

**Verslag van de Raad van Bestuur bij de enkelvoudige jaarrekening over het boekjaar 2025
aan de Algemene Jaarvergadering d.d. 13 mei 2026**

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 2025 tot 31 december 2025.

1. COMMENTAAR BIJ DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING VAN KINEPOLIS GROUP NV

Het eigen vermogen van Kinopolis Group NV bedraagt per 31 december 2025 € 146 817 517,49 tegenover € 163.888.368,92 per einde 2024. Deze beweging wordt verder in punt 1.2.1. toegelicht.

Het balanstotaal van de vennootschap bedraagt € 642.681.591,15 in 2025 tegenover € 663 702 082,59 in 2024. 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 € 302 629,50 gestegen ten aanzien van 2024.

Er werden in 2025 nieuwe investeringen gedaan voor een totaalbedrag van € 1 900 609,37 enerzijds, anderzijds buitengebruikstelling activa ten bedrage van € 1 074 188,64 en afschrijvingen van € 523 791,23.

1.1.2. Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn met € 97 427,54 gestegen ten aanzien van 2024.

Er werden in 2025 nieuwe investeringen gedaan voor een totaalbedrag van € 590 595,89, buitengebruikstelling activa ten bedrage van € 22 835,26 en anderzijds afschrijvingen van € 470 333,09.

1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa dalen met € 26 694 693,11, door een daling van de vorderingen op verbonden ondernemingen.

1.1.4. Voorraden en bestellingen in uitvoering

De voorraden zijn met € 200 801,26 gedaald ten aanzien van 2024.

1.1.5. Vorderingen op ten hoogste één jaar

De vorderingen op ten hoogste één jaar zijn met € 8 014 875,48 gestegen ten aanzien van 2024. Enerzijds komt dit door een stijging ten belope van € 7 771 092,19 in de vorderingen met verbonden ondernemingen en een stijging in de klantenvorderingen voor € 2 031 619,98. Tevens was er een daling van de vordering voor wat betreft vennootschapsbelasting van € 1 760 849,38.

1.1.6. Geldbeleggingen

De geldbeleggingen vertonen ten opzichte van 2024 een daling van € 5 795 870,80, toe te schrijven aan de waardevermindering op eigen aandelen.

1.1.7. Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedragen € 4 590 602,35 en bestaan voornamelijk uit over te dragen herfinancieringskosten (hogere financieringskosten door nieuwe bond ten belope van 150 000 000 euro) 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 € 5 795 870,80 gedaald, dit in overeenstemming met de beweging op eigen aandelen. De over te dragen winst bedraagt € 99 268 517,18. De resultaatsverdeling wordt verder besproken in hoofdstuk 11 van dit verslag.

1.2.2. Voorzieningen en uitgestelde Belastingen

De provisies bedragen € 125 000,00.

1.2.3. Schulden op meer dan één jaar.

De lange termijnschulden zijn met € 75 000 000,00 gedaald. Dit komt door de herclassificatie van 1 private placement lening naar korte termijn: € 225 000 000,00 terug te betalen in december 2026 en een nieuwe financiering via een retail bond van 150 000 000,00.

1.2.4. Schulden op ten hoogste één jaar.

De schulden op ten hoogste één jaar bedragen € 270 537 090,76 wat resulteert in een stijging van € 76 226 741,89 t.o.v. 2024.

Dit komt enerzijds door de herclassificatie van 1 private placement lening van lange termijn naar korte termijn voor € 225.000.000,00 en anderzijds een terugbetaling van 2 bond's voor een bedrag van € 94 600 000,00.

De handelsschulden daalden met € 90 724,13.

De schulden met betrekking tot de te betalen belastingen stijgen met € 26 072,01.

De schulden mbt bezoldigingen en sociale lasten zijn gestegen met € 216 935,13.

De overige schulden dalen met € 54 325 541,12 dit betreft hoofdzakelijk intercompany schulden, grotendeels bepaald door de financieringsbehoefte.

Het dividend wordt verhoogd met € 0,10 ten opzichte van 2024 en bedraagt € 17 386 599,75.

1.2.5. Overlopende rekeningen.

De overlopende rekeningen dalen met € 5 119 172,30.

De grootste zijn onder andere een stijging van de voucherpositie (de niet vervallen vouchers) met € 131 526,76 en daling van de ongerealiseerde koersverschillen met € 5 211 088,37.

1.3. BESPREKING ENKELVOUDIGE RESULTATENREKENING

De bedrijfsopbrengsten zijn met € 3 817 949,71 gestegen.

Dit is grotendeels het gevolg van hogere operationele vergoedingen tov 2024.

De bedrijfskosten zijn gestegen met € 4 415 672,80.

Eenzijds is er een stijging van diensten en diverse goederen van € 3 799 946,64 deels door de hogere tussenkomst in de operationele kosten van de dochtermaatschappijen en anderzijds een stijging van de personeelskosten van € 1 071 404,04.

De bedrijfswinst daalt ten opzichte van 2024 met € 597 723,09.

De financiële opbrengsten zijn in totaal met € 982 761,91 gedaald.

Er is een daling van € 362 428,07 van de opbrengsten voor intercompany leningen. Er werd voor € 618 683,91 minder voordelige wisselresultaten geboekt tov 2024.

De financiële kosten zijn gestegen met € 12 684 748,26.

Tijdens het boekjaar werd in dochtervennootschappen BRIGHTFISH en KFD een kapitaalsverhoging doorgevoerd. Gelet op de economische situatie en de aangepaste waarderingsoefening werd een waardevermindering geboekt op de deelnemingen ten bedrage van € 4 501 414,99 wegens duurzame minderwaarde.

De omrekeningsverschillen met betrekking tot de participaties in CAD zijn geëvolueerd van voordelige wisselkoersverschillen in 2024 naar nadelige wisselkoersverschillen in 2025, wat resulteert in een financiële kost van € 5 911 484,50. Deze evolutie is het gevolg van de wisselkoersschommelingen van de Canadese dollar ten opzichte van de euro.

De overige fluctuaties zijn enerzijds de daling intresten op interne en externe financieringen van € 1 190 590,25 en anderzijds een aanleg van een waardevermindering op eigen aandelen t.o.v van een terugname vorig jaar met een impact van € 2 989 243,94.

De belastingkost is met € 1 533 313,95 gedaald, ten gevolge van de mindere resultaten en geen gebruik van overgedragen verliezen.

2. BELANGRIJKE GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Op 2 februari 2026 lanceerden Play Media, Telenet en Kinopolis een nieuwe en verbeterde 'film on demand'-zone in België (Vlaanderen). Aan deze samenwerking ligt een gemeenschappelijk doel ten grondslag: meer aandacht genereren voor films en de bioscoopervaring.

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

Om inzicht te krijgen in de belangrijkste bedrijfsrisico's voeren de Raad van Bestuur en het management jaarlijks een risicobeoordeling uit, die vervolgens door de Raad van Bestuur wordt geanalyseerd en gevalideerd. Net zoals in voorgaande jaren was de beoordeling voor 2025 gebaseerd op een schriftelijke bevraging onder deelnemers, die zowel kwantitatieve als kwalitatieve resultaten opleverde om risico's op basis van hun ernst te evalueren. Hoewel deze methode Kinopolis in staat stelt om op een gefundeerde manier onderscheid te maken tussen significante en minder significante risico's, blijft het een inschatting van potentiële risico's en de maatregelen die nodig zijn om deze te beperken. Als zodanig kan zij niet garanderen dat risicogebeurtenissen worden vermeden. De volgende lijst, gerangschikt in willekeurige volgorde, is een niet-uitputtend overzicht van de risico's waaraan Kinopolis is blootgesteld.

BESCHIKBAARHEID EN KWALITEIT VAN AUDIOVISUELE CONTENT

Aangezien Kinopolis Group geen eigen content (zoals films, enz.) produceert, is het afhankelijk van de beschikbaarheid, diversiteit en kwaliteit van films en andere audiovisuele content, evenals van de mogelijkheid om deze content te huren van distributeurs. Om deze afhankelijkheid te beperken, streeft Kinopolis Group ernaar sterke, langdurige relaties te onderhouden met grote filmdistributeurs, producenten en andere contentleveranciers. De Vennootschap streeft ook naar een strategie van programmaversificatie, met inbegrip van alternatieve content, en speelt actief een rol als distributeur in België, Spanje en Frankrijk. Bovendien maken kapitaaluitgaven voor tax shelter-projecten in België deel uit van deze bredere strategie om content veilig te stellen.

SEIZOENSGEBONDEN EFFECTEN

De bedrijfsopbrengsten van Kinopolis Group kunnen van periode tot periode fluctueren, aangezien de releasedata van films worden bepaald door producenten en distributeurs, onafhankelijk van bioscoopexploitanten. Bovendien kunnen bepaalde periodes, zoals vakanties, de bezoekersaantallen beïnvloeden, en kunnen weersomstandigheden de frequentie van bioscoopbezoeken impacteren. Hoewel Kinopolis dit risico aanvaardt, streeft zij er toch naar om de impact te beperken door waar mogelijk haar kostenstructuur aan te passen, aangezien de kosten van een financieel afdeckingsbeleid de potentiële voordelen zouden overstijgen.

CONCURRENTIE

De positie van Kinopolis Group als bioscoopexploitant is onderhevig aan concurrentie, net als elk ander product of elke andere dienst waarvoor vervangende producten of diensten bestaan. Deze concurrentie vloeit niet alleen voort uit de aanwezigheid van bioscopen van andere exploitanten in de markten waarin de Group actief is en 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 contentmedia, 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 bioscoopindustrie ook te maken met illegale downloads. Kinopolis werkt actief samen met distributeurs om maatregelen te nemen tegen een mogelijke toename van het illegaal delen van content online. Ten slotte wordt de positie van Kinopolis Groep beïnvloed door toenemende concurrentie van andere vormen van vrijetijdsbesteding, zoals concerten, sportevenementen, gaming, enz., die een invloed kunnen hebben op het -gedrag van Kinopolis-klanten.

Kinopolis Group streeft ernaar haar concurrentiepositie als bioscoopexploitant te versterken door haar strategische visie te implementeren, die erop gericht is klanten een premium service, content en filmervaring te bieden, alsook door de ontwikkeling van innovatieve concepten.

ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN

Veranderingen in mondiale, regionale of lokale economische omstandigheden, evenals in regio's waar Kinopolis Group actief is, kunnen het gedrag van consumenten en de productie van nieuwe films beïnvloeden, wat mogelijk gevolgen heeft op de operationele winst van de Vennootschap. Om dit risico te beperken, richt Kinopolis zich op het verbeteren van de interne efficiëntie en het nauwlettend volgen en beheersen van kosten en marges. Daarnaast kunnen schommelingen in de economische omstandigheden ook de concurrentierisico's vergroten.

RISICO'S VERBONDEN MET 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 groeikansen, of het nu gaat om overnames of nieuwbouwprojecten, inherente risico's met zich mee die de doelstellingen van de onderneming negatief kunnen beïnvloeden. Om deze risico's te beperken, voert Kinopolis Group vooraf grondige evaluaties van groeikansen uit, om ervoor te zorgen dat potentiële risico's correct worden beoordeeld en, indien nodig, effectief worden beheerd.

POLITIEKE, REGELGEVENDE EN CONCURRENTIERISICO'S

Kinopolis Group streeft ernaar te allen tijde binnen het wettelijk kader te opereren. Wijzigingen of nieuwe wetgeving, inclusief fiscale wetgeving, kunnen echter de groei en activiteiten van de Vennootschap beperken of leiden tot extra kapitaaluitgaven of kosten. Om deze risico's te beheersen, implementeert Kinopolis proactief de nodige opleidingen, zoals compliance-cursussen over mededingingsrecht en privacyregelgeving, en zorgt zij voor effectieve communicatie en verdediging van de standpunten van de Vennootschap ten aanzien van relevante politieke, administratieve of juridische instanties. Bovendien zijn alle medewerkers verplicht zich te houden aan de Gedragscode van Kinopolis, en moeten alle commerciële partners zich houden aan de Gedragscode van Kinopolis, die normen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ethiek en duurzaamheid omvat.

Kinepolis heeft ook haar klokkenluidersbeleid geactualiseerd, waarbij 24/7 vertrouwelijk melding kan worden gemaakt van mogelijke schendingen van regelgeving of de Gedragscode.

TECHNOLOGISCHE RISICO'S

De bioscoopsector is in sterke mate geautomatiseerd en gedigitaliseerd, waardoor het maken van de juiste technologische keuzes en het waarborgen van een optimale werking van projectie-, verkoop- en andere ICT-systemen essentieel is voor het leveren van eersteklas klantenservice. Hierdoor bestaat het risico op storingen in de IT-systemen als gevolg van cyberaanvallen of technische defecten, wat gevolgen kan hebben voor de omzet, de kasstromen, de financiële resultaten en de reputatie van het bedrijf. Kinepolis Group beheert deze risico's door de nieuwste technologische ontwikkelingen op de voet te volgen, de systeemarchitectuur regelmatig te analyseren en te evalueren, netwerken waar nodig te beveiligen en te optimaliseren, en best practices op het gebied van ICT te implementeren. De Chief Information Security Officer speelt een sleutelrol in de inspanningen op het gebied van cyberbeveiliging. Daarnaast werkt Kinepolis aan initiatieven om het bewustzijn van het personeel te vergroten, waaronder geautomatiseerde trainingsplatforms die geavanceerde phishing-aanvallen binnen de systeemomgeving simuleren.

RISICO'S MET BETREKKING TOT MEDEWERKERS

Als servicegericht bedrijf is Kinepolis Group sterk afhankelijk van haar medewerkers om een hoogwaardige dienstverlening te bieden. Het aantrekken en behouden van de juiste managers en medewerkers met de nodige vaardigheden en ervaring in alle bedrijfssonderdelen is een voortdurende uitdaging. Kinepolis gaat deze uitdaging aan door competitieve arbeidsvoorwaarden, effectief kennisbeheer, open en gerichte communicatie, interne doorgroeimogelijkheden en het bevorderen van een positieve werkomgeving te bieden. De Vennootschap meet ook regelmatig de tevredenheid van de medewerkers via enquêtes en past haar beleid waar nodig aan. Daarnaast hecht Kinepolis veel belang aan de gezondheid van de medewerkers en streeft zij ernaar een werkomgeving te creëren met minimale risico's. Naast het naleven van de wettelijke veiligheids- en preventievereisten heeft Kinepolis diverse maatregelen geïmplementeerd, zoals preventieve gezondheidscontroles, evacuatieoefeningen en veiligheidstrainingen.

RISICO'S VOOR KLANTEN

Bij Kinepolis Group staat de klantenbeleving centraal en daarom hecht zij het grootste belang aan het beheersen van risico's die een negatieve invloed kunnen hebben op deze klantenbeleving. De Vennootschap richt zich met name op de fysieke veiligheid van haar klanten en zorgt ervoor dat gezondheids- en veiligheidsrisico's binnen haar complexen tot een minimum worden beperkt. Dit omvat alle aspecten gaande van gebruiksveilige gebouwen en installaties tot veilige producten (bijv. naleving van HACCP-normen, geluidsniveaus en luchtkwaliteit in zalen) en veiligheidsmaatregelen om gevoelens van onveiligheid te voorkomen.

Kinepolis meet de klantentevredenheid voortdurend via de Customer Satisfaction Index (CSI), die de algehele klantenervaring beoordeelt en het mogelijk maakt om waar nodig operationele aanpassingen door te voeren.

In lijn met haar Best Marketeer-strategie waarborgt Kinepolis ook de privacy en gegevensintegriteit van haar klanten. De Vennootschap heeft een functionaris voor gegevensbescherming (DPO) aangesteld en een reeks wettelijke en beveiligingsmaatregelen

geïmplementeerd om klantgegevens te beschermen. Daarnaast krijgen medewerkers GDPR-trainingen, worden er regelmatig audits uitgevoerd om ervoor te zorgen dat het privacybeleid up-to-date is, en wordt de GDPR-maturiteit van de Vennootschap beoordeeld in interne comités, waaronder het Auditcomité.

Ten slotte streeft Kinopolis ernaar om vragen en problemen van klanten snel te behandelen en tijdige en effectieve diensten aan te bieden om klachten of geschillen snel te voorkomen of op te lossen. Slecht beheer van deze risico's kan leiden tot verminderde klanttevredenheid, reputatieschade, een daling van het aantal bezoekers, en een grotere kans op geschillen en administratieve boetes.

RISICO'S VERBONDEN AAN UITZONDERLIJKE GEBEURTENISSEN

Gebeurtenissen van uitzonderlijke aard, met inbegrip van maar niet beperkt tot klimaatrisico's zoals extreme weersomstandigheden of stijging van de zeespiegel, oorlogen, politieke onrust, terroristische aanslagen, pandemieën of soortgelijke gebeurtenissen in de landen waar Kinopolis-groep actief is, kunnen leiden tot aanzienlijke schade aan bioscoopcomplexen, een daling van het aantal klanten of verstoringen van het aanbod, wat een negatieve invloed heeft op de bedrijfsvoering. Kinopolis streeft ernaar de potentiële impact van dergelijke risico's tot een minimum te beperken door een combinatie van preventieve maatregelen (zoals beslissingen over het ontwerp van gebouwen en evacuatieplannen), detectiesystemen (zoals branddetectie) en het afsluiten van adequate verzekeringen.

MILIEUAANSPRAKELIJKHEID EN VASTGOEDRISICO'S

Het onroerend goed dat eigendom is van of gehuurd wordt door Kinopolis Group is onderworpen aan regelgeving inzake milieuaansprakelijkheid en aan potentiële vastgoedrisico's. Naast de hierboven reeds genoemde maatregelen voor het beheersen van politieke en regelgevende risico's, neemt Kinopolis de nodige stappen om milieuschade te voorkomen en vastgoedrisico's te beperken.

Risico's verbonden aan de fysieke gevolgen van klimaatverandering, samen met toenemende regelgevings- en rapporteringsvereisten, vormen extra uitdagingen. Aangezien Kinopolis Group echter in meerdere regio's actief is, is het fysieke risico dat klimaatverandering de bedrijfsactiviteiten aanzienlijk beïnvloedt van nature beperkt. Desondanks is Kinopolis zich bewust van de potentiële impact en werkt zij dan ook aan maatregelen om de gevolgen ervan te beperken in overeenstemming met Europese doelstellingen. De Vennootschap zet ook de nodige middelen in om een robuuste rapportering te ontwikkelen in overeenstemming met Europese en nationale regelgeving.

ANDERE RISICO'S

Na de nietigverklaring van de beslissingen van de Belgische Mededingingsautoriteit (BMA) van 31 mei 2017 en 26 april 2018, die de in 1997 aan Kinopolis Group opgelegde gedragsvoorwaarden versoepelden, heeft de BMA op 11 februari 2020 de voorwaarde opgeheven die organische groei zonder voorafgaande toestemming verbood, met ingang van 12 augustus 2021. Andere gedragsvoorwaarden, waaronder de vereiste van voorafgaande goedkeuring door de BMA voor overnames in België, blijven echter van kracht.

FINANCIËLE RISICO'S EN HET GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

Kinepolis Group wordt in haar dagelijkse activiteiten blootgesteld aan een aantal financiële risico's, zoals het intereistrisico, het valutarisico, het kredietrisico en het liquiditeitsrisico.

Om deze financiële risico's te beheersen, kan gebruik worden gemaakt van afgeleide financiële producten die met derde partijen worden afgesloten. Het gebruik van deze afgeleide financiële producten is onderworpen aan strikte interne controles en regelgeving. Het is het beleid van de Groep om het gebruik van afgeleide financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden niet toe te laten.

Kinepolis beheert haar schulden door gebruik te maken van een combinatie van korte-, middellange- en langetermijnleningen. De combinatie van schulden met vaste en variabele rentevoeten wordt op groepsniveau vastgesteld. De netto financiële schuld van de Groep bedroeg eind 2025 € 287,2 miljoen, exclusief leaseverplichtingen.

De toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening geeft een meer gedetailleerde beschrijving van hoe de bovengenoemde risico's worden beheerd.

4. VERVREEMDING VAN EIGEN AANDELEN

Kinepolis Group NV bezat op 31 december 2025 616 582 eigen aandelen, met een kapitaalwaarde van € 427 025,61. Er werden geen aandelen verworven noch vervreemd in 2025.

5. GEBRUIK VAN FINANCIËLE INSTRUMENTEN

In 2025 zijn er geen renteswapovereenkomsten meer.

6. VERKLARING VAN NIET FINANCIËLE INFORMATIE MAATSCHAPPELIJK- VERANTWOORD ONDERNEMEN

Voor wat betreft de verklaring van niet financiële informatie m.b.t. het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen wordt verwezen naar het duurzaamheidsrapport van het geconsolideerde jaarverslag van Kinepolis Group NV.

7. CORPORATE GOVERNANCE VERKLARING

De bestuursstructuur van de Vennootschap en, in het bijzonder, de rol en verantwoordelijkheden, de samenstelling en werking van de Raad van Bestuur, zijn adviescomités en het Uitvoerend Management zijn uiteengezet in het Corporate Governance Charter (het 'Charter').

INLEIDING

Begin 2021 heeft de Raad van Bestuur het Corporate Governance Charter herzien, waarbij de nieuwe Belgische Corporate Governance-code 2020 van de (de 'Code 2020') als referentiecode werd gebruikt.

Dit hoofdstuk van het jaarverslag biedt feitelijke informatie over het Corporate Governance-beleid dat tijdens het boekjaar 2025 werd toegepast. Het doel van het beleid is om de in de Code uiteengezette principes zo volledig mogelijk toe te passen, met behoud van het unieke karakter van de Vennootschap. Waar van toepassing worden eventuele afwijkingen van de Code 2020 toegelicht in overeenstemming met het 'comply or explain'-principe.

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

KAPITAAL

Het maatschappelijk kapitaal bedroeg op 31 december 2025 € 18 952 288,41 en wordt vertegenwoordigd door 27 365 197 aandelen zonder nominale waarde, die allemaal dezelfde maatschappelijke rechten genieten.

Kinopolis Group NV hield op 31 december 2025 616 582 eigen aandelen aan, met een kapitaalwaarde van € 427 025,61.

VOORDRACHTSRECHTEN RAAD VAN BESTUUR

Volgens de statuten kunnen acht (8) bestuurders worden benoemd uit de kandidaten voorgedragen door 'Kinohold Bis', een Naamloze Vennootschap naar Luxemburgs recht, voor zover deze of haar rechtsopvolgers, evenals alle entiteiten die direct of indirect worden gecontroleerd door (een van) hen of (een van) hun respectieve rechtsopvolgers (in de zin van artikel 1:20 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, het "WVV"), alleen of gezamenlijk ten minste vijfendertig procent (35%) van de aandelen van de Vennootschap bezitten op het moment dat de kandidaat-bestuurder wordt voorgedragen, alsook op het moment van benoeming door de Algemene Vergadering, met dien verstande dat, indien de aandelen die worden gehouden door Kinohold Bis SA of haar respectieve rechtsopvolgers, alsook alle entiteiten die direct of indirect worden gecontroleerd door (een van) hen of (een van) hun respectieve rechtsopvolgers (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 respectieve rechtsopvolgers slechts gerechtigd zijn om kandidaten voor te dragen voor de Raad van Bestuur voor elke groep aandelen die vijf procent (5%) van het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigt .

AANDEELHOUDERSOVEREENKOMSTEN

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

CONTROLEWIJZIGING

De volgende overeenkomsten bevatten bepalingen met betrekking tot controlewijzigingen:

- De gesyndiceerde doorlopende kredietfaciliteit die op 10 juni 2025 werd ondertekend tussen Kinopolis Group NV en een aantal van haar dochterondernemingen enerzijds, en Belfius Bank NV, Crédit Lyonnais, ING Belgium NV en KBC Bank NV, bepaalt dat indien andere natuurlijke personen of rechtspersonen dan Kinohold Bis SA (of haar rechtsoptvolgers binnen dezelfde familiestructuur) en de heer Joost Bert directe of indirecte controle (zoals gedefinieerd in de kredietovereenkomst) over Kinopolis Group NV verwerven, een deelnemende financiële instelling haar deelname aan de genoemde overeenkomst kan beëindigen, in welk geval het relevante deel van het uitstaande kredietbedrag onmiddellijk opeisbaar wordt;
- De Algemene Voorwaarden van het Noterings- en Aanbiedingsprospectus van 18 november 2025 voor een obligatie-uitgifte in België bepalen dat, in geval van de bovengenoemde controlewijziging (zoals nader omschreven in het Prospectus), elke obligatiehouder het recht heeft om van Kinopolis Group NV te eisen dat zij zijn obligaties geheel of gedeeltelijk terugbetaalt in overeenstemming met de daarin vastgelegde voorwaarden; het Prospectus is beschikbaar op de website van Kinopolis Group.
- De Algemene Voorwaarden van 5 december 2017 met betrekking tot de private plaatsing van obligaties ten bedrage van € 125 miljoen, en het Informatiememorandum van 5 juli 2019 betreffende een private plaatsing van € 225 miljoen, bevatten bepalingen inzake controlewijziging (zoals hierboven vermeld en nader gedefinieerd in de Informatiememoranda die beschikbaar zijn op de website van Kinopolis Group). In het geval van een dergelijke controlewijziging heeft elke obligatiehouder het recht om van Kinopolis Group NV te eisen dat zij zijn obligaties geheel of gedeeltelijk terugbetaalt, met inachtneming van de voorwaarden die in deze Memoranda zijn uiteengezet.
- Ten slotte bepalen de voorwaarden van het Commercial Paper/Midterm Notes Program van 16 februari 2022, betreffende de mogelijke uitgifte van thesauriebewijzen voor gekwalificeerde beleggers tot een bedrag van € 150 miljoen, dat in geval van een controlewijziging, beleggers die thesauriebewijzen met een looptijd van meer dan één jaar aanhouden, het recht hebben om de terugbetaling van alle of een deel van hun thesauriebewijzen te vragen.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR EN ONTVANGEN KENNISGEVINGEN

Uit, onder meer, de kennisgevingen ontvangen overeenkomstig artikel 74 van de wet van 1 april 2007 betreffende openbare overnamebiedingen, van Kinopolis Group NV, Kinohold Bis SA, Kinohold (een Private Stichting naar Belgisch recht, voorheen Stichting Administratiekantoor Kinohold), Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert en Peter Bert – die in onderling overleg handelen (hetzij als 'verbonden personen' in de zin van artikel 1:20 van het WVV, hetzij via andere vormen van onderling overleg) – en die gezamenlijk meer dan 30% van de stemgerechtigde aandelen van Kinopolis Group NV bezitten, evenals uit latere transparantieverklaringen (overeenkomstig de wet van 2 mei 2007 en het koninklijk besluit van 14 februari 2008 betreffende de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen) en kennisgevingen met betrekking tot het aandeleninkoopprogramma, blijkt dat op 31 december 2025:

- Kinohold Bis SA 12 600 050 aandelen of 46,04% van de aandelen van de Vennootschap in bezit had, evenals 100 000 stemrechten verbonden aan aandelen die in 2022 werden verkocht;
- Kinohold Bis SA wordt gecontroleerd door Kinohold, een Private Stichting naar Belgisch recht, die op haar beurt onder gezamenlijke controle staat van 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 bovendien in nauw overleg met de heer Joost Bert;
- Kinopolis Group NV, die gecontroleerd wordt door Kinohold Bis SA, hield 616 582 of 2,25% van de eigen aandelen aan;
- De heer Joost Bert, die in nauw overleg handelt met Kinohold Bis SA en samen met Pentascoop NV (een vennootschap die voor 100% door hem wordt gecontroleerd), 492 218 aandelen bezat, ofwel 1,80% van de aandelen van de Vennootschap;
- Eventuele wijzigingen die sinds 31 december 2025 zijn meegedeeld, kunnen worden geraadpleegd op www.kinopolis.com/corporate.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR PER 31 DECEMBER 2025

AANDEELHOUDER	AANTAL AANDELEN	%
Kinohold Bis SA	12 600 050 ⁽¹⁾	46,04
Dhr. Joost Bert	492 218 ^{(1) (2)}	1,80
Kinopolis Group NV	616 582	2,25
Free float, waarvan:	13 656 347	49,91
• BNP Paribas Asset Management Holding	864 893	3,16
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

Statutenwijzigingen kunnen worden doorgevoerd in overeenstemming met de bepalingen van het WVV. In 2025 werden er geen wijzigingen aan de statuten doorgevoerd.

RAAD VAN BESTUUR EN BIJZONDERE COMITES

De Vennootschap hanteert een monistische bestuursstructuur, waarbij de Raad van Bestuur bevoegd is om alle maatregelen te nemen die nodig of nuttig worden geacht om de doelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken, met uitzondering van aangelegenheden die krachtens de wet uitsluitend onder de bevoegdheid van de Algemene Vergadering vallen. Dit bestuursmodel centraliseert de beslissingsbevoegdheid binnen één enkel bestuursorgaan, wat zorgt voor gestroomlijnde processen en duidelijke verantwoordingsplicht. De Vennootschap is van mening dat deze structuur het meest geschikt is voor haar operationele en strategische behoeften, aangezien deze snelle en effectieve besluitvorming mogelijk maakt. 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 2025

De Raad van Bestuur bestaat uit acht leden, van wie er zeven een niet-uitvoerende functie bekleden en vijf als onafhankelijk van de referentieaandeelhouders en het management worden beschouwd.

DHR. JOOST BERT, VASTE VERTEGENWOORDIGER VAN PENTASCOOP NV

Voorzitter van de Raad van Bestuur en - tot 16 december 2025 - Voorzitter van het Nominatie- en Remuneratiecomité

Dhr. Joost Bert is sinds 2018 Voorzitter van de Raad van Bestuur, nadat hij eerder de functie van CEO en co-CEO bekleedde in de onderneming, die in 1997 werd opgericht door de families Bert en Claeys, en sindsdien is uitgegroeid tot een wereldspeler in de bioscoopsector en nog steeds wordt gecontroleerd door de familie Bert.

Andere functies in beursgenoteerde ondernemingen:

Dhr. Joost Bert (Pentascop NV) heeft geen mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

DHR. EDDY DUQUENNE

Gedelegeerd Bestuurder

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

Voorheen deed hij uitgebreide management- en financiële ervaring op in de vrijetijds-, vastgoed- en financiële sector. Van 1998 tot 2007 was hij co-CEO van de vakantiegroep Sunparks, waar hij diepgaande kennis van de vrijetijdsindustrie ontwikkelde. Daarnaast heeft zijn ervaring in de banksector zijn financiële en managementvaardigheden verder verrijkt.

Andere functies in beursgenoteerde ondernemingen:

Dhr. Duquenne heeft geen functies of mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

MEVR. MARLEEN VAESSEN, VASTE VERTEGENWOORDIGER VAN MAVAC BV

Onafhankelijk bestuurder en lid van het Auditcomité

Mevr. 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 leidinggevende functies te hebben bekleed bij Procter&Gamble en Sara Lee, was mevrouw Vaesen vijf jaar lang CEO bij Greenyard en vier jaar bij Van de Velde NV.

Andere functies in beursgenoteerde ondernemingen:

Mevr. Vaesen heeft geen functies of mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

MEVR. ELS DE KEUKELAERE, VASTE VERTEGENWOORDIGER VAN EDK MANAGEMENT BV

Onafhankelijk bestuurder en lid van het Auditcomité

Mevr. De Keukelaere heeft een Master in Toegepaste Economische Wetenschappen (UGent) en een Master of Financial Management (Vlerick Business School). Ze is sinds 2004 erkend revisor en was van 2020 tot januari 2025 CFO en bestuurder bij Ekopak NV. Daarvoor was ze vele jaren 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 ondernemingen:

Mevr. De Keukelaere heeft geen functies of mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

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 voltooide. Dhr. Vanderstappen begon zijn carrière bij Generale Bank, eerst als Financial Engineering Officer en later als Corporate Officer. In 1993 trad hij in dienst bij Spector Photo Group, waar hij na twee jaar werd gepromoveerd van Group Controller tot General Manager Finance & IT. Van 1999 tot 2016 was hij partner bij Buy Out Fund CV.

Sinds 2006 is hij tevens partner bij Pentahold NV en sinds 2023 bij M80Partners NV.

Andere functies bij beursgenoteerde ondernemingen:

Dhr. Vanderstappen heeft geen functies of mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

DHR. JO DE WOLF, VASTE VERTEGENWOORDIGER VAN LUPUS ASSET MANAGEMENT BV

Onafhankelijk bestuurder en voorzitter van het Nominatie- en Remuneratiecomité vanaf 17 december 2025.

Dhr. Jo De Wolf, die een Master in Toegepaste Economische Wetenschappen heeft, is sinds 1997 actief in de Europese vastgoedsector. Na een eerste functie als marketingdirecteur bij een Belgische projectontwikkelaar, breidde hij zijn vastgoedexpertise uit bij verschillende bedrijven van de groep Ackermans & van Haaren. Van 2006 tot 2010 was hij hoofd van de vastgoedafdeling van The Brussels Airport Company en sinds oktober 2010 is hij CEO van Montea, dat investeert in logistiek en industrieel vastgoed in België, Nederland, Frankrijk en Duitsland.

Andere functies bij beursgenoteerde ondernemingen:

Dhr. De Wolf is tevens niet-uitvoerend bestuurslid bij Nextensa NV en uitvoerend bestuurslid bij Montea NV.

MEVR. ANOUK LAGAE, VASTE VERTEGENWOORDIGER VAN ALCHEMY PARTNERS BV

Onafhankelijk bestuurder en lid van het Nominatie- en Remuneratiecomité

Mevr. Anouk Lagae heeft uitgebreide ervaring in de consumptiegoederensector dankzij diverse managementfuncties bij The Coca-Cola Company en de rol van Chief Marketing Officer en vervolgens Business Unit President Europe bij Duvel Moortgat Group. Mevrouw Lagae heeft tevens ervaring opgedaan in de HR-dienstensector als Chief Executive Officer bij Accent Jobs. Mevrouw Lagae is medeoprichter van Muchin United, een bedrijf in lifestyle-geneeskunde.

Andere functies bij beursgenoteerde ondernemingen:

Mevr. Lagae heeft geen functies of mandaten in andere beursgenoteerde ondernemingen.

DHR. MARK PENZAERT, VASTE VERTEGENWOORDIGER VAN MRP CONSULTING BV

Onafhankelijk bestuurder

Dhr. Mark Pensaert heeft ruime ervaring in de sector van het investeringsbankieren. Hij was Chief Executive Officer bij Leonardo & Co. NV, Voorzitter van de afdeling Investment Banking bij Alantra Partners SA en Managing Director bij Lazard BV. Daarnaast was hij CFO bij Interbuild NV, Rombouts NV en Carestel Group NV. Dhr. Pensaert is momenteel tevens lid van de Raad van Commissarissen van Rabobank NV, alsmede Voorzitter van de Raad van Commissarissen van De Lage Landen International BV.

Andere functies bij beursgenoteerde ondernemingen:

Dhr. Mark Pensaert is een niet-uitvoerend lid van de Raad van Bestuur en Voorzitter van het Auditcomité van Agfa Gevaert NV.

De onafhankelijke bestuurders 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 Nominatie-en Remuneratiecomité. De referentieaandeelhouders hebben hun voordrachtrecht met betrekking tot deze benoemingen niet uitgeoefend.

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

Hierbij legt de Raad van Bestuur sterk de nadruk op het bereiken van complementariteit en diversiteit onder zijn leden, rekening houdend met factoren zoals professionele achtergrond, vaardigheden, expertise, geslacht en leeftijd. Het doel is een besluitvormend orgaan te bevorderen dat een breed scala aan perspectieven en ervaringen weerspiegelt. Bovendien streeft de Raad van Bestuur naar een balans tussen vernieuwing en continuïteit. Deze aanpak zorgt ervoor dat de institutionele kennis en historische inzichten van de Onderneming behouden blijven en effectief worden overgedragen, terwijl tegelijkertijd nieuwe standpunten worden geïntegreerd en men afgestemd blijft op opkomende maatschappelijke en sectorale trends. Dit evenwicht is cruciaal om de Raad van Bestuur en zijn Comités in staat te stellen relevant, innovatief en responsief te blijven ten aanzien van de veranderende eisen van de Onderneming en haar belanghebbenden.

De General Counsel van de Vennootschap treedt op als secretaris van de Raad van Bestuur, in overeenstemming met artikel 3.19 en de daaropvolgende bepalingen van de Belgische Corporate Governance Code 2020. In deze hoedanigheid zorgt de General Counsel voor de correcte organisatie en facilitering van de vergaderingen van de Raad van Bestuur, helpt zij bij het opstellen van de agenda's, ziet zij toe op de naleving van de toepasselijke governance regels en ondersteunt zij de Raad van Bestuur bij het effectief en transparant vervullen van zijn taken.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de aanwezigheid van elke bestuurder op de acht vergaderingen die in 2025 werden gehouden.

NAAM	FUNCTIE	EINDDATUM	AANWEZIGHEID BIJ DE 8 VERGADERINGEN
Dhr. Joost Bert Vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV ⁽¹⁾	Voorzitter	2026	Alle vergaderingen
Dhr. Eddy Duquenne	Gedelegeerd Bestuurder	2026	Alle vergaderingen
Mevr. Marleen Vaesen Vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2026	6 vergaderingen
Mevr. Els De Keukelaere Vaste vertegenwoordiger van EDK Management BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2026	7 vergaderingen
Dhr. Geert Vanderstappen Vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV ⁽¹⁾	Niet-uitvoerend bestuurder	2026	Alle vergaderingen
Dhr. Jo De Wolf Vaste vertegenwoordiger van Lupus Asset Management BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2026	Alle vergaderingen
Bestuurders per 14 mei 2025			
Mevr. Anouk Lagae Vaste vertegenwoordiger van Alchemy Partners BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2027	5 vergaderingen
Dhr. Mark Pensaert Vaste vertegenwoordiger van MRP Consulting BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2027	5 vergaderingen
Bestuurders tot 14 mei 2025			
Mevr. Marion Debruyne Vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2025	2 vergaderingen
Dhr. Ignace Van Doorselaere Vastevertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	2025	3 vergaderingen

¹ Vertegenwoordigen de referentie-aandeelhouders

ACTIVITEITENVERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Naast de taken die aan de Raad van Bestuur zijn toegewezen krachtens 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 CSRD-rapporteringsvereisten en andere ESG-onderwerpen, waaronder informatie over materiële ESG-impacten, -risico's en -kansen;
- de korte- en langetermijnstrategie, inclusief de risicobereidheid en lopende strategische projecten;
- het 2026 profit plan;
- de lopende bioscoop-, vastgoed- en uitbreidingsprojecten;
- de belangrijkste bedrijfsrisico's, waaronder sociale en milieurisico's en ICT-security risico's, en de methoden om deze te beheersen;
- het remuneratiebeleid en de remuneratie van het Uitvoerend Management, inclusief de kortetermijn prestatie-incentives;
- de Investor Relations-programma's.

Andere punten, waaronder human resources, externe communicatie, geschillen en juridische en fiscale aangelegenheden, worden behandeld indien nodig of gewenst. Er zijn ten minste zeven vergaderingen gepland voor het jaar 2026. Indien nodig kunnen er extra vergaderingen worden gehouden.

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET NOMINATIE- EN REMUNERATIECOMITÉ

In overeenstemming met de toepasselijke governance richtlijnen hanteert 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 dhr. Joost Bert als vaste vertegenwoordiger, die tot 16 december 2025 Voorzitter van dit Comité was;
- Lupus Asset Management BV, waarvan de vaste vertegenwoordiger dhr. Jo De Wolf is en die vanaf 17 december 2025 Voorzitter van het Comité is;
- Alchemy Partners BV, met mevrouw Anouk Lagae als vaste vertegenwoordiger .

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

Het Nominatie - en Remuneratiecomité kwam in 2025 tweemaal bijeen onder leiding van de toenmalige Voorzitter, dhr. Joost Bert, in aanwezigheid van alle leden van het Comité.

Tijdens deze vergaderingen zijn voornamelijk de volgende onderwerpen besproken:

- het remuneratieverslag op te nemen in het jaarverslag 2024;
- de evaluatie van de doelstellingen voor het financieel jaar 2024 voor het Uitvoerend Management en de daarmee samenhangende vergoeding;
- de doelstellingen voor het Uitvoerend Management voor het financieel jaar 2025, evenals de daaraan verbonden vergoeding;
- de (her)benoeming van bestuurders;

- een herziening en actualisering van het remuneratiebeleid;
- een verdere herziening van het remuneratiebeleid en het remuneratieverslag na de Algemene Vergadering van 14 mei 2025.

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

SAMENSTELLING EN ACTIVITEITENVERSLAG VAN HET AUDITCOMITÉ

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

- Pallanza Invest BV, waarvan de vaste vertegenwoordiger dhr. Geert Vanderstappen is, 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, waarvan de vaste vertegenwoordiger mevrouw Marleen Vaesen is, die onder meer de functie van CEO bij Greenyard NV heeft bekleed en van mei 2022 tot mei 2024 het mandaat van niet-uitvoerend bestuurder bij Van de Velde NV heeft uitgeoefend, nadat zij daar de rol van CEO had vervuld;
- EDK Management BV, waarvan mevrouw Els De Keukelaere de vaste vertegenwoordiger is, die momenteel de functie van CFO bekleedt bij ABO Group NV, nadat zij actief was als CFO bij Ecopak NV en als uitvoerend bestuurder bij 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 mogen de vergaderingen bijwonen op uitnodiging.

Het Auditcomité, voorgezeten door dhr. Geert Vanderstappen, kwam in 2025 vier keer bijeen, waarbij alle leden aanwezig waren bij twee vergaderingen en twee leden bij de andere vergaderingen. De volgende belangrijke onderwerpen kwamen voornamelijk aan bod:

- de financiële verslaggeving in het algemeen, en het statutaire en geconsolideerde jaarverslag (inclusief de duurzaamheidsrapportering), 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 2026;
- de WACC voor investeringsmodellen;
- de evaluatie van de interne controle- en risicobeheersingssystemen om ervoor te zorgen dat de belangrijkste risico's worden geïdentificeerd en adequaat worden beheerd, onder meer via het jaarlijkse actieplan voor risicobeheer;
- de evaluatie van de doeltreffendheid van het externe auditproces en van het Auditcomité zelf;
- de evaluatie van het werk van de interne auditor;
- het toezicht op de financiële verslaggeving en de naleving van de toepasselijke verslaggevingsstandaarden;
- de resultaten van de impairmenttesten;

- de rapportering over ICT-, cyber- en andere risico's;
- de CSRD-KPI's;
- de opvolging van het Non-Audit-Services reglement.

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

Aangezien er in 2023 een formele schriftelijke evaluatie van de Raad van Bestuur en zijn comités uitgevoerd en uitgebreid besproken werd, werd een nieuwe gestructureerde evaluatie in 2025 niet noodzakelijk geacht; niettemin worden de vergaderingen van de Raad en de comités op een open en transparante manier gehouden, wat een voortdurende informele beoordeling van hun functioneren en effectiviteit bevordert, met een nieuwe formele evaluatie gepland voor het eerste semester van 2026 in overeenstemming met goede bestuurspraktijken.

De bovengenoemde informele beoordelingen omvatten regelmatige evaluaties van de dynamiek binnen de Raad en de interactie met de CEO, waardoor consistente, openhartige communicatie en de voortdurende verbetering van de bestuurspraktijken worden gewaarborgd.

DIVERSITEIT

De Raad van Bestuur telt momenteel drie vrouwelijke leden, die meer dan een derde van de Raad vertegenwoordigen, waarmee wordt voldaan aan de wettelijke vereiste dat ten minste een derde van de leden van de Raad van Bestuur van een ander geslacht moet zijn dan de overige leden.

Met het oog op de toekomst is de Raad van Bestuur van plan zijn diversiteitsbeleid uit te breiden niet alleen op het gebied van geslacht, vaardigheden en leeftijd, maar ook door extra nadruk te leggen op de internationale managementervaring van zijn bestuurders. Deze focus heeft tot doel ervoor te zorgen dat de Raad van Bestuur afgestemd blijft op de diverse sociale, politieke en economische contexten in de regio's waar Kinopolis Group actief is. Deze diversiteitsdoelstellingen zijn verankerd in de selectiecriteria die door het Nominatie- en Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur worden gehanteerd bij het identificeren van potentiële bestuurders. Dit proces heeft geresulteerd in een samenstelling van de Raad van Bestuur die niet alleen drie vrouwelijke bestuurders omvat, maar ook leden met complementaire profielen op het vlak van expertise, kennis en ervaring, waaronder aanzienlijke internationale managementervaring en ESG-vaardigheden.

Het Uitvoerend Management van Kinopolis Group wordt momenteel uitsluitend vertegenwoordigd door de CEO, de heer Duquenne. De Raad van Bestuur behoudt de bevoegdheid om bijkomende leden aan te stellen in het Uitvoerend Management en evalueert jaarlijks op informele wijze het opvolgingsplan van de CEO. Gezien deze structuur en de afwezigheid van een formeel of informeel uitvoerend comité binnen de Group, werd er geen specifiek diversiteitsbeleid ontwikkeld voor degenen die belast zijn met het dagelijks bestuur. Niettemin blijft de focus liggen op het waarborgen dat kandidaten beschikken over de nodige management- en bedrijfservaring, inzichten, vaardigheden en expertise om hun rol effectief te vervullen .

Dit basisprincipe wordt consequent toegepast in de gehele organisatie, waardoor alle medewerkers gelijk worden behandeld, ongeacht hun nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd of geslacht. Meer details over deze aanpak zijn te vinden in het ESG-gedeelte van dit jaarverslag.

INSIDER TRADING BELEID – GEDRAGSCODE – TRANSACTIES MET VERBONDEN PARTIJEN

De Dealing Code (die deel uitmaakt van de Gedragscode), die in 2016 werd goedgekeurd en in 2019 en 2024 werd bijgewerkt, is bedoeld om ervoor te zorgen dat transacties in aandelen door de betrokken personen strikt plaatsvinden in overeenstemming met de toepasselijke EU- en nationale regels, evenals in overeenstemming met de richtlijnen die zijn uitgevaardigd door 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 nader toegelicht 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 in volledige transparantie en met goedkeuring van de Raad van Bestuur uitgevoerd.

REMUNERATIEVERSLAG

(I) INLEIDING

Het remuneratiebeleid van de Vennootschap (<https://corporate.kinapolis.com/nl/remuneratiebeleid>) beschrijft de remuneratieprincipes voor de leden van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management, dat momenteel bestaat uit de CEO. Dit beleid is erop gericht bestuurs- en managementleden aan te trekken, te motiveren en te behouden die, met hun uitgebreide, complementaire en internationale kennis en ervaring, de strategie voor duurzame en langetermijn waardecreatie van Kinapolis verder kunnen ontwikkelen en implementeren. Het Remuneratiebeleid werd in 2021 uitgewerkt door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, vervolgens gewijzigd in 2022 en 2024, en in zijn geheel herzien door de Raad van Bestuur in 2025 en de daaropvolgend goedgekeurd door de Algemene Vergadering in overeenstemming met de vereisten van artikel 7:89/1 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (hierna het WVV genoemd).

(II) BEDRIJFSRESULTATEN 2025

In 2025 wist het uitvoerend management ondanks een uitdagende en volatiele marktsituatie consistente prestaties neer te zetten. Met de achtergrond van een daling van het bezoekersaantal met 5,8%, de afwezigheid van grote Franse kaskrakers, minder Hollywood-releases en ongunstige wisselkoersschommelingen, slaagde de Vennootschap erin de omzetsdaling te beperken tot 2,3% en stelt zij een dividenduitkering voor die in lijn ligt met het niveau dat in 2025 werd uitgekeerd.

(III) ALGEMENE PRINCIPES VAN HET REMUNERATIEBELEID VAN KINEPOLIS

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

Na een zorgvuldige evaluatie van het kader van het remuneratiebeleid constateerde de Raad dat er in 2022 al belangrijke proactieve maatregelen waren doorgevoerd. Deze maatregelen omvatten onder meer de invoering van een terugvorderingsmechanisme, dat de Vennootschap in staat stelt om onder 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 concludeerde de Raad van Bestuur in 2025 dat er geen wijzigingen in het beleid nodig werden geacht en stelde de Raad aan de Algemene Vergadering van 2025 voor om het beleid zonder ingrijpende wijzigingen te handhaven.

Om ervoor te zorgen dat de uitvoering van de driepijlerstrategie en de expansiestrategie van de Vennootschap, tegen de achtergrond van een volatiele markt die wordt gekenmerkt door een Hollywood-aanbod dat zich nog steeds aan het herstellen is, op passende wijze wordt beloond en evenwichtig is, heeft de Raad van Bestuur het beleid inzake de variabele beloning geëvalueerd. De voorgestelde aanpassingen worden nader beschreven in het hoofdstuk over de remuneratievooruitzichten. Het herziene remuneratiebeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering in 2026 en zal, indien goedgekeurd, van toepassing zijn op de remuneratie van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management vanaf het financieel jaar 2026.

RAAD VAN BESTUUR

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

De Voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt, samen met de Chief Executive Officer, een vooraf vastgestelde vaste jaarlijkse vergoeding. Dit bedrag wordt vastgesteld in overeenstemming met de richtlijnen die zijn uiteengezet in het remuneratiebeleid.

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

- Niet-uitvoerend bestuurder in dochterondernemingen: De vergoeding houdt ook rekening met de betrokkenheid van de Voorzitter in de Raden van Bestuur van andere vennootschappen binnen de Group.
- Vertegenwoordiging op het internationale toneel: De voorzitter fungeert regelmatig als een belangrijke vertegenwoordiger van de Vennootschap in de wereldwijde bioscoopsector,

waarbij hij relaties onderhoudt en de belangen van Kinopolis op het internationale toneel behartigt.

- **Ondersteuning van het Uitvoerend Management:** De Voorzitter biedt het Uitvoerend Management substantiële ondersteuning door zijn uitgebreide kennis van en ervaring in de sector, en door begeleiding, strategisch inzicht en advies te bieden ter verbetering van de besluitvormingsprocessen. Deze adviserende rol wordt vervuld zonder inbreuk te maken op de uitvoerende verantwoordelijkheden van de CEO, waarbij een duidelijke afbakening van rollen en verantwoordelijkheden wordt gehandhaafd.
- Daarnaast speelt de Voorzitter een cruciale rol bij het bevorderen en faciliteren van een zinvolle dialoog tussen de Raad van Bestuur en de referentieaandeelhouders van de onderneming. Door deze inspanningen levert de Voorzitter een belangrijke bijdrage aan het algemene bestuur en de strategische doelstellingen van de organisatie.

De vergoeding voor de andere niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur is gestructureerd als een vast vergoedingspakket. Dit omvat een jaarlijks basisbedrag, dat wordt toegekend voor het bijwonen van ten minste zes vergaderingen van de Raad van Bestuur per jaar. Daarnaast ontvangen de leden een aanwezigheidsvergoeding voor deelname aan vergaderingen van de Comités. Er wordt ook een bijkomend vast jaarlijks bedrag toegekend aan de Voorzitters van het Auditcomité en het Nominatie- en Remuneratiecomité, op voorwaarde dat deze functies worden bekleed door andere personen 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, reeds een inherent onderdeel vormen 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 en ontvangen geen voordelen in natura, met uitzondering van het voorrecht om elk jaar een beperkt aantal filmvertoningen bij te wonen. Deze aanpak onderstreept het engagement van de Vennootschap om een eenvoudige en transparante vergoedingsstructuur voor haar niet-uitvoerende bestuurders te handhaven.

	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 vergoeding van de leden van het Uitvoerend Management op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, rekening houdend met de ervaring, het 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 effectief risicobeheer en ontmoedigen het nemen van risico's die buiten de risicotolerantiegrenzen van de Vennootschap vallen. Zodra de jaarresultaten zijn vastgesteld, beoordeelt het Nominatie- en Remuneratiecomité of aan deze prestatiecriteria is voldaan en vervolgens stelt de Raad van Bestuur op basis van deze beoordeling het bedrag van de variabele vergoeding vast.

Zoals bepaald in het remuneratiebeleid kan de vergoeding 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 reeds een significant en betekenisvol aantal aandelen en aandelenopties van de Vennootschap in portefeuille heeft, en haar belangen dus afgestemd zijn op de langetermijnbelangen van Kinopolis, zijn er geen expliciete minimumvereisten met betrekking tot het aanhouden van Kinopolis-aandelen opgenomen in het remuneratiebeleid.

TOTALE REMUNERATIE			
VASTE VERGOEDING		VARIABELE VERGOEDING	
BASISVERGOEDING	VERZEKERINGEN EN ANDERE VOORDELEN	KORTETERMIJNINCENTIVE	LANGETERMIJNINCENTIVE

VASTE VERGOEDING

BASISVERGOEDING

De basisvergoeding, die jaarlijks wordt aangepast aan de evolutie van de consumentenprijsindex, wordt om de twee jaar door de Raad van Bestuur geëvalueerd, op voorstel van het Nominatie- en Remuneratiecomité, en weerspiegelt de ervaring, vaardigheden, activiteiten en verantwoordelijkheden van het Uitvoerend Management. Bij de evaluatie wordt rekening gehouden 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 wijzigingen 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.

VERZEKERINGEN EN ANDERE VOORDELEN

Afgezien van 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 op één lijn liggen met die van Kinopolis en haar stakeholders, d.w.z. dat ze leiden tot duurzame waardecreatie op lange termijn en de juiste incentive bieden om de korte- en langetermijndoelstellingen van Kinopolis en haar stakeholders te bereiken.

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

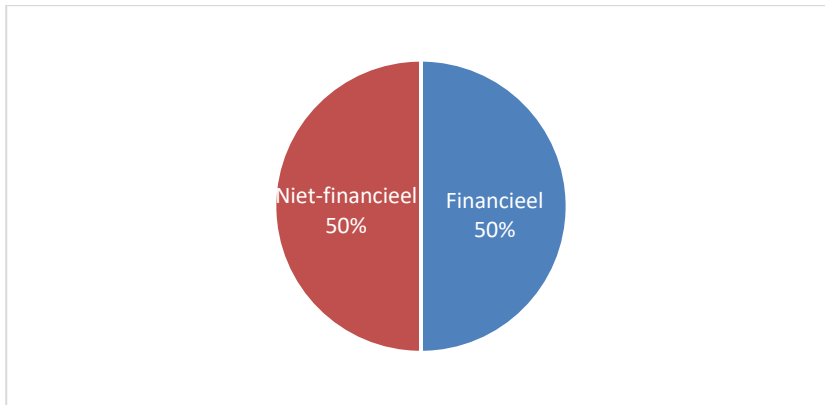
Hoewel de Raad van Bestuur kennis heeft genomen van de tegenstemmen van sommige aandeelhouders, benadrukt zij dat een meetperiode van één jaar haar in staat stelt zich te concentreren op de jaarlijkse verwezenlijkingen die nodig zijn om het strategische momentum te behouden en tegelijkertijd te zorgen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

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 om de twee jaar vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarbij zorgvuldig rekening wordt gehouden met een passende verhouding tussen de vaste en de variabele vergoeding. In geval van significante outperformance of uitzonderlijke prestaties kan een extra bonus worden toegekend, waarbij de totale STI nooit meer dan 100% van de vaste vergoeding kan bedragen.

Met ingang van het boekjaar 2024 heeft de Raad van Bestuur besloten om in zijn 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 voortgang en het succes te evalueren: de evolutie van de REBITDAL in vergelijking met de door de Raad van Bestuur vastgestelde doelstellingen. Dit prestatie criterium wordt beschouwd als een zeer relevante en effectieve parameter voor het beoordelen van de groei en de voortgang van de waardecreatie binnen Kinopolis.

Voor elk relevant boekjaar stelt de Raad een vooraf bepaalde vork vast voor de REBITDAL-resultaten. Indien de REBITDAL van de Vennootschap voor dat jaar binnen dit vooraf bepaalde bereik valt, wordt een deel van de aan de financiële doelstellingen gekoppelde kortetermijnincentive (STI) toegekend. Het specifieke uitkeringsbedrag wordt pro rata berekend en varieert 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 zich te richten op REBITDAL kan de Raad van Bestuur de operationele en financiële gezondheid van het bedrijf beoordelen op een manier die aansluit bij de strategische doelstellingen.

NIET-FINANCIËLE PRESTATIECRITERIA

De niet-financiële criteria die over een periode van één jaar moeten worden behaald, maar die altijd de langetermijndoelstellingen ondersteunen, zijn gebaseerd op:

- a) de bekende driepijlerstrategie van Kinopolis (Beste bioscoopexploitant, Beste marketeer, Beste vastgoedbeheerder);
- b) de interne en externe expansiestrategie; en
- c) de duurzaamheidsstrategie.

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

LANGETERMIJNINCENTIVE (LTI)

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

Gezien de Belgische fiscale wetgeving, volgens dewelke aandelenopties worden belast op het moment van toekenning, is het aandelenoptieplan van Kinapolis op zich niet prestatiegericht. De belangen van het Uitvoerend Management worden echter geacht voldoende afgestemd te zijn op die van Kinapolis 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 worden uitgeoefend vanaf het begin van het vierde kalenderjaar na hun toekenning.

De belangrijkste kenmerken van het bovengenoemde Aandelenoptieplan 2023 kunnen als volgt worden samengevat:

- De uitoefenprijs werd vastgesteld in overeenstemming met de Belgische Wet op de aandelenopties;
- De opties worden pas geleidelijk uitoefenbaar vanaf het vierde jaar na de datum waarop ze werden toegekend, wat voor het Uitvoerend Management het volgende inhoudt:
 - 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 Algemene Vergadering/ 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 heeft het voorstel van de Raad van Bestuur goedgekeurd om met ingang van 1 januari 2022 een terugvorderingsbepaling op te nemen in de contractuele afspraken met het Uitvoerend Management.

Deze bepaling stelt de Raad van Bestuur in staat om de uitbetaalde variabele vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te vorderen:

- (i) indien de financiële resultaten waarop de variabele vergoeding wordt berekend, significante onjuiste weergave bevatten die leidt tot een aanpassing van de gecontroleerde resultaten van de Vennootschap; of
- (ii) in 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, waarop de variabele vergoeding is berekend.

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

(IV) TOEPASSING VAN HET REMUNERATIEBELEID IN 2025

VERGOEDING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De bestuurders werden vergoed in overeenstemming met de principes opgenomen in het remuneratiebeleid:

NAAM	FUNCTIE	VERGOEDING VOOR VERGADERINGEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR	VERGOEDING VOOR VERGADERINGEN VAN EEN COMITE	TOTALE VERGOEDING (1)
Dhr. Joost Bert Vaste vertegenwoordiger van Pentascoop NV	Voorzitter van de Raad van Bestuur en Voorzitter van het Nominatie- en Remuneratiecomité tot 16 december 2025	€ 570 000	-	€ 570 000
Dhr. Eddy Duquenne	Gedelegeerd Bestuurder	€ 37 500	-	€ 37 500
Mevr. Marleen Vaesen Vaste vertegenwoordiger van Mavac BV	Onafhankelijk bestuurder	€ 37 500	€ 6 000	€ 43 500
Mevr. Els De Keukelaere Vaste vertegenwoordiger van EDK Management BV	Onafhankelijk bestuurder	€ 37 500	€ 12 000	€ 49 500
Dhr. Geert Vanderstappen Vaste vertegenwoordiger van Pallanza Invest BV	Niet-uitvoerend bestuurder	€ 37 500	€ 24.000	€ 61 500
Dhr. Jo De Wolf Vaste vertegenwoordiger van Lupus Asset Management BV	Onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder	€ 37 500	€ 6 000	€ 43 500
Bestuurders per 14 mei 2025				
Mevr. Anouk Lagae Vaste vertegenwoordiger van Alchemy Partners BV	Onafhankelijk bestuurder	€ 31 250	-	€ 31 250

Dhr. Mark Pensaert Vaste vertegenwoordiger van MRP Consulting BV	Onafhankelijk bestuurder	€ 31 250	-	€ 31 250
Bestuurders per 14 mei 2025				
Mevr. Marion Debruyne Vaste vertegenwoordiger van Marion Debruyne BV	Onafhankelijk bestuurder	€ 12 500	-	€ 12 500
Dhr. Ignace Van Doorselaere Vaste vertegenwoordiger van 4F BV	Onafhankelijk bestuurder	€ 18 750	€ 6 000	€ 24 750
TOTAAL VOOR ALLE BESTUURDERS				€ 905 250

¹ Alle bedragen zijn brutobedragen vóór belastingen

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

Met uitzondering van het recht om filmvertoningen in Kinopolis-bioscopen bij te wonen, ontvingen de niet-uitvoerende bestuurders in 2025 geen andere vergoedingen, voordelen, aandelengerelateerde bonussen of andere aanmoedigingspremies van Kinopolis.

In 2025 waren er geen uitstaande aandelenopties of werden er geen aandelenopties toegekend aan niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

REMUNERATIE VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT

PRINCIPE

In 2025 werd de CEO vergoed in overeenstemming met het remuneratiepakket dat in 2023 door de Raad van Bestuur werd goedgekeurd.

VASTE VERGOEDING:

(Geïndexeerde) basisvergoeding: € 928 440

Overige 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. Indien alle doelstellingen worden behaald, kan een variabele vergoeding van € 618 960¹ 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 eventuele outperformance bonus, kan echter niet hoger zijn dan de basisvergoeding van de CEO.

Langetermijnincentive (LTI): De LTI-component bestaat uit 112 500 aandelenopties die zijn toegekend in het kader van het Aandelenoptieplan 2023, waardoor de langetermijnbelangen van de CEO worden afgestemd op die van de Vennootschap en haar aandeelhouders.

Bij het opstellen van dit remuneratiepakket heeft de Raad van Bestuur er zorgvuldig op toegezien dat er een passend en motiverend evenwicht werd gehandhaafd tussen de vaste en variabele componenten. De structuur is bedoeld om een sterke stimulans te bieden voor het behalen van zowel kortetermijn- als langetermijn prestatiedoelstellingen, terwijl stabiliteit wordt geboden door middel van een concurrentiële vaste vergoeding.

Binnen dit kader vertegenwoordigt de STI ongeveer 40% van de totale vergoeding indien alle prestatiedoelstellingen worden behaald. In geval van uitzonderlijke prestaties kan dit aandeel oplopen tot 50%, waardoor het pakket uitstekende prestaties beloont en tegelijkertijd in lijn blijft met de strategische doelstellingen van de Vennootschap.

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

REMUNERATIEPAKKET ZOALS TOEGEPAST VOOR HET BOEKJAAR 2025

VASTE VERGOEDING

De vaste vergoeding voor het boekjaar 2025 bedroeg € 928 440¹.

¹ Geïndexeerd per 1 januari 2025

VERZEKERINGEN EN OVERIGE 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.

VARIABLE VERGOEDING (STI):

Na analyse van het verslag van het Nominatie- en Remuneratiecomité kwam de Raad van Bestuur tot de volgende conclusie:

- **Financiële prestaties – REBITDAL-doelstelling (50%):** De gerealiseerde REBITDAL bleef achter op de vooraf vastgestelde doelstelling, voornamelijk als gevolg van een lager dan verwachte bezoekersopkomst door een beperkt aanbod van Hollywood-content, in combinatie met ongunstige ontwikkelingen in de USD/EUR-wisselkoers. Bijgevolg werd het overeenkomstige 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 behaald en het daarmee samenhangende deel van de variabele vergoeding is volledig toegekend voor een bedrag van € 309 480¹.

¹ Geïndexeerd per 1 januari 2025

PRESTATIEMAATSTAF	BESCHRIJVING EN RELEVANTIE VOOR DE STRATEGIE	GEWICHT	PRESTATIE	VERGOEDING
Strategische innovatie	Strategische innovatie speelt een cruciale rol in het versterken van de driepijlerstrategie van de Vennootschap. Strategische innovatie is geen afzonderlijke activiteit, maar verbindt en versterkt alle drie de pijlers, waardoor het concurrentievermogen en de waardecreatie op lange termijn worden gewaarborgd.	12,5%	<p>100%</p> <p>In 2025 werd de focus op strategische groei en leiderschap op het gebied van innovatie benadrukt door de benoeming van Hans Van Acker tot Chief Strategic Innovation & Business Development.</p> <p>Bovendien investeerde Kinopolis in diverse strategische projecten, zoals een entertainment- en gaming lounge concept: een vrijetijdruimte met meerdere gaming zones, waarvan de eerste al in de VS is geopend.</p> <p>Kinopolis blijft ook zijn interne innovatie-ecosysteem ontwikkelen door internationale innovatie bijeenkomsten te organiseren.</p> <p>Ten slotte richtte Kinopolis zich op het verbeteren van de premium-ervaring voor bioscoopbezoekers door een overeenkomst te ondertekenen voor de toevoeging van negen nieuwe IMAX® Laser-schermen in Europa, de VS en Canada — waarmee Kinopolis zijn aanwezigheid in</p>	€ 77 370

			high-end bioscooptechnologie uitbreidt. Acht van deze schermen zijn al in gebruik genomen.	
Verdere uitrol van ESG-vereisten	ESG is belangrijk voor de strategie van een bedrijf omdat het helpt bij het beheren van langetermijnrisico's en -kansen, het opbouwen van vertrouwen bij stakeholders en het creëren van duurzame waarde in een steeds meer gereguleerde en waardegedreven markt.	12,5%	100% De CEO heeft nieuwe ESG-doelstellingen voor het klimaattransitieplan en de afvalstrategie van de Groep gedefinieerd, gevalideerd en afgestemd met relevante stakeholders, terwijl hij zorgde voor een gestructureerde opvolging van ESG-projecten door het voorzitten van periodieke steering comités gericht op impact en waardecreatie. Hij heeft ook de CSRD-rapportering binnen de organisatie verankerd door interne en externe communicatie over ESG-initiatieven te stimuleren en teams aan te sturen op het vlak van datakwaliteit en procesconsistentie om de rapportage strategisch bruikbaar te maken. Daarnaast werd een uitgebreide aanpak voor talentmanagement verder ontwikkeld.	€ 77 370
Herfinanciering van de Groep	Dit is van strategisch belang omdat het de basis vormt voor het vermogen van de	12,5%	100%	€ 77 370

	Vennootschap om haar driepijlerstrategie uit te voeren: het versterken van haar operationele activiteit, het mogelijk maken van een gedifferentieerde marktpositionering en het ondersteunen van activagedreven vastgoedinitiatieven.		Er werd een sterkere financiële basis verzekerd door het afsluiten van een gesyndiceerde doorlopende kredietfaciliteit van € 160 miljoen bij meerdere banken en door het succesvol uitgeven van een publieke retailobligatie van € 150 miljoen	
Expansie	<p>Expansie is geen op zichzelf staande tactiek – het is verweven met alle drie de pijlers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het vergroot het marketingbereik en de klantenbetrokkenheid, • het verbetert de operationele kwaliteit in nieuwe en bestaande bioscopen, • en versterkt de vastgoedportefeuille van het bedrijf om financiële stabiliteit op lange termijn te ondersteunen. 	12,5%	<p>100%</p> <p>De expansiestrategie werd verder verfijnd</p>	€ 77 370

Eenmalige bonus

De Raad van Bestuur heeft besloten de CEO een eenmalige bonus van € 200 000 toe te kennen vanwege de succesvolle overname van de Emagine-groep in de VS.

Dit overnameproces omvatte complexe en tijdrovende activiteiten, waaronder het opstellen en onderhandelen van transactievoorwaarden, de coördinatie met alle relevante stakeholders, evenals de voorbereiding en uitvoering van integratieplannen na de overname. De CEO speelde een sleutelrol bij het leiden en coördineren van deze activiteiten en bij het waarborgen dat de transactie in lijn is met de langetermijnstrategie en de doelstellingen voor waardecreatie van de Vennootschap.

Het toekennen van een eenmalige bonus in dergelijke omstandigheden is een erkenning voor de buitengewone werkdruk, het leiderschap en de strategische bijdrage aan de succesvolle afronding van de transactie, die de eerste belangrijke stap vormt in de verdere uitbreiding van de Vennootschap na de pandemie. Het zorgt er tevens voor dat de CEO op passende wijze wordt gestimuleerd om overnames na te streven en uit te voeren die langetermijnwaarde creëren voor de Vennootschap en haar stakeholders.

Een eenmalige bonus is daarom goedgekeurd door de Raad van Bestuur op basis van het strategische belang van de transactie, de waarde die voor de Vennootschap is gecreëerd, de complexiteit van het proces en de bijdrage van de CEO aan de succesvolle afronding van de overname.

REMUNERATIE UITVOEREND MANAGEMENT

EDDY DUQUENNE BV (1)	VASTE VERGOEDING		VARIABELE KORTETE TERMIJN VERGOEDING	EENMALIGE BONUS	PENSIOEN KOSTEN	TOTALE VERGOEDING	VERHOUDING TUSSEN VASTE EN VARIABELE VERGOEDING
	BASIS	VOORD ELEN					
2025	€ 928 440	n.v.t.	€ 309 480	€ 200 000	0	€ 1 437 920	Vast: 64,6% Variabel 35,4 %

LANGETERMIJNINCENTIVES (LTI)

De aandelenoptieplannen van de Vennootschap zijn opgezet met als doel toptalent in het management aan te trekken en te behouden. Gezien de specifieke kenmerken van de Belgische fiscale wetgeving, die voorziet dat aandelenopties vooraf worden belast, is het verwerven van opties onder het aandelenoptieplan van 2023 niet rechtstreeks gekoppeld aan vooraf vastgestelde prestatiecriteria.

(1) Alle bedragen zijn bruto-bedragen vóór belastingen

Individuele en collectieve prestaties worden echter onrechtstreeks op twee belangrijke manieren tot uiting gebracht:

- De opname van 'bad leaver'-bepalingen, die leiden tot het verlies van alle aandelenopties
- De afstemming van de belangen van het management op de prestaties van de Vennootschap via de evolutie van de aandelenkoers.

Aangezien in 2023 aan het Uitvoerend Management 112 500 aandelenopties zijn toegekend in het kader van het aandelenoptieplan 2023, en gezien 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 afstemt op die van Kinopolis en haar stakeholders en de uitvoering van een strategie van duurzame winstgevende groei bevordert.

In 2025 werden geen aandelenopties uitgeoefend, aangezien het Aandelenoptieplan 2016 is beëindigd en de opties die zijn toegekend in het kader van het Aandelenoptieplan 2023 nog niet uitoefenbaar zijn.

CEO	TOEGEKEN DE OPTIES IN 2025	TOTAAL AANTAL OPTIES TOEGEKE ND IN VORIGE JAREN	UITOEFENB ARE OPTIES	UITGEOEFEN DE OPTIES	UITOEFENPR IJS	VERVALL EN OPTIES	Resteren de opties
Aandelenoptie plan 2023	0	112 500	0	0	€ 43,76		112 500

MINIMALE VEREISTEN VOOR HET BEZITEN VAN AANDELEN

Aangezien de CEO een aanzienlijke aandelenportefeuille in de Vennootschap heeft opgebouwd, zijn er geen formele minimumvereisten vastgesteld.

(V) VERTREKVERGOEDINGEN

Er werden geen ontslagvergoedingen uitbetaald, aangezien geen enkel lid van de Raad van Bestuur of het Uitvoerend Management de Vennootschap in 2025 heeft verlaten.

(VI) TERUGVORDERINGSRECHTEN

Er waren in 2025 geen omstandigheden die aanleiding zouden geven tot een volledige of gedeeltelijke terugvordering van de variabele vergoeding.

(VII) EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN PRESTATIES VAN KINEPOLIS

	2021	2022	2023	2024	2025
Remuneratie van bestuurders	+27,87%	-2,45%	+1%	+0,38%	-1,9%
Remuneratie van de CEO ⁽¹⁾	-42,1%	+115,32%	+0%	-14,6%	+6,5%
Netto-winst	+63,09%	+208%	+104%	-27,84%	- 6,31%
Adjusted EBITDA	+313,11%	+108,9%	+24,6% ⁽³⁾	-11,07%	- 2,8%
Gemiddelde remuneratie van de werknemers ⁽²⁾	+21%	+15,44%	+22,68%	-5,58%	-6%

1. 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.
2. De evolutie is gebaseerd op de loonkosten van Kinopolis Group NV voor alle werknemers, alsook voor alle natuurlijke en rechtspersonen die via een managementovereenkomst of iets gelijkaardigs aan de Vennootschap verbonden zijn, en houdt rekening met vaste en variabele vergoedingen, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extralegale voordelen en de werkgeversbijdragen.
3. Gecorrigeerd percentage voor 2023

(VIII) VERHOUDING TUSSEN DE HOOGSTE EN DE LAAGSTE VERGOEDING

De verhouding tussen de hoogste en de laagste vergoeding binnen Kinopolis Group NV bedraagt 35,8, rekening houdend met alle componenten van de vergoeding. Meer specifiek omvat dit voor de laagste vergoeding: vaste vergoeding, variabele vergoeding, vakantiegeld, eindejaarspremie, alle extralegale voordelen en werkgeversbijdragen.

(IX) STEM VAN DE AANDEELHOUDER

Overeenkomstig artikel 7:149, lid 3, van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) heeft Kinopolis een grondige evaluatie uitgevoerd van de stemmen die aandeelhouders hebben uitgebracht op het remuneratieverslag. Waar mogelijk heeft de Vennootschap constructieve gesprekken gevoerd met haar (vertegenwoordigde) aandeelhouders om hun standpunten en bezorgdheden beter te begrijpen. Deze aanpak onderstreept het engagement van Kinopolis om een open en transparante communicatie met haar investeerders te onderhouden.

Bovendien heeft de Raad van Bestuur Lupus Asset Management BV, vertegenwoordigd door Jo De Wolf, benoemd tot Voorzitter van het Nominatie- en Remuneratiecomité, en Alchemy Partners BV, vertegenwoordigd door Anouk Lagae, naast Pentascoop NV, vertegenwoordigd door Joost Bert, als de andere leden van het Comité. Deze aanpassing weerspiegelt de voortdurende inspanningen van Kinopolis om haar governance praktijken af te stemmen op de veranderende verwachtingen van stakeholders en de wettelijke vereisten.

Wat betreft de verzoeken om een meer gedetailleerde openbaarmaking van 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 bij het beoordelen van de verwezenlijking van vooraf vastgestelde doelstellingen en voert het evaluatieproces dan ook met de grootst mogelijke objectiviteit en nauwkeurigheid uit. De Raad van Bestuur beoordeelt zorgvuldig in hoeverre deze doelstellingen zijn bereikt, rekening houdend met alle relevante kritische succesfactoren die aan elke doelstelling zijn verbonden. Deze alomvattende aanpak zorgt ervoor dat de prestatiebeoordeling grondig en evenwichtig is en in lijn ligt met de langetermijnbelangen van de Vennootschap en haar stakeholders.

Hoewel de Raad van Bestuur zich inzet voor transparantie en verantwoordingsplicht, is zij er echter van overtuigd dat verdere openbaarmaking van de details van deze evaluaties en de bijbehorende beslissingen inzake de vergoeding schadelijk zou kunnen zijn voor de Vennootschap.

Concluderend is de Raad van Bestuur ervan overtuigd dat het huidige niveau van openbaarmaking het juiste evenwicht biedt tussen transparantie en de bescherming van de strategische en operationele integriteit van de Vennootschap. Deze aanpak maakt het mogelijk de principes van deugdelijk bestuur te handhaven en tegelijkertijd de belangen van de Vennootschap te beschermen in een zeer competitieve omgeving.

(X)REMUNERATIEVOORUITZICHTEN VOOR 2026

De Raad van Bestuur heeft het remuneratiebeleid van de Vennootschap herzien om ervoor te zorgen dat het blijft bijdragen aan het behalen van de strategische langetermijndoelstellingen en in lijn is met de belangen van de aandeelhouders. In het licht van ontwikkelingen op de markt en veranderende zakelijke prioriteiten heeft de Raad van Bestuur onder meer de volgende aanpassingen aan het remuneratiebeleid voor de boekjaren 2026 en volgende voorgesteld:

Remuneratiepakket Uitvoerend Management

Het remuneratiepakket, dat jaarlijks geïnfleerd wordt, zal om de drie jaar worden herzien op basis van marktbenchmarks en de internationale footprint van de Onderneming, in plaats van de huidige tweejaarlijkse

Variabele vergoeding

De variabele vergoeding blijft voor 50% gekoppeld aan de financiële prestaties (REBITDAL) maar zal gekoppeld worden aan een minimumdoel (0%), een streefcijfer (100%) en een maximale outperformance (120%). De Vennootschap is immers van mening dat het aanbieden van variabele vergoedingsmogelijkheden boven het streefcijfer in overeenstemming is met de marktpraktijk en noodzakelijk is om concurrerend te blijven bij het behouden van een ervaren uitvoerend management, met name in een internationale omgeving.

Bovendien kan de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Nominatie- en Remuneratiecomité, besluiten rekening te houden met outperformance uit voorgaande boekjaren boven 120%, maar die niet werden beloond als gevolg van het toepasselijke plafond op de variabele kortetermijnincentive. Dergelijke outperformance (d.w.z. het deel boven 120%) kan worden meegenomen in de vorm van een tegoed, onder de volgende voorwaarden: (i) het tegoed mag uitsluitend worden gebruikt om de variabele kortetermijnincentive te verhogen, zonder het maximale uitbetalingsniveau van 120% te overschrijden, en (ii) het tegoed vervalt indien het binnen een periode van vijf jaar niet wordt gebruikt. Het overschot wordt ook uitbetaald in geval van een situatie van 'good leaver' (bijv. pensioen, onderling akkoord of andere aanvaardbare omstandigheden).

Dit mechanisme is bedoeld om het stimulerende karakter van de variabele kortetermijnincentive te behouden en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de totale vergoedingen passend en evenwichtig blijven in het licht van de prestaties van de Vennootschap in de loop van de tijd en de inherente volatiliteit van haar operationele omgeving.

Betrokkenheid van aandeelhouders

De Raad van Bestuur zal een voortdurende dialoog met haar aandeelhouders onderhouden over het remuneratiebeleid en de incentive structuren om transparantie en afstemming met de verwachtingen van aandeelhouders te waarborgen.

RISICOBEBEER

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

De Vennootschap heeft een proces voor risicobeheer ontwikkeld in overeenstemming met de Corporate Governance-regels en de diverse relevante regelgeving. Kinopolis Group maakt hierbij gebruik van het 'Geïntegreerd Raamwerk voor Risicomanagement van de Onderneming' zoals ontwikkeld door het Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dit raamwerk omvat zowel de interne controle- als de risicobeheersingsprocessen en is gericht op het identificeren en beheren van strategische, operationele en rapporteringsrisico's, evenals risico's op het gebied van wet- en regelgeving, om ervoor te zorgen dat de bedrijfsdoelstellingen worden bereikt.

Kinopolis Group volgt de opzet van dit model in de maatregelen die worden genomen om de bovengenoemde risico's in de bedrijfsprocessen en in de financiële verslaggeving te beheersen. Het systeem wordt centraal ontwikkeld en wordt zoveel mogelijk uniform toegepast in de verschillende departementen van de organisatie en haar dochterondernemingen. Het systeem vult de verschillende componenten in zoals voorgeschreven door het referentiemodel, evenals de verschillende rollen en verantwoordelijkheden met betrekking tot interne controles en risicobeheersing.

ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Binnen Kinopolis Group is risicobeheer alleen niet de exclusieve verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Management; elke medewerker is verantwoordelijk voor de correcte en tijdige uitvoering van de verschillende risicobeheersingsactiviteiten binnen het kader van zijn of haar functie.

De verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur (en haar verschillende comités) en het Uitvoerend Management met betrekking tot risicobeheer zijn reeds uitgebreid bepaald en beschreven in diverse wet- en regelgeving, de Belgische Corporate Governance Code 2020 en het Kinopolis Corporate Governance Charter. Samenvattend kan gesteld worden dat het Uitvoerend Management de eindverantwoordelijkheid draagt voor de juiste implementatie en het beheer van het risicobeheersingssysteem, terwijl de Raad van Bestuur hierop een toezichhoudende rol heeft.

De implementatie van en het toezicht op het risicobeheersingssysteem volgen een

hiërarchische verantwoordelijkheidsstructuur. Elke manager is niet alleen verantwoordelijk voor de effectieve invoering en toepassing van risicobeheersingsprocessen binnen zijn of haar verantwoordelijkheidsgebied, maar ook voor het waarborgen van de juiste uitvoering ervan door zijn of haar ondergeschikten, die zelf ook leidinggevende functies kunnen bekleden.

Deze aanpak zorgt ervoor dat het management kan vertrouwen op een effectieve en alomvattende implementatie van risicobeheer in het bedrijf, met de zekerheid dat risico's binnen diverse bedrijfsprocessen en departementen op een gecoördineerde en geïntegreerde manier worden aangepakt.

TOEPASSING VAN DE VERSCHILLENDE COMPONENTEN

De toepassing door de Groep van de verschillende componenten van het COSO-raamwerk wordt hieronder samengevat. Dit overzicht belicht alleen de belangrijkste elementen en is niet uitputtend. Bovendien wordt de geschiktheid van de toepassing van het raamwerk regelmatig beoordeeld, zodat het dynamisch blijft en voortdurend wordt verfijnd.

INTERNE CONTROLEOMGEVING

Een effectieve interne omgeving is essentieel voor de succesvolle implementatie van andere componenten van risicobeheer. Daarom legt Kinopolis Group grote nadruk op integriteit en ethisch gedrag. Naast het naleven van het wettelijk kader promoot en handhaaft de Groep deze waarden door middel van preventieve maatregelen – zoals via het Charter, de Gedragscode, het arbeidsreglement, het klokkenluidersbeleid, strikte HR-criteria voor personeelsselectie en -werving, regelmatige evaluaties en diverse procedures en beleidsregels en onderzoeksmaatregelen, waaronder meldingsmechanismen en nalevingsinspecties.

Een ander belangrijk element van de interne omgeving is de organisatiestructuur. Kinopolis heeft een duidelijke en consistente structuur opgezet die is afgestemd op haar activiteiten in verschillende landen en bedrijfsprocessen. Deze structuur is nauw geïntegreerd met de doelstellingen, het budgetbeheer en het remuneratieproces om samenhang en effectiviteit te waarborgen.

Een goede opleiding en begeleiding van medewerkers zijn ook essentieel voor effectief risicobeheer. Om dit te ondersteunen, worden de opleidingsbehoeften van elke medewerker jaarlijks geëvalueerd, naast de verplichte opleidingen die voor specifieke functies vereist zijn. Nieuwe managers volgen een inleidende opleiding in risicobeheer om ervoor te zorgen dat ze goed voorbereid zijn op hun verantwoordelijkheden.

VASTSTELLING VAN DOELSTELLINGEN

In lijn met de strategie van de Vennootschap worden bedrijfsdoelstellingen vastgesteld voor verschillende tijdsbestekken om strategische en duurzame groei te stimuleren. Deze doelstellingen worden jaarlijks door de Raad van Bestuur herzien en bevestigd, zoals uiteengezet in het Charter. De Raad van Bestuur zorgt er ook voor dat deze doelstellingen in overeenstemming zijn met de door de Vennootschap gedefinieerde risicobereidheid, waardoor een evenwichtige aanpak wordt bevorderd om duurzaam succes te bereiken en tegelijkertijd potentiële risico's effectief te beheren.

De financiële en niet-financiële doelstellingen die op geconsolideerd niveau worden vastgesteld, worden jaarlijks stapsgewijs omgezet naar specifieke doelstellingen voor de afzonderlijke landen, departementen en afdelingen. Op het meest gedetailleerde niveau worden deze verder uitgesplitst in individuele doelstellingen voor elke medewerker. Het behalen van deze persoonlijke doelstellingen is rechtstreeks gekoppeld aan het remuneratiebeleid van de Vennootschap, waardoor prestaties en vergoedingen op elkaar worden afgestemd.

De voortgang bij het realiseren van deze doelstellingen wordt regelmatig gecontroleerd door middel van business controlling activiteiten, die zijn gebaseerd op gedetailleerde managementrapporteringen. Individuele doelstellingen worden ten minste eenmaal per jaar geëvalueerd als onderdeel van een formeel HR-evaluatieproces, waardoor verantwoording en afstemming op de organisatiedoelstellingen worden gewaarborgd.

INTERNE CONTROLE

Interne controle wordt gedefinieerd als het identificeren en beoordelen van bedrijfsrisico's, evenals het selecteren, implementeren en beheren van de passende risicobeheersingsmaatregelen (inclusief de diverse interne controleactiviteiten).

Zoals hierboven vermeld, is het in de eerste plaats de taak van elke manager om de verschillende interne risicobeheersingsactiviteiten (inclusief monitoring) binnen het kader van zijn/haar functie correct op te zetten en uit te voeren. Met andere woorden, elke manager is verantwoordelijk voor de juiste en tijdige identificatie en evaluatie van bedrijfsrisico's, en voor het waarborgen dat de controlemaatregelen worden genomen en beheerd. Hoewel de individuele manager enige speelruimte heeft bij de toepassing van deze regels, streeft Kinopolis ernaar het proces zoveel mogelijk te standaardiseren. Dit wordt gerealiseerd door het organiseren van e-learning ERM-trainingen, het implementeren van gestructureerde beleidsrichtlijnen en procedures, en het gebruik van standaardlijsten voor de uit te voeren interne controles.

De Raad van Bestuur en het management van Kinopolis voeren jaarlijks een risicobeoordeling uit om een algemeen inzicht te krijgen in het bedrijfsrisicoprofiel. Daarbij wordt ook de aanvaardbaarheid van restrisico's beoordeeld. Indien deze niet aanvaardbaar zijn, worden aanvullende risicobeheersingsmaatregelen ontwikkeld.

INFORMATIE EN COMMUNICATIE

Kinopolis 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, tijdig en correct aan de juiste personen wordt verstrekt. De informatie is afkomstig uit datawarehouse-systemen die specifiek zijn opgezet en worden onderhouden om te voldoen aan de rapporterings- en communicatiebehoeften van de organisatie.

TOEZICHT

Naast de toezichtactiviteiten die worden uitgevoerd door de Raad van Bestuur (inclusief het Auditcomité) zoals voorgeschreven door de wet, de toepasselijke governance bepalingen en het Charter, vertrouwt Kinopolis voornamelijk op de volgende monitoringactiviteiten:

- **Business Controlling:** het management, ondersteund door de afdeling Business Controlling, analyseert maandelijks de vooruitgang bij het behalen van de doelstellingen en licht de afwijkingen toe. Deze analyse kan potentiële verbeteringen aan het licht brengen met betrekking tot de bestaande risicobeheersingsactiviteiten en -maatregelen;
- **Interne Audit:** de bestaande risicobeheersingsactiviteiten en -maatregelen worden regelmatig beoordeeld door de afdeling Interne Audit in het licht van interne regels en best practices. Mogelijke verbeterpunten worden besproken met het management en leiden tot de implementatie van specifieke actiepunten om het risicobeheer verder aan te scherpen.

NALEVING VAN DE CORPORATE GOVERNANCE CODE

De Vennootschap leeft de principes van de Code 2020 na. In overeenstemming met het 'comply or explain'-principe heeft de Vennootschap besloten dat het, naast de hierboven reeds beschreven omstandigheden, in het belang van de Vennootschap en haar aandeelhouders was om af te wijken van:

- **Bepaling 7.6. van de Code:** De Vennootschap heeft besloten om niet-uitvoerende bestuurders niet gedeeltelijk in aandelen te vergoeden. Deze beslissing steunt op het feit dat waardecreatie op lange termijn een fundamentele pijler vormt van de algemene strategie van de Vennootschap en dat alle bestuurders, ongeacht of zij aandelen in de Vennootschap bezitten, zich in gelijke mate inzetten voor het bevorderen van deze strategische prioriteit. Door de vergoeding van niet-uitvoerende bestuurders niet te koppelen aan op aandelen gebaseerde incentives, zorgt de Vennootschap ervoor dat hun focus gericht blijft op de langetermijnvisie en -doelstellingen van Kinopolis, in plaats van beïnvloed te worden door kortetermijnschommelingen op de markt.
- **Bepaling 7.9 van de Code:** De Vennootschap heeft ervoor gekozen geen minimumdrempel vast te stellen voor het aantal aandelen dat door het Uitvoerend Management moet worden aangehouden. Deze beslissing is gebaseerd op verschillende belangrijke overwegingen:
 - Ten eerste is het bestaande remuneratiepakket voor het Uitvoerend Management al ontworpen om de nadruk te leggen op duurzame waardecreatie. De structuur van dit pakket zorgt ervoor dat de incentives voor het Uitvoerend Management zijn afgestemd op de langetermijndoelstellingen van de Vennootschap, waardoor besluitvorming en prestaties worden aangemoedigd die bijdragen aan het blijvende succes van Kinopolis.
 - Ten tweede heeft het Uitvoerend Management al een aanzienlijke aandelenparticipatie in de Vennootschap. Deze bestaande participatie stemt zijn belangen vanzelf af op die van de aandeelhouders, en bevordert een gevoel van betrokkenheid en verantwoordelijkheid zonder dat er bijkomende verplichte drempels nodig zijn.

- Door geen specifiek minimum aandelenbezit op te leggen, behoudt de Vennootschap de flexibiliteit om haarremuneratiesaanpak af te stemmen op de unieke behoeften van haar Uitvoerend Management en het algemene strategische kader. Deze beslissing weerspiegelt het vertrouwen van de Vennootschap in het engagement van haar leiding om duurzame waardecreatie te stimuleren en in lijn te blijven met de bredere belangen van haar aandeelhouders en stakeholders.

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

De volgende besluiten zijn op 18 februari en 18 maart door de Raad van Bestuur genomen, overeenkomstig artikel 7:96 van het WVV:

- De evaluatie van de prestaties van het Uitvoerend Management in het jaar 2024 en de variabele remuneratie voor het boekjaar 2024;
- De kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen voor het Uitvoerend Management voor het boekjaar 2025.

Extract uit de notulen van 18 februari 2025:

5) Objectieven en Variabele vergoeding Uitvoerend Management 2024 – 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 het boekjaar 2024.*
- *Dhr. Duquenne verlaat de vergadering en neemt niet deel aan de beraadslaging en stemming over dit agendapunt.*

Beslissing

Na uitgebreide bespreking beslist de Raad van Bestuur hiernavolgende op basis van de toelichting en op voorstel van het NRC:

- *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 wordt 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 behaald en het daarmee samenhangende deel van de variabele beloning wordt volledig toegekend voor een bedrag van € 300 000.*

- Als erkenning voor de uitwerking en de succesvolle implementatie van de premiumisatie strategie beslist de Raad van Bestuur om een outperformance bonus van €150.000 toe te kennen. 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.

Extract uit de notulen van 18 maart 2025:

5) Vaststelling van de objectieven 2025 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 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 ter zake van het NRC aanvaard;
- Inzake de kwalitatieve objectieven worden eveneens de voorstellen van het NRC weerhouden die zich in hiernavolgende categorieën situeren en die elk hetzelfde gewicht toegekend worden:
 - o ESG inclusief talentmanagement
 - o Strategische innovatie
 - o Expansie
 - o Herfinanciering waarvan een gedeelte reeds in 2025

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

9. ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

In het afgelopen jaar ontwikkelde Kinopolis verschillende nieuwe concepten ten behoeve van haar operationele entiteiten, in lijn met de drie strategische pijlers van de Vennootschap. Kinopolis streeft er hierbij naar om de klantenervaring voortdurend aan te passen aan veranderende demografische trends en te innoveren op het vlak van zitplaatsen, comfort, beeldkwaliteit, geluid en andere factoren om de klantenervaring te verbeteren en de winstgevendheid van de Groep te waarborgen.

In 2025 heeft Kinopolis verder geïnvesteerd in premiumisatie, waaronder de verdere uitbreiding van Premiere- en VIP-zitplaatsen, de opening van 8 nieuwe IMAX-zalen, zes nieuwe Laser Ultra-zalen, vier nieuwe ScreenX-zalen en de verdere uitrol naar laserprojectie. Als gevolg hiervan is 75% van de wereldwijde zalen nu uitgerust met laserprojectie. Bovendien werd er geïnvesteerd in een entertainment- en gaming lounge concept en in nieuwe ticketautomaten in heel Europa.

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 13 mei 2026 dan ook voorstellen om voor het boekjaar 2025 een bruto dividend van € 0,65 per aandeel uit te keren. De betaalbaarstelling van het dividend wordt voorzien vanaf 20 mei 2026 (ex-datum: 18 mei 2026, record datum: 19 mei 2026).

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:	€ 315 749,65
Overgedragen winst van vorig boekjaar:	€ 110 543 496,48
	€ 110 859 246,13
Onttrekking aan de reserves:	€ 5 795 870,80
Over te dragen winst:	€ 99 268 517,18
Vergoeding van het kapitaal:	€ 17 386 599,75

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

- de jaarrekening, die is opgesteld overeenkomstig de toepasselijke standaarden voor jaarrekeningen, een getrouw beeld geeft van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van de vennootschap;
- het jaarverslag een getrouw beeld geeft van de ontwikkeling en resultaten van het bedrijf, alsmede van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd worden.

De Raad van Bestuur,

24 maart 2026

Pentascop NV met als vaste vertegenwoordiger Dhr. J. Bert

Dhr. E. Duquenne