

**Verslag van de Raad van Bestuur bij de Enkelvoudige Jaarrekening over het boekjaar 2021
aan de Algemene Jaarvergadering d.d. 11 mei 2022**

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 2021 tot 31 december 2021.

1. COMMENTAAR BIJ DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING VAN KINEPOLIS GROUP NV

Het eigen vermogen van Kinopolis Group bedraagt per 31 december 2021, € 80 968 523,37 tegenover € 83 510 032,09 per einde 2020. Deze beweging wordt verder in punt 1.2.1. toegelicht.

Het balanstotaal van de vennootschap bedraagt € 658 479 224,04, tegenover € 582 470 457,62 in 2020. 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 € 763 970,67 gedaald, hoofdzakelijk toe te wijzen aan enerzijds nieuwe acquisities van € 1 441 406,90 en anderzijds afschrijvingen van € 2 205 377,57.

1.1.2. Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn met € 458 740 gedaald ten aanzien van 2020.

Er werden in 2021 voor een totaal bedrag van € 61 778,80 aan investeringen gedaan, voornamelijk in hardware informatica.

De normale afschrijvingen bedragen € 520 518,68.

1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa stegen met € 63 136 885,51, dit door een stijging van de intercompany vordering enerzijds en anderzijds werd een waardevermindering geboekt van € 4 917 131,82 op Kinopolis US, dit door de impact van de Covid-pandemie.

1.1.4. Voorraden en bestellingen in uitvoering

De voorraden zijn in 2021 met € 304 294,49 gedaald en bedragen € 995 251,62.

1.1.5. Vorderingen op ten hoogste één jaar

De vorderingen op ten hoogste één jaar zijn met € 8 614 950,35 gestegen.

Eenzijds komt dit door een stijging ten belope van €14 325 912,61 in de vorderingen met verbonden onderneming en stijging in de klantenvorderingen voor € 907 794,91 en door een daling van de BTW vordering van € 644 339,96. Anderzijds is er in 2021 een teruggave geweest vanwege de Fiscus betreffende de vennootschapsbelasting wegens de mogelijkheid om de verliezen van 2020 te compenseren met de winsten van 2019 wat resulteert in daling van de vordering van € 5 974 417,21.

1.1.6. Geldbeleggingen

De geldbeleggingen zijn met € 6 007 774,25 gestegen, dit enerzijds door de terugname van een waardevermindering op eigen aandelen van 2020 ter waarde van € 7 792 887,86 en een heraanleg voor 2021 van € 672 033,54 en anderzijds werden er aandelenopties uitgeoefend waardoor de boekwaarde van de eigen aandelen zijn gezakt met € 1 113 080,07.

1.1.7. Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedragen € 2 132 813,04 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 2021 bedraagt € -2 541 508,72 en het bedrijfsresultaat, dat met € 36 356 300,05 is gestegen ten opzichte van 2020, bedraagt € 29 202,80.

De onbeschikbare reserves zijn met € 6 007 774,25 gestegen dit enerzijds door de terugname van een waardevermindering op eigen aandelen van 2020 ter waarde van € 7 792 887,86 en een heraanleg voor 2021 van € 672 033,54, anderzijds door het uitvoeren van opties voor een bedrag van € 1.113.080,07.

1.2.2. Voorzieningen en uitgestelde Belastingen

De provisies bedragen € 32 732,00.

1.2.3. Schulden op meer dan één jaar.

De lange termijn schulden zijn met € 18 600 000,00 gestegen. Dit komt enerzijds door het aangaan van een Termloan 'facility C' van € 80 000 000,00 af te betalen in januari 2024 en anderzijds door de herclassificatie van een Obligatielening naar korte termijn van € 61 400 000,00, gezien deze in januari 2022 diende terugbetaald worden

1.2.4. Schulden op ten hoogste één jaar.

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen € 71 362 267,65 wat resulteert in een stijging van € 54 707 087,09 t.o.v. 2020.

Dit komt enerzijds door de herclassificatie van obligatielening Bond 2 naar korte termijn van € 61 400 000,00 (terug te betalen in januari 2022) en anderzijds door een daling van handelsschulden van € 6 484 816,25.

De schulden mbt belastingen, bezoldigingen en sociale lasten zijn gestegen met € 314 725,66 grotendeels door een betalingsuitstel van de sociale lasten door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, dit als één van de steunmaatregelen van de Belgische overheid aan bedrijven.

1.2.5. Overlopende rekeningen.

De overlopende rekeningen stijgen met € 5 243 188,05 ondermeer een stijging van de post over te dragen opbrengsten van de filmvouchers met € 2 424 984,15 en een aanleg van de provisie voor aandelenopties ten belope van € 2 115 379,00.

1.3. BESPREKING ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING

De bedrijfsopbrengsten zijn met € 13 468 017,45 gestegen. Dit is vooral te wijten aan de hogere operationele vergoedingen tov 2020.

De bedrijfskosten zijn gedaald met € 22 888 282,60. Enerzijds is er een daling van de aankopen ter waarde van € 312 554,36. Anderzijds is er een daling van diensten en diverse goederen van € 22 217 572,22 voornamelijk door de lagere tussenkomst in de operationele kosten van de dochtermaatschappijen. De stijging van de bedrijfswinst bedraagt € 36 356 300,05.

De financiële opbrengsten zijn in totaal met € 9 046 566,22 gestegen. Er is een toename van € 1 167 041,05 door de stijging van de opbrengsten voor intercompany leningen. Er werd een meerwaarde gerealiseerd op aandelen ten belope van € 1 309 243,38. Er werden voordelige wisselresultaten geboekt van € 6 456 974,97 euro.

De financiële kosten zijn gedaald met € 11 743.617,32. De waardevermindering op eigen aandelen, die werd aangelegd in 2020, werd in 2021 teruggenomen voor een bedrag van € 7 792 887,86 en een heraanleg voor 2021 van € 672 033,54, wat resulteert in een totale daling van € 7 120 854,32. Bijkomend is er in 2021 een afname van de nadelige wisselkoersverschillen ter waarde van € 7 033 678,28. Er werd een waardevermindering geboekt van 4 917 131,82 op Kinopolis US, dit door de impact van de Covid-pandemie.

Er werd een provisie voor options geboekt van 2 115 379 euro, in vergelijking met 2020 is dit een stijging van € 3 299 663,57.

Ingevolge de nieuwe lening 'Facility C' werden hierop ook intresten geboekt ten bedrage van € 1 269 777,79 euro.

Er werden dit jaar geen dividenden ontvangen.

De belastingkost is met € 5 294 357,64 gestegen. De grootste oorzaak hiervan is de 'Carry Back' ten belope van € 5 916 000,00 in 2020, wat niet van toepassing is in 2021.

2. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN IN 2021 EN NA BALANSDATUM

2.1. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN IN 2021

KINEPOLIS SLUIT 3-JARIG KREDIET VAN € 80,0 MILJOEN AF EN VERLENGT DE 'COVENANT HOLIDAY'

Om zich voor te bereiden op een langer uitblijven van een volwaardige herneming van haar activiteiten, is Kinopolis bij haar huisbankiers een bijkomend krediet aangegaan ten bedrage van € 80,0 miljoen met een looptijd van 3 jaar. Omwille van haar sterke balans, de doorgedreven kostenbeheersing, de aanzienlijke vastgoedpositie en de ondersteuning van een 80%-garantie verstrekt door Gigarant (Belgisch Staatsgarantiefonds), is Kinopolis erin geslaagd het bijkomend krediet tegen aantrekkelijke commerciële voorwaarden af te sluiten.

In dit kader hebben de banken tevens de opschorting van de kredietconvenanten ('covenant holiday') verder verlengd tot 30 juni 2022. Deze convenanten – die onder meer in een maximale schuldgraad voorzien – werden naar aanleiding van de opschorting vervangen door een liquiditeitsconvenant. Het bijkomende krediet voorziet, in lijn met de bestaande bancaire kredieten, in een aantal voorwaarden die de vervreemding van activa, overnames en uitkering van dividenden beperken, boven een financiële schuldgraad van 3,75.

2.2. GEBEURTENISSEN NA JAAREINDE

KINEPOLIS SLUIT NIEUW CP/MTN PPROGRAMMA AF EN VERLENGT DE 'COVENANT HOLIDAY'

Als gevolg van de impact van de Covid-19 pandemie, bereikte Kinopolis begin 2021 met haar financiële instellingen een akkoord tot vrijstelling van de krediet-convenanten op haar bancaire schuld (een zogenaamde 'covenant holiday') tot 30 juni 2022.

Kinopolis sloot het jaar 2021 af met een sterke liquiditeitspositie, een herstel van de rendabiliteit en solvabiliteit in de tweede jaarhelft en een daling van de netto financiële schuld, maar hanteert het voorzichtigheidsprincipe en bereikte met haar financiële instellingen een akkoord tot verlenging van de 'covenant holiday' tot 31 december 2022.

Dit betekent dat onder meer de voorwaarden met betrekking tot de maximale schuldgraad in relatie tot EBITDAL opgeschort blijven tot eind 2022. Deze voorwaarden, die enkel gelden voor de bancaire schuld, werden vervangen door onder meer een liquiditeitsconvenant, die inhoudt dat de som van de beschikbare cash en bevestigde kredietlijnen minimaal € 30,0 miljoen moet zijn gedurende de looptijd van de 'covenant holiday'.

Kinopolis Group NV is een regelmatige uitgever in de schuldkapitaalmarkten. Als onderdeel van haar financieringsstrategie, heeft Kinopolis een nieuw CP/MTN schatkistcertificaten programma ingesteld ten bedrage van € 150,0 miljoen. Dit programma biedt Kinopolis een extra middel om haar activiteiten te financieren en dit met looptijden van minimum 7 dagen en maximum 10 jaar.

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 voorbijgaande jaren gebeurde dit in 2021 middels een schriftelijke bevraging van de participanten waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve resultaten verkregen werden waardoor risico's ingeschat kunnen worden naar grootte-orde. Hoewel deze werkwijze Kinopolis in staat stelt om op een gefundeerde manier belangrijke risico's van minder belangrijke risico's te onderscheiden blijft het een inschatting die, inherent aan de definitie van risico, geen enkele garantie biedt betreffende de werkelijke realisatie van risicogebeurtenissen. Onderstaande lijst (die in willekeurige orde werd gerangschikt) is dan ook geen exhaustieve lijst van alle risico's waaraan Kinopolis is blootgesteld.

BESCHIKBAARHEID EN KWALITEIT VAN AANGELEVERDE CONTENT

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

SEIZOENSEFFECTEN

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

CONCURRENTIE

De positie van Kinopolis Group als bioscoopexploitant is, net zoals elk product of dienst waarvoor substitutie bestaat, onderhevig aan concurrentie. Deze concurrentie resulteert niet alleen uit de aanwezigheid van bioscopen van andere exploitanten in de markten waar de Groep actief is en uit de mogelijke opening van nieuwe bioscoopcomplexen in die markten, maar ook uit de toenemende verspreiding en soms zelfs gelijktijdige of exclusieve beschikbaarheid van films en series via online content media, zoals Netflix, Apple en Disney+. Deze evolutie kan verder beïnvloed worden door de voortdurende technische verbetering van de kwaliteit van deze alternatieve manieren van het bekijken van een film. Naast deze legale alternatieven wordt de bioscoopsector tevens geconfronteerd met illegale downloads. Kinopolis werkt actief samen met de distributeurs aan het opzetten van maatregelen om een mogelijke toenemende illegale online verspreiding van content te vermijden. Tot slot wordt de positie van Kinopolis Group beïnvloed door concurrentie van andere vormen van vrijetijdsbeleving zoals concerten, sportevenementen, gaming enz. die een invloed kunnen uitoefenen op het gedrag van Kinopolis' klanten.

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

ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN

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

RISICO'S VERBONDEN AAN GROEIOPPORTUNITEITEN

Bij verdere groei kunnen mededingingsautoriteiten (bijkomende) voorwaarden en beperkingen opleggen aan de groei van Kinopolis Group (zie ook 'Politieke, regelgevende en mededingingsrechtelijke risico's' hieronder). Bovendien zijn er aan 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 bestaande bioscoopcomplexen in België.

TECHNOLOGISCHE RISICO'S

Cinema is in grote mate een sterk geïnfomatiseerde 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 die nog vergroot wordt in het covid-tijdperk. 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 zo risicovrij mogelijke werkomgeving te creëren. 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. In het kader van de Covid-19 pandemie heeft Kinopolis verder de nodige protocollen opgesteld waarbij, ter bescherming van de gezondheid van de medewerkers, thuiswerk als het leidend principe werd gehanteerd voor de kantoormedewerkers, strenge richtlijnen werden uitgevaardigd ten aanzien van de werknemers actief in de bioscopen en het nodige beschermingsmateriaal aan elke werknemer ter beschikking werd gesteld.

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 de 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 vele aspecten gaande van gebruiksveilige gebouwen en installaties, over gebruiksveilige producten (bijv. conformiteit met HCCP normen, geluidsniveaus in zalen) tot het voorkomen van een onveiligheidsgevoel door een aangepast bewakingsbeleid.

In het kader van de Covid-19 pandemie werden dan ook, in overleg met de bevoegde lokale autoriteiten en sectorfederaties, uitgebreide veiligheidsprotocollen uitgewerkt en geïmplementeerd met als voornaamste pijlers:

- Het beheersen van de bezoekersstromen van, naar en in de bioscoop;
- Het respecteren van een gepaste sociale afstand gedurende het volledige bioscoopbezoek;
- Strengere veiligheids- en hygiënemaatregelen in alle ruimtes en interacties met personeel;
- Het maximaal informeren van de klanten omtrent alle nodige en nuttige veiligheidsmaatregelen.

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

Daarnaast respecteert Kinopolis, in lijn met haar best marketeer strategie, de privacy en data-integriteit van haar klanten. Hiertoe heeft zij een 'data protection officer' (DPO) aangesteld evenals een aantal juridische en securitymaatregelen genomen ter bescherming van de klantendata, organiseert zij GDPR trainingen voor het personeel, worden door de DPO de nodige audits doorgevoerd teneinde te verzekeren dat het privacy-beleid van de onderneming ten allen tijde up-to-date blijft en wordt de status van de GDPR maturiteit van de onderneming in interne comités evenals het Auditcomité besproken.

Tot slot probeert Kinopolis zo snel mogelijk op eventuele vragen of ongemakken in te spelen door een tijdige en adequate dienstverlening aan haar klanten aan te bieden waardoor mogelijke klachten of geschillen voorkomen kunnen worden of zo snel mogelijk opgelost kunnen worden. Een slecht beheer van voormelde risico's zou leiden tot een daling van de klantentevredenheid, reputatie 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, pandemieën etc., in één of meerdere landen waar Kinopolis Group actief is en die leiden tot materiële schade aan één van de complexen, tot een daling van het aantal klanten of tot een verstoring van de levering van producten, kunnen mogelijkwijze de activiteiten nadelig beïnvloeden. Kinopolis tracht door middel van een combinatie van preventieve maatregelen (bijv. bouwtechnische keuzes, evacuatieplanning), opsporende maatregelen (bijv. branddetectiesystemen), het afsluiten van de adequate verzekeringen en een sterke focus op kostenbeheersing, de mogelijke impact van dergelijke risico's zoveel mogelijk te reduceren.

MILIEUAANSPRAKELIJKHEID EN VASTGOEDRISICO'S

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

OVERIGE RISICO'S

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

4. VERVREEMDING VAN EIGEN AANDELEN

Na de levering van 58 299 aandelen aan begunstigen van aandelenopties, hield de vennootschap op 31 december 2021 422 552 eigen aandelen aan met een kapitaalwaarde van € 292 646 en na de verdere levering in 2022 van 23 656 aandelen op datum van het Jaarverslag nog 398 896 aandelen met een kapitaalwaarde van € 276 263,02.

5. GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

De vennootschap had op 31 december 2021 geen openstaande financiële instrumenten.

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

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

7. CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

De 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 23 februari 2021 een herwerkte versie heeft aangenomen.

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

In dit hoofdstuk van het jaarverslag wordt meer feitelijke informatie verstrekt omtrent het gevoerde corporate governance beleid in het boekjaar 2021 waarbij ernaar gestreefd wordt om de principes, resulterende uit voormeld Charter, maximaal toe te passen zonder afbreuk te doen aan de eigenheid van de vennootschap. Waar nodig wordt tevens de nodige toelichting gegeven over de afwijkingen van de bepalingen van de Code 2020 volgens het 'pas toe of leg uit' principe.

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

7.1. KAPITAAL

Het maatschappelijk kapitaal bedroeg op 31 december 2021   18 952 288,41 en wordt vertegenwoordigd door 27 365 197 aandelen zonder vermelding van nominale waarde, die alle dezelfde maatschappelijke rechten genieten.

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

7.4. CHANGE OF CONTROL

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

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

De Algemene Voorwaarden van het Prospectus dd. 12 mei 2015 houdende een Onvoorwaardelijk Openbaar Bod tot Omruiling met betrekking tot voormelde obligaties, voorzien eveneens dat in het geval zich een 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 website van Kinopolis Group.

Tot slot kennen de Algemene Voorwaarden dd. 16 januari 2015 met betrekking tot de private plaatsing van obligaties bij institutionele investeerders ten bedrage van € 96,0 miljoen, evenals de Algemene Voorwaarden dd. 5 december 2017 met betrekking tot de private plaatsing bij institutionele investeerders ten bedrage van € 125,0 miljoen, evenals de Algemene Voorwaarden dd. 5 juli 2019, met betrekking tot de private plaatsing bij institutionele investeerders ten bedrage van € 225,0 miljoen, clausules ingeval van controlewijziging identiek aan deze gedefinieerd in voormelde Prospectus.

7.5. AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR EN ONTVANGEN MEDEDELINGEN

Uit de kennisgevingen, ontvangen in het kader van artikel 74 van de Wet van 1 april 2007 op de openbare 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 2021:

- 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, 422 552 of 1,54% 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 2021 werden gecommuniceerd, werden volgens de bepalingen van voormelde wet gepubliceerd en kunnen worden geraadpleegd op www.kinopolis.com/corporate.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR PER 31 DECEMBER 2021

AANDEELHOUDER	AANTAL AANDELEN	%
Kinohold BIS SA	12 700 050	46,41
Dhr. Joost Bert	492 218	1,80
Kinopolis Group NV	422 552	1,54
Free Float, waarvan:	13 750 377	50,24
- BNP Paribas Asset Management SA	1 366 585	4,99
TOTAAL	27 365 197	100%

7.6. STATUTENWIJZIGINGEN

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

Zo heeft de Buitengewone Algemene Vergadering van 12 mei 2021 een nieuw artikel ingevoerd in de statuten inzake het elektronisch stemmen op afstand vóór de Algemene Vergadering en desbetreffend artikel 36 aangepast.

Bovendien heeft de Buitengewone Algemene Vergadering de Raad van Bestuur de machtiging gegeven om het kapitaal te verhogen binnen het kader van het toegestaan kapitaal zoals omschreven in overgangsbesluit 2 van de statuten (<https://corporate.kinopolis.com/nl/investor-relations/corporate-governance/statuten>).

7.7. RAAD VAN BESTUUR EN BIJZONDERE COMITÉS

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

SAMENSTELLING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

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

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

De overige onafhankelijke bestuurders vervullen alle criteria zoals beschreven in het WVV en de Corporate Governance Code 2020 en werden benoemd op voordracht van de Raad van Bestuur die hieromtrent geadviseerd werd door het Nominatie- en Remuneratiecomité. De referentie-aandeelhouders 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 , met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Joost Bert die, gelet zijn uitgebreide kennis en ervaring in de nationale en internationale bioscoopsector, de CEO bijstaat met de nodige steun en advies en dit zonder afbreuk te doen aan diens uitvoerende verantwoordelijkheden. Hij ondersteunt tevens de Raad van Bestuur in het voeren van een kwaliteitsvolle dialoog met de aandeelhouders, met inbegrip van de referentie-aandeelhouders en draagt bijgevolg verder bij aan duurzame waardecreatie voor de onderneming, waarbij de langetermijnbelangen van alle stakeholders centraal gesteld worden.

Dhr. Philip Ghekiere stond als vice-voorzitter de voorzitter bij in de invulling van diens mandaat en nam bij een eventuele onbeschikbaarheid diens rol waar. Vanaf het boekjaar 2022 zal de rol van vice-voorzitter niet langer ingevuld worden en zal bij onbeschikbaarheid van de voorzitter diens rol waargenomen worden door de oudste bestuurder.

In afwijking van Bepalingen 3.19 en volgende van de Code 2020 heeft de Raad van Bestuur geen secretaris aangesteld daar hij van oordeel is dat,deze taken kunnen waargenomen worden door de voorzitter, bijgestaan door corporate counsel.

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de samenstelling van de Raad van Bestuur evenals van de deelname van de respectievelijke bestuurders aan de 7 vergaderingen die in 2021 plaatsvonden.

SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR

NAAM	MANDAAT	EINDDATUM	OVERIGE MANDATEN IN BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN	DEELNAME VERGADERINGEN (7)
Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV ⁽¹⁾	Voorzitter	2024	/	Alle vergaderingen
Dhr. Philip Ghekiere ⁽¹⁾	Vice-voorzitter	2024	/	Alle vergaderingen
Dhr. Eddy Duquenne ⁽²⁾	Gedelegeerd Bestuurder	2024	/	Alle vergaderingen
Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van SDL Advice BV	Onafhankelijk bestuurder	2022	bPost: Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder en lid van het auditcomité	Alle vergaderingen
Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk bestuurder	2022	Van de Velde NV ⁽³⁾ : Niet-uitvoerend bestuurder	6 vergaderingen
Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk Bestuurder	2023	/	Alle vergaderingen
Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk Bestuurder	2023	Ackermans & van Haaren NV: Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	6 vergaderingen
Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV	Bestuurder	2022	Smartphoto Group NV: Niet-uitvoerend bestuurder	Alle vergaderingen

(1) Vertegenwoordigt de referentie-aandeelhouders

(2) Uitvoerend bestuurder

(3) CEO tot 30 april 2022 en niet-uitvoerend bestuurder vanaf 1 mei 2022

ACTIVITEITENVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Gelet de in 2021 voortdurende Covid-19 pandemie en de impact hiervan op de vennootschap, bleef de agenda van de Raad van Bestuur in 2021 aangepast aan de omstandigheden en werden, naast de taken die door het WVV, de statuten en het Charter aan de Raad van Bestuur zijn opgedragen, voornamelijk de volgende onderwerpen behandeld:

- de gevolgen van de Covid-19 pandemie voor de onderneming en de bioscoopsector en de maatregelen ter maximale beperking ervan;
- de commerciële en financiële resultaten en vooruitzichten;
- de kasplanning rekening houdende met verschillende scenario's;
- de korte- en langetermijnfinanciering;
- de korte- en langetermijnstrategie en strategische projecten;
- het budgetplan 2022 en het 'Entrepreneurship' 2022 plan;
- de ongoing cinema- en real estate projecten;
- de verslagen van het auditcomité en remuneratiecomité;
- de invoering van het nieuwe corporate governance charter;
- het remuneratiebeleid;
- de managementobjectieven en de hieraan gerelateerde variabele vergoeding;
- de duurzaamheidsstrategie;
- het treasury-beleid;
- het ICT beleid met inbegrip van het ICT security beleid;
- de voornaamste bedrijfsrisico's en de gebruikte methodes om deze te vermijden.

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

Voor het jaar 2022 staan er minstens zeven vergaderingen op het programma. Tevens kunnen in functie van de noodwendigheid extra vergaderingen gehouden worden.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMITÉ

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

- **Pentascoop NV**, met Dhr. Joost Bert als vaste vertegenwoordiger en Voorzitter en voormalig co-CEO van de vennootschap;
- **4F BV**, met als vaste vertegenwoordiger Dhr. Ignace Van Doorselaere, CEO van Neuhaus;
- **SDL Advice BV**, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rotfiers, voormalig CEO van Lloyds Insurance Company SA.

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

Het Nominatie- en Remuneratiecomité vergaderde vier maal in 2021 onder leiding van zijn voorzitter, waarbij alle leden van het comité telkens aanwezig waren.

Tijdens deze vergaderingen werden voornamelijk de volgende onderwerpen behandeld:

- de voorbereiding van het vernieuwde remuneratiebeleid in het licht van de implementatie van de Shareholders rights directive in de Belgische wetgeving;
- de ontvangen feedback over het remuneratiebeleid en het remuneratieverslag volgend op de Algemene Vergadering van 12 mei 2021;
- het remuneratieverslag op te nemen in het Jaarverslag 2020;
- de evaluatie van de objectieven 2020 voor het Uitvoerend Management en de hieraan verbonden variabele vergoeding;
- de objectiefstelling (zowel kwantitatief als kwalitatief) voor de variabele vergoeding voor het Uitvoerend Management voor 2021 evenals de hieraan verbonden Remuneratie bij het bereiken van de doelstellingen;
- de hernieuwing van bestuurdersmandaten.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET AUDITCOMITÉ

In overeenstemming met de toepasselijke regels terzake is het Auditcomité uitsluitend samengesteld uit niet- uitvoerende bestuurders waarvan de meerderheid ook onafhankelijk is. Het Auditcomité, 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 NV is;
- **Mavac BV** met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Marleen Vaesen die onder meer de functie van CEO bij Greenyard vervuld heeft en vanaf 1 mei 2022 het mandaat van niet-uitvoerend bestuurder bij Van de Velde NV opneemt na aldaar de rol van CEO waargenomen te hebben;
- **SDL Advice BV**, met als vaste vertegenwoordiger Mevr. Sonja Rottiers, die de functie van CEO en Uitvoerend Bestuurder bekleedde bij Lloyds Insurance Company SA en CFO bij Dexia Verzekeringen en Axa Belgium.

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

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

In 2021 vergaderde het Auditcomité, onder leiding van zijn voorzitter Dhr. Geert Vanderstappen, vijf maal in aanwezigheid (of via vertegenwoordiging) van alle leden, en werden voornamelijk volgende items behandeld:

- de financiële verslaggeving in het algemeen en het jaarlijks enkelvoudig en geconsolideerd financieel verslag, het halfjaarlijks financieel verslag en de eraan gerelateerde persberichten in het bijzonder;
- vaststelling en opvolging van de interne auditwerkzaamheden met inbegrip van de bespreking van het jaarverslag van het intern auditdepartement en het intern auditplan 2021;
- de impact van Covid-19 op de financiële rapportering;
- de WACC voor investeringsmodellen;
- evaluatie van de interne controle- en risicobeheerssystemen evenals het jaarlijks 'risk management actieplan';

- evaluatie van de doeltreffendheid van het externe auditproces;
- evaluatie van de werking van de interne auditor;
- monitoring van de financiële rapportering en de compliance ervan met de toepasselijke rapporteringsstandaarden;
- het treasury-beleid;
- evaluatie van de hernieuwing van het mandaat van de externe auditor;
- het ICT securitybeleid;
- opvolging van het Non-Audit Services reglement.

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

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

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

DIVERSITEIT

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

Voormeld uitgangspunt wordt over de ganse organisatie toegepast ongeacht de nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd of geslacht van de medewerkers.

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

7.10. REMUNERATIEVERSLAG

I. INLEIDING

Het remuneratiebeleid van Kinopolis Group NV (hierna Kinopolis) is erop gericht bestuurs- en managementleden aan te trekken, te motiveren en aan boord te houden die met hun uitgebreide, complementaire en internationale kennis en ervaring de duurzame en langetermijn waardecreatiestrategie van Kinopolis verder kunnen ontwikkelen en implementeren. De Raad van Bestuur heeft, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, het remuneratiebeleid op 24 maart 2021 aangenomen <https://corporate.kinopolis.com/nl/remuneratiebeleid> waarna het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021 werd goedgekeurd in overeenstemming met de nieuwe vereisten van artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (hierna WVV). Het remuneratiebeleid van Kinopolis bepaalt de remuneratieprincipes voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management dat momenteel bestaat uit de CEO.

Kinopolis hecht heel veel belang aan de mening van zijn stakeholders en heeft dan ook een grondige analyse gemaakt van de stemmen die op de Algemene Vergadering van 2021 werden uitgebracht en heeft hiermee, waar nodig, rekening gehouden in het aangepaste remuneratiebeleid (<https://corporate.kinopolis.com/nl/investor-relations/algemene-vergadering>) dat aan de in 2022 te houden Algemene Vergadering zal voorgelegd worden en van toepassing zal zijn vanaf 1 januari 2022, evenals in het huidige verslag zoals beschreven onder hoofdstuk VIII.

II. ALGEMENE PRINCIPES VAN HET REMUNERATIEBELEID VAN KINOPOLIS

De remuneratie voor de periode 2021 werd toegekend aan de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management op basis van de principes opgenomen in het remuneratiebeleid.

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

RAAD VAN BESTUUR

De voorzitter en de vicevoorzitter van de Raad van Bestuur, evenals de Gedelegeerd Bestuurder, krijgen een vast jaarlijks bedrag toegewezen, zoals bepaald in het remuneratiebeleid. In het nieuwe remuneratiebeleid werd niet langer een vast bedrag van 100 000 euro voor de vice-voorzitter voorzien aangezien de rol van vice-voorzitter niet langer meer ingevuld wordt.

Het vaste jaarlijkse bedrag dat aan de voorzitter wordt toegekend, omvat ook een vergoeding voor het voorzitten en bijwonen van het Nominatie- en Remuneratiecomité en voor de deelname als niet uitvoerend bestuurder aan raden van bestuur van andere groepsvennootschappen en wordt vastgesteld met inachtneming van het feit dat de voorzitter regelmatig Kinopolis vertegenwoordigt op het internationale toneel voor de bioscoopsector.

Overeenkomstig het remuneratiebeleid bestaat de remuneratie van de andere niet-uitvoerende leden van de Raad uit een vaste vergoeding die is samengesteld uit een jaarlijks basisbedrag voor het bijwonen van een bepaald minimum aantal vergaderingen van de Raad, een aanwezigheidsvergoeding voor het bijwonen van vergaderingen van comités en een bijkomend vast jaarlijks bedrag voor de voorzitter van het Auditcomité.

De vaste vergoedingen en aanwezigheidsvergoedingen worden vastgelegd in het remuneratiebeleid en worden jaarlijks toegekend door de Algemene Vergadering, op voorstel van de Raad van Bestuur, bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité.

Overzicht van de jaarlijkse vaste vergoedingen en aanwezigheidsvergoedingen die van toepassing zijn voor het boekjaar 2021

	Activiteiten met betrekking tot de Raad		Activiteiten met betrekking tot het Comité	
	Voorzitter	Lid	Voorzitter	Lid
Jaarlijkse vaste vergoeding	€ 570 000 (voorzitter) € 100 000 (vicevoorzitter)	€ 32 500 ⁽¹⁾	€ 3 750 ⁽²⁾	n.v.t
Aanwezigheidsvergoeding	n.v.t	n.v.t	€ 3 000	€ 3 000

(1) De niet-uitvoerende bestuurders ontvangen elk een jaarlijks bedrag van € 32 500 indien zij ten minste 6 vergaderingen van de Raad van Bestuur bijwonen; indien zij minder dan 6 vergaderingen van de Raad van Bestuur bijwonen, wordt de vergoeding proportioneel verminderd. De CEO wordt een jaarlijks vast bedrag van € 30 000 toegekend voor zijn deelname als bestuurder aan de vergadering van de Raad van Bestuur;

(2) Van toepassing indien verschillend van de voorzitter van de Raad van Bestuur.

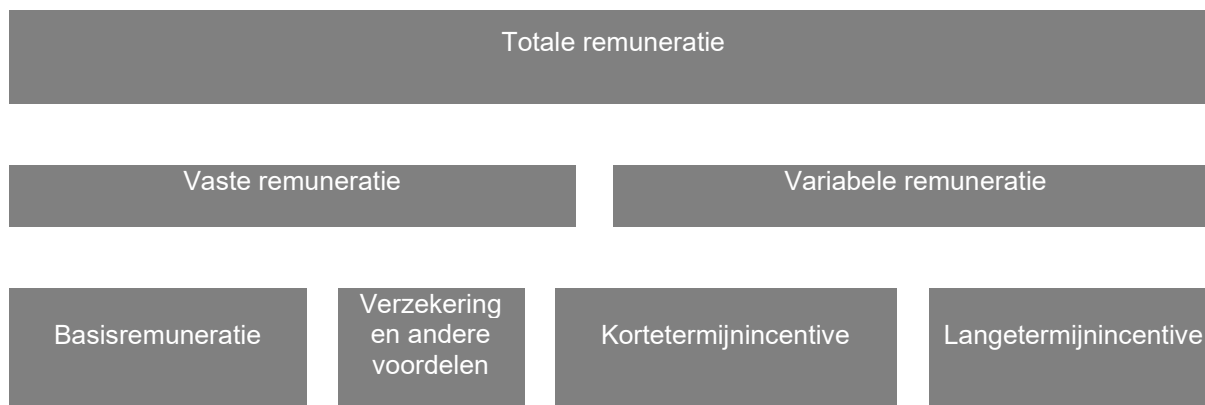
De nieuw voorgestelde bedragen van toepassing vanaf 1 januari 2022 kunnen geraadpleegd worden in het aangepaste remuneratiebeleid.

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

UITVOEREND MANAGEMENT

De remuneratie van het Uitvoerend Management bestaat uit vier componenten: (i) een basisvergoeding, (ii) een jaarlijkse kortetermijnincentive, (iii) een langetermijnincentive (LTI) en (iv) verzekerings- en andere voordelen.

Remuneratie van het Uitvoerend Management



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

Vaste remuneratie

(1) Basisremuneratie

De basisremuneratie wordt tweejaarlijks vastgesteld en wordt door de Raad van Bestuur geëvalueerd op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité en is een weerspiegeling van de ervaring, vaardigheden, activiteiten en verantwoordelijkheden van de betrokken persoon. Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met een aantal criteria, zoals:

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

(2) Verzekerings- en andere voordelen

Afgezien van een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 9 000 en het voordeel van een aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders en directeurs, ontvangt het Uitvoerend Management geen voordelen in natura. In lijn met de marktpraktijken, voorziet het aangepaste remuneratiebeleid ook in de mogelijkheid voor de Raad van Bestuur om bijdragen tot een pensioenregeling te integreren in het vergoedingspakket voor het Uitvoerend Management.

Variabele remuneratie

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

Gelet op het feit dat de prestatiecriteria zijn vastgesteld om de creatie van duurzame groei en waarde op lange termijn te verzekeren, en dat het Aandelenoptieplan 2016 op significante wijze het Uitvoerend Management op lange termijn stimuleert, heeft de Algemene Vergadering van 12 mei 2021, overeenkomstig artikel 7:91 van het WVV, het voorstel goedgekeurd van de Raad van Bestuur om de integrale jaarlijkse variabele remuneratie van het Uitvoerend Management voor de periodes van 2021 tot en met 2024 te baseren op objectieve en meetbare prestatie-indicatoren te meten over een periode van één jaar.

(1) Jaarlijkse kortetermijnincentive (STI)

Hoewel de kortetermijnincentive gebaseerd is op de verwezenlijking van korte termijn doelstellingen, dient benadrukt te worden dat al deze doelstellingen de lange- termijnstrategie van Kinopolis ondersteunen.

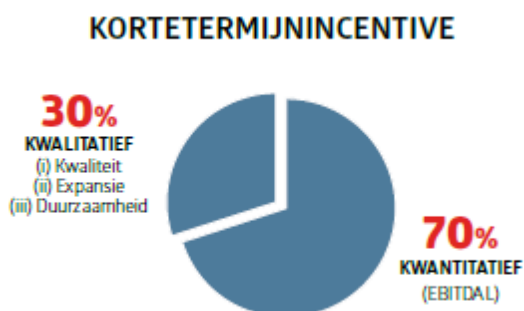
Overeenkomstig principe 7.10 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 wordt de kortetermijnincentive (bij de realisatie van alle doelstellingen) op tweejaarlijkse basis door de Raad van Bestuur vastgesteld op een percentage van de vaste vergoeding. In geval van aanzienlijke outperformance of uitzonderlijke prestaties kan deze STI opgetrokken worden tot maximum 100% van de vaste vergoeding.

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

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

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

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



(2) Langetermijnincentive (LTI)

Op 11 mei 2016 keurde de Algemene Vergadering het Aandelenoptieplan 2016 goed, op grond waarvan 543 304 opties (met een looptijd tot 10 mei 2024) op bestaande aandelen konden worden toegekend aan de toenmalige voorzitter van de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Management en in aanmerking komende kaderleden van de vennootschap of haar dochterondernemingen, zodat voornoemde personen zouden kunnen participeren in de aandeelhouderswaarde op lange termijn waartoe zij bedragen en waarbij hun belangen gealigneerd worden met de belangen van de aandeelhouders. Door aandelenopties toe te kennen, wil Kinapolis het beste managementtalent voor Kinapolis op lange termijn kunnen aantrekken, motiveren, binden en aan boord houden.

Niettegenstaande het feit dat, in lijn met de Belgische marktpraktijk voor kleine en middelgrote bedrijven, de toekenning van aandelenopties niet gekoppeld is aan vooraf bepaalde en objectief kwantificeerbare prestatiecriteria, wordt het belang van het Uitvoerend Management geacht op lange termijn te zijn afgestemd op dat van Kinapolis aangezien de waarde van het remuneratie- element in de lange termijn evolutie van de aandelenkoers ligt.

Bovendien wordt het doel om waardevolle sleutelfiguren, die bijdragen tot de groei van Kinapolis op lange termijn, te behouden onder meer bereikt door de geleidelijke verwerving van de aandelenopties over een periode van 5 jaar en het feit dat de verworven aandelenopties pas kunnen worden uitgeoefend vanaf het 4e jaar nadat ze werden toegekend.

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

- De uitoefenprijs wordt vastgesteld overeenkomstig de Belgische Aandelenoptiewet;
- De opties worden verworven over een periode van 5 jaar;
- De verworven opties worden uitoefenbaar vanaf het 4e jaar na de datum waarop ze werden toegekend;
- De looptijd van de opties is beperkt tot 8 jaar vanaf de datum van goedkeuring van het plan door de algemene vergadering van aandeelhouders;
- De opties zijn onderworpen aan de 'Slechte Vertrekker'-bepalingen;
- De opties zijn niet overdraagbaar, behalve in geval van overlijden.

Een meer gedetailleerde beschrijving van de kenmerken van deze opties is te vinden in toelichting 20 bij de geconsolideerde financiële overzichten en op <https://corporate.kinopolis.com/nl/investor-relations/aandeel-kinopolis/information-memorandum>.

Terugvorderingsbepaling

Tot 31 december 2021 waren er geen uitdrukkelijke terugvorderingsbepalingen voorzien maar waren de algemene bepalingen van het Belgische Burgerlijk Wetboek van toepassing ingeval van fraude of kwaadwillig opzet betreffende de resultaten waarop de variabele vergoeding berekend werd.

Overeenkomstig bepaling 7.12. van de Code heeft de Raad, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, de Algemene Vergadering van 11 mei 2022 voorgesteld om een terugvorderingsbepaling op te nemen in de contractuele regelingen met het Uitvoerend Management die van toepassing wordt vanaf 1 januari 2022.

Deze bepaling zal de Raad in staat stellen de uitbetaalde variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen:

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

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

III. TOEPASSING VAN HET BELEID IN 2021

Het remuneratieverslag geeft een overzicht van het remuneratiebeleid zoals dat in 2021 werd toegepast.

Het voorbije jaar werd, net als in 2020, gedomineerd door de Covid-19-crisis, die uiteraard een impact had op de activiteiten en resultaten van Kinapolis. Ondanks deze uitdagende financiële en operationele Covid-19 omstandigheden slaagde Kinapolis er toch in om 3 nieuwe bioscopen te openen, zijn cashdrain te beperken en in de tweede jaarhelft zelfs aanzienlijke cashreserves op te bouwen dankzij een sterk kostenbeheer.

De resultaten van de tweede jaarhelft werden in grote mate ondersteund door de implementering van het 'Ondernemingsplan 2022' van Kinapolis. Het plan is gebaseerd op kostenbesparing en innovatieve oplossingen, en streeft ernaar Kinapolis klaar te stomen voor de toekomst in een uitdagende omgeving voor de bioscoopsector.

REMUNERATIE VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De Raad van Bestuur werd vergoed in overeenstemming met de beginselen die in het remuneratiebeleid worden beschreven. Nadat de vergoedingen in 2020 met 20% werden verlaagd, werd de bezoldiging voor 2021 opnieuw vastgesteld op het niveau zoals beschreven in het remuneratiebeleid.

NAAM	TITEL	VERGOEDING 2020 (IN €)	AANWEZIGHEIDSVergoeding VOOR VERGADERINGEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR	AANWEZIGHEIDSVergoeding VOOR VERGADERINGEN VAN HET COMITÉ	TOTALE REMUNERATIE 2021 (IN €) ⁽¹⁾
Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van Pentascop NV	Voorzitter	454 531	568 164	-	568 164 ⁽²⁾
Dhr. Philip Ghekiere	Vicevoorzitter	80 000	100 000	-	100 000
Dhr. Eddy Duquenne	Gedelegeerd Bestuurder	24 000	30 000	-	30 000
Mevr. Sonja Rottiers, vaste vertegenwoordiger van SDL Advice BV	Onafhankelijk bestuurder	40 400	32 500	27 000	59 500
Mevr. Marleen Vaesen, vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk bestuurder	35 600	32 500	15 000	47 500
Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk bestuurder	30 800	32 500	12 000	44 500
Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk bestuurder	26 000	32 500	-	32 500
Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV	Bestuurder	38 600	32 500	18 750	51 250
TOTAAL		729 931			933 414

Alle leden van de Raad van Bestuur, alsook de bestuurders van de dochterondernemingen van de Vennootschap, zijn verzekerd via een 'polis burgerlijke aansprakelijkheid bestuurders', waarvoor de totale premie € 63 000 excl. taksen bedraagt, en die door Kinepolis wordt ten laste genomen.

Met uitzondering van het recht om filmvoorstellingen in Kinepolis-bioscopen bij te wonen, ontvingen de niet- uitvoerende bestuurders in 2021 geen andere vergoedingen, voordelen, aandelengerelateerde bonussen of andere incentivepremie's van Kinepolis.

(1) Alle bedragen zijn brutobedragen vóór belastingen.

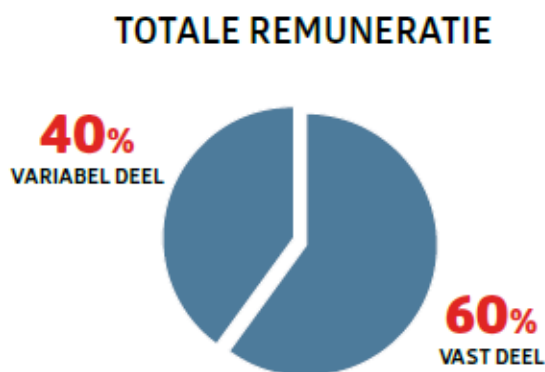
(2) Waarvan, gelet op de Covid-19-crisis, een aanzienlijk bedrag pas in een latere fase zal betaald worden.

Zoals in voorgaande jaren gemeld, werden in 2017 aan de voorzitter van de Raad van Bestuur 45 000 aandelenopties toegekend in zijn toenmalige hoedanigheid van mede-CEO en aan de vicevoorzitter eenzelfde aantal in zijn toenmalige hoedanigheid van uitvoerend voorzitter van de Raad van Bestuur.

Overeenkomstig het aandelenoptieplan 2016 werd de laatste schijf van aandelenopties begin 2022 verworven, d.w.z. 7 515 opties voor beide leden die in 2021 geen aandelenopties hebben uitgeoefend.

REMUNERATIE VAN DE CEO

Daar waar de remuneratie-enveloppe voor de CEO ongewijzigd bleef in 2021⁽¹⁾, zullen het Nominatie- en Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur het pakket in 2022 evalueren in overeenstemming met de beginselen beschreven in het remuneratiebeleid en er hierbij op toezien dat een passend evenwicht blijft gehandhaafd tussen het vaste en het variabele gedeelte. In het huidige pakket bedraagt het variabele gedeelte ongeveer 40% van de totale remuneratie als alle doelstellingen worden gehaald en tot 50% in geval van uitzonderlijke prestaties.



Basisremuneratie

Terwijl het basissalaris € 725 242 is gebleven, werd in het kader van de aanhoudende Covid-19 crisis de betaling van een aanzienlijk gedeelte door de CEO spontaan uitgesteld naar een latere fase.

Verzekering en andere voordelen

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

(1) Met name een basissalaris van € 725 242 en een variabele vergoeding van € 485 000 indien alle doelstellingen worden gehaald.

Variabele remuneratie (STI)

Aangezien in het remuneratieverslag de variabele vergoeding wordt beschreven die door de raad in 2021 werd toegekend voor de prestaties in 2020, hebben de prestatiedoelstellingen en het bedrag van de variabele vergoeding in dit verslag betrekking op deze voor het boekjaar 2020.

Kwantitatieve doelstelling

Aangezien de Covid-19-crisis heeft geleid tot onvoorspelbare vooruitzichten voor Kinopolis, heeft de Raad van Bestuur in 2020 beslist om, in lijn met het Remuneratiebeleid, de 'klassieke' kwantitatieve EBITDAL- prestatiedoelstelling te vervangen door een meer algemene prestatiedoelstelling die evalueert hoe Kinopolis de Covid-19-crisis weerstaat vanuit operationeel en financieel oogpunt.

Kwalitatieve doelstelling

De kwalitatieve doelstellingen zijn zo opgesteld dat niet alleen rekening wordt gehouden met duurzame waardecreatie op lange termijn, maar ook met de gevolgen van de Covid-19-crisis. De managementdoelstellingen voor het boekjaar 2020 bestonden dan ook uit (i) de verdere ontwikkeling van het verbeterpotentieel van de MJR-bioscopen, (ii) de optimalisatie van interne rapporteringstools en administratieve processen die leiden tot een efficiëntere organisatie, (iii) de verdere ontwikkeling van de Maatschappelijk Verantwoord Ondernemenstrategie van Kinopolis en (iv) ontwikkeling van een veerkrachtige en wendbare bedrijfsstrategie om de coronacrisis het hoofd te bieden, met inbegrip van de verdere ontwikkeling van interne en externe expansiemogelijkheden.

Overzicht van de prestatie maatstaven die werden gebruikt voor het boekjaar 2020

Prestatiemaatstaf		Beschrijving & relevantie voor onze strategie	Relatieve weging
Kwantitatief	Het vermogen van Kinopolis om het hoofd te bieden aan de uitdagingen van de COVID-19-pandemie	Teneinde de driepijlerstrategie ¹ te kunnen realiseren moet Kinopolis zijn financiële stabiliteit op lange termijn verzekeren, in het bijzonder in een crisiscontext.	70%
Kwalitatief	Het vermogen van Kinopolis om het verbeter potentieel van de MJR-bioscopen te optimaliseren	De verdere ontwikkeling van het verbeterpotentieel zal bijdragen aan de groeistrategie van Kinopolis op lange termijn.	30%
	Optimalisatie van interne rapporteringstools	De optimalisatie van interne rapporterings-, management- en forecastingtools draagt bij tot de efficiëntie van de organisatie en ondersteunt Kinopolis bij de implementering van haar driepijlerstrategie.	
	De verdere ontwikkeling van de MVO-strategie	Kinopolis wil duurzame waarde creëren voor klanten, medewerkers, aandeelhouders, zakenpartners en de gemeenschap.	
	Ontwikkeling van een veerkrachtige en wendbare bedrijfsstrategie om de Covid-19-pandemie het hoofd te bieden	Deze bedrijfsstrategie is er duidelijk op gericht de groeistrategie op lange termijn te ondersteunen.	
Totaal			100%

Evaluatie van de prestaties van 2020

De geconsolideerde resultaten tonen duidelijk aan dat Kinopolis een solide financiële basis heeft behouden gedurende het volledige boekjaar 2020 – een jaar waarin de bioscoopsector bijzonder zwaar getroffen werd door de pandemie met lange periodes van sluitingen van bioscopen gevolgd door periodes van beperkende maatregelen alsook herhaaldelijk uitstel van releasedata van blockbusters.

Dankzij de financiële en operationele bedrijfsstrategie werd echter niet alleen de operationele cashdrain beperkt tot € 3,6 miljoen per maand in de tweede helft van 2020 en het EBITDAL-verlies van 2020 beperkt tot -€ 14 miljoen, maar werd ook een bijkomende lening van € 80 miljoen afgesloten waardoor Kinopolis over voldoende financiële reserves beschikte om de aanhoudende gevolgen van de pandemie het hoofd te bieden en vier nieuwe bouwprojecten op te starten.

¹ Om dit doel te bereiken, steunt de strategie van Kinopolis op drie pijlers: (i) de beste marketeer, (ii) de beste bioscoopuitbater, en (iii) de beste vastgoedmanager.

Bovendien toonde Kinopolis zich zeer wendbaar door de snel veranderende beperkende operationele maatregelen die werden opgelegd door de verschillende overheden, in een sneltempo te implementeren. Het bedrijf is er ook in geslaagd om een veilige en gastvrije omgeving te handhaven, niet alleen voor zijn bezoekers maar ook voor zijn medewerkers, waardoor de afvloeiing van getalenteerde medewerkers beperkt kon worden.

Wat de kwalitatieve doelstellingen betreft, is de belangrijkste focus van het Uitvoerend Management, naarmate de pandemie langer aanhield dan aanvankelijk verwacht, verschoven naar de aanpassing van de bedrijfsstrategie aan de Covid-19-crisis. Dit heeft geresulteerd in de ontwikkeling van het Ondernemingsplan 2022 dat, op basis van verdere optimalisatie- en innovatiemaatregelen, de rendabele prestaties van Kinopolis in de toekomst zal ondersteunen.

Gezien de voortdurende covid-19 pandemie heeft de CEO echter besloten om afstand te doen van het recht op een variabele vergoeding (STI) voor de prestaties in het jaar 2020.

Totale toegekende vergoeding in 2021⁽¹⁾

Eddy Duquenne BV	Vaste remuneratie		Variabele kortetermijnvergoeding	Uitzonderlijke posten	Pensioenkosten	Totale remuneratie	Verhouding tussen vaste en variabele remuneratie
	Basis	Extra voordelen ²					
2021	725 242 ³	9 000	0	0	0	734 242	Vast: 100 % Variabel: 0%

Lange termijnincentives (LTI)

Overeenkomstig het aandelenoptieplan 2016 werd de laatste schijf van de aandelenopties, die in 2017 werden toegekend, begin 2022 verworven.

De CEO heeft in 2021 geen aandelenopties uitgeoefend en er zijn geen bijkomende aandelenopties toegekend.

BEGUNSTIGDE	AANTAL TOEGEKENDE OPTIES in 2017	TOTAAL AANTAL OPTIES dat verworven werd	AANTAL UITGEOEFENDE OPTIES
Eddy Duquenne	90 000	90 000	0

⁽¹⁾ De betaling van de variabele vergoeding toegekend voor het boekjaar 2019 werd door de CEO uitgesteld en uitbetaald in 2021.

⁽²⁾ Onkostenvergoeding

⁽³⁾ Waarvan een belangrijk gedeelte is uitgesteld tot 2022 in de context van de pandemie.

IV. VERTREKVERGOEDINGEN

Er werden geen vertrekvergoedingen uitgekeerd aangezien geen enkel lid van de Raad van Bestuur of van het Uitvoerend Management de vennootschap in 2021 heeft verlaten.

V. TERUGVORDERINGSRECHTEN

In 2021 hebben zich geen omstandigheden voorgedaan die aanleiding zouden geven tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de variabele vergoeding.

VI. EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN PRESTATIES VAN KINEPOLIS

	2017	2018	2019	2020	2021
Remuneratie van bestuurders	+6,53%	+89,73% ⁽¹⁾	+19,52%	-21,90% ⁽²⁾	+27,87 %
Remuneratie CEO Eddy Duquenne ⁽³⁾	-11,66%	+19,74%	+1,08%	+10,57% ⁽⁴⁾	-42,1 %
Remuneratie CEO Joost Bert	-6,46%	-34,98%	-100% ⁽⁵⁾	/	/
Netto winst	+2,98%	-3,38%	+14,69%	-227,11%	+63,53%
Aangepaste EBITDA	+10,28%	+14,10%	+46,34%	-89,96%	+313,11%
Gemiddelde remuneratie van de werknemers ⁽⁶⁾	+12%	+5%	-14%	-31% ⁽⁷⁾	+21%

VII. VERHOUDING TUSSEN DE HOOGSTE EN DE LAAGSTE VERGOEDING

De verhouding tussen de hoogste en laagste vergoeding binnen Kinopolis Group NV bedraagt factor 17,64. Hierbij werd rekening gehouden met alle componenten van de vergoeding. Meer specifiek voor de laagste remuneratie omvat dit: vaste remuneratie, variabele remuneratie, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extralegale betalingen en werkgeversbijdragen.

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

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

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

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

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

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

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

VIII. STEM VAN DE AANDEELHOUDER

Overeenkomstig artikel 7:149, derde lid van het WVV, heeft Kinopolis bij het vaststellen van de remuneratie voor de periode 2021 rekening gehouden met de door de aandeelhouders uitgebrachte stemmen. Na zorgvuldige evaluatie is de Raad van Bestuur van oordeel dat het in 2021 goedgekeurde remuneratiebeleid een evenwichtig en transparant beleid is. De prestatiedoelstellingen verbeteren de financiële en operationele prestaties van Kinopolis op lange termijn, zoals duidelijk wordt gewaardeerd door de investeerdersgemeenschap en zoals blijkt uit de financiële resultaten vóór de Covid 19 pandemie en tijdens de pandemie.

Niettemin heeft Kinopolis in dit remuneratieverslag, waar nodig, de rationale achter de gemaakte keuzes ten aanzien van het remuneratiebeleid nader toegelicht en bovendien, in overeenstemming met de de Belgische Corporate Governance Code 2020, besloten om vorm te geven aan een terugvorderingsmechanisme zoals voorgesteld aan de 2022 Algemene Vergadering.

Aangezien Kinopolis de feedback van haar aandeelhouders waardeert, zal zij ook in 2022 hiermee rekening houden tijdens de besprekingen van het Nominatie- en Remuneratie- comité en zal tevens de huidige samenstelling van het variabele remuneratiepakket van het Uitvoerend Management geëvalueerd worden.

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

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 organisatie-onderdelen en dochtervennootschappen.

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

ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

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

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

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

Op deze manier verkrijgt het management niet enkel zekerheid rond het gepaste en volledig risicobeheer 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 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 risicobeheer. Hiertoe wordt de trainingsbehoefte van elke werknemer op jaarlijkse basis geëvalueerd, los van de reeds verplichte trainingen voor bepaalde functies. Nieuwe managers volgen eveneens een introductietraining tot risicobeheer.

FORMULEREN VAN DOELSTELLINGEN

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

De op geconsolideerd niveau vastgelegde objectieven (financiële en niet-financiële) worden jaarlijks verder trapsgewijs uitgewerkt tot specifieke objectieven voor individuele landen, business units en departementen.

Het laagste niveau is de bepaling van de individuele objectieven voor elke werknemer. Het bereiken van deze objectieven is gelinkt aan het remuneratiebeleid.

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

INTERNE BEHEERSING

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

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

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

INFORMATIE EN COMMUNICATIE

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

MONITORING

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

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

7.12. NALEIVING VAN DE CORPORATE GOVERNANCE CODE

De vennootschap leeft de principes van de Code 2020 na.

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

- **Bepaling 4.6. van de Code:** de professionele kwalificaties en functies van de te herbenoemen bestuurders werden niet opgenomen in de oproeping tot de Algemene Vergadering van 12 mei 2021, daar betreffende kwalificaties voldoende bekend waren via persberichten en jaarverslagen.
- **Bepaling 7.6. van de Code:** de niet-uitvoerende bestuurders worden niet deels vergoed in aandelen daar de vennootschap van oordeel is dat duurzame waardecreatie een essentiële pijler van de Kinopolis- strategie uitmaakt die door alle bestuurders wordt onderschreven ongeacht of zij aandeelhouder zijn of niet.
- **Bepaling 7.9. van de Code:** er werd geen minimum drempel gesteld inzake aandelen aan te houden door het Uitvoerend Management daar het vergoedingspakket voor het Uitvoerend Management reeds voldoende gericht is op duurzame waardecreatie en bovendien het Uitvoerend Management reeds een aanzienlijk aandelenpakket van de vennootschap aanhoudt.
- **Bepaling 7.12 van de Code:** er werd geen formele terugvorderingsbepaling ingevoerd aangezien de vennootschap van mening was dat de bepalingen van het Belgisch Burgerlijk Wetboek toelaten om vergoedingen gebaseerd op verkeerdelijke financiële rekeningen te recupereren. In het licht van de stemmen uitgebracht op de Algemene Vergadering van 12 mei 2021, heeft de vennootschap beslist om een voorstel tot invoering van een terugvorderingsbepaling voor te leggen aan de Algemene Vergadering te houden in 2022, zoals beschreven in het remuneratieverslag.

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

Op 24 maart 2021 werden volgende beslissingen genomen door de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 7:96 van het WVV:

- de evaluatie van de managementobjectieven 2020 van de CEO en de hieraan gerelateerde variabele vergoeding;
- de vaststelling van de managementobjectieven voor het boekjaar 2021 en de hieraan gerelateerde maximale vergoeding bij realisatie ervan.

Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur van 24 maart 2021:

6. Bespreking realisatie managementobjectieven Uitvoerend Management 2020 en beslissing omtrent variabele vergoeding – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het WVV

Dhr. Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 WVV aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over de variabele vergoeding over het boekjaar 2020.

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

Beslissing

In het licht van de covid-19 crisis werden de gebruikelijke kwantitatieve doelstellingen geherformuleerd voor het boekjaar 2020 en werd de wijze waarop de onderneming operationeel en financieel de crisis doorstaat, vooropgesteld als parameter ter evaluatie van het gevoerde beleid.

Inzake de kwantitatieve doelstellingen en milestones werd beslist dat deze zouden bestaan uit

- (1) de verdere ontwikkeling van het verbeterpotentieel van MJR,*
- (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 impact,*
- (4) de verdere ontwikkeling van de CSR strategie en*
- (5) de aanpassing van de onderneming aan de gevolgen van de Covid-19 crisis.*

Op basis van het verslag van het NRC en de geconsolideerde resultaten van de onderneming wordt vastgesteld dat dankzij de maatregelen die door de CEO genomen werden met betrekking tot de beperking van de operationele cash drain, het EBITDAL verlies van de groep, in een boekjaar gekenmerkt door lange periodes van sluiting van de bioscopen in alle landen afgewisseld met periodes met beperkende maatregelen en door een afwezigheid van blockbuster releases, kon beperkt worden tot € -14 miljoen.

Verder beschikt de onderneming, dankzij onder meer de inspanningen van de CEO tot het afsluiten van een bijkomende lening van € 80 miljoen, over een voldoende financiële reserve, werden de nodige maatregelen genomen tot het beperken van de "talent drain" en konden tevens de nieuwbouwprojecten verdergezet worden.

De raad van bestuur stelt dan ook vast dat de onderneming de crisis financieel en operationeel goed doorstaan heeft, wat trouwens door de investeerdersmarkt erkend wordt en dat bijgevolg voormelde doelstelling ingevuld werd.

Inzake de kwalitatieve doelstellingen kan vastgesteld worden dat, gelet het langer dan initieel ingeschat aanhouden van de covid-19 crisis, de focus van de CEO quasi uitsluitend gelegd werd op de doelstelling inzake de aanpassing van de groep aan de crisis en de hieruit resulterende impact. Door de opstelling van het Entrepreneurshipplan 2020 dat op basis van verdere optimalisaties en innovaties de heropstart en verdere performantie van de onderneming vanaf 2022 zal ondersteunen, wordt aan voormelde doelstelling voldaan.

Gelet de realisatie van een belangrijk deel van de objectieven met als voornaamste resultaat dat de financiële situatie van de onderneming in deze ongeziene crisis op dit moment zeer goed onder controle is en dit zeker in vergelijking met de "peers" op de markt en de onderneming klaar is voor een heropstart met een ambitieus plan, beslist de raad van bestuur om een gedeelte van de variabele vergoeding en met name een bedrag van 215.000 euro toe te kennen.

De vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen 215.000 euro.

7. Goedkeuring management-objectieven Uitvoerend Management 2021 – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het WVV

De heer Eddy Duquenne meldt de overige bestuurders dat hij een mogelijk tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard heeft in de zin van artikel 7:96 van het WVV aangezien de Raad van Bestuur zal beslissen over de managementobjectieven voor het boekjaar 2020.

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 NRC beslist de raad van bestuur dat in het licht van de uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden ten gevolge van de Covid-19 crisis en de onduidelijke financiële vooruitzichten voor de bioscoopmarkt voor het jaar 2021, om ook voor het boekjaar 2021 niet het gebruikelijke onderscheid tussen financiële en niet-financiële prestatiecriteria te hanteren maar individuele en ondernemingsdoelstellingen te bepalen die verband houden met (1) het realiseren van het Entrepreneurship plan dat de basis vormt voor de toekomstige prestaties van de groep, (2) de blijvende beperking van de maandelijkse negatieve courante free cash flow op een niveau vergelijkbaar met 2020 zolang bioscopen gesloten zijn en (3) het ontwikkelen van KPI's met betrekking tot de duurzaamheidsstrategie van de Vennootschap.

Voor de opvolging van de doelstelling inzake het Entrepreneurshipplan zal dezelfde methodiek gehanteerd worden als deze die gebruikt wordt voor de "budget-owners".

Het bedrag van de variabele vergoeding zal na afloop van het boekjaar bepaald worden binnen de grenzen zoals voorzien in het remuneratiebeleid.

Gezien de voortdurende covid-19 pandemie heeft de CEO echter besloten om afstand te doen van het recht op een variabele vergoeding voor de prestaties in het jaar 2020.

9. ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

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

Zo bleef Kinopolis in 2021 investeren in onder andere nieuwe klantenbelevingen zoals nieuwe zetelconcepten en abonnementsformules, nieuwe marketing- en CRM concepten.

10. TOEPASSING VAN DE WAARDERINGSREGELS

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

Zoals beschreven in het Corporate Governance hoofdstuk van het geconsolideerde jaarverslag zijn de bedrijfsrisico's verbonden aan de activiteit van Kinopolis onder meer de beschikbaarheid en kwaliteit van aangeleverde content, seizoenseffecten, concurrentie en risico's verbonden aan uitzonderlijke omstandigheden.

Als gevolg van de wereldwijde uitbraak van het Coronavirus zijn er in 2020 en 2021 afwisselende perioden geweest van sluiting en opening van de bioscopen, vaak met beperkingen. Door de sluiting van de bioscopen tot begin juni 2021 viel het grootste deel van de omzet van de onderneming weg gedurende verscheidene maanden. Ook na heropening waren er nog maatregelen met betrekking tot capaciteitsbeperkingen, afstandsregels en toegangsbeperkingen zoals het beschikken over een Covid-paspoort. In december 2021 dienden de bioscopen in België ook opnieuw te sluiten.

Dit heeft een ernstige impact op de financiële resultaten in 2021.

Om de gevolgen van de Covid-19 pandemie te beperken werden de nodige maatregelen genomen ter beheersing van de gezondheids- en veiligheidsrisico's bij haar klanten en medewerkers, ter beperking van de negatieve financiële impact van de bedrijfssluitingen en ter vrijwaring van haar liquiditeit. De strategie en aard van de onderneming, gekenmerkt door een maximale variabilisering van kosten, een stevige vastgoedpositie, waarbij een groot deel van het bioscoopvastgoed in eigendom is, een gedecentraliseerde organisatie en 'facts-and-figures'-gedreven bedrijfscultuur, helpen Kinopolis deze crisis optimaal te managen.

De bereidheid van klanten om naar de bioscoop te gaan blijft echter hoog. Een groot verschil met 2020 was het feit dat de blockbusters, waarmee in 'normale' omstandigheden 80% van de bezoekers worden gerealiseerd, wel werden gelanceerd in de bioscopen, mede dankzij de heropening van de bioscopen op het Noord-Amerikaanse continent in het eerste semester. Succesvolle releases zoals 'No Time to Die' (James Bond) en 'Spider-man: No Way Home' lieten zien dat de klanten massaal terugkwamen bij goede en kwalitatieve content, en dit ondanks de voortdurende belemmeringen en impact van de Covid-19 pandemie.

Bij de start van de crisis in 2020 beschikte Kinopolis over een sterke balans, voldoende financiële reserves en kredietlijnen die de Onderneming toelieten om meer dan een jaar gesloten te zijn. Om zich voor te bereiden op een langer uitblijven van een volwaardige herneming van haar

activiteiten, is Kinopolis in januari 2021 bij haar huisbankiers een bijkomend krediet aangegaan ten bedrage van € 80,0 miljoen met een looptijd van 3 jaar, dat ook werd opgenomen onder punt 2 van dit jaarverslag. In dit kader hebben de banken tevens de opschorting van de kredietconvenanten ('covenant holiday') verlengd tot 30 juni 2022.

Op basis van de huidige resultaten en verwachtingen zou dit moeten volstaan en zou Kinopolis Group per 30 juni 2022 moeten kunnen voldoen aan zijn convenanten. Echter gegeven de onzekerheid die met de pandemie gepaard gaat, is er besloten om uit voorzichtigheidsoverwegingen een verlenging van de opschorting te vragen aan de banken tot 31 december 2022. Deze verlenging van de opschorting tot 31 december 2022 werd verkregen in maart 2022.

Van zodra de bioscopen konden heropenen in de meeste markten en de filmreleases terug een normaal tempo bereikten, kon Kinopolis Group een sterke vrije kasstroom generatie voorleggen, mede dankzij de recuperatie van het verloren werkkapitaal. Per 31 december 2021 bedroeg de vrije kasstroom € 48,9 miljoen, en de netto financiële schuld exclusief leaseverplichtingen € 474,5 miljoen. De netto financiële schuld is met € 38,8 miljoen gedaald ten opzichte van 31 december 2020.

Bij de aanvang van 2021 beschikte Kinopolis Group over € 171,0 miljoen aan liquiditeit bestaande uit liquide middelen en beschikbare kredietlijnen, inclusief het nieuwe krediet van € 80,0 miljoen afgesloten begin januari 2021. Eind juni bedroeg de liquiditeitspositie € 141,9 miljoen. Dankzij een sterk kostenmanagement, éénmalige steunmaatregelen en het goede operationeel resultaat, kon Kinopolis in de eerste jaarhelft de vrije kasstroom beperken, tot gemiddeld € -3,6 miljoen per maand, en dit onder de omstandigheden dat het grootste deel van de bioscopen gesloten was tot juni. In de tweede jaarhelft zorgde de heropening van de bioscopen en de terugkeer van de blockbusters, samen met de genomen maatregelen ter verbetering van de performantie van de Onderneming, ervoor dat de liquiditeitspositie verder steeg tot € 199,8 miljoen.

Kinopolis beschikt zodoende, dankzij de genomen maatregelen, over voldoende liquide middelen om deze crisis het hoofd te bieden. De voorbije jaren voerde Kinopolis een voorzichtig financieel beleid. Dit heeft ertoe geleid dat er per 31 december 2021 een gemiddelde looptijd is van meer dan 3,5 jaar van de uitstaande financiële verplichtingen. De eerstvolgende belangrijke terugbetaling van haar obligaties heeft plaatsgevonden eind januari 2022 (€ 61,4 miljoen), en dit uit de beschikbare financiële middelen. De resterende gemiddelde looptijd is per 31 januari 2022 gelijk aan 4,08 jaar. In 2022 en 2023 zijn er na de terugbetaling in januari 2022, geen belangrijke financiële vervaldagen meer. Ook is de vervaldag van het roll-over krediet in december 2021 verlengd van december 2024 naar december 2026, dit door de uitoefening van de twee voorziene verlengingsopties.

Op basis van de beschikbaarheid van content de komende jaren, de klantvraag, de financiële reserves, de beperkte negatieve kasstroom in gesloten toestand en evolutie van de maatregelen ter beheersing van de Covid-pandemie in de verschillende landen ziet Kinopolis op dit moment geen reden om te verwachten dat het business model op langere termijn gevolgen zal ondervinden. en beschouwt de impact van de Covid-19 pandemie op dit moment nog steeds als een impact op korte termijn dat de onderliggende parameters van haar business model niet wijzigt, waardoor zij uitgaat van het continuïteitsprincipe bij het opstellen van dit jaarverslag.

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 impact op de financiële resultaten stelt de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering voor om geen dividend uit te keren.

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

De volgende resultaatsverdeling wordt voorgesteld:

Te bestemmen winst/verlies van het boekjaar:	€ -2.541.508,72
Overgedragen winst van vorig boekjaar:	<u>€ 39.641.130,75</u>
	€ 37.099.622,03
Toevoeging aan de overige reserves	€ 6.007.774,25
Over te dragen winst :	€ 31.091.847,78
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,

23 maart 2022

Pentascop NV met als vaste vertegenwoordiger Dhr. J. Bert

Dhr. E. Duquenne