bioscopen, (2) de optimalisatie van diverse management-, analyse-, en reporting tools en de vereenvoudiging van de administratieve processen, (3) de verdere implementatie van de expansiestrategie rekening houdende met de Covid-19 impacten, (4) de verdere ontwikkeling van de CSR strategie en (5) de aanpassing van de onderneming aan de gevolgen van de Covid-19 crisis.

- 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.

REMUNERATIE VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De vergoedingen voor het boekjaar 2020 werden vastgesteld op basis van voormelde principes.

In het licht van de Covid-19 crisis en de financiële inspanningen terzake geleverd door de personen tewerkgesteld door de Group, hebben alle bestuurders echter besloten om hun vergoedingen voor het boekjaar 2020 te verminderen met 20% tot de bedragen zoals opgenomen in de tabel op de volgende blz. en heeft de voorzitter bovendien besloten om de betaling van een deel van zijn vergoeding uit te stellen.

Alle leden van de Raad van Bestuur evenals de bestuurders van de dochterondernemingen van de vennootschap zijn verzekerd via een polis 'burgerlijke aansprakelijkheid bestuurders' waarvan de jaarpremie van € 63 000, exclusief taksen, bedraagt en die gedragen wordt door de vennootschap.

Uitgezonderd het recht om filmvoorstellingen in de Kinepolis bioscopen bij te wonen, ontvingen de niet-uitvoerende bestuurders in het voorbije boekjaar geen andere vergoedingen, voordelen, op aandelen gebaseerde of andere aanmoedigingspremies van de vennootschap.

Remuneratie Raad van Bestuur

NAAM	TITEL	VERGOEDING 2019 (IN €) ⁽¹⁾	VERGOEDING 2020 (IN €) ⁽¹⁾
Dhr. Joost Bert vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV	Voorzitter	568 164	454 531 ⁽²⁾
Dhr. Philip Ghekiere	Vice-voorzitter	100 000	80 000
Dhr. Eddy Duquenne	Gedelegeerd bestuurder	30 000	24 000
Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van SDL Advice BV	Onafhankelijk bestuurder	53 500	40 400
Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk bestuurder	44 500	35 600
Dhr. Ignace Van Doorselaere vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk bestuurder	41 500	30 800
Mevr. Marion Debruyne vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk bestuurder	32 500	26 000
Dhr. Geert Vanderstappen vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV	Bestuurder	48 250	38 600
TOTAAL		918 414⁽³⁾	729 931

(1) Alle bedragen zijn brutobedragen vóór belastingen.

(2) Waarvan, gelet de Covid-19 crisis, € 265 142 pas in een latere fase zal betaald worden.

(3) € 934 664 inclusief de bestuurdersvergoedingen betaald aan de bestuurders wiens mandaat eindigde op 8 mei 2019.

REMUNERATIE VAN DE CEO

De remuneratie van de CEO werd door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, vastgesteld rekening houdende met hogervermelde principes van het remuneratiebeleid.

Vaste vergoeding

In het licht van de Covid-19 crisis en de financiële en andere inspanningen terzake geleverd door de personen tewerkgesteld door de Groep, heeft de CEO besloten om voor het boekjaar 2020 slechts een gedeelte van de vaste vergoeding te factureren zijnde € 271 965 en de betaling van het resterende gedeelte ten bedrage van € 453 277 uit te stellen.

Variabele vergoeding

PRESTATIECRITERIUM	RELATIEF GEWICHT	GEMETEN PRESTATIE
Kwantitatieve objectieven (evolutie Aangepaste Ebitda)	70%	Boven doel
Kwalitatieve objectieven	30%	Op doel

In 2020 evalueerde de Raad van Bestuur, bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité, de objectieven die in het boekjaar 2019 dienden gerealiseerd te worden en stelde zij aan de hand van de geconsolideerde jaarcijfers vast dat inzake de kwantitatieve objectieven de gerealiseerde

Aangepaste Ebitda zich ruimschoots boven de maximaal vooropgestelde targets situeerde en dat ook de gestelde milestones inzake de kwalitatieve objectieven – die betrekking hadden op 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 – behaald werden, resulterende in de toekenning in 2019 van een variabele vergoeding ten bedrage van € 485 000.

Gelet de 'outperformance' inzake de kwantitatieve objectieven evenals de significante stappen gezet in de expansiestrategie werd tevens beslist om een 'outperformance bonus' ten bedrage van € 48 500 toe te kennen.

In het licht van de Covid-19 crisis heeft de CEO de betaling van deze variabele vergoeding over het boekjaar 2019 uitgesteld naar een later moment.

Totale remuneratie

EDDY DUQUENNE BV	VASTE REMUNERATIE		VARIABELE REMUNERATIE OP KORTE TERMIJN ⁽²⁾	UITZONDERLIJKE ITEMS	PENSIOENKOST	TOTALE REMUNERATIE	VERHOUDING VASTE EN VARIABELE REMUNERATIE
	BASIS	BIJKOMENDE VOORDELEN ⁽¹⁾					
2020	725 242 ⁽³⁾	9 000	0	0	0	725 242	Vast: 100% Variabel: 0%

(1) Onkostenvergoeding.

(2) Betreft de variabele vergoeding zoals beslist en uitbetaald.

(3) waarvan € 453 277 zal betaald worden in een latere fase.

LANGETERMIJN INCENTIVES

Per 11 mei 2016 keurde de Algemene Vergadering het 2016 Aandelenoptieplan goed waarbij 543 304 opties (met een duurtijd tot 10 mei 2024) op bestaande aandelen konden toegekend worden aan de toenmalige 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 langetermijn 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 managementtalent 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 uitvoerend voorzitter van de Raad van Bestuur.

De opties worden verworven over een periode van 5 jaar en de effectief verworven opties kunnen ten vroegste 4 jaar na toekenning en uiterlijk 10 mei 2024 uitgeoefend worden. Een nadere beschrijving van de kenmerken van deze opties kan gevonden worden in Toelichting 20 bij de Geconsolideerde Jaarrekening evenals op <https://corporate.kinopolis.com/nl/investor-relations/aandeel-kinopolis/information-memorandum>.

Er werden in 2020 geen bijkomende opties toegekend aan onderstaande personen noch werden door hen opties gelicht.

Langetermijn incentives

BEGUNSTIGDE	AANTAL TOEGEKENDE OPTIES	AANTAL GEVESTE OPTIES ⁽¹⁾
Eddy Duquenne	90 000	74 970
Joost Bert	45 000	37 485
Philip Ghekiere	45 000	37 485

(1) Op datum van dit Financieel rapport.

Evolutie van de remuneratie en van de prestaties van de vennootschap

	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneratie bestuurders	+5,59%	+6,53%	+89,73% ⁽¹⁾	+19,52%	-21,90%
Remuneratie CEO Eddy Duquenne ⁽²⁾	+18,19%	-11,66%	+19,74%	+1,08%	-36,74% ⁽³⁾
Remuneratie CEO Joost Bert ⁽²⁾	-2,55%	-6,46%	-34,98% ⁽⁴⁾	-100% ⁽⁴⁾	/
Netto winst	+47,72%	+2,98%	-3,38%	+14,69%	-227,11%
Aangepaste EBITDA	+3,98%	+10,28%	+14,10%	+46,34%	-89,96%
Gemiddelde remuneratie van de werknemers ⁽⁵⁾	+19,2%	+12%	+5%	-14%	-29%

(1) De stijging wordt verklaard door het feit dat vanaf 11 mei 2018 een nieuwe voorzitter werd aangesteld.

(2) In de evolutie wordt rekening gehouden met de integrale vergoeding waarbij wat het variabele gedeelte betreft, rekening werd gehouden met het bedrag dat in betreffend boekjaar toegekend en uitbetaald werd voor prestaties geleverd in het voorgaande boekjaar; evolutie houdt geen rekening met de vergoeding ontvangen als bestuurder.

(3) Voormeld percentage houdt rekening met het feit dat de variabele vergoeding die in 2020 voor prestaties 2019 werd toegekend, slechts in 2021 zal uitgekeerd worden.

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

(5) De evolutie is gebaseerd op de 'cost of labor' voor Kinopolis Group NV van alle werknemers evenals van alle natuurlijke personen en rechtspersonen die met een managementovereenkomst of gelijkaardige overeenkomst met de vennootschap verbonden zijn en houden rekening met het vast loon, variabel loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extra-legale voordelen en de patronale lasten.

VERTREKVERGOEDINGEN

Er werden in 2020 geen vertrekvergoedingen uitgekeerd.

TERUGVORDERINGSRECHTEN

Er stelde zich in 2020 geen enkele reden tot terugvordering van enige variabele vergoeding.

RATIO HOOGSTE EN LAAGSTE VERGOEDING

De ratio tussen de hoogste en laagste vergoeding in Kinopolis Group NV bedraagt factor 17. Hierbij werd rekening gehouden met alle componenten van de vergoeding en meer concreet voor het laagste loon met het vast loon, variabel loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extra-legale voordelen en de patronale lasten.

STEM VAN DE AANDEELHOUDER

Conform art. 7:149, derde lid WVV heeft de vennootschap bij het vaststellen van de vergoeding voor het boekjaar 2020 de stemmen zoals uitgebracht door de aandeelhouders in overweging genomen maar is zij van oordeel dat het remuneratiebeleid zoals toegepast in 2020 een evenwichtig beleid is gericht op duurzame waardecreatie voor alle stakeholders en heeft zij dan ook het remuneratiebeleid voor de volgende jaren op dezelfde leest geschoeid.

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

Overeenkomstig de Corporate Governance regels en de verschillende regelgevingen ter zake heeft de vennootschap een proces van risicobeheer ontwikkeld. 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.

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

De verantwoordelijkheden 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 Uitvoerend Management de eindverantwoordelijkheid draagt rond de gepaste implementatie en beheer van het risicobeheersysteem terwijl de Raad van Bestuur hierop een controlerende rol vervult.

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

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

INVULLING VAN DE VERSCHILLENDE COMPONENTEN

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

INTERNE CONTROLE OMGEVING

Een gepaste interne omgeving is een voorwaarde om andere risicobeheercomponenten gepast te kunnen uitvoeren. Derhalve draagt Kinopolis Group de waarden van integriteit en ethisch handelen hoog in het vaandel. Naast de reeds bestaande wettelijke omkadering hiervan tracht Kinopolis Group dergelijk gedrag aan te moedigen en af te dwingen door middel van zowel preventieve maatregelen (bijv. via het Charter, de Code of Conduct, het arbeidsreglement, de toepassing van strikte criteria op het vlak van human