

KINEPOLIS GROUP SA, société anonyme faisant ou ayant fait publiquement appel à l'épargne

Boulevard du Centenaire 20, 1020 Bruxelles

Numéro d'entreprise TVA BE 0415.928.179 RPM Bruxelles

Traduction libre

Rapport du Conseil d'Administration sur les comptes annuels non consolidés de l'exercice fiscal 2013 présenté à l'assemblée générale du 16 mai 2014

Chers actionnaires,

Conformément aux articles 95 et 96 du Code des Sociétés et à nos statuts, nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de gestion et les résultats de notre entreprise pour l'exercice fiscal du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.

1. Explications relatives aux comptes non consolidés de Kinopolis Group SA (art. 96,1 ° Code Soc.)

Au 31 décembre 2013, le capital propre de Kinopolis Group SA s'élève à € 64.420.381,11 tandis qu'il était de € 64.666.209,84 à la fin 2012. Suite à la distribution de dividendes proposée et le rachat d'actions propres avec destruction, le capital propre n'a pas connu de changements significatifs et ceci nonobstant les résultats positifs.

Le total du bilan de la Société s'élève à € 278.471.696,95 envers € 257.477.894,13 en 2012. Ce mouvement est expliqué au point 1.1. ci-dessous.

1.1. Bilan non consolidé : explication des principaux postes de l'actif

1.1.1. Frais d'établissement

Les frais d'établissement sont totalement amortis.

1.1.2. Actifs incorporels

Les actifs incorporels augmentent de € 797.586,14, principalement suite à la fusion par absorption de la SA Decatron ce qui est partiellement compensé par les amortissements de l'année en cours.

1.1.3. Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles diminuent avec un montant de € 1.186.538,85.

D'une part des actifs ont été ajoutés suite à la fusion par absorption de la SA Decatron, mais d'autre part une baisse est également constatée suite à des amortissements de l'exercice, plus particulièrement sur les leasings.

1.1.4. Immobilisations financières

Les immobilisations financières ont augmenté de € 6.599.247. Cette augmentation est le résultat d'une part de la souscription à une augmentation de capital dans la SA Kinopolis Immo Multi de € 12.800.000,00 et d'autre part d'une baisse des immobilisations financières de € 6.200.753,00 suite à la fusion par absorption de la SA Decatron.

1.1.5. Créances à plus d'un an

Suite à la fusion susmentionnée, un stock de € 1.207.007,73 a été repris.

1.1.6. Créances à un an au plus

La hausse des créances à un an au plus s'explique par une facturation plus tardive des compensations « intercompany ».

1.1.7 Placements de trésorerie

Les placements de trésorerie sont similaires à l'année précédente, nonobstant qu'un rachat d'actions propres et en plus une destruction d'actions propres a eu lieu.

1.8. Comptes de régularisation

Les comptes de régularisation augmentent suite à l'obtention d'une subvention de formation.

1.2. Bilan non consolidé : explication des principaux postes du passif

1.2.1. Capital, primes d'émission et bénéfice reporté

Le résultat de l'exercice s'élève à € 45.139.274,62, étant moins élevé que l'année précédente et ceci suite au fait que les dividendes perçus des filiales étaient moins élevés que l'année précédente.

1.2.2. Dettes à plus d'un an

La hausse de dettes à plus d'un an s'explique d'une part par la souscription à l'augmentation de capital dans la société Kinopolis Immo Multi et d'autre part par la requalification de certaines dettes à un an au plus en dettes plus d'un an.

1.2.3. Dettes à un an au plus

La baisse de dettes à un an au plus s'explique en grande partie par la mutation de €18.389.301,71 de dettes à un an au plus vers les dettes à plus d'un an. Les taxes et charges sociales augmentent de € 1.571.197,67. Les autres dettes augmentent en grande partie par la proposition de distribuer un dividende plus élevé.

1.2.4. Comptes de régularisation.

Les comptes de régularisation baissent en grande partie suite à une position du bilan de vouchers plus basse à la fin de 2013.

1.3. Explication du compte de résultat non consolidé

Le bénéfice de l'exercice a augmenté de € 3.167.229,28, grâce à la hausse de l'efficacité opérationnelle et une baisse des frais « Overhead ». Les bénéfices financiers baissent suite à une baisse de distribution de dividendes aux filiales. La hausse des frais financiers est due à la position de dettes plus élevée.

2. Faits marquants survenus après la fin de l'exercice (art. 96,2° Code Soc.)

Il n'y a pas de faits marquants survenus après la fin de l'exercice.

3. Informations sur les circonstances pouvant influencer considérablement l'évolution de la Société - Principaux risques et incertitudes (art. 96,1° et 3° Code Soc.)

Indicateurs de performances

Le compte de résultat et le rapport annuel donnent une image fidèle de l'évolution et de la position de la Société, de sorte qu'en plus des données déjà intégrées au rapport annuel consolidé de Kinopolis Group, aucune autre description des indicateurs de performances financiers et autres n'est nécessaire.

Principaux risques de l'entreprise

Pour connaître les principaux risques pesant sur l'entreprise, le Conseil d'Administration et le Management de Kinopolis réalisent chaque année une évaluation des risques, qui est ensuite analysée et validée par le Conseil d'Administration. En 2013 comme en 2012, l'évaluation a revêtu la forme d'une consultation écrite des participants. Les résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus ont permis d'estimer l'ordre de grandeur des risques. Bien que ce procédé distingue

sur des bases fondées les risques importants de ceux qui le sont moins, cette estimation, propre à la notion « risques », n'offre aucune garantie quant à la réalisation de ceux-ci. La liste reprise ci-dessous n'est donc pas un inventaire exhaustif de tous les risques auxquels Kinopolis est exposé.

Risques liés à des rachats actuels ou futurs

En cas de rachat éventuel, les autorités de la concurrence peuvent imposer des conditions et limitations (supplémentaires) à la croissance de Kinopolis Group (voir également « Risques politiques, législatifs et liés aux droits de la concurrence » ci-dessous). En outre, les éventuelles reprises comportent certains risques inhérents susceptibles d'avoir un impact négatif sur les objectifs poursuivis. Kinopolis Group examinera donc préalablement en détail les opportunités de reprise, en procédant à une évaluation adéquate des risques et, si nécessaire, prendra les mesures requises pour les gérer.

Risques politiques réglementaires et liés à la concurrence

Kinopolis Group cherche toujours à opérer dans le cadre légal. Une législation nouvelle ou amendée, y compris la loi fiscale, pourrait en effet entraver la croissance et/ou l'exploitation de Kinopolis Group, ou nécessiter des investissements ou des frais supplémentaires. Dans la mesure du possible, ces risques sont gérés activement par la communication et défense par Kinopolis Group de ses positions auprès des instances politiques, administratives et juridiques. De plus, le Conseil belge de la Concurrence a imposé une série de mesures et de restrictions au Kinopolis Group, comme l'obtention de l'accord préalable du Conseil de la Concurrence pour construire de nouveaux complexes de cinéma ou pour reprendre des complexes de salles en Belgique au cas où ceci ne s'accompagne pas d'une fermeture d'un complexe existant.

Risques du personnel

Kinopolis Group est une entreprise de services et dépend de ses collaborateurs afin de pouvoir livrer un service de qualité. Un défi permanent consiste à attirer et à fidéliser dans tous les segments de l'entreprise les cadres et les salariés possédant les connaissances et l'expérience nécessaires. Kinopolis relève ce défi en offrant des conditions de travail attrayantes, une bonne gestion du savoir et une ambiance de travail agréable. Par des enquêtes, Kinopolis mesure la satisfaction de son personnel et apporte les changements qui s'imposent.

4. Acquisition d'actions propres (art. 624 et 630 Code Soc.)

4.1. En exécution de l'autorisation donnée par l'assemblée générale extraordinaire du 19 Octobre 2012, le conseil d'administration a accordé un mandat discrétionnaire à Petercam SA pour le rachat de 300.00 actions propres entre le 27 mai 2013 et le 21 février 2014.

En exécution de ce mandat 276 492 actions propres pour un montant de € 28.829.776,65 ont été rachetées en 2013.

4.2 Suite à la destruction par le Conseil d'Administration du 18 décembre 2013 de 273.854 actions propres, en exécution du mandat donnée par l'assemblée générale

extraordinaire susmentionnée, et la livraison de 14.000 actions aux détenteurs d'options dans le cadre de l'exercice d'options, le montant total des actions exigibles tenues par la Société en date du 31 décembre 2013 était de 300.523, soit 5,38% du nouveau nombre d'actions étant en circulation, ayant une valeur capitale totale de € 1.020.231.

5. Utilisation des instruments financiers (art. 96,8 ° Code Soc.)

La Société a conclu des contrats de swaps d'intérêts pour gérer les risques de fluctuation des taux. Au 31 décembre 2013, ces couvertures d'intérêt représentaient un montant nominal de € 5.000.000.

6. Déclaration de Gouvernance d'Entreprise

En exécution du Code belge de Gouvernance d'Entreprise du 12 mars 2009 (ci-après dénommé le Code), dont Kinopolis Group SA a entériné les dispositions, le Conseil d'Administration du 7 mai 2013 a adopté une version revue de la Charte de gouvernance d'entreprise de Kinopolis Group SA du 18 décembre 2007 (modifiée le 17 décembre 2009). Cette Charte peut être consultée sur le site web de Kinopolis sous la rubrique Relations investisseurs.

Ce chapitre du présent rapport annuel regroupe des informations factuelles sur la politique de gouvernance d'entreprise menée durant l'exercice 2013. Il explique également les dérogations aux articles du Code, conformément au principe « comply or explain » (appliquer ou expliquer).

6.1 Capital

Le 31 décembre 2013, le capital social était de € 18 952 288,41 et est représenté par 5 582 654 actions sans indication de valeur nominale, jouissant toutes des mêmes droits sociaux.

Après le rachat en 2013 de 276 492 actions propres en application du mandat octroyé par l'assemblée générale extraordinaire du 19 octobre 2012 (date à laquelle l'assemblée générale extraordinaire a approuvé un nouveau mandat d'achat, sous certaines conditions, d'un maximum de 1 171 301 actions à des fins de destruction), ainsi qu'après la livraison de 14 000 actions dans le cadre de l'exercice des options et la destruction par le Conseil d'Administration, le 18 septembre 2013, de 273 854 actions propres, Kinopolis détenait, au 31 décembre 2013, 300 523 actions propres représentant une valeur de capital de € 1 020 231. Dans le cadre du mandat précité octroyé par l'assemblée générale extraordinaire, Kinopolis Group SA peut encore acheter 894 809 actions propres à la date du 31 décembre 2013.

6.2 Droits au Conseil d'Administration de proposer des candidats

Les statuts prévoient que 8 administrateurs peuvent être nommés parmi les candidats proposés à cet effet par « Kinohold Bis », société anonyme de droit luxembourgeois, pour autant que cette société, ou ses ayants droit, ainsi que toutes les entités contrôlées directement ou indirectement par (l'un d'entre) eux ou par

(l'un de) leurs ayants droit respectifs (au sens de l'article 11 du Code des sociétés) possède(nt) à titre individuel ou collectif, et ce au moment de la proposition du candidat-administrateur comme au moment de sa nomination par l'assemblée générale, au moins 35 % des actions de la Société, étant entendu que si les actions détenues par Kinohold Bis ou ses ayants droit respectifs, ainsi que par toutes les entités contrôlées directement ou indirectement par (l'un d'entre) eux ou par (l'un de) leurs ayants droit respectifs (au sens de l'article 11 du Code des sociétés), représentent moins de trente-cinq pour cent (35 %) du capital de la Société, Kinohold Bis ou ses ayants droit respectifs n'auront le droit que de proposer un candidat au Conseil d'Administration par tranche d'actions représentant cinq pour cent (5 %) du capital de la Société.

6.3 Pactes d'actionnaires

Kinopolis Group SA n'a connaissance d'aucun pacte d'actionnaires susceptible d'entraîner une limitation de cession de titres et/ou de l'exercice du droit de vote dans le cadre d'une offre publique de rachat.

6.4 Changement de contrôle

Le contrat de crédit conclu le 15 février 2012, entre Kinopolis Group SA et quelques-unes de ses filiales d'une part et Fortis Banque SA, KBC Banque SA et IN G Belgium SA d'autre part, prévoit qu'une institution financière participante peut suspendre sa participation audit contrat, le solde de l'emprunt contracté devenant immédiatement exigible en cas de prise de contrôle (telle que définie dans le contrat de crédit) de Kinopolis Group SA par d'autres personnes physiques ou morales que Kinohold Bis (ou ses ayants-droit) et M. Joost Bert.

Les Conditions Générales du Prospectus d'Émission et de Cotation du 17 février 2012 relatives à une émission d'obligations en Belgique prévoient également qu'en cas de changement de contrôle (tel que défini dans le Prospectus), chaque titulaire d'obligation aura le droit d'exiger de Kinopolis Group SA le remboursement de tout ou une partie de ses obligations aux conditions figurant dans le Prospectus. Ce prospectus peut être consulté sur le site web de Kinopolis sous la rubrique Relations investisseurs.

6.5 Structure de l'actionariat et notifications reçues

En vertu des notifications reçues en application de l'article 74 de la Loi du 1er avril 2007 sur les offres publiques d'achat, Kinopolis Group SA, Kinohold Bis SA, Stichting Administratiekantoor Kinohold, Marie- Suzanne Bert-Vereecke, Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert et Peter Bert, agissant en concertation (soit parce qu'elles constituent des « personnes liées » au sens de l'article 11 du Code des Sociétés, soit parce qu'il existe une autre forme de concertation entre elles), et détenant ensemble plus de 30 % des actions avec droit de vote de Kinopolis Group SA, suite aux messages de transparence ultérieurs (dans le cadre de la loi du 2 mai 2007 et de l'AR du 14 février 2008 relatif à la publicité des participations importantes) et aux communications dans le cadre du programme de rachat des actions propres, la situation était comme suit au 31 décembre 2013 :

- Kinohold Bis SA détenait 2 540 010 actions ou 45,50 % des parts de la Société ; Kinohold Bis SA était contrôlée par Kinohold, Stichting Administratiekantoor de droit néerlandais, laquelle faisait à son tour l'objet d'un contrôle collectif par les personnes physiques suivantes (en leur qualité d'administrateurs de la Stichting Administratiekantoor): Marie-Suzanne Bert-Vereecke, Joost Bert, Koenraad Bert, Geert Bert et Peter Bert ; Kinohold Bis SA agissait en concertation avec Monsieur Joost Bert ;
- Kinopolis Group SA, contrôlée par Kinohold Bis SA, détenait 300 523 actions, soit 5,38 % des actions propres ;
- M. Joost Bert, agissant en concertation avec Kinohold Bis sa, détenait 41 600 actions ou 0,75 % des actions de la Société.

Actionariat au 31 décembre 2013

ACTIONNAIRE	NOMBRE D' ACTIONS	%
Kinohold BIS	2 540 010	45,50
M. Joost Bert	41 600	0,75
Kinopolis Group SA	300 523	5,38
Free Float dont:	2 700 521	48,37
Axa SA	304 711	5,45
BNP Paribas Investment Partners ⁽¹⁾	194 659	3,49
Schroders Plc ⁽²⁾	169 496	3,04
TOTAAL	5 582 654	100

(1) À la date du rapport annuel, cette participation atteint 5,04 %, suivant une notification de transparence du 07/01/2014.

(2) À la date du rapport annuel, cette participation atteint moins de 3 %, suivant une notification de transparence du 18/02/2014.

6.6 Modification des statuts

Les statuts peuvent faire l'objet de modifications moyennant le respect des dispositions du Code des Sociétés.

6.7 Conseil d'administration et comités spéciaux

6.7.1 *Composition du Conseil d'administration*

Le Conseil d'Administration se compose de sept membres, dont quatre doivent être considérés comme indépendants des actionnaires de référence et du management. Les administrateurs en question satisfont aux critères de sélection des administrateurs indépendants, énoncés à l'article 526 ter du Code des Sociétés ; ils ont été nommés sur proposition du Conseil d'Administration, conseillé à cet égard par le Comité des nominations et des rémunérations. Dans le cadre de ces nominations, les actionnaires de référence n'ont pas fait usage de leur droit de proposition.

Le Conseil révisé régulièrement ses critères de composition ainsi que ceux de ses comités, en fonction des évolutions et perspectives présentes et à venir, compte tenu des objectifs stratégiques. Dans les années à venir, le Conseil veillera à assurer la nécessaire complémentarité et la diversité parmi ses membres, notamment en termes de genre et d'âge, et veillera à préserver l'équilibre entre le renouvellement et la continuité afin de permettre un transfert efficace des connaissances acquises et de l'historique. Le Conseil continuera donc à s'efforcer d'adapter sa composition aux dispositions de l'article 518 bis du Code des Sociétés dans les délais qui y sont prévus. Dans ce cadre, le marché est évalué à intervalles réguliers en vue de détecter à temps de potentiels profils adéquats.

En dérogation à l'article 2.9 du Code belge de Gouvernance d'Entreprise de 2009, le Conseil d'Administration n'a pas désigné de secrétaire, étant d'opinion qu'en raison de la taille réduite de l'entreprise, cette tâche peut être assumée par le Président, avec l'aide du Senior Legal Advisor.

Le tableau à la page suivante récapitule la composition du Conseil d'Administration ainsi que la présence des administrateurs respectifs aux neuf réunions tenues en 2013.

6.7.2 *Rapport d'activités du Conseil d'administration*

Outre les tâches conférées au Conseil d'Administration par le Code des Sociétés, les statuts et la Charte de Gouvernance d'Entreprise de Kinopolis, les sujets suivants ont été régulièrement abordés :

- discussion des résultats commerciaux et financiers ainsi que des prévisions mensuelles ;
- l'évolution des indices de satisfaction des clients et du personnel ;
- l'évolution des projets cinémas et immobiliers en cours ;
- l'examen des nouvelles opportunités cinéma et immobilier, avec les décisions nécessaires ;

- la trésorerie actualisée et les prévisions de cash-flow.

Le Conseil d'Administration s'est notamment penché sur :

- la discussion et la mise au point du « profit plan » pour l'exercice suivant ;
- l'élaboration de la stratégie à court et à long terme ;
- le lancement des programmes de rachat des actions propres dans le cadre de l'optimisation de la structure du capital et la destruction des actions propres ;
- les rapports du Comité des nominations et des rémunérations ainsi que du Comité d'audit ;
- l'évaluation et la fixation des objectifs quantitatifs et qualitatifs du Management Exécutif ;
- l'évaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration et de ses comités ;
- la réforme de l'architecture ICT ;
- les principaux risques auxquels l'entreprise peut être exposée et les mesures visant à les maîtriser.

En fonction des besoins ou de l'opportunité, d'autres thèmes ont été abordés, tels que les ressources humaines, la communication externe, les relations investisseurs, les litiges et les questions juridiques.

Sept réunions au moins sont prévues pour l'année 2014. Des réunions supplémentaires pourront être ajoutées en fonction des nécessités.

ADMINSITRATEURS AU 31 DECEMBRE 2013

NOM	MANDAT	DATE DE FIN	AUTRES MANDATS DANS DES SOCIÉTÉS COTÉES	PARTICIPATIONS AUX RÉUNIONS (9)
Monsieur Philip Ghekiere (1)(2)	Président	2016	/	Toutes les réunions
Monsieur. Eddy Duquenne	Administrateur délégué	2016	/	Toutes les réunions
Monsieur. Joost Bert (2)	Administrateur délégué	2016	/	Toutes les réunions
Monsieur Geert Vanderstappen, représentant permanent de Management Center Molenberg SPRL (1)	Administrateur indépendant	2014	Spector Photo Group SA: Administrateur	Toutes les réunions
Monsieur. Marc Van Heddeghem (1)(3)	Administrateur indépendant	2013	Befimmo SA: Administrateur	3 réunions
Monsieur Marc Van Heddeghem représentant permanent de la sprl MarcVH Consult (1)	Administrateur indépendant	2015	Befimmo SA: Administrateur	5 réunions
Madame Marion Debruyne, représentante permanente de la sprl Marion Debruyne (1)	Administrateur indépendant	2015	Recticel SA: Administrateur	Toutes les réunions
Monsieur Rafaël Decaluwé, représentant permanent de Gobes Comm. V. (1)	Administrateur indépendant	2015	Jensen Group NV: Président	8 réunions

(1) Administrateur non exécutif

(2) Représentent les actionnaires de référence

(3) Mandat arrivé à expiration le 17 mai 2013

6.7.3 Composition et rapport d'activités du Comité des nominations et des rémunérations

Conformément à ce que prévoit le Code de Gouvernance d'Entreprise, Kinopolis Group SA possède un comité commun unique, le Comité des nominations et des rémunérations. Ce Comité se compose des administrateurs non exécutifs suivants, en majorité des administrateurs indépendants possédant la compétence et l'expérience professionnelle nécessaires en matière de ressources humaines grâce à leurs activités professionnelles précédentes et/ou actuelles :

- Monsieur Philip Ghekiere (Président Kinopolis Group SA et Investment Director chez NP M Capital) ;
- MarcVH Consult sprl, dont le représentant permanent est M. Marc Van Heddeghem (ex-Managing Director de Redevco Belgium) ;
- Gobes Comm. V., dont le représentant permanent est M. Rafaël Decaluwé (ex-CEO de Bekaert SA).

Les administrateurs délégués peuvent assister sur invitation aux réunions du Comité des nominations et des rémunérations.

Le Comité des nominations et des rémunérations s'est réuni deux fois en 2013 en présence de tous ses membres pour traiter principalement les points suivants :

- l'évaluation des objectifs pour le Management Exécutif et la fixation de la rémunération variable pour l'exercice 2012 ;
- l'adaptation de la rémunération du management exécutif ;
- les objectifs qualitatifs et quantitatifs du Management Exécutif pour l'exercice 2013, avec la rémunération variable correspondante et le bonus « out-performance » ;
- l'adaptation des indemnités du président du Conseil d'Administration ;
- la composition du Conseil d'administration ;
- une évaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration et de ses comités ;
- l'élaboration du Rapport des rémunérations.

6.7.4 Composition et rapport d'activités du Comité d'audit

Conformément à l'article 526 bis du Code des Sociétés, le Comité d'audit est exclusivement composé d'administrateurs non exécutifs et indépendants, possédant tous la compétence et l'expérience professionnelle nécessaires en matière de comptabilité et d'audit en raison de leurs activités professionnelles précédentes et/ou actuelles :

- Management Center Molenberg sprl, dont le représentant permanent est Monsieur Geert Vanderstappen, qui combine 5 ans d'expérience comme Corporate Officer chez Corporate & Investment Banking à la Générale de Banque avec 7 ans d'expérience opérationnelle en tant que directeur financier chez Spector Photo Group ; il est actuellement Managing Partner chez Pentahold ;

- Gobes Comm. V., dont le représentant permanent est Monsieur Rafaël Decaluwé, ex-CEO de Bekaert SA, qui a accompli une longue carrière de management dans des fonctions financières auprès de diverses entreprises multinationales, parmi lesquelles Samsonite, Fisher-Price et Black & Decker.

Le directeur financier, les administrateurs délégués et l'auditeur interne assistent aux réunions du Comité d'audit.

Les représentants des actionnaires de référence peuvent également y assister sur invitation.

En 2013, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois en présence de tous ses membres, et a essentiellement abordé les points suivants :

- examen des rapports financiers en général, et en particulier des rapports financiers annuels, non consolidés et consolidés, ainsi que du rapport financier semestriel ;
- examen, définition et suivi des activités d'audit interne, y compris une discussion sur le rapport annuel du département d'audit interne ;
- examen et évaluation des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que du « plan d'action de gestion des risques » 2013 ;
- examen de l'évaluation des risques 2013 ;
- évaluation de l'efficacité du processus d'audit externe ;
- évaluation du fonctionnement de l'auditeur interne et externe, et définition d'une méthodologie et d'une périodicité pour cette évaluation ;
- monitoring du rapportage financier et de sa conformité aux normes de rapportage en vigueur ;
- proposition de redésignation du commissaire.

6.7.5 *Évaluation du Conseil d'Administration, de ses comités et des administrateurs individuels*

Sous la conduite de son Président, le Conseil d'Administration évalue régulièrement sa taille, sa composition et ses prestations, ainsi que celles de ses comités.

Le processus d'évaluation est initié par le Président du Conseil d'Administration, par une procédure écrite. Les résultats sont analysés et discutés par le Comité des nominations et des rémunérations ainsi que par le Conseil d'Administration. Les conclusions nécessaires en sont tirées.

Après l'exercice d'évaluation approfondi réalisé en 2011 et vu la quasiabsence de changement dans la composition du Conseil d'Administration depuis lors, le Comité des nominations et des rémunérations s'est limité, en 2013, à une évaluation succincte du fonctionnement et de la composition du Conseil et de ses comités. Une nouvelle évaluation approfondie aura lieu pendant l'année 2014.

6.8 Management Exécutif

Le Management Exécutif se compose des deux administrateurs délégués. Le Conseil d'Administration est compétent pour désigner d'autres membres au Management Exécutif.

6.9 Politique Insider Trading - Code de Conduite - Transactions entre entreprises liées

La politique sur les abus de marché a été intégrée dans un « Insider Trading Protocol » applicable aux membres du Conseil d'Administration, aux administrateurs délégués ainsi qu'à toute personne pouvant avoir accès à des informations dites d'initié. Le Protocole impose aux personnes concernées d'exécuter leurs transactions boursières en stricte conformité avec la Loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier, ainsi qu'avec les directives du Conseil d'Administration. Le directeur financier a été nommé Compliance Officer. À ce titre, il est chargé de veiller au respect des règles relatives aux abus de marché énoncées dans le Protocole.

Début 2013, le Code de Conduite approuvé par le Conseil d'Administration en 2012 a été implémenté ; il contient des directives, valeurs et standards relatifs à l'éthique et aux bonnes conduites que Kinopolis souhaite voir appliquer avec les collaborateurs, les clients, les annonceurs, les actionnaires et le grand public.

Les transactions entre entreprises liées, figurant au point 29 des Annexes aux comptes annuels consolidés, ont été accomplies en toute transparence avec le Conseil d'Administration.

6.10 Rapport des rémunérations

Kinopolis Group SA recherche la transparence dans l'information sur les rémunérations des membres du Conseil d'Administration et du Management Exécutif aux yeux de ses actionnaires et autres parties prenantes (stakeholders).

6.10.1 Procédure de détermination de la politique et du niveau des rémunérations du Conseil d'Administration et du Management Exécutif

Principes

Les principes de la politique et du niveau des rémunérations des administrateurs et du Management Exécutif sont exposés dans la charte de gouvernance d'entreprise de la Société.

La politique de rémunération des administrateurs et du Management exécutif est élaborée de manière à être adéquate et appropriée afin d'attirer les personnes répondant au profil défini par le Conseil d'Administration, les conserver et les motiver, compte tenu de la grandeur de la Société ainsi que de données comparatives externes.

Les principes suivants sont également appliqués :

- Les administrateurs non exécutifs perçoivent un montant fixe pour l'exercice de leur fonction de membre du Conseil d'Administration, suivant le nombre de réunions du Conseil d'Administration auxquelles ils participent ;
- Les membres des comités perçoivent également un montant fixe lorsqu'ils participent à une réunion de leur comité ; le Président du Comité d'audit et du Comité des Nominations et Rémunérations reçoit, quant à lui, un montant fixe supplémentaire ;
- Le Président du Conseil d'Administration ainsi que les administrateurs délégués reçoivent chaque année une somme fixe pour les réunions du Conseil d'Administration auxquelles ils participent ;
- Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient pas de primes, ni de programmes d'incitants à base d'actions à long terme, ni d'avantages en nature (sauf le fait de pouvoir participer à un certain nombre de projections cinématographiques par an), ni d'avantages liés aux plans de pension ;
- Le Management Exécutif perçoit une rémunération fixe et également une rémunération variable. Cette dernière dépend de la réalisation des objectifs de management fixés annuellement par le Conseil d'Administration sur avis du Comité des nominations et des rémunérations. Ces objectifs comprennent à la fois un volet quantitatif fixé annuellement et dont le principal critère de réalisation est un niveau déterminé de bénéfice net courant consolidé, et un volet qualitatif correspondant à des objectifs à atteindre en plusieurs années et dont l'état d'avancement est évalué annuellement. La partie variable de la rémunération permet d'aligner les intérêts du Management Exécutif sur ceux du Groupe. Elle génère la création de valeur et la fidélisation. Elle encourage l'optimisation des objectifs de court et de long terme du Groupe et de ses actionnaires.
- Outre cette rémunération variable, un dépassement substantiel des objectifs quantitatifs peut justifier l'octroi d'un bonus « outperformance » au Management exécutif. Parallèlement, les Administrateurs Exécutifs peuvent bénéficier de programmes d'incitation à long terme sous la forme d'options sur actions ou d'autres instruments financiers de la Société ou de ses filiales ; Les rémunérations du Management exécutif peuvent également comprendre une participation au plan de pension d'entreprise et/ ou l'utilisation d'une voiture de société ;
- Aucun droit de revendication n'est formellement prévu en faveur de la Société pour l'indemnité variable et le bonus « out-performance » éventuellement accordés sur la base de données financières incorrectes.
- L'indemnité de départ en cas de cessation prématurée du contrat (conclu après le 1er juillet 2009) d'un membre du Management exécutif ne pourra excéder douze (12) mois de rémunération fixe et variable. Dans des circonstances déterminées et justifiées, cette rémunération peut, sur avis du Comité des nominations et des rémunérations et après approbation préalable de l'assemblée générale, dépasser ce montant, toutefois avec un maximum de dix-huit mois de rémunération fixe et variable. En tout état de cause, l'indemnité de départ ne peut dépasser douze (12) mois de rémunération fixe ni tenir compte de la rémunération variable si l'intéressé n'a pas rempli les critères de performance spécifiés dans son contrat.

Procédure

La rémunération annuelle globale des membres du Conseil d'Administration est fixée par l'assemblée générale sur proposition du Conseil d'Administration (sur conseil du Comité des nominations et des rémunérations). La proposition repose sur des montants fixés auparavant et tient compte d'un nombre minimum de réunions effectives du Conseil d'Administration et de ses comités. La répartition concrète de l'enveloppe globale entre les membres individuels est décidée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations sur la base des présences effectives aux différentes réunions du Conseil d'Administration et de ses comités.

Les montants susmentionnés, fixés en 2011 et adaptés en 2013, s'appuient sur un benchmarking reposant sur des enquêtes réalisées par des parties indépendantes sur les sociétés cotées en bourse et autres, résultant dans les rémunérations suivantes :

- € 87 250 d'indemnité forfaitaire pour la présidence du Conseil d'Administration ;
- € 30 000 d'indemnité forfaitaire pour les participations des Administrateurs délégués aux réunions du Conseil d'Administration ;
- € 32 500 d'indemnité de présence effective à minimum 6 réunions du Conseil d'Administration ; en cas de participation à un nombre inférieur de réunions, l'indemnité sera réduite proportionnellement;
- € 3 000 pour la présence à une réunion du Comité d'audit ou du Comité des nominations et rémunérations ;
- € 3 750 d'indemnité forfaitaire supplémentaire pour le Président du Comité d'audit et du Comité des nominations et rémunérations

Le Conseil d'Administration fixe la rémunération ainsi que la politique de rémunération du Management Exécutif sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, compte tenu des dispositions contractuelles en la matière ainsi que des données comparatives issues d'autres entreprises comparables, cotées en bourse. L'intention est que les rémunérations soient d'une part conformes au marché, d'autre part proportionnelles aux tâches, aux responsabilités et aux objectifs de management.

Les objectifs de management qui conditionnent la rémunération variable et la hauteur de ces objectifs sont proposés annuellement par le Comité des nominations et des rémunérations, puis approuvés par le Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration évalue la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs à la base d'une analyse fournie par le Comité des nominations et des rémunérations. Les objectifs quantitatifs se mesurent par rapport au niveau du bénéfice net courant réalisé sur une base consolidée. Les objectifs qualitatifs à atteindre en plusieurs années sont évalués annuellement en fonction de l'état d'avancement de chaque objectif spécifique.

Sur proposition du Conseil d'Administration, qui estime que les objectifs quantitatifs et qualitatifs de management sont aussi établis de manière à permettre à la Société d'atteindre ses objectifs à long terme, l'assemblée générale du 17 mai 2013 a donné

son accord, conformément à l'article 520 ter du Code des Sociétés, pour que l'intégralité de l'indemnité annuelle variable accordée aux administrateurs délégués pour les exercices 2014 à 2016 se base sur des critères de performances objectifs et mesurables prédéfinis, portant chaque fois sur une période d'un an.

6.10.2 Application de la politique de rémunération aux membres du Conseil d'Administration

Conformément à la politique de rémunération susmentionnée et aux principes y afférents les administrateurs non exécutifs de la Société ont été rémunérés durant l'exercice précédent pour leurs services selon le tableau ci-dessous. Tous les montants sont bruts avant impôts.

Pendant l'exercice précédent, les administrateurs non exécutifs n'ont pas reçu d'autres rémunérations, ni d'avantages, ni de primes à base d'actions ni d'autres formes d'incitations de la Société.

Tous les membres du Conseil d'Administration, ainsi que les administrateurs des filiales de la Société, sont couverts par une police « responsabilité civile administrateurs », dont la prime annuelle totale de € 21 850, taxes comprises, est prise en charge par la Société.

NOM	TITRE	REMUNERATION EN 2013 (IN €)
CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2013		
Philip Ghekiere	Président du conseil d'administration et du Comité des nominations et rémunérations	97 000
Eddy Duquenne	Administrateur délégué	30 000
Joost Bert	Administrateur délégué	30 000
Geert Vanderstappen (Management Center Molenberg sprl)	Administrateur indépendant	48 250
Marc Van Heddeghem (MarcVH Consult sprl)	Administrateur indépendant	38 500
Marion Debruyne (Marion Debruyne spril)	Administrateur indépendant	32 500
Rafael Decaluwé (Gobes Comm. V)	Administrateur indépendant	50 500
TOTAL		326 750

6.10.3 Application de la politique de rémunération aux membres du Management Exécutif

Compte tenu des données du benchmarking, des tâches à assumer, des responsabilités et des objectifs de management, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'Administration a fixé en 2013 la rémunération du Management exécutif pour les exercices 2013-2014 en conservant la méthode appliquée précédemment. À la suite d'un benchmarking approfondi par rapport à des entreprises similaires cotées en Bourse, effectué sur la base d'un audit externe et compte tenu de l'amélioration durable des résultats obtenus et de la création de valeur, les rémunérations ont toutefois été adaptées comme suit :

spri Eddy Duquenne:

- rémunération fixe :	€ 385 000
- indemnité variable maximale :	€ 295 000
- bonus 'outperformance' maximum:	€ 165 000
- défraiement mensuel forfaitaire :	€750

M. Joost Bert:

- rémunération fixe :	€ 300 000
- indemnité variable maximale :	€ 215 000
- bonus 'outperformance' maximum:	€75 000

La somme variable finale à consentir au Management Exécutif dépend de l'accomplissement des objectifs de management annuels pour 2013, objectifs impartis collectivement au Management Exécutif, composés à la fois d'objectifs quantitatifs (le critère étant l'obtention d'un niveau déterminé de bénéfice net courant consolidé) et d'objectifs qualitatifs. Les objectifs sont formulés de façon à refléter non seulement les objectifs à court terme du Groupe, mais aussi ses objectifs à plus long terme.

Outre la rémunération variable, en cas de dépassement substantiel des objectifs de management quantitatifs, le Conseil d'Administration peut, sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, décider à sa discrétion d'attribuer un bonus « out-performance » susmentionné dont le montant est fixé annuellement par le Conseil d'Administration.

Les rémunérations variables et les bonus « out-performance » susmentionnés seront payés début 2014 dans la mesure de la réalisation des objectifs 2013.

Pour l'exercice 2013, les objectifs quantitatifs et qualitatifs de management, fixés par le Conseil d'Administration sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, conditionnant respectivement 70 % et 30 % de la rémunération variable, ayant été atteint en 2012, la rémunération variable a été intégralement payée aux membres du Management exécutif, à hauteur de € 480 000 au total. Le dépassement substantiel en 2012 des objectifs quantitatifs a aussi entraîné le paiement d'un bonus « outperformance » pour un montant de € 225 000.

Enfin, en vertu de modalités contractuelles convenues avant le 1^{er} juillet 2009, en cas de cessation précoce du contrat de l'un des membres du Management Exécutif, dans le cadre d'une modification du contrôle de la Société, l'indemnité de préavis se monte à 24 mois de rémunération fixe ainsi qu'à la partie pro rata de la rémunération variable pour l'année en cours.

6.10.4 Incentives de long terme

Le plan d'options sur actions 2007-2016 (le « Plan ») adopté le 5 novembre 2007 et étendu le 25 mars 2011 par le Conseil d'Administration a pour but de soutenir et de réaliser les objectifs suivants au niveau de la gestion de l'entreprise et du personnel :

- encourager et récompenser les administrateurs exécutifs et les cadres dirigeants de la Société et des entreprises apparentées, pour leur part dans le succès et la croissance à long terme de la Société et des entreprises apparentées ;
- aider la Société et les entreprises apparentées à attirer et à conserver les administrateurs et cadres dirigeants possédant l'expérience et les compétences nécessaires ; et
- lier plus étroitement les intérêts des administrateurs et cadres dirigeants à ceux des actionnaires de la Société et leur donner la possibilité de participer à la création de valeur et à la croissance de la Société

En 2008, le Président (En sa qualité d'ancien administrateur exécutif) et les administrateurs délégués ont reçu 69 308 options chacun. En 2009, 30 000 options avaient été attribuées aux cadres dirigeants, 15 000 en 2010, et 47 500 en 2011. Aucune option n'a été attribuée en 2012, mais 7 800 options qui n'étaient pas encore définitivement acquises ont expiré. Aucune option n'a été attribuée en 2013 non plus, mais 9 375 options qui n'étaient pas encore définitivement acquises ont expiré et 14 000 options ont été exercées. Au 31 décembre 2013, 269 249 options attribuées étaient encore en suspens.

Étant donné que l'attribution des options sur actions ne se base pas sur des prestations individuelles ou d'entreprise, elles ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération variable telle que décrite dans le Code des Sociétés.

On trouvera une description plus précise des caractéristiques de ces options au point 20 des Annexes aux comptes annuels consolidés.

Le tableau ci-dessous récapitule les rémunérations fixes, les autres éléments de la rémunération (cotisations de pension, assurances, indemnité voiture, etc.) ainsi que la partie variable, tels que versés en 2013 :

NOM	REMUNERATION	MONTANTS (HVTA) (EN €)
CEO		
Eddy Duquenne sprl	Rémunération fixe ⁽¹⁾	385 000
	Rémunération variable ⁽²⁾	265 000
	Bonus "Outperformance" ⁽²⁾	150 000
	Indemnité voiture ⁽⁴⁾	39 666
	Défraiement	9 000
	TOTAL	848 666
Joost Bert	Rémunération fixe ⁽¹⁾	300 000
	Rémunération variable ⁽²⁾	215 000
	Bonus "Outperformance" ⁽²⁾	75 000
	Régime de retraite ⁽³⁾	10 318
	Indemnité voiture ⁽⁴⁾	34 152
	TOTAL	634 470

(1) Hors rémunération reçue comme membre du Conseil d'Administration (€ 30 000 par administrateur délégué)

(2) Reçue en 2013 pour des prestations fournies en 2012

(3) M. Joost Bert participe à un plan de pension complémentaire qui prévoit une cotisation annuelle fixe et indexée

(4) Indexable annuellement et hors la carte carburant allouée

Exercices 2014-2015

À ce jour, aucun changement fondamental n'est prévu dans la gestion des deux prochaines années.

6.11 Principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de maîtrise des risques

Kinopolis Group observe le « Cadre de référence de Gestion des Risques » développé par le Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Ce cadre intègre les processus de contrôle interne et de maîtrise des risques. Il vise l'identification et la maîtrise des risques stratégiques, opérationnels et de reporting, ainsi que les risques en matière de législation et de réglementation, en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Kinopolis Group fait appel à ce modèle dans les mesures prises pour maîtriser les risques susmentionnés au niveau des processus d'exploitation et dans le reporting financier. Il est appliqué de la façon la plus uniforme possible dans les différentes divisions et filiales. Il couvre les éléments conformément aux prescriptions du modèle de référence, ainsi que les divers rôles et responsabilités en matière de contrôle interne et de maîtrise des risques.

6.11.1 Rôles et responsabilités

Au sein du Kinopolis Group, la maîtrise des risques n'incombe pas seulement au Conseil d'Administration et au Management Exécutif : chaque employé est responsable de la bonne application en temps utile des différentes mesures de maîtrise des risques dans les domaines de sa fonction.

Les responsabilités du Conseil d'Administration (et de ses comités) et du Management exécutif en matière de gestion des risques sont déjà développées et décrites en détail dans les dispositions légales, le Code belge de gouvernance d'entreprises 2009 et la Charte de gouvernance d'entreprise de Kinopolis Group. En résumé, le Management Exécutif assume la responsabilité finale de la mise en œuvre et de la gestion adaptée du système de maîtrise des risques, tandis que le Conseil d'Administration y exerce un rôle de contrôle.

La mise en œuvre et la gestion du système de maîtrise des risques repose sur une structure de responsabilité pyramidale dans laquelle chaque dirigeant est non seulement responsable de l'introduction et de l'exécution des processus de gestion des risques dans sa fonction mais assume également une fonction de contrôle (surveillance) sur l'implémentation correcte de ces règles par ses subordonnés (lesquels peuvent être à leur tour des dirigeants). De cette façon, le management s'assure que les risques sont adéquatement et complètement gérés dans toute l'entreprise, et en même temps, que les risques y relatés sont abordés de façon intégrée dans les différents processus d'exploitation et départements.

6.11.2 Concrétisation des différents éléments

On trouvera ci-dessous, pour chaque élément du cadre COSO, une brève explication de sa mise en œuvre par le Groupe. La description comprend les principaux éléments et n'est donc pas exhaustive. De plus, les modalités d'application sont régulièrement évaluées et constamment sujettes à modification.

6.11.3 Environnement de contrôle interne

Un environnement interne adéquat est indispensable pour pouvoir appliquer les autres éléments du cadre d'une manière appropriée.

Ainsi Kinopolis Group accorde beaucoup d'importance aux valeurs d'intégrité et de comportement éthique. Parallèlement au cadre légal en place, Kinopolis Group encourage les comportements conformes à ces valeurs et les impose en faisant appel à la fois à des mesures préventives (par ex. règlement du travail, diverses directives et procédures) et à la détection (par ex. procédure d'alerte, inspections du suivi).

Un autre aspect important de l'environnement interne est la structure organisationnelle. Kinopolis présente une structure organisationnelle claire et uniforme, adaptée aux différents pays et processus d'entreprise.

Cette structure, la fixation des objectifs, la gestion budgétaire et le processus de rémunération sont aussi harmonisés.

Par ailleurs, la bonne gestion des risques nécessite une formation appropriée et un accompagnement efficace du personnel. Chaque année, les besoins de chaque salarié en termes de formation sont examinés indépendamment des formations déjà obligatoires pour certaines fonctions. Pour les nouveaux managers, il est aussi prévu une formation annuelle d'introduction à la gestion des risques.

6.11.4 Formulation des objectifs

Conformes à la mission de Kinopolis, les objectifs de l'entreprise sont fixés à plusieurs échéances. Comme stipulé dans la charte de gouvernance d'entreprise, les objectifs sont confirmés annuellement par le Conseil d'Administration, qui veille aussi à les aligner sur la politique de l'entreprise de l'acceptation des risques.

Les objectifs (financiers et non financiers) fixés au niveau consolidé sont développés annuellement, de façon graduelle, pour déboucher sur des objectifs cohérents et alignés pour chaque pays, business unit ou département. Au niveau le plus bas, on détermine les objectifs individuels de chaque salarié. La réalisation des objectifs est liée à la politique de rémunération.

La progression par rapport aux objectifs fait l'objet d'évaluations régulières, par les opérations de « business controlling », à partir des rapports de management. Quant aux objectifs individuels, ils sont évalués au moins une fois par an dans le cadre d'un processus ressources humaines formalisé.

6.11.5 Maîtrise interne

Nous entendons par « maîtrise interne » l'identification et l'estimation des risques de l'entreprise, ainsi que la sélection, la mise en oeuvre et la gestion des mesures de maîtrise adéquates (y compris les diverses activités de contrôle interne).

Comme indiqué plus haut, il appartient en première instance à chaque manager d'organiser et d'accomplir de façon adéquate les différentes activités de maîtrise interne (y compris le pilotage) dans son propre domaine de responsabilité. En d'autres termes, chaque dirigeant est chargé d'identifier et d'estimer correctement et

à temps les risques ainsi que de prendre et de gérer les mesures appropriées. Bien que le dirigeant individuel conserve à cet égard une certaine liberté, Kinopolis s'efforce de standardiser et d'uniformiser au maximum le processus. Ceci prend la forme de l'organisation de formations ERM (COSO) d'entreprise, l'adoption de directives et de procédures structurées ainsi que le recours à des listes standardisées de contrôles internes à effectuer.

Afin de dresser un tableau global du profil de risque de l'entreprise, le Conseil d'Administration et le Management de Kinopolis procèdent chaque année à une évaluation des risques. L'opération permet aussi de déterminer dans quelle mesure les risques résiduels sont acceptables ou non. Dans la négative, des mesures de maîtrise complémentaires sont mises au point.

6.11.6 Information et communication

Pour les besoins de la gestion de l'entreprise en général et de la maîtrise des risques en particulier, Kinopolis Group SA a mis en place des structures, des organes de concertation, des canaux de rapportage et des voies de communication grâce auxquels les personnes concernées disposent à temps des informations correctes dont elles ont besoin dans leurs activités, y compris la gestion des risques. L'information en question est extraite de systèmes « data warehouse » conçus et entretenus pour pouvoir répondre aux besoins du rapportage et de la communication.

6.11.7 Monitoring

Outre la surveillance que la loi, le Code belge de Gouvernance d'Entreprise 2009 et la charte de Gouvernance d'Entreprise confient au Conseil d'Administration (y compris au Comité d'audit), Kinopolis exerce notamment les activités de pilotage suivantes :

- Business Controlling
Chaque mois, le Management, assisté par le département Business Controlling, analyse la progression par rapport aux objectifs et explique les écarts. Cette analyse peut révéler des possibilités d'amélioration des activités et mesures de gestion des risques.
- Audit interne
Le département Audit interne confronte régulièrement les activités et mesures existantes de gestion des risques aux règles internes et bonnes pratiques. Les possibilités d'amélioration sont examinées avec le Management et débouchent sur l'exécution des interventions concrètes qui affinent la gestion des risques.

6.12 Respect du Code de Gouvernance d'Entreprise

Kinopolis Group applique les règles du Code belge de Gouvernance d'Entreprise.

Conformément au principe « appliquer ou expliquer », la société a décidé qu'il était dans l'intérêt de l'Entreprise et de ses actionnaires de déroger aux articles du Code dans un nombre restreint de cas spécifiques :

- Par dérogation à l'article 5.5 du Code, le Conseil d'Administration estime qu'au vu du nombre limité de membres du Conseil d'Administration, un Comité d'audit composé de deux membres indépendants, tous deux avec la connaissance requise dans les activités de l'audit et de la comptabilité, apporte des garanties suffisantes de bon fonctionnement.
- Par dérogation à l'article 7.13. du Code, le Conseil d'Administration a approuvé le 5 novembre 2007 le Plan d'options sur actions 2007-2016 pour les administrateurs exécutifs et les cadres supérieurs. Le plan a notamment pour but d'aligner les intérêts des personnes concernées sur ceux de la Société en les faisant participer à la future création de valeur, et d'aider la société à proposer une rémunération suffisamment attrayante pour attirer, rétribuer et retenir les candidats adéquats aux fonctions citées. Ces objectifs étant manifestement dans l'intérêt de la Société, le Conseil d'Administration ne juge pas nécessaire de soumettre la question à l'assemblée générale.
- Par dérogation à l'article 4.6. du Code, les qualifications professionnelles ainsi que les fonctions de l'administrateur à nommer n'étaient pas mentionnées dans la convocation à l'assemblée générale du 17 mai 2013, puisque les qualifications concernées sont déjà assez connues au travers des communiqués de presse et des rapports annuels.

7. Conflits d'intérêts visés par l'article 523 du Code des Sociétés (art. 523 Code Soc.)

7.1. Le 19 février 2013, des délibérations ont eu lieu et les décisions suivantes ont été prises en absence des administrateurs concernés et ceci en application de l'article 523 du Code des sociétés:

1. l'octroi au Management Exécutif de la partie variable de leur rémunération et l'outperformance bonus pour l'exercice écoulé :

Extrait du procès-verbal

Communication en application de l'article 523 du Code des Sociétés

Messieurs Joost Bert et Eddy Duquenne annoncent aux autres administrateurs qu'ils ont un conflit d'intérêts de nature patrimoniale au sens de l'article 523 du Code des sociétés étant donné que le Conseil d'Administration va statuer sur la réalisation des objectifs de management par les membres du Management exécutif.

Messieurs Joost Bert et Eddy Duquenne quittent la réunion et ne prennent pas part aux débats et au vote sur ce point de l'ordre du jour.

Débats et décision

Après exposé préalable par le Président du Comité des nominations et rémunérations, le Conseil d'Administration constate que les critères qualitatifs et quantitatifs pour l'octroi de la rémunération variable et du bonus d'Outperformance du Management exécutif tel que défini en 2012 par le Conseil d'Administration et le Comité des nominations et rémunérations ont été largement dépassés et que suffisamment de progrès concrets concernant les trois objectifs qualitatifs a été réalisé, et décide par conséquent d'accorder la rémunération variable d'un montant de EUR 265.000 à la SPRL Eddy Duquenne et € 215.000 à M. Joost Bert ainsi qu'un bonus Outperformance d'un montant de EUR 75.000 à M. Joost Bert et EUR 150.000 à la sprl Eddy Duquenne. Ces montants pourront être payés au Management exécutif dans le courant du mois d'avril 2013 après approbation du projet des comptes annuels par le conseil d'administration.

Messieurs Joost Bert et Eddy Duquenne rejoignent à nouveau la réunion.

2. la définition des objectifs de Management et de la rémunération du Management Exécutif pour 2013

Extrait du procès-verbal

Communication en application de l'article 523 du Code des Sociétés

Messieurs Joost Bert et Eddy Duquenne annoncent aux autres administrateurs qu'ils ont un conflit d'intérêts de nature patrimoniale au sens de l'article 523 du Code des sociétés étant donné que le Conseil d'Administration va statuer sur la rémunération du Management exécutif, et en particulier sur les objectifs de management pour la rémunération variable.

Messieurs Joost Bert et Eddy Duquenne quittent la réunion et ne prennent pas part aux débats et au vote sur ce point de l'ordre du jour

Débats et décision :

Après explication détaillée par le Comité de Nomination et de Rémunération de la proposition des objectifs de management et après une discussion approfondie au sein du Conseil d'Administration, celui-ci décide unanimement d'approuver les objectifs de management quantitatifs et qualitatifs, la proportion restant 70%-30%, telle comme expliqué et présenté par le Comité de Nomination et de Rémunération, étant d'opinion que les objectifs de management font aligner les intérêts du Management Exécutif avec ceux de la Société et aident à réaliser les objectifs de la Société en matière de création de valeur.

Le Conseil d'Administration prend ensuite connaissance, après explication détaillée du Président, de la proposition du système de rémunération 2013-2014 pour le management exécutif, basé sur l'Executive Directors' Remuneration Survey de PWC, dans lequel les rémunérations du Management Exécutif ont été comparées avec celles des CEO dans des entreprises cotées comparables, et tenant également compte des améliorations du résultat et de la création de valeur pour la Société réalisées par le Management Exécutif.

A base des éléments précités, le Conseil d'Administration décide de maintenir la méthodique de rémunération comme décidé en 2011 et expliquée dans le Corporate Governance Charter, tout en augmentant les montants de € 100 000 pour la sprl Duquenne (augmentation de € 55 000 de la rémunération fixe, augmentation de € 30 000 de la rémunération variable et augmentation de € 15 000 pour le bonus out-performance) ainsi qu'en augmentant la rémunération fixe de Mr Bert avec un montant de €15.000.

Par ailleurs, la sprl Eddy Duquenne sera autorisée de facturer à partir de janvier 2013 chaque mois € 750 pour des frais faits.

Enfin le Conseil d'Administration est d'opinion que la combinaison de la rémunération fixe et variable, aligne les intérêts du Management Exécutif avec ceux de la Société et aident à réaliser les objectifs de la Société en matière de création de valeur.

L'impact maximal que l'attribution au Management Exécutif des rémunérations variables pourrait avoir pour la Société, à savoir l'attribution d'un montant unique pour maximum € 750.000, est largement compensé selon le Conseil d'Administration par la création de valeur, que peut engendrer un tel système proposé.

Messieurs Joost Bert et Eddy Duquenne rejoignent à nouveau la réunion.

3. Modification de la rémunération pour le Président du Conseil d'Administration

Règlement du conflit d'intérêts

Monsieur Philip Ghekiere annonce, qu'il a possiblement un conflit d'intérêts de nature patrimoniale, au sens de l'article 523 du Code des sociétés, avec ce point de l'ordre du jour, vu qu'en sa fonction de Président du Conseil d'administration il recevrait une rémunération plus élevée, si la proposition de modification de la rémunération serait approuvée.

Après reçu d'un avis juridique, le Président propose à titre de prudence, d'appliquer la procédure de conflit d'intérêts de nature patrimoniale au sens de l'article 523, du Code des

sociétés en ce qui concerne ce point de l'ordre du jour, nonobstant le fait que le montant global de la rémunération du Conseil d'Administration sera soumise à l'assemblée générale. Monsieur Philip Ghekiere quitte la réunion et ne prend pas part aux débats et au vote sur ce point de l'ordre du jour.

Débats et décision :

Le Conseil d'Administration constate que le Conseil d'Administration est dirigé d'une manière efficace et qualitative par le Président et que son zèle et sa diligence ont attribué au succès de la Société.

Dans ce cadre le Conseil d'Administration remarque en plus, qu'après analyse des rémunérations dans d'autres sociétés comparables et après avis par le Comité de Nomination et de Rémunération, il est souhaitable de modifier la rémunération du Président après 5 ans.

Le portefeuille global des rémunérations devra être approuvé par l'Assemblée Générale.

Décision

Vu la dissertation précité et après avis du Comité de Nomination et de Rémunération, [le Conseil d'Administration décide]sous condition suspensive de l'approbation de l'assemblée générale du portefeuille global des rémunérations du Conseil d'Administration, d'adapter la rémunération du Président du Conseil d'Administration pour les exercices 2013 et suivants, tout comme de rémunérer la présidence du Comité de Nomination et de Rémunération, d'une façon similaire à la présidence du comité d'audit, sur base d'un montant annuel fixe et de rémunérer les participations aux Comité de Nomination et de Rémunération avec un montant fixe par participation résultant dans les montants suivants :

- € 87.250 pour la présidence de Conseil d'Administration
- € 3.750 pour la présidence du Comité de Nomination et de Rémunération
- € 3.000 par participation au Comité de Nomination et de Rémunération

Enfin le Conseil d'Administration signale, vu que la décision susmentionné est prise sous condition suspensive de l'approbation de l'assemblée générale du portefeuille global des rémunérations du Conseil d'Administration et vu le fait que la modification de la rémunération se fait dans les limites du portefeuille global des rémunérations, il n'y a pas de conséquences d'intérêts de nature patrimoniale pour la Société.

Vu que la Société ne porte que le coût du portefeuille global des rémunérations, elle ne subit pas de coûts ou charges supplémentaires suite à la distribution de l'enveloppe totale des rémunérations entre les membres du Conseil d'Administration.

Le président rejoint à nouveau la réunion

8. Recherche et développement (art. 96,4 ° Code Soc.)

Dans le cadre des trois piliers stratégiques, la Société a développé plusieurs nouveaux concepts au bénéfice des entités opérationnelles, visant à optimiser l'expérience du client et à assurer la rentabilité du Groupe.

9. Application des règles de valorisation (art. 96,6 ° Code Soc.)

Les règles de valorisation demeurent inchangées et ont été appliquées afin d'assurer la continuité de la Société.

10. Divers

En date du 7 mai 2013 le Conseil d'Administration de Kinopolis Group Sa et l'assemblée générale extraordinaire de Decatron SA, une filiale 100% du Kineplis Group SA, ont approuvé la fusion entre Kinopolis Group SA (la société qui reprennent) et Decatron SA (la société à reprendre). La fusion cadre dans une simplification des structures de la société.

11. Compte de résultats

En ce qui concerne les propositions faites à l'assemblée générale quant à l'affectation et à la distribution du résultat, le Conseil d'Administration tient compte de différents facteurs, parmi lesquels la situation financière de la société, les résultats de l'exploitation, les moyens effectifs et escomptés, et les projets d'expansion.

Pour l'exercice 2013, compte tenu d'un ratio de distribution de 45% calculé sur le résultat net courant, le Conseil d'Administration propose le paiement d'un montant brut de € 16 847 283, à répartir sur le nombre d'actions qui ont droit à un dividende. Le Conseil d'Administration a fixé la mise en paiement du dividende, sous condition suspensive de l'approbation par l'assemblée générale, au 2 juin 2014 (ex date : 28 mai 2014 ; record date : 30 mai 2014), auprès d'une institution financière au choix de l'actionnaire, contre remise du coupon n° 15.

Conformément à l'A.R. du 30 janvier 2001, les comptes annuels sont établis après affectation du résultat.

La répartition suivante est proposée :

Bénéfices de l'exercice à affecter :	€ 45.139.274,62
Bénéfice reporté de l'exercice précédent :	€ 27.938.817,43
Affectation aux fonds propres :	
aux réserves	€ 28.477.676,66
Bénéfice à reporter :	€ 27.753.132,39
Rémunération du capital	€ 16.847.283,00

Messieurs Eddy Duquenne, CEO, et Joost Bert, CEO, déclarent qu'à leur connaissance :

- Les comptes annuels, préparés conformément aux normes en vigueur, dressent un tableau fidèle des capitaux propres, de la situation financière et des résultats de la société ;
- Les comptes annuels dressent un tableau fidèle de l'évolution et des résultats de l'entreprise, ainsi que des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée.

Le Conseil d'Administration, Bruxelles, le 21 mars 2014

Philip Ghekiere

Joost Bert

Eddy Duquenne

Sprl Management Center Molenberg ayant comme représentant permanent
Monsieur Geert Vanderstappen

Sprl MarcVH Consult ayant comme représentant permanent Monsieur
Marc Van Heddeghem

Sprl Marion Debruyne ayant comme représentant Madame Marion Debruyne

Gobes Comm. V. Soc. Comm. Ayant comme représentant Monsieur Raf Decaluwé

