

**Verslag van de Raad van Bestuur bij de enkelvoudige jaarrekening over het boekjaar 2024
aan de Algemene Jaarvergadering d.d. 14 mei 2025**

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 liep van 1 januari 2024 tot 31 december 2024.

1. COMMENTAAR BIJ DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING VAN KINEPOLIS GROUP NV

Het eigen vermogen van Kinopolis Group NV bedraagt per 31 december 2024 € 163.888.368,92 tegenover € 165.552.439,54 per einde 2023. Deze beweging wordt verder in punt 1.2.1. toegelicht.

Het balanstotaal van de vennootschap bedraagt € 663.702.082,59 in 2024 tegenover € 682.102.451,00 in 2023. 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 € 967.493,93 gedaald, hoofdzakelijk toe te wijzen aan enerzijds nieuwe investeringen van € 918.817,79, buitengebruikstelling vaste activa ten bedrage van € 61.181,23 en anderzijds afschrijvingen van € 1.825.130,49.

1.1.2. Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn met € 267.381,03 gedaald ten aanzien van 2023. Er werden in 2024 voor een totaalbedrag van € 275.979,64 aan investeringen gedaan. De afschrijvingen bedragen € 512.317,80, de buitengebruikstellingen bedragen € 31.042,87.

1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa stijgen met € 723.790,14.

1.1.4. Voorraden en bestellingen in uitvoering

De voorraden zijn in 2024 met € 51.853,38 gestegen en bedragen € 1.478.127,66.

1.1.5. Vorderingen op ten hoogste één jaar

De vorderingen op ten hoogste één jaar zijn met € 16.091.624,47 gedaald. Enerzijds komt dit door een daling ten belope van € 14.465.663,37 in de vorderingen met verbonden ondernemingen en een stijging in de klantenvorderingen voor € 1.371.293,19. Tevens was er een daling van de vordering voor wat betreft vennootschapsbelasting van € 3.371.257,41.

1.1.6. Geldbeleggingen

De geldbeleggingen zijn met € 1.632.302,56 gedaald, dit enerzijds door de inkoop van eigen aandelen voor een bedrag van € 2.027.719,75 en de verkoop van eigen aandelen in het kader van de optielichtingen ten belope van € 886.152,05, anderzijds door de waardevermindering op eigen aandelen van € 2.773.870,26.

1.1.7. Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedragen € 1.931.437,97 en bestaan voornamelijk uit over te dragen herfinancieringskosten en over te dragen kosten.

1.2. ENKELVOUDIGE BALANS: BESPREKING BELANGRIJKSTE PASSIVA POSTEN

1.2.1. Kapitaal, uitgiftepremies, reserves en overgedragen winst

De onbeschikbare reserves zijn met € 1.632.302,56 gedaald, dit in overeenstemming met de beweging op eigen aandelen. De over te dragen winst bedraagt € 110.543.497,81. De vergoeding van het kapitaal bedraagt € 14.711.738,25. De resultaatsverdeling wordt verder besproken in hoofdstuk 11 van dit verslag.

1.2.2. Voorzieningen en uitgestelde Belastingen

De provisies bedragen € 182.209,60.

1.2.3. Schulden op meer dan één jaar.

De lange termijnschulden zijn met € 94.600.000,00 gedaald. Dit komt door de herclassificatie van 2 private placement leningen naar korte termijn: € 34.600.000,00 terug te betalen in januari 2025 en € 60.000.000,00 terug te betalen in december 2025.

1.2.4. Schulden op ten hoogste één jaar.

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen € 194.310.348,87 wat resulteert in een stijging van € 73.107.556,86 t.o.v. 2023.

Dit komt enerzijds door de terugbetaling van de Facility C lening in januari 2024 van € 80.000.000,00 en de herclassificatie van 2 private placement leningen van lange termijn naar korte termijn voor € 34.600.000,00 en € 60.000.000,00. Anderzijds werd er eind 2024 geen commercial paper opgenomen in vergelijking met eind 2023 wat resulteert in een daling van € 16.000.000. Verder stegen de handelsschulden met € 960.372,77.

De schulden met betrekking tot de te betalen belastingen dalen met € 131.998,04.

De schulden mbt bezoldigingen en sociale lasten zijn gedaald met € 272.262,46.

De overige schulden stijgen met € 73.951.445,42 dit betreft hoofdzakelijk intercompany schulden, grotendeels bepaald door de financieringsbehoefte. Het dividend blijft identiek aan het dividend van 2023.

1.2.5. Overlopende rekeningen.

De overlopende rekeningen stijgen met € 4.723.867,75.

De grootste zijn onder andere de stijging van de voucherpositie (de niet vervallen vouchers en) met € 805.574,98 en stijging van de ongerealiseerde koersverschillen met € 5.211.088,37.

Verder werd de provisie voor current options ten belope van € 458.990,41 teruggenomen wegens het einde van het oude optieplan en een daling van € 822.333,33 wat betreft voorziening intresten.

1.3. BESPREKING ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING

De bedrijfsopbrengsten zijn met € 18.826.634,98 gedaald.

Dit is grotendeels het gevolg van lagere operationele vergoedingen tov 2023 en daling verkoop van projectie en geluidsmateriaal aan dochterondernemingen .

De bedrijfskosten zijn gestegen met € 1.642.528,24.

Eenzijds is er een daling van de aankopen, ter waarde van € 4.612.679,02, grotendeels projectie- en geluidsmateriaal. Anderzijds is er een stijging van diensten en diverse goederen van € 5.803.232,50 deels door de hogere tussenkomst in de operationele kosten van de dochtermaatschappijen.

De daling van de bedrijfswinst bedraagt € 20.469.163,22.

De financiële opbrengsten zijn in totaal met € 60.314.138,20 gedaald.

In 2024 waren er geen dividenduitkeringen van de dochtervennootschappen, dit in tegenstelling tot 2023 waar er een bedrag van € 58.248.217,72 werd uitgekeerd.

Er is een daling van € 1.498.861,52 van de opbrengsten voor intercompany leningen. Er werd voor € 55.829,44 meer voordelige wisselresultaten geboekt tov 2023.

De financiële kosten zijn gedaald met € 938.574,87.

De voornaamste redenen zijn enerzijds de daling intresten op externe financieringen van € 4.501.221,84. De integrale terugname van de provisie voor options ten belope van € 458.990,41 in 2024, anderzijds een aanleg van een waardevermindering op eigen aandelen t.o.v van een terugname vorig jaar met een impact van € 4.707.254,07.

De belastingkost is met € 641.937,90 gedaald, ten gevolge van de mindere resultaten en minder gebruik van beschikbare overgedragen verliezen.

2. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

De Groep is actief bezig met het herfinancieren van haar schulden en evalueert ter zake een aantal opties.

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

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 2024 middels een schriftelijke bevraging van de participanten waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve resultaten verkregen werden waardoor risico's ingeschat kunnen worden naar grootte-orde. Hoewel deze werkwijze Kinopolis in staat stelt om op een gefundeerde manier belangrijke risico's van minder belangrijke risico's te onderscheiden blijft het resultaat een inschatting van potentiële risico's en mogelijke maatregelen tot risicobeperking die, inherent aan de definitie van risico, geen enkele garantie bieden inzake het vermijden van risico-gebeurtenissen. 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 AUDIOVISUELE CONTENT

Omdat Kinopolis Group geen eigen content produceert (zoals films, etc.), is het afhankelijk van de beschikbaarheid, diversiteit en kwaliteit van films en andere vormen van audiovisuele content, evenals van de mogelijkheid om deze content te kunnen huren van distributeurs. Om deze afhankelijkheid te beperken, streeft Kinopolis Group naar sterke langetermijnrelaties met grote filmdistributeurs, producenten en andere contentleveranciers. De Vennootschap volgt ook een strategie van programmadiversificatie, met inbegrip van alternatieve content, en speelt een actieve rol als distributeur in België, Spanje en Frankrijk. Investeringsprojecten in tax shelter projecten in België maken tevens deel uit van deze bredere strategie om content veilig te stellen.

SEIZOENSGEBONDEN EFFECTEN

De bedrijfsopbrengsten van Kinopolis Group kunnen schommelen van periode tot periode, aangezien de timings van de filmreleases worden bepaald door producenten en distributeurs, onafhankelijk van bioscoopexploitanten. Daarnaast kunnen bepaalde periodes, zoals vakanties, de bezoekersaantallen beïnvloeden en kunnen weersomstandigheden de frequentie van bioscoopbezoeken impacteren. 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 onderhevig aan concurrentie, net zoals elk ander product of dienst waarvoor substituten bestaan. Deze concurrentie vloeit niet alleen voort uit de aanwezigheid van bioscopen van andere exploitanten in de markten waarin de Group actief is evenals uit de mogelijke opening van nieuwe bioscoopcomplexen in die markten, maar ook uit de toenemende distributie en soms zelfs gelijktijdige of exclusieve beschikbaarheid van films en series via online content media, zoals Netflix, Apple en Disney+. Deze ontwikkeling kan verder worden beïnvloed door de voortdurende technische verbetering van de kwaliteit van deze alternatieve manieren om een film te bekijken. Naast deze legale alternatieven heeft de filmindustrie ook te maken met illegale downloads.

Kinopolis werkt actief samen met distributeurs om maatregelen op te zetten tegen een mogelijke toename van het illegaal online delen van content. Tot slot wordt de positie van Kinopolis Group beïnvloed door toenemende concurrentie van andere vormen van vrijetijdsbesteding, zoals concerten, sportevenementen, gaming, etc., die een invloed kunnen hebben op het gedrag van Kinopolis-klanten.

Kinopolis Group wil zijn concurrentiepositie als bioscoopexploitant versterken door zijn strategische visie te implementeren, die erop gericht is klanten een eersteklas service, inhoud en filmervaring te bieden, en door innovatieve premium concepten te ontwikkelen.

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 kosten en marges. Daarnaast kunnen schommelingen in de economische omstandigheden ook de concurrentierisico's vergroten.

RISICO'S VERBONDEN AAN GROEIKANSEN

In het geval van verdere groei kunnen mededingingsautoriteiten aanvullende voorwaarden en beperkingen opleggen aan de expansie van Kinopolis Group (zoals hieronder besproken onder 'Politieke, regelgevende en concurrentierisico's'). Bovendien brengen groeimogelijkheden, hetzij door overnames of nieuwbouwprojecten, inherente risico's met zich mee die de doelstellingen van de Vennootschap negatief kunnen beïnvloeden. Om deze risico's te beperken, voert Kinopolis Group vooraf grondige evaluaties uit van groeimogelijkheden, zodat potentiële risico's goed worden ingeschat en, indien nodig, effectief worden beheerd.

POLITIEKE, REGELGEVINGS- EN CONCURRENTIERISICO'S

Kinopolis Group streeft ernaar om steeds binnen het wettelijk kader te opereren. Bijkomende of wijzigende wetgeving, inclusief fiscale wetgeving, zou er echter toe kunnen leiden dat Kinopolis Group beperkt wordt in haar groei en/of uitbating of geconfronteerd wordt met bijkomende investeringen of kosten. Waar mogelijk worden deze risico's actief beheerd door de nodige trainingen, zoals compliance trainingen inzake mededingingsrecht en privacyregelgeving, en op gepaste wijze aan de betrokken politieke, bestuurlijke of juridische instanties de standpunten van Kinopolis Group kenbaar te maken en te verdedigen. Verder dienen alle werknemers de Kinopolis Code of Conduct na te leven en alle Kinopolis partners de Kinopolis Business Code of Conduct waarin onder meer arbeids-, ethische en

duurzaamheidsnormen werden opgenomen. Tevens heeft Kinopolis Group haar Klokkenuidingspolicy geactualiseerd waarbij 24/7 mogelijke inbreuken op regelgeving en/of de Code of Conduct in alle vertrouwelijkheid kunnen gemeld worden.

TECHNOLOGISCHE RISICO'S

Cinema is in grote mate een sterk geïnformatiseerde en geautomatiseerde sector waarbij de juiste technologische keuzes en optimale functionering van projectiesystemen, de verkoopsystemen en andere ICT systemen cruciaal zijn om de klant een optimale service te kunnen bieden. Er bestaat dan ook een risico op verstoring van de IT-systemen door een cyberaanval of een technologisch defect met een mogelijke invloed op de verkoop, de kasstromen en uiteindelijk op de resultaten evenals op de reputatie van de onderneming. Kinopolis Group tracht deze risico's te beheren door de nieuwste technologische ontwikkelingen op de voet te volgen, regelmatig de systeemarchitectuur te analyseren en te evalueren, haar netwerken te beveiligen, te evalueren en waar nodig te optimaliseren, alsook door het implementeren van ICT best practices. Inzake cyber-security speelt de Chief Information Security Officer een essentiële rol. Er wordt tevens ingezet op het implementeren van bewustmakingscampagnes voor het personeel onder meer door de integratie van geautomatiseerde trainingsplatforms die in de systeemomgevingen geavanceerde simulaties van phishing mogelijk maken.

WERKNEMERSRISICO'S

Als servicegericht bedrijf vertrouwt Kinopolis Group sterk op zijn werknemers om een hoogwaardige service te leveren. Het aantrekken en behouden van de juiste managers en medewerkers met de nodige vaardigheden en ervaring in alle segmenten van de onderneming is dan ook een voortdurende uitdaging. Kinopolis gaat deze uitdaging aan door aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, effectief kennismanagement, open en doelgerichte communicatie, interne carrièremogelijkheden en het stimuleren van een positieve werkomgeving. De Vennootschap peilt ook regelmatig de medewerkerstevredenheid via enquêtes en past waar nodig zijn beleid aan. Daarnaast hecht Kinopolis een groot belang aan de gezondheid van de werknemers en streeft het naar een werkomgeving met minimale risico's. Naast het voldoen aan de wettelijke veiligheids- en preventie-eisen, heeft Kinopolis verschillende maatregelen geïmplementeerd, zoals preventieve gezondheidscontroles, evacuatieoefeningen en veiligheidstrainingen.

RISICO'S VOOR KLANTEN

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 en luchtkwaliteit in zalen) tot het voorkomen van een onveiligheidsgevoel door een aangepast bewakingsbeleid.

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

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 security-maatregelen genomen ter bescherming van de klantendata, organiseert zij GDPR trainingen voor het personeel, worden de nodige audits doorgevoerd teneinde te verzekeren dat het privacy-beleid van de onderneming ten allen tijde up-to-date blijft en wordt de status van de GDPR maturiteit van de onderneming in interne comités evenals het Auditcomité besproken.

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

RISICO'S VERBONDEN AAN UITZONDERLIJKE GEBEURTENISSEN

Gebeurtenissen van uitzonderlijke aard, met inbegrip van maar niet beperkt tot klimaatrisico's zoals extreem weer of stijging van de zeespiegel, oorlogen, politieke onrust, terroristische aanslagen, pandemieën of soortgelijke gebeurtenissen in de landen waar Kinopolis Group actief is, kunnen leiden tot aanzienlijke schade aan de bioscopen , een daling van het aantal klanten of verstoringen van het aanbod , wat een negatieve invloed heeft op de activiteiten. Kinopolis werkt aan het minimaliseren van de potentiële impact van dergelijke risico's door een combinatie van preventieve maatregelen (zoals beslissingen over het ontwerp van gebouwen en evacuatieplanning), opsporende maatregelen (zoals branddetectie) en door het afsluiten van adequate verzekeringen.

MILIEUAANSPRAKELIJKHEID EN EIGENDOMS-RISICO'S

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

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

ANDERE RISICO'S

Na de nietigverklaring van de beslissingen van de Belgische mededingingsautoriteit (BMA) van 31 mei 2017 en 26 april 2018, die de gedragsvoorwaarden versoepelden die in 1997 aan Kinopolis Group werden opgelegd, heeft de BMA de voorwaarde die organische groei zonder voorafgaande toestemming verbood, op 11 februari 2020 opgeheven, met ingang van 12

augustus 2021. Andere gedragsvoorwaarden, waaronder de vereiste van voorafgaande toestemming van de BMA voor overnames in België, blijven echter van kracht.

4. VERVREEMDING VAN EIGEN AANDELEN

Na de levering van 20 539 aandelen aan de begunstigden van aandelenopties, hield Kinopolis Group NV op 31 december 2024 616 582 eigen aandelen aan, met een kapitaalwaarde van € 427 025,61.

5. GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

In 2024 zijn er geen renteswapovereenkomsten meer.

6. VERKLARING VAN NIET FINANCIËLE INFORMATIE MAATSCHAPPELIJKVERANTWOORD 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 in het bijzonder de rol en verantwoordelijkheden, de samenstelling en de werking van de Raad van Bestuur, zijn adviserende comités en het Uitvoerend Management staan beschreven in het Corporate Governance Charter (het 'Charter').

Begin 2021 heeft de Raad van Bestuur 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 2024 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 van toepassing worden eventuele afwijkingen van de Code 2020 toegelicht in lijn met het 'pas toe of leg uit'-principe.

Het charter, dat voor het laatst werd herzien op 19 december 2024, kan geraadpleegd worden op de website van Kinopolis Group www.kinopolis.com/corporate.

KAPITAAL

Het maatschappelijk kapitaal bedroeg op 31 december 2024 € 18 952 288,41 en wordt vertegenwoordigd door 27 365 197 aandelen zonder nominale waarde, die alle dezelfde maatschappelijke rechten genieten.

In het kader van de machtiging verleend door de Buitengewone Algemene Vergadering op 10 mei 2023 aan de Raad van Bestuur om 550 000 eigen aandelen in te kopen ter indekking van nieuw uit te schrijven opties onder het aandelenoptieplan 2023, en in lijn met latere beslissingen van de Raad van Bestuur, werden in 2024 in totaal 49 000 aandelen ingekocht. Deze aandelen, aangekocht voor een totaalbedrag van € 2 027 719,75, werden aangekocht via een discretionair mandaat dat werd toegekend aan een tussenpersoon.

Na de levering van 20 539 aandelen aan de begunstigen van aandelenopties, hield Kinopolis Group NV op 31 december 2024 616 582 eigen aandelen aan, met een kapitaalwaarde van € 427 025,61.

VOORDRACHTSRECHTEN RAAD VAN BESTUUR

De statuten voorzien dat acht (8) bestuurders kunnen worden benoemd onder de kandidaten daartoe voorgedragen door 'Kinohold Bis', Naamloze Vennootschap naar Luxemburgs recht, voor zover deze, of haar rechtsopvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door (één van) hen of (één van) hun respectievelijke rechtsopvolgers worden gecontroleerd (in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, het 'WVV'), alleen of gezamenlijk op het ogenblik van zowel de voordracht van de kandidaat-bestuurder als de benoeming door de Algemene Vergadering, minstens 35% van de aandelen van de Vennootschap bezit(ten), met dien verstande dat indien de aandelen aangehouden door Kinohold Bis SA of hun respectievelijke rechtsopvolgers, evenals alle entiteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks door (één van) hen of (één 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.

AANDEELHOUDERSOVEREENKOMSTEN

Er zijn geen aandeelhoudersovereenkomsten bekend binnen de Vennootschap die aanleiding zouden kunnen geven tot een beperking van de overdracht van effecten en/of de uitoefening van stemrechten in de context van een openbaar overnamebod.

CONTROLEWIJZIGING

De kredietovereenkomst gesloten op 15 februari 2012 tussen Kinopolis Group NV en een aantal van haar dochtervennootschappen enerzijds en BNP Paribas Fortis Bank NV, KBC Bank NV en ING Belgium NV (en met toevoeging van Belfius Bank vanaf 16 december 2019) anderzijds, en zoals meermaals gewijzigd en geherformuleerd, voor het laatst per 8 januari 2021, en zoals verder gewijzigd op 15 december 2022, bepaalt dat een deelnemende financiële instelling haar deelname aan voornoemde overeenkomst kan beëindigen, 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 5 december 2017 met betrekking tot de private plaatsing van obligaties voor een bedrag van € 125 miljoen, en het Informatiememorandum van 5 juli 2019, met betrekking tot een private plaatsing van € 225 miljoen, bevatten clausules die voorzien dat in het geval van een wijziging van controle (zoals gedefinieerd in de Informatiememoranda die beschikbaar zijn op de website van Kinopolis Group) elke obligatiehouder het recht heeft om van Kinopolis Group NV te eisen dat het al zijn obligaties of een deel ervan terugbetaalt, met inachtneming van de voorwaarden die in deze Memoranda zijn uiteengezet.

Tot slot bepalen de voorwaarden van het Commercial Paper/Midterm Notes Program van 16 februari 2022, betreffende de mogelijke uitgifte van thesauriebewijzen voor gekwalificeerde investeerders tot een bedrag van € 150 miljoen, dat in geval van een controlewijziging investeerders die thesauriebewijzen met een looptijd van meer dan een jaar aanhouden het recht hebben om de terugbetaling van hun thesauriebewijzen of een deel ervan te vragen.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR EN ONTVANGEN KENNISGEVINGEN

Uit onder meer de kennisgevingen, ontvangen in het kader van artikel 74 van de Wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen, van Kinopolis Group NV, Kinohold Bis SA Kinohold, Private Stichting naar Belgisch recht (voorheen 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, alsook uit latere transparantiemeldingen (in het kader van de wet van 2 mei 2007 en het KB van 14 februari 2008 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen) en meldingen in het kader van een inkoopprogramma eigen aandelen, blijkt dat per 31 december 2024:

- Kinohold Bis SA bezat 12 600 050 aandelen of 46,04% van de aandelen van de Vennootschap, evenals 100 000 stemrechten verbonden aan aandelen verkocht in 2022;

- Kinohold Bis SA wordt gecontroleerd door Kinohold, Private Stichting naar Belgisch recht, die op haar beurt onderworpen is aan de gezamenlijke controle door de volgende natuurlijke personen (in hun hoedanigheid van bestuurders van de Stichting): Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert en Peter Bert;
- Kinohold Bis SA handelt verder in nauw overleg met de heer Joost Bert;
- Kinopolis Group NV, dat gecontroleerd wordt door Kinohold Bis SA, hield 616 582 of 2,25% van de eigen aandelen aan;
- De heer Joost Bert, die handelt in nauw overleg met Kinohold Bis SA en samen met Pentascoop NV (een vennootschap dat voor 100% door hem wordt gecontroleerd), hield 492 218 aandelen aan, of 1,80% van de aandelen van de Vennootschap.

Alle wijzigingen die sinds 31 december 2024 zijn meegedeeld, kunnen worden geraadpleegd op www.kinopolis.com/corporate.

Aandeelhoudersstructuur per 31 december 2024

AANDEELHOUDER	AANTAL AANDELEN	%
Kinohold BIS SA	12 600 050 ⁽¹⁾	46,04
Mr. Joost Bert	492 218 ⁽¹⁾⁽²⁾	1,80
Kinopolis Group NV	616 582	2,25
Free Float	13 656 347	49,91
Totaal:	27 365 197	100%

⁽¹⁾ Na de nog door te voeren hercertificatie van 80 001 aandelen in Kinohold Private Stichting door Pentascoop NV, Adorea BV en Movieking BV en exclusief 100 000 stemrechten verbonden aan verkochte aandelen.

⁽²⁾ Inclusief Pentascoop NV.

STATUTENWIJZIGINGEN

Statuten kunnen worden gewijzigd in overeenstemming met de bepalingen van het WVV. In 2024 zijn er geen statutenwijzigingen doorgevoerd.

RAAD VAN BESTUUR EN BIJZONDERE COMITES

De Vennootschap heeft een monistische bestuursstructuur aangenomen, die de Raad van Bestuur de bevoegdheid geeft om alle handelingen te verrichten die nodig of nuttig worden geacht om de doelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken, met uitzondering van die zaken die uitsluitend onder de bevoegdheid van de Algemene Vergadering vallen, zoals wettelijk bepaald. Dit bestuursmodel centraliseert de beslissingsbevoegdheid binnen één bestuursorgaan en zorgt voor gestroomlijnde processen en een duidelijke verantwoordingsplicht. De Vennootschap is van mening dat deze structuur het meest geschikt is voor haar operationele en strategische behoeften, aangezien het snelle en effectieve besluitvorming vergemakkelijkt. Bovendien heeft deze bestuursstructuur in de loop der tijd zijn efficiëntie bewezen, waardoor de Vennootschap snel kan reageren op kansen en uitdagingen terwijl het maximaal overzicht en controle behoudt.

SAMENSTELLING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Per 31 december 2024

Sinds 8 mei 2019 bestaat de Raad van Bestuur uit acht leden, van wie er zeven een niet-uitvoerende rol hebben en vijf als onafhankelijk van de referentieaandeelhouders en het management moeten worden beschouwd.

Dhr. Joost Bert, vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV

Voorzitter van de Raad van Bestuur en van het Nominatie-en Remuneratiecomité

Dhr. Joost Bert is sinds 2018 Voorzitter van de Raad van Bestuur, na eerder de rol van CEO en co-CEO te hebben bekleed in de Vennootschap, die in 1997 werd opgericht door de families Bert en Claeys, en sindsdien is uitgegroeid tot een wereldwijde speler in de bioscoopsector en nog steeds wordt gecontroleerd door de familie Bert.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Dhr. Joost Bert (Pentascoop NV) heeft geen mandaten in andere beursgenoteerde bedrijven.

Dhr. Eddy Duquenne

Gedelegeerd Bestuurder

Dhr. Eddy Duquenne, die een Master in Toegepaste Economische Wetenschappen heeft, is CEO (co-CEO tot 2018) en Managing Director van Kinopolis Group NV sinds 2008.

Voorafgaand aan deze periode deed hij uitgebreide management- en financiële expertise op in de vrijetijdssector, vastgoedbeheer en de financiële sector. Van 1998 tot 2007 was hij mede-CEO van de vakantiegroep Sunparks, waar hij een diepgaande kennis ontwikkelde van de vrijetijdsindustrie. Daarnaast heeft zijn ervaring in de banksector zijn financiële en managementvaardigheden verder verrijkt.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Dhr. Duquenne heeft geen posities of mandaten in andere beursgenoteerde bedrijven.

Mevr. Marion Debruyne, vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV

Onafhankelijk bestuurder

Professor Marion Debruyne volgde een opleiding als burgerlijk ingenieur (RU Gent, 1995) en promoveerde aan de faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen (RU Gent, 2002). Ze doceerde aan de Wharton School (University of Pennsylvania), de Kellogg Graduate School of Management en de Goizueta Business School, allemaal in de VS. Mevr. Marion Debruyne werd in 2015 benoemd tot decaan van de Vlerick Business School en is ook bestuurder bij Guberna, het Instituut voor Bestuurders. Mevrouw Debruyne heeft uitgebreide expertise in marketingstrategie en innovatiemanagement.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Mevr. Debruyne (Marion Debruyne BV) is onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder bij Ackermans & van Haaren NV.

Mevr. Marleen Vaesen, vaste vertegenwoordiger van MAVAC BV

Onafhankelijk bestuurder en lid van het Auditcomité

Marleen Vaesen studeerde af aan de KUL met een Master in Toegepaste Economische Wetenschappen, gevolgd door een MBA aan de Universiteit van Chicago en volgde ook een Advanced Management Program aan de Harvard University. Na verschillende managementfuncties te hebben bekleed bij Procter&Gamble en Sara Lee, bekleedde mevr. Vaesen gedurende 5 jaar de functie van CEO bij Greenyard en gedurende 4 jaar bij Van de Velde NV.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Mevr. Vaesen was niet-uitvoerend bestuurder bij Van de Velde NV tot mei 2024.

Dhr. Geert Vanderstappen, vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV

Bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité

Dhr. Geert Vanderstappen studeerde in 1986 af als Burgerlijk Ingenieur Elektronica, waarna hij zijn postuniversitaire studies Bedrijfskunde afrondde. Dhr. Vanderstappen begon zijn carrière bij Generale Bank, eerst als Financial Engineering Officer en later als Corporate Officer. Hij startte bij Spector Photo Group in 1993, waar hij na 2 jaar gepromoveerd werd van Group Controller tot General Manager Finance & IT, en was Partner bij Buy Out Fund CV van 1999 tot 2016. Hij is ook Partner bij Pentahold NV sinds 2006 en bij M80Partners NV sinds 2023.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Dhr. Vanderstappen (Pallanza Invest BV) is niet-uitvoerend bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité bij Smartphoto Group NV sinds 2005.

Dhr. Ignace Van Doorselaere, vaste vertegenwoordiger van 4F BV

Onafhankelijk bestuurder en lid van het Nominatie-en Remuneratiecomité

Dhr. Ignace Van Doorselaere behaalde een diploma als conferentietolk Engels-Spaans aan de Hogeschool Gent, waarna hij een bijkomend postgraduaat Bedrijfskunde behaalde aan de Katholieke Universiteit Leuven, evenals een MBA aan de Wharton School, University of Pennsylvania. Naast zijn ervaring bij The Boston Consulting Group in Parijs, kon dhr. Van Doorselaere zijn managementvaardigheden verder ontwikkelen door in 1990 bij AB-Inbev aan de slag te gaan als hoofd fusies en overnames. Vervolgens werd hij benoemd tot hoofd bedrijfsstrategie wereldwijd, vervolgens tot algemeen directeur AB-I Nederland en ten slotte tot Executive Vice President West-Europa. In 2004 startte hij CEO bij het beursgenoteerde Van de Velde NV en was daarna CEO bij Neuhaus NV en The Cookware Company BV.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Dhr. Van Doorselaere (4F BV) bekleedt geen posities of mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

Dhr. Jo De Wolf, vaste vertegenwoordiger van Lupus Asset Management BV

Onafhankelijk bestuurder en lid van het Nominatie-en Remuneratiecomité

Jo De Wolf, die een masterdiploma Toegepaste Economische Wetenschappen heeft, is sinds 1997 actief in Europees vastgoed. Na een eerste job als marketingdirecteur van een Belgische ontwikkelingsmaatschappij, breidde hij zijn vastgoedexpertise uit in verschillende vennootschappen van de groep Ackermans & van Haaren. Van 2006 tot 2010 was hij actief als hoofd van de vastgoedafdeling van The Brussels Airport Company en sinds oktober 2010 is hij Chief Executive Officer van Montea, dat investeert in logistiek en industrieel vastgoed in België, Nederland, Frankrijk en Duitsland.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Dhr. De Wolf is ook een niet-uitvoerend bestuurder bij Nextensa NV en een uitvoerend bestuurder bij Montea NV.

Mevr. Els De Keukelaere, vaste vertegenwoordiger van EDK Management BV
Onafhankelijk bestuurder en lid van het Auditcomité

Mevr. De Keukelaere behaalde een masterdiploma Toegepaste Economische Wetenschappen (UGent) en een Master in Financieel Management (Vlerick Business School). Ze bekleedt de titel van commissaris sinds 2004 en was van 2020 tot februari 2025 CFO en bestuurder bij Ekopak NV. Voordien was ze jarenlang actief als uitvoerend bestuurder bij KPMG Bedrijfsrevisoren en heeft ze in die hoedanigheid een uitgebreide expertise opgebouwd in risicobeheer. Momenteel is ze CFO bij ABO Group Environment NV.

Andere functies in beursgenoteerde bedrijven:

Mevrouw De Keukelaere heeft geen functies of mandaten in andere beursgenoteerde bedrijven.

De onafhankelijke bestuurders¹ voldoen allen aan de criteria zoals beschreven in het WVV en de Corporate Governance Code 2020, en werden benoemd op voordracht van de Raad van Bestuur, die hierover werd geadviseerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité. De referentieaandeelhouders hebben hun voordrachtrecht met betrekking tot deze benoemingen niet uitgeoefend.

De Vennootschap verduidelijkt dat zij Marion Debruyne BV, vertegenwoordigd door mevrouw Marion Debruyne als haar vaste vertegenwoordiger, ook beschouwt als een onafhankelijke bestuurder in overeenstemming met artikel 7:87 van het WVV. Deze vaststelling is gebaseerd op het feit dat ze voldoet aan alle criteria van de Corporate Governance Code 2020, met uitzondering van het feit dat ze haar mandaat al meer dan 12 jaar uitoefent. De Vennootschap is er echter van overtuigd dat dit mandaat haar onafhankelijke positie als bestuurder niet in het gedrang brengt. Gedurende haar mandaat heeft mevrouw Debruyne steeds blijk gegeven van onafhankelijkheid bij het uitvoeren van haar verantwoordelijkheden, door een duidelijk en objectief standpunt in te nemen dat niet beïnvloed wordt door de standpunten van het Uitvoerend Management of de referentieaandeelhouders. Haar beslissingen en bijdragen werden altijd geleid door haar professionele oordeel en door haar inzet voor de belangen van de Vennootschap en haar stakeholders.

¹ Behalve Marion Debruyne

Bovendien bracht mevrouw Debruyne unieke en zeer gespecialiseerde kennis mee naar de Raad van Bestuur, in het bijzonder door haar eminente academische carrière. Deze expertise, gecombineerd met haar ervaring, heeft haar in staat gesteld waardevolle inzichten te verschaffen en zinvol bij te dragen aan de strategische richting en het bestuur van de Vennootschap, wat haar rol als onafhankelijk en effectief Bestuurder verder onderstreept.

De Raad van Bestuur evalueert voortdurend de criteria voor zijn eigen samenstelling en die van zijn Comités, rekening houdend met lopende en toekomstige ontwikkelingen, verwachtingen van belanghebbenden, strategische doelstellingen en de risico's waaraan de Vennootschap kan worden blootgesteld. Dit evaluatieproces zorgt ervoor dat de Raad van Bestuur goed uitgerust blijft om te voldoen aan de veranderende behoeften van de Onderneming en haar omgeving.

Hierbij legt de Raad van Bestuur sterk de nadruk op complementariteit en diversiteit onder zijn leden, rekening houdend met factoren zoals professionele achtergrond, vaardigheden, expertise, geslacht en leeftijd. Het doel is om een besluitvormend orgaan te creëren dat een breed scala aan perspectieven en ervaringen weerspiegelt.

Daarnaast streeft het bestuur naar een balans tussen vernieuwing en continuïteit. Deze benadering zorgt ervoor dat de institutionele kennis en historische inzichten van de Vennootschap behouden blijven en effectief worden overgedragen, terwijl tegelijkertijd nieuwe gezichtspunten worden geïntegreerd en er aandacht blijft voor opkomende maatschappelijke en industriële trends. Dit evenwicht is cruciaal om de Raad van Bestuur en zijn Comités in staat te stellen relevant en innovatief te blijven en in te spelen op de veranderende behoeften van de Vennootschap en zijn belanghebbenden.

De General Counsel van de Vennootschap treedt op als secretaris van de Raad van Bestuur, in overeenstemming met Artikel 3.19 en volgende bepalingen van de Belgische Corporate Governance Code 2020. In deze hoedanigheid zorgt de General Counsel voor de juiste organisatie en facilitering van vergaderingen van de Raad van Bestuur, helpt hij bij het opstellen van agenda's, zorgt hij ervoor dat de toepasselijke governance regels worden nageleefd en ondersteunt hij de Raad van Bestuur bij het effectief en transparant vervullen van zijn taken.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de aanwezigheid van elk bestuurder bij de zeven vergaderingen die in 2024 gehouden werden.

NAAM	POSITIE	EINDDATUM	AANWEZIGHEID BIJ DE 7 VERGADERINGEN
Dhr. Joost Bert Vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV ⁽¹⁾	Voorzitter	2026	Alle vergaderingen ●●●●●●●
Dhr. Eddy Duquenne	Gedelegeerd bestuurder	2026	Alle vergaderingen ●●●●●●●
Mevr. Marion Debruyne Vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk niet -uitvoerend bestuurder	2025	Alle vergaderingen ●●●●●●●
Mevr. Marleen Vaesen Vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk niet -uitvoerend bestuurder	2026	Alle vergaderingen ●●●●●●●
Dhr. Geert Vanderstappen Vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV ⁽¹⁾	Niet-uitvoerend bestuurder	2026	Alle vergaderingen ●●●●●●●
Dhr. Ignace Van Doorselaere Vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2025	6 vergaderingen ●●●●●●

BESTUURDERS VANAF 8 MEI 2024

Dhr. Jo De Wolf Vaste vertegenwoordiger van Lupus Asset Management BV	Onafhankelijk niet -uitvoerend bestuurder	2026	4 vergaderingen ●●●●●●●
Mevr. Els De Keukelaere, Vaste vertegenwoordiger van EDK Management BV	Onafhankelijk niet- uitvoerend bestuurder	2026	4 vergaderingen ●●●●●●●

BESTUURDERS TOT 8 MEI 2024

Dhr. Philip Ghekiere Vaste vertegenwoordiger van PGMS NV	Niet-uitvoerend bestuurder	2024	3 vergaderingen ●●●●●●●
Mevr. Sonja Rottiers Vaste vertegenwoordiger van SDL Advies BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2024	3 vergaderingen ●●●●●●●

⁽¹⁾ Vertegenwoordigen de referentieaandeelhouders

ACTIVITEITENVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Naast de taken die zijn toegewezen aan de Raad van Bestuur onder het WVV, de Statuten en het Charter, werden voornamelijk de volgende onderwerpen besproken:

- de commerciële en financiële resultaten, evenals de vooruitzichten ;
- het treasury en financieringsbeleid;
- de duurzaamheidsstrategie en de implementatie ervan binnen de onderneming, de hieraan gerelateerde governancestructuur, de CSRD rapportering over het financieel jaar 2024 en 2025 evenals andere ESG-onderwerpen, waaronder informatie over materiële ESG-impacten, -risico's en -kansen;
- de korte en lange termijn strategie, inclusief de risicobereidheid en lopende strategische projecten;
- het 2025 profitplan;
- de lopende bioscoop- en vastgoedprojecten;
- de belangrijkste bedrijfsrisico's, waaronder sociale en milieurisico's en ICT-security risico's, en de methoden om deze te beheersen;
- het ICT-beleid en ICT security beleid;
- het remuneratiebeleid en de remuneratie van het Uitvoerend Management, inclusief de kortetermijnprestatie-incentives;
- de Investor Relations programma's.

Andere onderwerpen, zoals personeelszaken, externe communicatie, geschillen en juridische en fiscale zaken, worden naar behoefte of op verzoek behandeld. Voor het jaar 2025 zijn ten minste zeven vergaderingen gepland. Indien nodig kunnen extra vergaderingen worden gehouden.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMITÉ

In overeenstemming met de toepasselijke governance richtlijnen heeft de Vennootschap één gezamenlijk comité: het Nominatie- en Remuneratiecomité. Dit comité is samengesteld uit de volgende niet-uitvoerende bestuurders, waarvan de meerderheid onafhankelijk is:

- Pentascoop NV, met de heer Joost Bert als vaste vertegenwoordiger, die dit Comité voorzigt;
- 4F BV, met als vaste vertegenwoordiger de heer Ignace Van Doorselaere;
- Lupus Asset Management BV, met als vaste vertegenwoordiger de heer Jo De Wolf.

Deze leden beschikken allen over de vereiste expertise en professionele ervaring op het gebied van human resources, gelet hun vorige en/of huidige functies als CEO.

Het Nominatie - en Remuneratiecomité is in 2024 vijf keer bijeengekomen onder leiding van de voorzitter en in aanwezigheid van alle leden van het comité.

Tijdens deze bijeenkomsten werden voornamelijk de volgende onderwerpen besproken:

- het remuneratiepakket 2024-2025 voor het Uitvoerend Management;
- het remuneratieverslag op te nemen in het Jaarverslag 2023;
- de evaluatie van de doelstellingen voor het financieel jaar 2023 voor het Uitvoerend Management evenals de hieraan verbonden vergoeding;
- de doelstellingen voor het Uitvoerend Management voor het financieel jaar 2024, evenals de daaraan verbonden vergoeding;
- de (her)benoeming van bestuurders;
- de benoeming van een nieuwe Chief Financial Officer;
- een wijziging van het remuneratiebeleid;
- een verdere herziening van het remuneratiebeleid en het remuneratieverslag na de Algemene Vergadering van 8 mei 2024.

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

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET AUDITCOMITÉ

In overeenstemming met de geldende governance regels bestaat het Auditcomité uitsluitend uit niet-uitvoerende bestuurders, van wie de meerderheid onafhankelijk is. Het Auditcomité beschikt over de nodige deskundigheid op het gebied van boekhouding en controle en is als volgt samengesteld:

- Pallanza Invest BV, met als vaste vertegenwoordiger de heer Geert Vanderstappen, die vijf jaar ervaring als Corporate Officer bij Corporate & Investment Banking van Generale Bank combineert met zeven jaar operationele ervaring als Financieel Directeur bij Smartphoto Group NV;

- Mavac BV, met als vaste vertegenwoordiger mevrouw Marleen Vaesen, die onder meer de functie van CEO heeft uitgeoefend bij Greenyard NV en van 1 mei 2022 tot mei 2024 het mandaat van niet-uitvoerend bestuurder heeft opgenomen bij Van de Velde NV, na daar de functie van CEO te hebben uitgeoefend;
- EDK Management BV, met als vaste vertegenwoordiger mevrouw Els De Keukelaere, die momenteel de functie van CFO bekleedt bij Abo Group NV na actief te zijn geweest als CFO bij Ecopak NV en als executive director binnen een auditkantoor.

De CFO, de CEO, de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de interne auditor wonen de vergaderingen van het Auditcomité bij. De vertegenwoordigers van de referentieaandeelhouders kunnen de vergaderingen op uitnodiging bijwonen.

Het Auditcomité, onder leiding van zijn Voorzitter Geert Vanderstappen, kwam in 2024 vier keer samen in aanwezigheid van alle leden waarbij voornamelijk volgende onderwerpen werden besproken:

- de financiële verslaggeving in het algemeen en het statutaire en geconsolideerde jaarverslag, het halfjaarlijkse financiële verslag en de bijbehorende persberichten in het bijzonder;
- de vaststelling en opvolging van de interne auditactiviteiten, inclusief bespreking van het jaarverslag van de interne auditafdeling en het interne auditplan voor 2025;
- de WACC voor investeringsmodellen;
- de evaluatie van de interne controle- en risicobeheersystemen teneinde te verzekeren dat de belangrijkste risico's worden geïdentificeerd en naar behoren worden beheerd, onder meer door middel van het jaarlijkse actieplan voor risicobeheer;
- de evaluatie van de effectiviteit van het externe auditproces;
- de evaluatie van de interne auditor;
- het toezicht op de financiële verslaggeving en de naleving van de toepasselijke verslaggevingsstandaarden;
- de resultaten van de impairmenttesten;
- de ICT-risico-rapportering;
- de opvolging van het Non-Audit Services reglement.

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

Na de formele en grondige evaluatie in 2023 van de Raad van Bestuur werd in 2024 geen nieuwe gestructureerde evaluatie uitgevoerd. De vergaderingen van de Raad van Bestuur en zijn comités worden echter op een dermate open en transparante manier georganiseerd dat een voortdurende en informele evaluatie van het functioneren en presteren hieruit voortvloeit waarbij tevens de dynamiek van de Raad van Bestuur en zijn interactie met de CEO, waardoor consistente, open communicatie en voortdurende verbetering van bestuurspraktijken wordt gewaarborgd.

DIVERSITEIT

De Raad van Bestuur bestaat momenteel uit drie vrouwelijke leden, die meer dan een derde van de Raad vertegenwoordigen, en voldoet daarmee aan de wettelijke eis dat ten minste een derde van de leden van de Raad van Bestuur van een ander geslacht dient te zijn dan de andere leden.

In de komende jaren zal de Raad van Bestuur in zijn beleid inzake diversiteit naast de focus op gender, competentie en leeftijd, eveneens verdere aandacht besteden aan de internationale managementervaring van zijn bestuurders en dit teneinde hem toe te laten de vinger aan de pols te houden met de maatschappelijke, politieke en economische context en structuur in de verschillende geografische gebieden waarbinnen Kinopolis Group opereert. Voormelde diversiteitsdoelstellingen werden opgenomen in het selectieproces dat door het Nominatie- en Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur doorlopen wordt bij de zoektocht naar nieuwe kandidaat-bestuurders.

Dit proces heeft geresulteerd in een bestuurssamenstelling met niet alleen drie vrouwelijke bestuurders, maar ook leden met complementaire profielen op het gebied van expertise, kennis en ervaring, waaronder aanzienlijke internationale managementervaring en ESG-vaardigheden.

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

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

INSIDER TRADING BELEID - GEDRAGSCODE - TRANSACTIES MET VERBONDEN PARTIJEN

De Dealing Code (als deel van de Gedragscode) werd goedgekeurd in 2016 en geüpdatet in 2019 en 2024 en is erop gericht te verzekeren dat transacties in aandelen door de personen, die vallen onder het toepassingsgebied van deze Code, plaatsvinden in overeenstemming met de toepasselijke EU- en nationale regelgeving en in overeenstemming met de richtlijnen van de Raad van Bestuur. Als Compliance Officer is de Chief Financial Officer (CFO) verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de Dealing Code.

Voormelde Gedragscode evenals de Gedragscode voor Leveranciers worden meer in detail beschreven in het ESG-gedeelte van dit verslag. Deze codes weerspiegelen het streven van de Vennootschap naar ethische bedrijfspraktijken en verantwoord beheer van de toeleveringsketen.

De beperkte transacties met verbonden partijen, zoals opgenomen in de Toelichting bij de Geconsolideerde Jaarrekening, werden uitgevoerd in volledige transparantie en met goedkeuring van de Raad van Bestuur.

REMUNERATIEVERSLAG

I. INLEIDING

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap (<https://corporate.kinopolis.com/nl/remuneratiebeleid>) beschrijft de remuneratieprincipes voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management, dat momenteel bestaat uit enkel de CEO. Dit beleid is gericht op het aantrekken, motiveren en behouden van leden van de Raad van Bestuur en het management die, met hun uitgebreide, complementaire en internationale kennis en ervaring, de duurzame en langetermijn waardecreatie-strategie van de Vennootschap verder kunnen ontwikkelen en implementeren. Het remuneratiebeleid werd uitgewerkt door de Raad van Bestuur in 2021, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, en vervolgens gewijzigd in 2022 en 2024 en, waar nodig, ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering in overeenstemming met de vereisten van artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (hierna het WVV genoemd).

II. ALGEMENE PRINCIPES VAN HET REMUNERATIEBELEID VAN KINEPOLIS

Na de Algemene Vergadering van 8 mei 2024 voerde het Nominatie- en Remuneratiecomité een grondige en gedetailleerde analyse uit van de stemmen die de aandeelhouders uitbrachten met betrekking tot de remuneratievoorstellen die op de agenda van de vergadering stonden. Deze feedback van de aandeelhouders werd vervolgens verwerkt in een bredere evaluatie van het remuneratiebeleid door de Raad van Bestuur begin 2025.

Na een zorgvuldige evaluatie van het kader van het remuneratiebeleid heeft de Raad van Bestuur vastgesteld dat er in 2022 al belangrijke proactieve maatregelen zijn doorgevoerd. Deze maatregelen omvatten de implementatie van een terugvorderingsmechanisme, dat de Vennootschap in staat stelt om in specifieke omstandigheden variabele vergoedingen terug te vorderen. Dit mechanisme onderstreept het streven van de Vennootschap naar verantwoording, transparantie en afstemming op de belangen van haar stakeholders.

In het licht van deze eerdere verbeteringen en de bevindingen van de evaluatie, heeft de Raad van Bestuur geconcludeerd dat het huidige Remuneratiebeleid robuust blijft en de meest geschikte en effectieve structuur is voor het stimuleren en belonen van prestaties, terwijl het ook de afstemming op de langetermijndoelstellingen van de Vennootschap bevordert.

Bijgevolg worden op dit moment geen materiële wijzigingen in het beleid noodzakelijk geacht en zal de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van 2025 voorstellen om het huidige herziene en bijgewerkte beleid goed te keuren.

Deze aanpak zorgt voor consistentie en continuïteit in de strategie van de Vennootschap, met behoud van een evenwichtig en transparant systeem dat in lijn is met de verwachtingen van aandeelhouders en andere belanghebbenden en dat erop gericht is de Vennootschap in staat te stellen de juiste talenten voor de Raad van Bestuur en voor het Uitvoerend Management aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden, en ervoor te zorgen dat ze worden vergoed in

overeenstemming met hun bijdrage aan de langetermijnstrategie van de Vennootschap, die erin bestaat een veerkrachtige, duurzame en innovatieve onderneming te blijven met toegevoegde waarde voor alle belanghebbenden.

RAAD VAN BESTUUR

De totale vergoeding voor de Raad van Bestuur wordt jaarlijks bepaald door de Algemene Vergadering op voorstel van de Raad van Bestuur, bijgestaan door het Nominatie- en Remuneratiecomité en gebaseerd op de principes die zijn opgenomen in het Remuneratiebeleid. Het bovenvermelde mechanisme zorgt ervoor dat er geen belangenconflicten kunnen ontstaan.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt een vaste jaarlijkse vergoeding. Dit bedrag wordt vastgesteld in overeenstemming met de richtlijnen in het remuneratiebeleid.

Bij het vaststellen van de vergoeding van de Voorzitter wordt rekening gehouden met de veelzijdige aard van zijn rol:

- Voorzitterschap van het Nominatie-en Remuneratiecomité: De vergoeding voor de rol van de Voorzitter in het leiden van dit comité is inbegrepen.
- Niet-uitvoerend bestuurder in dochterondernemingen van de Vennootschap: De vergoeding houdt ook rekening met de betrokkenheid van de voorzitter in de raden van bestuur van andere bedrijven binnen de Group.
- Vertegenwoordiging op het internationale toneel: De Voorzitter fungeert regelmatig als een belangrijke vertegenwoordiger van de Vennootschap in de wereldwijde bioscoopsector waarbij sterke relaties worden aangeknoopt en de belangen van Kinopolis op het internationale toneel gepromoot worden.
- Ondersteuning van het Uitvoerend Management: De Voorzitter biedt aanzienlijke ondersteuning aan het Uitvoerend Management door zijn uitgebreide kennis en ervaring in de sector en door begeleiding, strategisch inzicht en advies te bieden om de besluitvormingsprocessen te verbeteren. Deze adviserende rol wordt vervuld zonder inbreuk te maken op de uitvoerende verantwoordelijkheden van de CEO, zodat een duidelijke afbakening van rollen en verantwoordelijkheden behouden blijft.
- Daarnaast speelt de Voorzitter een cruciale rol in het bevorderen en faciliteren van een betekenisvolle dialoog tussen de Raad van Bestuur en de referentieaandeelhouders van de Vennootschap. Door deze inspanningen draagt de Voorzitter aanzienlijk bij tot het algemene bestuur en de strategische doelstellingen van de organisatie.

De vergoeding voor de andere leden van de Raad van Bestuur is gestructureerd als een vast vergoedingspakket. Het omvat een jaarlijks basisbedrag dat wordt toegekend voor het bijwonen van ten minste zes bestuursvergaderingen per jaar. Daarnaast ontvangen de leden een aanwezigheidsvergoeding voor deelname aan vergaderingen van de comités. Er wordt ook een bijkomend vast jaarlijks bedrag voorzien voor de Voorzitters van het Auditcomité en het Nominatie- en Remuneratiecomité, op voorwaarde dat deze functies worden uitgeoefend door een andere persoon dan de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

Er worden geen aandelen toegekend aan niet-uitvoerende bestuurders als onderdeel van hun vergoeding. Aangezien de strategie en het bedrijfsmodel van Kinopolis, gericht op duurzame waardecreatie op lange termijn, al inherent deel uitmaakt van de visie van de Raad van Bestuur,

is er geen bijkomende noodzaak om de vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders (gedeeltelijk) te koppelen aan aandelen in de Vennootschap.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen bovendien geen bonussen, nemen niet deel aan aandelengerelateerde incentiveprogramma's op lange termijn en ontvangen geen voordelen in natura, met uitzondering van het voorrecht om elk jaar een beperkt aantal filmvoorstellingen bij te wonen. Deze aanpak onderstreept het engagement van de onderneming om een eenvoudige en transparante vergoedingsstructuur te behouden voor haar niet-uitvoerende bestuurders.

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

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

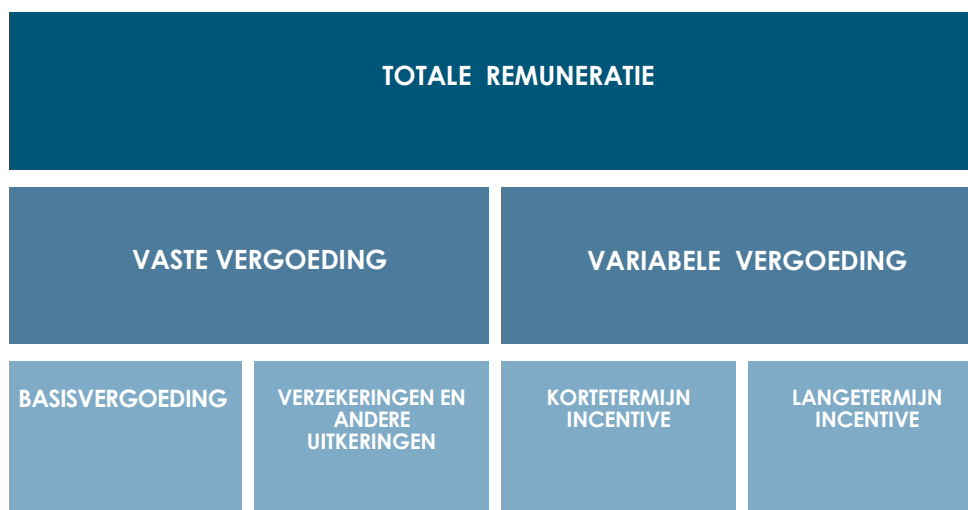
UITVOEREND MANAGEMENT

De Raad van Bestuur bepaalt de remuneratie van de leden van het Uitvoerend Management op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, rekening houdend met de ervaring, verantwoordelijkheidsniveau en de prestaties, en met de benchmarkresultaten van vergelijkbare bedrijven in het door de Vennootschap gehanteerde Referentiekader .

Op advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité bepaalt de Raad van Bestuur jaarlijks de prestatiecriteria voor de leden van het Uitvoerend Management. Deze criteria bevorderen een gezond en doeltreffend risicobeheer en ontmoedigen het nemen van risico's die buiten de risicotolerantiegrenzen van de Vennootschap vallen. Zodra de jaarresultaten bepaald zijn, zal het Nominatie- en Remuneratiecomité beoordelen of deze prestatiecriteria behaald zijn en vervolgens zal de Raad van Bestuur het bedrag van de variabele vergoeding bepalen op basis van deze beoordeling.

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

Aangezien het Uitvoerend Management al een significant en betekenisvol aantal aandelen en aandelenopties van de Vennootschap in portefeuille heeft, en haar belangen dus afgestemd zijn op de langetermijnbelangen van de Vennootschap, worden er in het remuneratiebeleid geen expliciete minimumvereisten opgenomen met betrekking tot het aanhouden van Kinopolis-aandelen.



Vaste vergoeding

Basisvergoeding

De basisvergoeding, die jaarlijks wordt aangepast aan de evolutie van de consumentenprijsindex, wordt om de twee jaar geëvalueerd door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, en weerspiegelt de ervaring, vaardigheden, activiteiten en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management. De evaluatie houdt rekening met een aantal criteria, zoals:

- benchmarkgegevens van bedrijven die deel uitmaken van het Referentiekader om ervoor te zorgen dat de vergoeding marktconform is, rekening houdend met het feit dat het Uitvoerend Management zelfstandig is;
- belangrijke veranderingen in het functieprofiel, zoals veranderingen in het niveau van verantwoordelijkheden of in de complexiteit van de functie; en/of
- significante veranderingen in de omvang of activiteiten van Kinopolis.

Verzekering en andere voordelen

Behalve het voordeel van een aansprakelijkheidsverzekering voor Gedelegeerd Bestuurders en Bestuurders, ontvangt het Uitvoerend Management geen voordelen in natura. In overeenstemming met de marktpraktijk voorziet het remuneratiebeleid ook in de mogelijkheid voor de Raad van Bestuur om bijdragen aan een pensioenplan op te nemen in het bezoldigingspakket voor het Uitvoerend Management.

Variabele vergoeding

Het doel van de variabele component is ervoor te zorgen dat de belangen van het Uitvoerend management afgestemd zijn op die van de Vennootschap en zijn stakeholders, d.w.z. dat ze leiden tot duurzame waardecreatie op lange termijn en dat ze de juiste incentive geven om de korte- en langetermijndoelstellingen van de Vennootschap en zijn stakeholders te bereiken.

De Algemene Vergadering van 8 mei 2024 keurde het voorstel van de Raad van Bestuur goed, gedaan in overeenstemming met artikel 7:91 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV), om een kader vast te leggen voor de jaarlijkse variabele remuneratie van het Uitvoerend Management waarbij de volledige jaarlijkse variabele remuneratie voor het Uitvoerend Management voor de periodes tussen 2025 en 2029 gebaseerd zal zijn op prestatie-indicatoren die geëvalueerd worden over een meetperiode van één jaar.

Hoewel de Raad van Bestuur nota heeft genomen van de tegenstemmen van sommige aandeelhouders, benadrukt ze dat een meetperiode van één jaar haar toelaat om zich te concentreren op de jaarlijkse verwezenlijkingen die nodig zijn om het strategisch momentum te behouden en tegelijkertijd te zorgen voor afstemming met de overkoepelende langetermijndoelstellingen van de Vennootschap, aangezien de prestatiecriteria altijd zorgvuldig worden opgesteld om de langetermijndoelstellingen van de Vennootschap te ondersteunen door acties en beslissingen te stimuleren die duurzame groei en waardecreatie stimuleren.

Jaarlijkse kortetermijnincentive (STI)

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

Het maximumbedrag van de STI wordt tweejaarlijks vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarbij zorgvuldig wordt gekeken naar een juiste verhouding tussen de vaste en variabele vergoeding. In geval van significante outperformance of uitzonderlijke prestaties kan een extra bonus worden toegekend waarbij de totale STI nooit meer kan bedragen dan 100% van de vaste beloning.

Met ingang van het boekjaar 2024 heeft de Raad van Bestuur besloten om in haar prestatiebeoordelingskader een gelijk gewicht toe te kennen aan financiële en niet-financiële doelstellingen. Deze beslissing weerspiegelt de sterke overtuiging van de Vennootschap dat niet-financiële doelstellingen even belangrijk zijn als financiële maatstaven om de algehele bedrijfsprestaties te meten.

Deze gestructureerde aanpak stemt niet alleen de prestaties van het management af op de strategische prioriteiten van de Vennootschap, maar stimuleert ook consistente en duurzame waardecreatie en zorgt voor verantwoording en alignering met de bredere belangen van belanghebbenden.

Criteria voor financiële prestaties

Wat de financiële doelstellingen betreft, hanteert de Raad van Bestuur een specifiek prestatie criterium om de vooruitgang en het succes te evalueren: de evolutie van het REBITDAL in vergelijking met de doelstellingen die door de Raad van Bestuur werden vastgelegd. Dit prestatie criterium wordt beschouwd als een zeer relevante en effectieve parameter om de groei en progressie van waardecreatie binnen te beoordelen.

Voor elk relevant boekjaar bepaalt de Raad van Bestuur dan ook een vooraf bepaalde vork voor de REBITDAL resultaten. Als de REBITDAL van de onderneming voor dat jaar binnen deze vooraf bepaalde vork valt, zal een deel van de kortetermijnincentive (STI) gekoppeld aan de financiële doelstellingen worden toegekend. Het specifieke uitkeringsbedrag wordt berekend op een pro-rata basis, variërend van 0% tot 100% van de STI component die gekoppeld is aan

de financiële prestaties. Dit zorgt ervoor dat de variabele vergoeding een afspiegeling is van de mate waarin de financiële doelstellingen zijn behaald.

Door te focussen op REBITDAL kan de Raad van Bestuur de operationele en financiële gezondheid van het bedrijf meten op een manier die in lijn is met de strategische doelen.

Niet-financiële prestatiecriteria

De niet-financiële criteria die over een periode van een jaar dienen te worden verwezenlijkt, maar die altijd de langetermijndoelstellingen ondersteunen, zijn gebaseerd op:

- (a) de bekende Kinopolis drie-pijler strategie (Beste Bioscoopexploitant, Beste Marketeer, Beste Vastgoedbeheerder);
- (b) de interne en externe expansiestrategie; en
- (c) de duurzaamheidsstrategie.

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

Langetermijnincentives (LTI)

De LTI bestaat uit aandelenopties die worden beschouwd als een strategisch middel om retentie op lange termijn en afstemming op de bedrijfsdoelen te bevorderen.

Gezien de Belgische fiscale wetgeving volgens dewelke aandelenopties belast worden op het moment van toekenning, is het Kinopolis aandelenoptieplan an sich niet prestatiegericht. De belangen van het Uitvoerend management worden echter geacht voldoende in lijn te zijn met die van de Vennootschap op lange termijn, aangezien de waarde van de aandelenopties ligt in de evolutie van de aandelenkoers op lange termijn en het retentiedoel wordt bereikt door het feit dat de aandelenopties enkel gradueel kunnen uitgeoefend worden vanaf het begin van het 4de kalenderjaar na hun toekenning.

De belangrijkste kenmerken van het bovengenoemde 2023 Stock Option Plan kunnen als volgt worden samengevat:

- De uitoefenprijs werd bepaald in overeenstemming met de Belgische Stockoptie Wet;
- De opties worden pas geleidelijk uitoefenbaar vanaf het 4e jaar na de datum waarop ze zijn toegekend:
 - 66,64% vanaf 1 januari 2027;
 - 16,66% vanaf 1 januari 2028;
 - 16,70% vanaf 1 januari 2029.
- De opties vervallen acht jaar na de datum van goedkeuring van het plan door de Raad van Bestuur;
- De opties zijn onderworpen aan 'Bad leaver' bepalingen die leiden tot het verlies van alle aandelenopties;
- De opties zijn niet overdraagbaar, behalve in geval van overlijden.

Terugvorderingsbepaling

De Algemene Vergadering van 11 mei 2022 keurde het voorstel van de Raad van Bestuur goed om een terugvorderingsbepaling op te nemen in de contractuele regelingen met het Uitvoerend Management, met ingang van 1 januari 2022.

Deze bepaling staat de Raad van Bestuur toe om een uitgekeerde variabele beloning geheel of gedeeltelijk terug te vorderen:

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

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

III. TOEPASSING VAN HET BELEID IN 2024

VERGOEDING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De bestuurders werden vergoed in overeenstemming met de principes van het remuneratiebeleid zoals goedgekeurd tijdens de Algemene Vergadering van 11 mei 2022 en zoals gewijzigd door de Raad van Bestuur in 2024:

NAAM	TITEL	VERGOEDING VOOR VERGADERINGEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR	VERGOEDING VOOR VERGADERINGEN VAN EEN COMITÉ	TOTALE VERGOEDING ¹
Dhr. Joost Bert vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV	Voorzitter van de Raad van Bestuur en van het Nominatie- en Remuneratiecomité	€570 000	-	€570 000
Dhr.. Eddy Duquenne	CEO	€37 500	-	€37 500
Mevr. Marleen Vaesen vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk bestuurder	€37 500	€12 000	€49 500
Mevr. Marion Debruyne vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk bestuurder	€37 500	-	€37 500
Dhr. Geert Vanderstappen vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV	Bestuurder en Voorzitter van het Auditcomité	€37 500	€24 000	€61 500
Dhr. Ignace Van Doorselaere vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk bestuurder	€37 500	€15 000	€52 500

Bestuurders per 8 mei 2024

Mevr. Els De Keukelaere vaste vertegenwoordiger van EDK Management BV	Onafhankelijk bestuurder	€25 000	€6 000	€31 000
Dhr. Jo De Wolf vaste vertegenwoordiger van Lupus Asset Management BV	Onafhankelijk bestuurder	€25 000	€3 000	€28 000

¹ Alle bedragen zijn brutobedragen vóór belastingen.

Bestuurders tot 8 mei 2024

Mevr. Sonja Rottiers vaste vertegenwoordiger van SDL Advies BV	Onafhankelijk bestuurder	€18 750	€18 000	€36 750
Dhr Philip Ghekiere vaste vertegenwoordiger van PGMS NV	Bestuurder	€18 750	-	€18 750
TOTAAL VOOR ALLE BESTUURDERS				€923 000

Alle leden van de Raad van Bestuur, alsook de bestuurders van de dochterondernemingen van de Vennootschap, zijn verzekerd via een 'Burgerlijke Aansprakelijkheidsverzekering Bestuurders', waarvoor de premie wordt gedragen door de Vennootschap.

Met uitzondering van het recht om filmvoorstellingen in Kinopolis bioscopen bij te wonen, ontvingen de niet-uitvoerende bestuurders in 2024 geen andere vergoedingen, voordelen, aandelen gerelateerde bonussen of andere aanmoedigingspremies van Kinopolis.

In 2024 oefenden de heer Joost Bert en de voormalige bestuurder de heer Ghekiere respectievelijk 3 459 en 1 404 aandelenopties uit die in 2017 aan hen waren toegekend onder het aandelenoptieplan 2016. Aangezien het plan in mei 2024 afliep, werden hun resterende aandelenopties ongeldig.

	TOEGEKENDE OPTIES	UITOEFENBAR E OPTIES	UITGEOEFEN DE OPTIES	UITOEFEN- PRIJS	VERVALLE N OPTIES	RESTERENDE OPTIES
Joost Bert						
Aandelen- optieplan 2016	0	45 000	3 459	€41,55	41 541	0
2023 Aandelen- optieplan	0	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.

	TOEGEKENDE OPTIES	UITOEFENBA RE OPTIES	UITGEOEFENDE OPTIES	UITOEFEN- PRIJS	VERVALLE N OPTIES	RESTERENDE OPTIES
Philip Ghekiere						
Aandeleno ptieplan 2016	0	45 000	1 404	€41,55	43 596	0
2023 Aandeleno ptieplan	0	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.	N.V.T.

REMUNERATIE VAN DE CEO

Principe

In 2023 voerde het Nominatie- en Remuneratiecomité, samen met de Raad van Bestuur, een uitgebreide evaluatie uit van de vergoedingsenveloppe voor de CEO. De evaluatie werd uitgevoerd op basis van een zorgvuldig geselecteerd kader van Mid-Cap bedrijven waarvan de internationale activiteiten vergelijkbaar zijn met die van Kinopolis. Deze benchmarkingsoefening had als doel ervoor te zorgen dat het remuneratiepakket van de CEO competitief, billijk en in lijn met de marktpraktijken zou blijven.

Als onderdeel van dit proces heeft de Raad inzichten uit benchmarking-onderzoeken naar de vergoeding van bestuurders in overweging genomen en rekening gehouden met de bredere economische impact van inflatie. Na een grondige analyse en op basis van het advies van het Nominatie- en Remuneratiecomité heeft de Raad van Bestuur een herzien remuneratiepakket voor de CEO goedgekeurd voor de komende twee jaar, met ingang vanaf 1 januari 2024. De details van het pakket zijn als volgt:

Vaste vergoeding :

- Basisvergoeding: €900 000
- Andere voordelen: Aansprakelijkheidsverzekering bestuurders

Variabele vergoeding :

- Kortetermijnincentive (STI): De STI-component is gekoppeld aan het behalen van prestatiedoelstellingen die jaarlijks door de Raad van Bestuur worden vastgesteld. Als alle doelstellingen worden behaald, kan een variabele beloning van € 600 000 worden toegekend. In gevallen waarin de doelstellingen aanzienlijk worden overschreden of uitzonderlijke prestaties worden aangetoond, kan een outperformance bonus worden toegekend. Het totale STI-bedrag, inclusief enige outperformance bonus, kan echter niet hoger zijn dan de basisvergoeding van de CEO.
- Langetermijn Incentive (LTI): De LTI-component bestaat uit 112 500 aandelenopties toegekend onder het 2023 Stock Option Plan, waardoor de langetermijnbelangen van de CEO op één lijn worden gebracht met die van het bedrijf en zijn aandeelhouders. Bij het ontwerpen van dit remuneratiepakket heeft het bestuur er zorgvuldig op toegezien dat er een passend en motiverend evenwicht is tussen de vaste en variabele componenten. De structuur is bedoeld om een sterke stimulans te geven voor het behalen van zowel korte- als langetermijnprestatiedoelstellingen en tegelijkertijd stabiliteit te bieden door middel van een concurrentiële vaste vergoeding.

Bij het behalen van alle prestatiedoelstellingen vertegenwoordigt de STI ongeveer 40% van de totale vergoeding . In het geval van uitzonderlijke prestaties kan dit percentage oplopen tot 50%, zodat het remuneratiepakket uitstekende prestaties beloont en tegelijkertijd in lijn blijft met de strategische doelen van de Vennootschap.

Dit herziene vergoedingsspakket weerspiegelt het streven van de Vennootschap om de beloning van bestuurders af te stemmen op prestaties, marktbenchmarks en de langetermijnbelangen van belanghebbenden.

Remuneratiepakket zoals toegepast voor het boekjaar 2024

Vaste vergoeding

De vaste vergoeding voor het boekjaar 2024 bedroeg € 900 000.

Verzekering en andere voordelen

Afgezien van het voordeel van de aansprakelijkheidsverzekering voor gedelegeerd bestuurders en bestuurders, ontvangt het Uitvoerend Management geen voordelen in natura of bijdragen aan een pensioenplan.

Variabele vergoeding (STI):

Na analyse van het verslag van het Nominatie- en Remuneratiecomité heeft de Raad van Bestuur het volgende geconcludeerd:

- Financiële prestatiedoelstelling REBITDAL (50%): Door de tegenvallende bezoekersaantallen in de eerste helft van het jaar als gevolg van de Hollywoodstaking en het feit dat de bijzonder succesvolle tweede helft van het jaar die daling niet volledig kon compenseren, viel de gerealiseerde REBITDAL niet binnen de vooraf gedefinieerde vork en werd het daarmee samenhangende deel van de variabele vergoeding niet toegekend.
- Niet-financiële prestatiedoelstelling (50%): De niet-financiële doelstellingen die gericht waren op de verdere ontwikkeling en ondersteuning van de driepijlerstrategie, de expansiestrategie en de duurzaamheidsstrategie zijn volledig gehaald en het daarmee samenhangende deel van de variabele vergoeding is volledig toegekend voor een bedrag van € 300 000.

PRESTATIEBEOORDELING	BESCHRIJVING EN RELEVANTIE VOOR DE STRATEGIE	GEWICHT	TOEKOMST
Het verbeteren van de strategische processen om toptalent binnen de organisatie aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden	De verdere ontwikkeling van deze processen is een essentiële factor in de succesvolle implementatie van de driepijlerstrategie van de Vennootschap	12,5%	100%
ESG-rapportage	De ESG-rapportage en het ESG-raamwerk bieden het bedrijf een nuttig instrument om verschillende bedrijfsrisico's te identificeren, analyseren, prioriteren en vermijden/verminderen en zijn daarom essentieel voor een effectief bestuur van de Vennootschap	12,5%	100%
Initiatieven voor omzetgroei	De verdere groei van de omzet per bezoeker is essentieel voor de uitvoering van de driepijlerstrategie	12,5%	100%
Optimalisatie van de uitbreidingsstrategie	Een optimalisatie van de interne en externe expansiestrategie is een onmisbare stap om gelijke tred te houden in een veranderende omgeving	12,5%	100%

Met betrekking tot de "top line growth target" heeft de Raad van Bestuur een grondige evaluatie uitgevoerd van de door het Uitvoerend Management ontwikkelde strategie, die zich concentreert rond het concept van "premiumisering". Deze aanpak, gericht op het verbeteren van de algehele klantervaring door middel van een verbeterd aanbod, is zeer succesvol en financieel lonend gebleken.

In navolging van deze strategische richting heeft de Vennootschap in meerdere landen een reeks luxueuze zitconcepten geïntroduceerd naast grote schermen van premium formaat, zoals Laser Ultra en ScreenX. Deze innovaties zijn met enthousiasme ontvangen door de klanten, die een duidelijke voorkeur hebben getoond voor de verbeterde kijkervaring en het verhoogde comfort dat deze premium functies bieden.

Deze strategische verschuiving heeft niet alleen geleid tot een hogere bezettingsgraad van deze concepten, maar ook tot hogere winstmarges, waardoor de effectiviteit van de premiumiseringsaanpak in het leveren van duurzame omzetgroei wordt versterkt. De Raad van Bestuur blijft erop vertrouwen dat deze focus op premiumaanbiedingen positieve resultaten zal blijven opleveren en de marktpositie van de Vennootschap in de toekomst zal versterken.

Als erkenning voor deze belangrijke prestatie en de succesvolle uitvoering van de premiumisatiestrategie heeft de Raad van Bestuur dan ook besloten om het Uitvoerend Management te belonen met een outperformance bonus van €150.000. Deze vergoeding weerspiegelt de waardering van de Raad van Bestuur voor de toewijding, de strategische visie en het vermogen van het Uitvoerend Management om aanzienlijke groei en een verbeterde winstgevendheid voor de Vennootschap te realiseren.

Remuneratie Uitvoerend Management							
EDDY DUQUENNE BV ⁽¹⁾	VASTE VERGOEDING		VARIABELE KORTE TERMIJN-VERGOEDING	OUTPERFORMANCE/ UITZONDERLIJKE VERGOEDING	PENSIOEN KOSTEN	TOTALE VERGOEDING	VERHOUDING TUSSEN VASTE EN VARIABELE REMUNERATIE
	BASIS	VOORDELEN					
2024	€900 000	N.V.T.	€300 000	€150 000	0	€1 350 000	Vast: 66,6% - Variabel 33,4%

Langetermijnincentives (LTI)

Gelet de doelstelling van de aandelenoptieplannen, zijnde het aantrekken en aan boord houden van de beste managementtalenten en in acht nemende de Belgische fiscale wetgeving waarbij aandelenopties upfront belast worden, is de verwerving van aandelenopties onder het 2016 en 2023 aandelenoptieplan, niet rechtstreeks gebonden aan vooraf vastgelegde prestatiecriteria. Onrechtstreeks wordt wel degelijk rekening gehouden met de individuele en collectieve performantie gelet:

¹ Alle bedragen zijn brutobedragen vóór belastingen

- de 'bad leaver' bepalingen die leiden tot het verlies van alle aandelenopties ;
- de evolutie van de beurskoers waardoor de managementbelangen afgestemd worden op de prestaties van de Vennootschap.

Gelet de in 2023 aan het Uitvoerend management 112 500 toegekende aandelenopties onder het 2023 Stock Option Plan evenals de belangrijke en stabiele aandeelhouderspositie van het huidige Uitvoerend management, is de Raad van Bestuur van mening dat deze LTI, in combinatie met de andere remuneratiecomponenten, een remuneratiepakket biedt dat de belangen van het Uitvoerend management op één lijn brengt met die van de Vennootschap en zijn stakeholders en dat de uitvoering van een strategie van duurzame winstgevende groei bevordert.

In 2024 heeft de CEO 2 817 aandelenopties uitgeoefend die waren toegekend onder het aandelenoptieplan 2016.

	TOEGEK ENDE OPTIES	UITOEFENBA RE OPTIES	UITGEOEFE NDE OPTIES	UITOEFEN- PRIJS	VERVALLEN OPTIES	RESTERENDE OPTIES
CEO						
Aandelenoptieplan 2016	0	90 000	2 817	€41,55	87 183	0
2023 Aandelenoptieplan	112 500	0	0	€43,76		112 500

IV. VERTREKVERGOEDINGEN

Er werden geen ontslagvergoedingen uitbetaald, aangezien geen enkel lid van de Raad van Bestuur of het Uitvoerend management de Vennootschap in 2024 heeft verlaten.

V. TERUGVORDERINGSRECHTEN

Er waren in 2024 geen omstandigheden die aanleiding zouden geven tot een volledige of gedeeltelijke terugvordering van de variabele vergoeding .

VI. EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN PRESTATIES VAN KINEPOLIS

	2020	2021	2022	2023	2024
Remuneratie van bestuurders	-21,90% ⁽¹⁾	+27,87%	-2,45%	+1%	+0,38%
Remuneratie CEO ⁽²⁾	+10,57% ⁽³⁾	-42,1%	+115,32%	+0%	-14,6%
Nettowinst	-227,11%	+63,09%	+208%	+104%	-27,84%
Aangepaste EBITDA	-89,96%	+313,11%	+108,9%	+24,6% ⁽⁵⁾	-11,07%
Gemiddelde remuneratie van de werknemers ⁽⁴⁾	-31%	+21%	+15,44%	+22,68%	-5,58%

- (1) De remuneratie van de Raad van Bestuur werd tijdelijk met 20% verlaagd in 2020.
- (2) De evolutie tot 2021 houdt rekening met de totale remuneratie, waarbij voor de STI rekening is gehouden met het bedrag dat is toegekend voor doelstellingen die in het vorige boekjaar zijn behaald. De remuneratie als bestuurder is niet opgenomen in de evolutie.
- (3) Om de vergelijkbaarheid te handhaven, werd de uitgestelde betaling in 2021 van de variabele prestatievergoeding voor 2019 toegevoegd aan de vergoeding voor 2020.
- (4) De evolutie is gebaseerd op de loonkosten van Kinopolis Group NV voor alle werknemers en alle natuurlijke en rechtspersonen die verbonden zijn aan de Vennootschap via een managementovereenkomst of gelijkaardig, en houdt rekening met vaste en variabele verloning, vakantiegeld, eindejaarspremies, alle extralegale voordelen en de werkgeversbijdragen.
- (5) Gecorrigeerd percentage voor 2023

VII. VERHOUDING TUSSEN DE HOOGSTE EN LAAGSTE VERGOEDING

De verhouding tussen de hoogste en laagste vergoeding binnen Kinopolis Group NV is 31,5, rekening houdend met alle componenten van de vergoeding. Meer specifiek omvat dit het volgende voor de laagste remuneratie: vaste remuneratie, variabele remuneratie, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extralegale voordelen en werkgeversbijdragen.

VIII. STEM VAN DE AANDEELHOUDER

In overeenstemming met artikel 7:149, paragraaf 3 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV), heeft Kinopolis een grondige evaluatie uitgevoerd van de stemmen uitgebracht door de aandeelhouders op haar Remuneratieverslag. Waar mogelijk heeft de Vennootschap constructieve gesprekken gevoerd met haar (vertegenwoordigde) aandeelhouders om hun perspectieven en bezorgdheden beter te begrijpen. Deze aanpak onderstreept het streven van de Vennootschap naar een open en transparante communicatie met zijn investeerders.

Naar aanleiding van deze analyse en dialoog, heeft de Vennootschap in haar jaarverslag 2023 haar methodologie voor de rapportage over variabele remuneratie aangepast om meer duidelijkheid en inzicht te verschaffen in de manier waarop deze vergoedingen worden bepaald en toegekend. Deze aanpassingen weerspiegelen de voortdurende inspanningen van de Vennootschap om zijn bestuurspraktijken af te stemmen op de veranderende verwachtingen van belanghebbenden en wettelijke vereisten.

Met betrekking tot het verzoek om meer gedetailleerde informatie over de prestatiecriteria voor de variabele component van de remuneratie van het Uitvoerend Management, erkent de Raad van Bestuur dat prestatie-evaluatie een cruciaal element is in de beoordeling van de verwezenlijking van vooraf gedefinieerde doelstellingen en voert daarom het evaluatieproces uit met de grootst mogelijke objectiviteit en nauwkeurigheid. De Raad beoordeelt zorgvuldig in welke mate deze doelen zijn bereikt, rekening houdend met alle relevante kritische succesfactoren die bij elke doelstelling horen. Deze allesomvattende aanpak zorgt ervoor dat de prestatiebeoordeling grondig en evenwichtig is en afgestemd op de langetermijnbelangen van de Vennootschap en zijn belanghebbenden.

Hoewel de Raad van Bestuur transparantie en verantwoordingsplicht hoog in het vaandel heeft staan, is zij ervan overtuigd dat verdere openbaarmaking van de details van deze evaluaties en de bijbehorende beloningsbeslissingen schadelijk zou kunnen zijn voor de Vennootschap.

Concluderend is de Raad ervan overtuigd dat het huidige niveau van openbaarmaking de juiste balans vormt tussen transparantie en de bescherming van de strategische en operationele integriteit van de Vennootschap. Deze benadering maakt het mogelijk om de principes van goed bestuur te handhaven en tegelijkertijd de belangen van de Vennootschap te beschermen in een zeer concurrerende omgeving.

RISICIBEHEER

BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN DE INTERNE CONTROLE- EN RISICIBEHEERSYSTEMEN

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 departementen 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 Corporate Governance 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 risicobeheer-processen 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 CONTROLEOMGEVING

Een effectieve interne omgeving is essentieel voor het succesvol implementeren van andere componenten van risicomanagement. Daarom legt de Vennootschap grote nadruk op integriteit en ethisch gedrag. Naast het naleven van het wettelijke kader promoot en handhaaft de Vennootschap deze waarden door middel van preventieve maatregelen (zoals via het Corporate Governance Charter, de gedragscode, het arbeidsreglement, het klokkenluidersbeleid, de toepassing van strikte criteria op het vlak van Human Resources en meer bepaald inzake personeelsselectie en -aanwerving, regelmatige evaluaties en diverse procedures en beleidsmaatregelen) en onderzoeksmaatregelen, waaronder de klokkenluidersprocedure en 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, bovenop de reeds verplichte trainingen voor bepaalde functies. Nieuwe managers volgen eveneens een introductietraining tot risicobeheer.

VASTSTELLING VAN DOELSTELLINGEN

In lijn met de strategie van de Vennootschap worden doelstellingen en hieraan gerelateerd tijdshorizonten bepaald met als gezamenlijk doel het stimuleren van strategische en duurzame groei. Deze doelstellingen worden jaarlijks herzien en bevestigd door de Raad van Bestuur, zoals uiteengezet in het Charter. De Raad van Bestuur zorgt er ook voor dat deze doelstellingen consistent zijn met de gedefinieerde risicobereidheid van de Vennootschap, waardoor een evenwichtige aanpak wordt gestimuleerd om duurzaam succes te behalen en tegelijkertijd potentiële risico's effectief te beheren.

De financiële en niet-financiële doelstellingen die op geconsolideerd niveau zijn vastgesteld, worden op jaarbasis stapsgewijs vertaald naar specifieke doelstellingen voor individuele landen, business units en afdelingen. Op het meest gedetailleerde niveau worden deze verder uitgesplitst in individuele doelstellingen voor elke medewerker. Het behalen van deze persoonlijke doelstellingen is direct gekoppeld aan het remuneratiebeleid van de Vennootschap, zodat prestaties en remuneratie op elkaar zijn afgestemd.

De voortgang ten opzichte van deze doelstellingen wordt regelmatig gecontroleerd door middel van business controlling activiteiten, die gebaseerd zijn op gedetailleerde managementrapporteringen. Individuele doelstellingen worden minstens één keer per jaar geëvalueerd als onderdeel van een formeel HR-evaluatieproces.

INTERNE RISICOBEBEERSING

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

Zoals eerder vermeld is het in de eerste plaats de taak van elke manager om binnen zijn beleidsdomein op gepaste wijze de verschillende interne beheersactiviteiten (inclusief monitoring) in te richten en uit te voeren. M.a.w. elke leidinggevende is verantwoordelijk voor de gepaste en tijdige identificatie en inschatting van bedrijfsrisico's en of de controlemaatregelen worden genomen en beheerst. Hoewel dit een zekere vrijheid laat aan de individuele leidinggevende om dit in te vullen, streeft Kinapolis 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 Kinapolis een risico-assessment uitgevoerd. Hierbij wordt ook nagegaan in welke mate residuele risico's aanvaardbaar zijn of niet. Indien niet aanvaardbaar, worden hiervoor additionele risicobehersmaatregelen uitgewerkt.

INFORMATIE EN COMMUNICATIE

Kinapolis Group heeft de nodige structuren, overlegorganen, rapporterings- en communicatiekanalen opgezet voor zowel de algemene bedrijfsvoering als het risicobeheer. Deze systemen zijn ontworpen om ervoor te zorgen dat de relevante informatie, inclusief gegevens met betrekking tot risicobeheer, snel en op de juiste manier aan de juiste personen wordt verstrekt. De informatie is afkomstig van datawarehousesystemen die zo zijn ontwikkeld dat aan deze rapporterings- en communicatiebehoeften kan voldaan worden.

MONITORING

Naast de monitoring activiteiten die de door de Raad van Bestuur (inclusief het Auditcomité), conform het toepasselijk wettelijk kader, de toepasselijke governance bepalingen en het Charter worden uitgevoerd, steunt Kinopolis voornamelijk op de volgende controleactiviteiten:

- Business Controlling: het management, ondersteund door de afdeling Business Controlling, analyseert maandelijks de vooruitgang die geboekt is bij het behalen van de doelstellingen en licht de afwijkingen toe. Deze analyse kan potentiële verbeteringen identificeren met betrekking tot de bestaande risicomanagementactiviteiten en -maatregelen;
- Interne Audit: het Interne Audit departement toetst regelmatig de bestaande risicobeheeractiviteiten en -maatregelen getoetst door ten aanzien van de interne regels en best practices. Mogelijke verbeteringen worden besproken met het Management en resulteren in de implementatie van specifieke actiepunten om het risicobeheer verder aan te scherpen.

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

Op 20 februari en 19 maart 2024 werden beslissingen genomen door de Raad van Bestuur met toepassing van artikel 7:96 van het WVV inzake:

- De evaluatie van de prestaties van het Uitvoerend Management in het jaar 2023 en de variabele remuneratie voor de boekjaren 2022 en 2023;
- De kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen voor het Uitvoerend Management voor het boekjaar 2024;
- Het remuneratiepakket van het Uitvoerend management voor de boekjaren 2024 en 2025;
- Een kleine aanpassing van het remuneratiebeleid.

Uittreksel uit de notulen van de Raad van Bestuur van 20 februari 2024

5. Remuneratie – ter zitting

b. Variabele vergoeding over het boekjaar 2022 en 2023 – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

Dhr. 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 variabele vergoeding voor de CEO voor de boekjaren 2022 en 2023.

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

Beslissing

1. Inzake het boekjaar 2022 stelt de Raad, na uitgebreide toelichting door het NRC, vast dat tengevolge van uitzonderlijke omstandigheden, met name het feit dat een belangrijk aantal blockbusters onverwacht uitgesteld werden, de collectieve **kwantitatieve** doelstelling inzake REBITDAL niet integraal ingevuld werd en kent de hieraan gerelateerde STI dan ook gedeeltelijk toe voor een bedrag van € 182 000.

De **kwalitatieve** doelstellingen waren ook in 2023 gericht op de verdere uitbouw en ondersteuning van de driepijlerstrategie, de expansie-strategie en de duurzaamheidsstrategie.

De Raad van Bestuur heeft na analyse van de evaluatie door het Nominatie- en Remuneratiecomité geoordeeld dat deze kwalitatieve doelstellingen volledig werden ingevuld en heeft dan ook het gedeelte van de STI hieraan gerelateerd integraal toegekend ten bedrage van € 156 000.

De Raad van Bestuur stelde bovendien vast dat in het boekjaar 2022 de internationale bioscoopsector nog steeds geïmpacteerd werd door de Covid-19-crisis maar dat ondanks deze blijvend uitdagende financiële en operationele Covid-19 gevolgen Kinopolis er in 2022 toch in slaagde om de bouw van een nieuwe bioscoop te realiseren evenals drie bioscopen over te nemen en zich te ontpoppen tot één van de sterkste spelers in de industrie vanuit onder meer financieel oogpunt door fors aan winstgevendheid en financiële kracht te winnen. Zo werd in 2022 90,6% van de omzet en 80% van de Ebitda

versus het bijzonder sterke jaar 2019 gerealiseerd daar waar de bezoekerjijfers zich slechts herstelden tot 72,7% en steeg de EBITDAL per bezoeker naar haar (toenmalig) hoogste niveau ooit, zijnde € 3,89. Deze resultaten zijn niet alleen te danken aan de sterke uitvoering van de driepijlerstrategie gecombineerd met de post-covid expansiestrategie van de onderneming maar vooral aan de uitwerking en uitvoering van gedetailleerde budgetteringsplannen en ambitieuze commerciële plannen die resulteerden in een belangrijke verdere verlaging van het breakeven punt. Hierdoor werd de onderneming niet alleen door een moeilijke periode geloodst maar werd ze tevens klaar gestoomd voor een verdere duurzame groei in wijzigende marktomstandigheden waarbij de aandacht voor innovatie niet uit het oog verloren werd en met als resultaat dat Kinopolis wereldwijd als één van de meest performante bioscoopexploitanten wordt beschouwd.

De Raad van Bestuur kan zich dan ook vinden in het voorstel van het NRC om deze uitstekende prestatie van het Uitvoerend Management te belonen met de toekenning van een uitzonderlijke bonus ten bedrage van € 448 000.

De maximaal vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen € 786.000.

2. Daar het NRC reeds de evaluatie van de 2023 objectieven heeft doorgevoerd, besluit de Raad om dit punt toe te voegen aan de agenda.

Inzake het boekjaar 2023 stelt de Raad aan de hand van de evaluatie van het NRC vast dat de collectieve **kwantitatieve** doelstelling inzake REBITDAL ruimschoots behaald werd en kent de hieraan gerelateerde STI dan ook integraal toe voor een bedrag van € 364 000.

De **kwantitatieve** doelstellingen waren ook in 2023 gericht op de verdere uitbouw en ondersteuning van de driepijlerstrategie, de expansie-strategie en de duurzaamheidsstrategie.

De Raad van Bestuur heeft na analyse van de evaluatie door het Nominatie- en Remuneratiecomité geoordeeld dat deze kwalitatieve doelstellingen volledig werden ingevuld en heeft dan ook het gedeelte van de STI hieraan gerelateerd integraal toegekend ten bedrage van € 156 000.

Verder stelde de Raad van Bestuur vast dat Kinopolis in 2023 recordresultaten boekte met een omzetsijging van 21% versus 2022, met een stijging van de EBITDAL met 32,8% tot € 151,4 mio en een verdubbeling van de nettowinst tot € 56,1 mio. Deze sterke omzetgeneratie werd gedreven door 20,6% meer bezoekers ten opzichte van 2022 in combinatie met een gestegen verkoop per bezoeker wat een rechtstreeks gevolg is van de forse investeringen van Kinopolis in premium concepten en filmervaringen.

Het sterke operationele resultaat resulteerde bovendien in een balans die sterker is dan voor de pandemie, met een hogere solvabiliteit, lagere gearing en een substantieel lagere netto schuld en leverage.

Gelet deze **outperformance** besluit de Raad van Bestuur om tevens een outperformance bonus toe te kennen ten bedrage van € 266 000.

De maximaal vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen € 786 000.

c. Remuneratiepakket 2024 en volgende voor het Uitvoerend Management – ter beslissing

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

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

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

Beslissing

Na de uitgebreide toelichting door het NRC beslist de Raad om, gelet de uitstekende prestaties en rekening houdende met het benchmarkkader, om het remuneratiepakket van de CEO te verhogen naar:

- 900.000 euro vaste vergoeding (inclusief onkosten)
- 600.000 euro variabele vergoeding indien de vooropgestelde targets integraal gerealiseerd worden

Voormelde vergoeding zal jaarlijks geïndexeerd worden in overeenstemming met de Managementovereenkomst van de CEO, en dit met ingang vanaf 1 januari 2025, en kan in bijzondere omstandigheden aangevuld worden met een outperformance vergoeding waarbij de totaliteit van de STI nooit meer mag bedragen dan de vaste vergoeding. Bij de tweejaarlijkse evaluatie van voormelde vergoeding zal rekening gehouden worden met de evolutie van de remuneratie in het gebruikelijk gehanteerde benchmarkkader evenals met eventuele significante wijzigingen in de scope van de onderneming.

De maximaal vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen € 1 800 000.

d. Vaststelling objectieven 2024

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

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

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

Beslissing

Na grondige bespreking en op voorstel van het NRC stelt de Raad van Bestuur de volgende objectieven vast:

- Inzake de **kwantitatieve** doelstellingen zal opnieuw de gebruikelijke REBITDAL parameter gehanteerd worden teneinde de variabele vergoeding te kunnen linken aan het operationeel resultaat van de Vennootschap en wordt het voorstel terzake van het NRC aanvaard;
- Inzake de **kwantitatieve** objectieven worden eveneens de voorstellen van het NRC weerhouden die de volgende topics betreffen en die elk hetzelfde gewicht toegekend worden:
 - Successiemanagement en talentmanagement
 - ESG
 - Top line focus
 - Expansie

De maximaal vermogensrechtelijke gevolgen voor de Vennootschap bedragen € 600 000.

Uittreksel uit de notulen van de Raad van Bestuur van 19/03/2024:

6. Vaststelling van de agenda voor de jaarvergadering

b. Aanpassing van het Remuneratiebeleid

Melding overeenkomstig artikel 7:96 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

Dhr. 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 een beperkte aanpassing van het remuneratiebeleid.

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

Beslissing

De Raad neemt kennis van de voorgestelde wijzigingen aan het Remuneratiebeleid en stemt hiermee in maar is van oordeel dat deze niet materieel zijn en als dusdanig niet dienen voorgelegd worden aan de algemene vergadering.

9. ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

In het afgelopen jaar ontwikkelde Kinapolis, binnen het kader van de drie strategische pijlers, een aantal nieuwe concepten ten behoeve van de operationele entiteiten. Kinapolis streeft er hierbij naar om haar beleving steeds aan te passen aan de wijzigende demografische tendensen en innovatief te zijn op het gebied van zitplaatsen, comfort, beeldkwaliteit, geluid en andere factoren om de klantervaring te verbeteren en de winstgevendheid van de Groep te bestendigen.

In 2024 heeft Kinapolis verder geïnvesteerd in premiumisatie, waaronder de verdere uitbreiding van Première en VIP zitplaatsen, de uitrol van tien nieuwe Laser Ultra theaters, tweeëntwintig nieuwe ScreenX zalen en de verdere overgang naar laserprojectie. Hierdoor is nu 65% van de zalen wereldwijd uitgerust met laserprojectie.

10. TOEPASSING VAN DE WAARDERINGSREGELS

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

11. RESULTAATVERWERKING

De Raad van Bestuur zal aan de Algemene Vergadering van 14 mei 2025 dan ook voorstellen om voor het boekjaar 2024 een bruto dividend van € 0,55 per aandeel uit te keren. De betaalbaarstelling van het dividend wordt voorzien vanaf 20 mei 2025 (ex-datum: 16 mei 2025, record datum: 19 mei 2025).

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

De volgende resultaatsverdeling wordt voorgesteld:

Te bestemmen winst van het boekjaar:	€ 13.047.668,96
Overgedragen winst van vorig boekjaar:	€ 110.575.264,54
	€ 123.622.933,50
Onttrekking aan de reserves:	€ 1.632.302,56
Over te dragen winst:	€ 110.543.497,81
Vergoeding van het kapitaal:	€ 14.711.738,25

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,

18 maart 2025

Pentascop NV met als vaste vertegenwoordiger Dhr. J. Bert

Dhr. E. Duquenne