

Corporate Governance Charter

LATEST REVISION: 4 maart 2010

Barco NV

Corporate Governance Charter

Corporate Governance Charter

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD

DEFINITIES

TITEL 1. GOVERNANCE STRUCTUUR EN WERKING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Principe 1. De vennootschap past een duidelijke governancestructuur toe

Principe 2. De vennootschap heeft een doeltreffende en efficiënte raad van bestuur die beslissingen neemt in het vennootschapsbelang

Principe 3. Alle bestuurders geven blijk van integriteit en toewijding

Principe 4. De vennootschap heeft een rigoureuze en transparante procedure voor de benoeming en de beoordeling van haar raad en zijn leden

- 1.1 Samenstelling van de raad van bestuur
- 1.2 Benoeming van bestuurders
- 1.3 Evaluatie
- 1.4 Werking van de raad van bestuur
- 1.5 Belangrijkste onderwerpen van de raad van bestuur
- 1.6 Toezicht op het dagelijks bestuur
- 1.7 Uitvoering van de bestuursfunctie
- 1.8 Vergoeding van de bestuurders

TITEL 2. COMITÉS OPGERICHT DOOR DE RAAD VAN BESTUUR

Principe 5. DE RAAD VAN BESTUUR RICHT GESPECIALISEERDE COMITES OP

- 2.1 Comités opgericht door de raad van bestuur
- 2.2 Auditcomité
- 2.3 Remuneratie- en benoemingscomité
- 2.4 Strategisch Comité

TITEL 3 UITVOEREND MANAGEMENT

Principe 6. DE VENNOOTSCHAP WERKT EEN DUIDELIJKE STRUCTUUR UIT VOOR HET UITVOEREND MANAGEMENT

- 3.1 Structuur van het uitvoerend management
- 3.2 Verantwoording tegenover de raad van bestuur
- 3.3 Besluitvorming
- 3.4 Evaluatie

Corporate Governance Charter

TITEL 4. REMUNERATIE

Principe 7. DE VENNOOTSCHAP VERGOEDT DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT OP EEN BILLIJKE EN VERANTWOORDE WIJZE

- 4.1 Remuneratie van het uitvoerend management
- 4.2 Evaluatie van de remuneratie van het uitvoerend management
- 4.3 Remuneratieverslag
- 4.4 Stopzetten van contracten en vertrekvergoeding

TITEL 5. RELATIES MET DE AANDEELHOUDERS

Principe 8. DE VENNOOTSCHAP GAAT MET DE AANDEELHOUDERS EN DE POTENTIËLE AANDEELHOUDERS EEN DIALOOG AAN, GEBASEERD OP EEN WEDERZIJDIG BEGRIIP VOOR ELKAARS DOELSTELLINGEN EN VERWACHTINGEN

- 5.1 Gelijke behandeling van aandeelhouders
- 5.2 Communicatie met aandeelhouders en potentiële aandeelhouders
- 5.3 Algemene vergadering van aandeelhouders

TITEL 6. OPENBAARMAKING

Principe 9. DE VENNOOTSCHAP WAARBORGT EEN PASSENDE OPENBAARMAKING VAN HAAR CORPORATE GOVERNANCE

TITEL 7. SPECIFIEKE (BINDENDE) RICHTLIJNEN

- 1. Richtlijnen inzake transacties in financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco (trading by insiders), geschenken en vermaak
- 2. Belangenconflicten
- 3. Misbruik van vennootschapsgoederen
- 4. Geschenken en vermaak
- 5. Private omkoping

Corporate Governance Charter

Voorwoord

Op 22 januari 2004 werd de Commissie Corporate Governance geïnstalleerd. Deze Commissie werd opgericht op initiatief van de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA), het Verbond van Belgische Ondernemingen en Euronext Brussel.

Deze drie instellingen hadden elk, in 1998, aanbevelingen voor deugdelijk ondernemingsbestuur opgesteld.

Deze aanbevelingen werden door de Commissie in één unieke referentiecode voor de Belgische beursgenoteerde bedrijven gebundeld. Daarin worden een aantal principes van goed bestuur en transparantie vastgelegd die de ontwikkeling van de ondernemingen en hun imago bij de beleggers en het publiek moeten bevorderen.

Deze oorspronkelijke Corporate Governance Code van 2004 werd vervangen door de herziene Code die gepubliceerd werd op 12 maart 2009.

De Code is gebaseerd op Principes en Richtlijnen. Principes definiëren de fundamentele aspecten van deugdelijk bestuur. Ieder principe wordt in de Bepalingen toegelicht.

Beursgenoteerde ondernemingen moeten zich houden aan de Principes en Richtlijnen van de Code. In bepaalde specifieke omstandigheden kunnen echter afwijkingen van de Richtlijnen van de Code gerechtvaardigd zijn.

In geval een onderneming meent te moeten afwijken van de Principes en/of de Richtlijnen van de Code (in het belang van de onderneming of bijvoorbeeld om continuïteit in het beleid te verzekeren) dient zij de afwijking uit te leggen en toe te lichten. Dit is de zgn. 'comply or explain'-benadering.

Barco NV onderschrijft de beginselen van goed bestuur en transparantie zoals in de Principes en Richtlijnen van de Code vastgelegd. In de uitzonderlijke gevallen waarin zij beslist ervan af te wijken zal zulke afwijking worden toegelicht.

In de Corporate Governance Verklaring van het jaarverslag zullen eventuele afwijkingen van de Code, met de verklaring daarvoor, opgenomen worden. Op de jaarlijkse algemene vergadering zal corporate governance op de agenda staan als een punt ter informatie.

De herziene Code is van toepassing op de verslagjaren die aanvangen op 1 januari 2009 of later.

Barco NV – De Raad van Bestuur

Corporate Governance Charter

Definities

In dit Corporate Governance Charter worden de volgende definities gehanteerd:

De "Code": is de 'Belgian Code on Corporate Governance' dd. 12 maart 2009. Deze code kan geconsulteerd worden via de link: www.corporategovernancecommittee.be

De "Wet": is het Wetboek van Vennootschappen.

De "Statuten": zijn de Statuten van Barco NV die kunnen geraadpleegd worden op de website van Barco: www.barco.com

Corporate Governance Charter

TITEL 1. GOVERNANCE STRUCTUUR EN WERKING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

PRINCIPE 1. DE VENNOOTSCHAP PAST EEN DUIDELIJKE GOVERNANCESTRUCTUUR TOE

PRINCIPE 2. DE VENNOOTSCHAP HEEFT EEN DOELTREFFENDE EN EFFICIËNTE RAAD VAN BESTUUR DIE BESLISSINGEN NEEMT IN HET VENNOOTSCHAPSBELANG

PRINCIPE 3. ALLE BESTUURDERS GEVEN BLIJK VAN INTEGRITEIT EN TOEWIJDING

PRINCIPE 4. DE VENNOOTSCHAP HEEFT EEN RIGOUREUZE EN TRANSPARANT PROCEDURE VOOR DE BENOEMING EN DE BEOORDELING VAN HAAR RAAD EN ZIJN LEDEN

1.1 Samenstelling van de raad van bestuur

De raad van bestuur, bestaande uit minstens vijf bestuurders, waaronder minstens drie onafhankelijke bestuurders, leidt de onderneming.

Ten minste de helft van de bestuurders zijn niet-uitvoerend bestuurders.

De onafhankelijke bestuurders voldoen zowel aan de in de Wet (artikel 524 §4) opgenomen criteria als aan de criteria vervat in de Code (Bijlage A). In geval een onafhankelijk bestuurder niet meer voldoet aan de criteria zal hij of zij de raad van bestuur onverwijld in kennis stellen.

De bestuurders worden benoemd door de algemene vergadering voor een termijn die de duur van vier (4) jaar niet overschrijdt. Het is de intentie van de raad van bestuur in haar voorstellen van besluit aan de algemene vergadering de duur van de mandaten van de bestuurders te beperken tot vier (4) jaar.

De benoeming gebeurt op voorstel van de raad van bestuur die zich daarbij baseert op het advies van het remuneratie- en benoemingscomité, dat zal waken over de diversiteit van de leden van de raad van bestuur. Het voorstel bevat alle nuttige informatie betreffende de kandidaat-bestuurder (o.m. een gedetailleerd curriculum vitae) met aanduiding van de al of niet onafhankelijkheid van de betrokkene.

De ambtstermijn neemt een einde bij de sluiting van de jaarvergadering die plaatsheeft in het jaar waarin het mandaat verstrijkt. Bestuurders kunnen opnieuw worden benoemd op het einde van hun mandaat. De bestuurders kunnen te allen tijde door de algemene vergadering ontslagen worden.

Corporate Governance Charter

De leeftijdsgrens is vastgelegd op 65 jaar. Dit betekent dat het mandaat van een bestuurder automatisch een einde neemt bij de sluiting van de jaarvergadering in het jaar waarin de bestuurder 65 jaar wordt.

De leiding van de raad van bestuur is opgedragen aan de Voorzitter die zorgt voor een klimaat van vertrouwen en bijdraagt tot open en opbouwende beraadslagingen. De raad van bestuur kiest de Voorzitter uit zijn midden voor een periode beperkt tot vier (4) jaar of de resterende duur van zijn lopend mandaat.

De raad van bestuur stelt de secretaris van de vennootschap aan die belast wordt met de in de Code (Principe 2.9) voorziene taken.

1.2 Benoeming van bestuurders

Nieuwe bestuurders worden voorgedragen door het remuneratie- en benoemingscomité op basis van een profiel, vooraf door de raad van bestuur opgesteld in het licht van de al aanwezige kennis en ervaring in de raad van bestuur.

Voor uitvoerende bestuurders wordt vereist dat zij een diepgaande ervaring in het operationele management van bedrijven hebben.

Bestuurders mogen niet meer dan vijf (5) bestuurdersmandaten opnemen in beursgenoteerde bedrijven, inclusief het bestuurdersmandaat bij Barco. Alle veranderingen in deze mandaten of bijkomende mandaten worden onverwijld aan de Voorzitter van de raad van bestuur ter kennis gebracht.

De Voorzitter van de raad van bestuur zorgt voor de noodzakelijke introductie van de nieuwe bestuurders om zo een snelle participatie in de werkzaamheden van de raad te verzekeren.

1.3 Evaluatie

De raad van bestuur van Barco heeft vier taken:

- (a) Onder leiding van de voorzitter evalueert de raad van bestuur regelmatig de omvang, de samenstelling en de prestaties van de raad van bestuur en van zijn comités, alsook zijn interactie met het uitvoerend management.
- (b) In voortdurend overleg met de gedelegeerd bestuurder en het management de strategie van de Barco groep vastleggen, evalueren en bijsturen.
- (c) Toezicht houden op het gebruik van de beschikbare middelen, op de naleving van de maatschappelijke, sociale en juridische verplichtingen en op het in standhouden van de normen en waarden en het ethische gedrag van de groep.
- (d) Het coachen van de leiding van de Barco groep bij de uitvoering van de strategie en het structureren van de groep.

De evaluatie wordt vanuit deze taakstelling uitgevoerd.

Corporate Governance Charter

Op regelmatige basis organiseert de voorzitter individuele gesprekken met de bestuurders op basis van een vooraf ter beschikking gestelde vragenlijst. In deze bevraging komen de volgende punten aan de orde:

- (a) De relatie tussen raad van bestuur en het management van Barco
 - Is er voldoende informatie beschikbaar?
 - Wordt de informatie tijdig beschikbaar gesteld?
 - Worden vragen volledig en tijdig beantwoord?

- (b) Werking van de raad van bestuur
 - Is een open discussie in de raad van bestuur mogelijk?
 - Kunnen alle standpunten aan de orde komen?
 - Zijn de besprekingen deskundig en relevant?
 - Worden de discussies met een duidelijke besluitvorming afgerond?

- (c) Bijdrage van de individuele bestuurders
 - Neemt betrokken bestuurder voldoende deel aan de besprekingen?
 - Komt de specifieke deskundigheid van de bestuurder voldoende aan de orde in de bespreking?

- (d) Leiding van de raad van bestuur
 - Leidt de voorzitter de raad op een effectieve manier?
 - Krijgt iedereen voldoende spreekrecht?
 - Weerspiegelen de beslissingen de bespreking en de consensus van de bestuurders?

De voorzitter zal over deze bevraging schriftelijk rapporteren aan de raad van bestuur, waarna de bestuurders indien nodig conclusies zullen nemen. In de Corporate Governance Verklaring in het jaarrapport zal informatie gegeven worden over de belangrijkste kenmerken van het evaluatierapport van de raad van bestuur, van zijn comités en van zijn individuele bestuurders.

1.4 Werking van de raad van bestuur

De raad van bestuur verricht alle handelingen die nodig zijn om de doelstellingen van de onderneming te bereiken, behalve die handelingen waarvoor volgens de wet enkel de algemene vergadering bevoegd is.

De raad van bestuur vergadert minstens acht (8) keer per jaar op vooraf vastgestelde data en telkens de noodzaak zich voordoet.

De Voorzitter is ervoor verantwoordelijk dat bij elke vergadering de raad de meest recente gegevens ontvangt in verband met de verschillende divisies van de onderneming: sleutelgegevens en uitgewerkte financiële rapportering op groeps-niveau met geconsolideerde kerncijfers per divisie, worden elke maand ter beschikking gesteld. De uniformiteit van deze rapportering maakt het mogelijk vergelijkingen te maken in de tijd en tussen de verschillende divisies en business units.

Corporate Governance Charter

De raad van bestuur kan beraadslagen en besluiten treffen betreffende aangelegenheden die op de agenda vermeld zijn en slechts op voorwaarde dat ten minste de helft van zijn leden aanwezig of geldig vertegenwoordigd is op de vergadering. De leden van de raad van bestuur hebben het recht alle vragen te stellen en alle punten ter discussie te brengen die zij wensen. Indien echter een belangrijke beslissing dient genomen te worden, zal dit punt ter bespreking opgenomen worden op de agenda van een volgende vergadering.

Er wordt gestreefd naar maximale deelname van alle leden van de raad aan elke vergadering, ofwel door fysieke aanwezigheid, ofwel indien nodig via telefoon- of videoconferentie.

De agenda van de vergadering wordt opgemaakt door de Voorzitter na consultatie met de CEO. De secretaris van de raad van bestuur maakt de notulen van de vergaderingen op. Deze worden op de eerstvolgende vergadering aan de leden, aanwezig op de desbetreffende vergadering, ter goedkeuring voorgelegd en door hen ondertekend.

De raad van bestuur beraadslaagt en besluit in overeenstemming met de bepalingen opgenomen in de Statuten (artikel 21), met dien verstande dat de raad van bestuur ernaar streeft haar besluiten zoveel mogelijk in unanimitéit te nemen in het belang van de vennootschap. Alle bestuurders zullen daarbij de nodige onafhankelijkheid betrachten.

Verder zullen de bestuurders de informatie die zij verkrijgen in hun functie als bestuurder niet voor andere doeleinden gebruiken dan in de uitoefening van hun mandaat als bestuurder.

Ook zullen ze hun persoonlijke en zakelijke belangen zoveel mogelijk scheiden teneinde (direct, en indirecte) belangenconflicten met de vennootschap te vermijden. Bestuurders die een belang van vermogensrechterlijke aard hebben dat strijdig is met een beslissing of verrichting die tot de bevoegdheid van de raad van bestuur behoort, in de zin van de Wet (artikel 524), zullen de raad van bestuur daarvan onverwijld in kennis stellen.

De raad van bestuur heeft richtlijnen opgesteld in geval van transacties of contractuele verbintenissen tussen de vennootschap, inclusief dochtervennootschappen en de leden van de raad van bestuur.

1.5 Belangrijkste onderwerpen van de raad van bestuur

De raad van bestuur beslist over de waarden en de strategie van de vennootschap, over haar bereidheid om risico's te nemen en zorgt voor de omzetting van deze waarden en strategieën in beleidslijnen. De raad van bestuur beraadslaagt onder meer over het plan op middellange termijn, het plan op korte termijn (profit plan), de jaar- en kwartaalresultaten, financiering, vennootschapsrechtelijke problemen, acquisities en strategie, zowel van het moederbedrijf als van de dochterondernemingen. Andere onderwerpen zoals belangrijke organisatiewijzigingen, personeelszaken (b.v. stockoptieplannen), externe communicatie, kwaliteitsbeheer en actuele zaken (b.v. belangrijke IT-projecten, technologie evolutie) staan eveneens regelmatig op de agenda van de raad van bestuur.

Corporate Governance Charter

1.6 Toezicht op het dagelijks bestuur

De raad van bestuur heeft het dagelijks bestuur overgedragen aan de Gedelegeerd Bestuurder. Hij wordt bijgestaan door een intern uitvoerend comité dat bestaat uit de uitvoerend managers van de verschillende divisies van de vennootschap en regio's en de uitvoerend managers verantwoordelijk voor functies op groepsniveau. Onder toezicht van de leden van het uitvoerend management comité, waaronder de Gedelegeerd Bestuurder en de Chief Financial Officer, worden uitgebreide bevoegdheden gedelegeerd aan deze managers voor het beheer van hun activiteitsdomeinen.

Deze personen worden ook regelmatig uitgenodigd op bijeenkomsten van de raad van bestuur van de vennootschap, om informatie te geven over de resultaten van hun activiteitsdomeinen, de korte en langetermijnplanning alsook belangrijke investeringsprojecten.

De raad van bestuur houdt toezicht op de prestaties van het uitvoerend management en beoordeelt de verwezenlijking van de strategie van de onderneming. Daartoe keurt de raad van bestuur een kader goed van interne controle en risicobeheer, opgesteld door het uitvoerend management.

1.7 Uitvoering van de bestuursfunctie

De bestuurders nemen beslissingen op basis van een onafhankelijk oordeel met inachtneming van de wettelijke en statutaire bepalingen terzake. Ongeacht de algemene vertegenwoordigingsmacht van de raad van bestuur als college, wordt de vennootschap voor zowel de gerechtelijke als alle buitengerechtelijke zaken rechtsgeldig verbonden door twee bestuurders die gezamenlijk optreden.

Voor wat het dagelijks bestuur betreft, wordt de vennootschap eveneens rechtsgeldig vertegenwoordigd voor zowel de gerechtelijke als de buitengerechtelijke zaken, hetzij door de Gedelegeerd Bestuurder, hetzij door een uitvoerend manager, op grond van de delegatie van bevoegdheid vastgesteld door de raad van bestuur of door de Gedelegeerd Bestuurder.

Bovendien wordt de vennootschap rechtsgeldig verbonden door bijzondere gevolmachtigden binnen de perken van de hen verleende volmacht.

1.8 Vergoeding van de bestuurders

De algemene vergadering kent aan de bestuurders vaste en/of variabele vergoedingen toe, welke op de algemene kosten worden aangerekend.

De raad van bestuur verdeelt de door de algemene vergadering toegekende globale vergoeding onder de bestuurders onderling in overeenstemming met de hierna volgende principes:

- (a) de niet-uitvoerend bestuurders ontvangen
 - (i) enkel een vaste remuneratie;
 - (ii) zitpenningen voor aanwezigheid in vergaderingen van de raad van bestuur en de comités;

Corporate Governance Charter

- (iii) geen prestatie- of resultaatgebonden remuneratie.
- (b) uitvoerend bestuurders ontvangen een vaste remuneratie evenals een prestatie- en resultaatgebonden remuneratie.

De raad van bestuur is tevens gemachtigd om bijzondere vergoedingen toe te kennen aan bestuurders die met speciale functies of opdrachten belast worden. Deze worden aangerekend als algemene kosten.

Corporate Governance Charter

TITEL 2. COMITÉS OPGERICHT DOOR DE RAAD VAN BESTUUR

PRINCIPE 5. DE RAAD VAN BESTUUR RICHT GESPECIALISEERDE COMITES OP

2.1 Comités opgericht door de raad van bestuur

De raad van bestuur heeft een aantal gespecialiseerde comités opgericht om bepaalde specifieke aangelegenheden te analyseren en de raad hierover te adviseren. De (uiteindelijke) besluitvorming blijft echter de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur. Op vandaag betreft het met name het auditcomité, het remuneratie- en benoemingscomité en het strategisch comité.

De raad van bestuur mag beslissen om elk ander comité op te richten dat hij nodig acht.

De raad van bestuur legt voor elk comité dat zij opricht, de samenstelling en de opdracht ervan vast. De rol en bevoegdheden van elk comité is beschreven in dit charter. Op initiatief van de Voorzitter van de raad van bestuur worden de leden en de voorzitter van elk comité door de raad van bestuur benoemd. Het remuneratie- en benoemingscomité staat de Voorzitter hierin bij. Elk comité bestaat uit minstens drie leden.

Bij de keuze van de leden van de comités wordt bijzondere aandacht besteed aan de specifieke behoeften of vaardigheden die nodig zijn voor de optimale werking van elk comité.

Elk comité kan naar keuze personen uitnodigen om zijn vergaderingen bij te wonen.

Elk comité kan op kosten van de vennootschap extern professioneel advies inwinnen over onderwerpen die binnen haar bevoegdheid vallen, nadat de Voorzitter van de raad van bestuur hiervan werd ingelicht.

De raad van bestuur ontvangt na elke comitévergadering een mondeling of schriftelijk verslag van de beraadslagingen en de aanbevelingen.

2.2 Auditcomité

Het auditcomité is samengesteld uit drie leden die alle niet-uitvoerend bestuurders dienen te zijn. Het auditcomité vergadert onder het voorzitterschap van een niet-uitvoerend bestuurder andere dan de Voorzitter van de raad van bestuur.

De raad van bestuur vergewist zichzelf ervan dat het auditcomité over voldoende relevante deskundigheid beschikt, voornamelijk inzake financiële, boekhoudkundige en legale zaken, om haar functie effectief te kunnen vervullen.

De leden van het auditcomité worden benoemd voor een periode die de duurtijd van een bestuursmandaat niet overschrijdt.

Corporate Governance Charter

De raad van bestuur geeft aan het auditcomité de volgende opdrachten:

- (a) In verband met de externe auditfunctie:
- bepalen van de selectiecriteria van de commissaris;
 - selectie op basis van deze criteria;
 - voorstel tot benoeming, herbenoeming of ontslag van de commissaris;
 - voorstel van remuneratie en aanwervingvoorwaarden van de commissaris;
 - evaluatie van de onafhankelijkheid van de commissaris;
 - beleid in verband met het inzetten van de commissaris voor niet-audit diensten;
 - opvolgen van dit beleid;
 - evaluatie van de doeltreffendheid van de externe audit;
 - deze opdrachten gelden met inachtnaam van de bevoegdheden voorbehouden aan de raad van bestuur en de algemene vergadering.
- (b) In verband met de interne auditfunctie:
- Het auditcomité zorgt ervoor dat een interne auditfunctie aanwezig is in de onderneming die beschikt over de middelen en de knowhow om haar functie te vervullen.
 - Het auditcomité keurt de aanstelling en het ontslag van het hoofd van de interne audit goed.
 - Het auditcomité bepaalt mee de planning van de interne auditwerkzaamheden.
 - Het auditcomité volgt de werkzaamheden van de interne audit op en evalueert de doeltreffendheid.
- (c) In verband met de periodieke rapportering:
- Het auditcomité beoordeelt alle voorstellen van het uitvoerend management in verband met de waarderingsregels gebruikt in de vennootschap.
 - Het auditcomité waakt erover dat de financiële rapportering kan gebeuren op een waarheidsgetrouwe, oprechte en duidelijke manier.
 - Het auditcomité waakt erover dat een degelijk systeem voor het maken van betrouwbare vooruitzichten geïmplementeerd wordt.
 - Het auditcomité informeert zich over de kwaliteit van de financiële informatie vooraleer deze aan de raad van bestuur voorgelegd wordt.
 - Het auditcomité controleert de informatie die periodiek openbaar wordt gemaakt.
 - Al het bovenstaande wordt zowel met het uitvoerend comité als met de externe commissaris besproken.
- (d) In verband met de occasionele rapportering:
- Belangrijke occasionele informatie die een zware impact kan hebben op de beurskoers dient door de voorzitter van het auditcomité nagezien te worden vóór publicatie.

Corporate Governance Charter

- (e) In verband met het interne controlesysteem:
- Evaluatie van het interne controlesysteem geïnstalleerd door het uitvoerend management.
 - Beoordeling en goedkeuring van de toelichting inzake interne controle, gepubliceerd in het jaarverslag.
 - Het auditcomité werkt eveneens een regeling uit om personeelsleden van de vennootschap in vertrouwen toe te laten hun bezorgdheid te uiten over mogelijke onregelmatigheden.
- (f) In verband met risicobeheer:
- Het auditcomité evalueert de doeltreffendheid van de systemen die werden ingevoerd met het oog op het identificeren, evalueren en beheren van de risico's inherent aan de activiteiten van de vennootschap.
 - Het auditcomité beoordeelt de toelichting inzake risicobeheer die in het jaarverslag verschijnt.
- (g) In verband met compliance:
- Het auditcomité evalueert de doeltreffendheid van de systemen die werden ingesteld om de naleving van wetten en reglementen van toepassing op de vennootschap en van de gedragscodes (voor zover van toepassing) te verzekeren.
- (h) In verband met rapportering aan de raad van bestuur:
- Het auditcomité brengt geregeld verslag uit aan de raad over de uitoefening van zijn opdrachten. Daarbij wordt melding gemaakt van alle zaken waarvan het auditcomité van oordeel is dat er iets moet worden ondernomen of dat een verbetering aangewezen is. Daarbij worden aanbevelingen gedaan in verband met te ondernemen stappen.

Bovenvermelde opdrachten worden uitgevoerd voor de gehele groep. Het auditcomité komt op zijn minst viermaal per jaar bijeen. Jaarlijks beoordeelt het Auditcomité haar samenstelling en haar werking, evalueert het haar eigen doeltreffendheid en doet het aan de raad van bestuur de nodige aanbevelingen daaromtrent.

Het auditcomité heeft minstens tweemaal per jaar een ontmoeting met de commissaris en het hoofd van de interne audit, om met hen te overleggen over aangelegenheden die tot de bevoegdheden van het comité behoren en over alle aangelegenheden die voortvloeien uit de audit. Normalerweise gebeurt dit bij de halfjaarlijkse en jaarafsluiting.

De CEO, de CFO en de commissaris, wonen eveneens de vergadering van het auditcomité bij, tenzij de leden van het auditcomité afzonderlijk wensen te vergaderen. Minstens éénmaal per jaar komt het auditcomité in afwezigheid van het uitvoerend management en de uitvoerend bestuurder(s) bijeen.

Corporate Governance Charter

Zowel de commissaris als het hoofd van de interne audit hebben een rechtstreekse en onbeperkte toegang tot zowel de voorzitter van het auditcomité als tot de voorzitter van de raad van bestuur.

2.3 Remuneratie- en Benoemingscomité

De raad van bestuur richt een remuneratie- en benoemingscomité op dat uit niet-uitvoerend bestuurders bestaat.

De raad van bestuur van de vennootschap heeft gebruikgemaakt van de mogelijkheid om het remuneratiecomité en het benoemingscomité samen te voegen. De voorzitter van de raad van bestuur of een niet-uitvoerend bestuurder zit dit comité voor. De voorzitter van de raad van bestuur zit het remuneratie- en benoemingscomité niet voor wanneer de remuneratie van de Voorzitter wordt behandeld.

Het remuneratie- en benoemingscomité komt op zijn minst tweemaal per jaar bijeen en elke keer wanneer zich wijzigingen opdringen in de samenstelling van de raad van bestuur, zij het voor een benoeming of herbenoeming.

De CEO neemt deel aan de vergaderingen waar het door de CEO voorgestelde remuneratie- en benoemingsplan van leden van het uitvoerend management wordt besproken, maar niet waar over zijn salaris wordt beslist.

Bij de uitvoering van zijn verantwoordelijkheden, heeft het remuneratie- en benoemingscomité toegang tot alle middelen die het gepast acht, met inbegrip van extern advies.

Het remuneratie- en benoemingscomité zorgt ervoor dat het benoeming- en herbenoemingsproces zo objectief en professioneel mogelijk verloopt. In dit verband doet het remuneratie- en benoemingscomité aanbevelingen aan de raad van bestuur over de benoeming van bestuurders. Meer specifiek dient het:

- (a) benoemingsprocedures uit te werken voor bestuurders;
- (b) periodiek de omvang en de samenstelling van de raad van bestuur te evalueren en aanbevelingen te doen aan de raad van bestuur aangaande wijzigingen;
- (c) als en wanneer er openstaande bestuursmandaten zijn, kandidaten te zoeken en ter goedkeuring aan de raad van bestuur voor te dragen; daarbij wordt rekening gehouden met kandidaturen voorgedragen door het management en of de aandeelhouders;
- (d) een degelijke analyse te maken van de aspecten die verband houden met successieplanning;
- (e) de raad van bestuur tevens bij te staan in de benoeming van de leden van het uitvoerend management, op advies van de CEO, tenzij anders bepaald door de raad van bestuur.

Corporate Governance Charter

Het remuneratie- en benoemingscomité zorgt ervoor dat het remuneratiebeleid zo objectief en professioneel mogelijk verloopt.

De raad van bestuur belast het remuneratie- en benoemingscomité met het opstellen of beoordelen van voorstellen aan de raad inzake:

- (a) het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerend bestuurders en de voorstellen die aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd;
- (b) het remuneratiebeleid voor de CEO met betrekking tot:
 - (i) de voornaamste contractuele bepalingen met inbegrip van de belangrijkste kenmerken van de pensioenplannen en de regelingen voorzien bij het beëindigen van de contractuele relatie;
 - (ii) de remuneratie, met inbegrip van:
 - het relatieve belang van elke component van de remuneratie;
 - de prestatiecriteria die gelden voor de variabele elementen;
 - de extra voordelen.
- (c) de goedkeuring van de benoemingen en het remuneratiebeleid zoals voorgesteld door de CEO m.b.t. het uitvoerend management (exclusief de CEO) en dit met betrekking tot
 - (i) de voornaamste contractuele bepalingen met inbegrip van de belangrijkste kenmerken van de pensioenplannen, en de regelingen voorzien bij het beëindigen van de contractuele relatie;
 - (ii) de remuneratie, met inbegrip van:
 - het relatieve belang van elke component van de remuneratie;
 - de prestatiecriteria die gelden voor de variabele elementen;
 - de extra voordelen.

Tenzij anders bepaald door de raad van bestuur, staat het remuneratie- en benoemingscomité de raad tevens bij in de bepaling van de individuele remuneratie, met inbegrip van, afhankelijk van de situatie, de bonussen, langetermijn-incentives – al dan niet gerelateerd aan de aandelen van de vennootschap – in de vorm van warrants/aandelenopties of andere financiële instrumenten.

Het remuneratie- en benoemingscomité is ook verantwoordelijk voor het vastleggen van de selectiecriteria en het selecteren en vastleggen van de bevoegdheden van elke consultant die het comité adviseert. Er wordt tevens een verklaring afgelegd over het feit of deze consultant al dan niet andere relaties met de vennootschap heeft.

2.4 Strategisch Comité

De raad van bestuur richt een strategisch comité op dat bestaat uit minimum 3 leden, inclusief de Voorzitter en de CEO. De Voorzitter zit dit strategisch comité voor. Leden van het uitvoerend management en andere leden kunnen worden uitgenodigd op het strategisch comité.

Het comité komt samen wanneer een thema wordt aangebracht door de CEO. Het comité komt minstens één (1) keer per jaar samen om de bestaande strategie te

Corporate Governance Charter

evalueren.

Het strategisch comité bespreekt op voorstel van de CEO opties die de strategische wending van de onderneming kunnen beïnvloeden. Mogelijke punten die worden besproken op dit comité zijn acquisities, mergers, verkoop van een bepaalde activiteit.

Ook andere belangrijke strategische keuzes, zoals het investeren in nieuwe technologieën, markten of regio's die een belangrijke impact kunnen hebben op de toekomst van de onderneming, worden hier besproken.

Het betreft investeringen die over verscheidene jaren lopen en die een minimum verbintenis van de onderneming van tien miljoen Euro (€ 10m) over de totale duur van het project inhouden.

Corporate Governance Charter

TITEL 3. UITVOEREND MANAGEMENT

PRINCIPE 6. DE VENNOOTSCHAP WERKT EEN DUIDELIJKE STRUCTUUR UIT VOOR HET UITVOEREND MANAGEMENT

3.1 Structuur van het uitvoerend management

Definitie

Het uitvoerend management bestaat uit alle leden van het Uitvoerend Management Committee en omvat:

- CEO;
- Divisie managers;
- Regio managers;
- Corporate managers.

Benoeming

De raad van bestuur staat in voor de selectie en het voordragen van de CEO.

De CEO legt de selectie en benoeming van uitvoerend management ter goedkeuring voor aan het remuneratie- en benoemingscomité.

De contracten die op of na 1 juli 2009 worden afgesloten verwijzen naar de criteria die bij het bepalen van de variable remuneratie in aanmerking worden genomen. Het contract neemt specifieke bepalingen op betreffende een vervroegde beëindiging van het contract.

Rol

De raad van bestuur heeft het dagelijks bestuur overgedragen aan de CEO. De voorzitter onderhoudt nauwe relaties met de CEO en geeft steun en advies, met respect voor de uitvoerende verantwoordelijkheid van de CEO. De CEO wordt hierin bijgestaan door een uitvoerend management comité, dat de juiste verantwoordelijkheden draagt voor divisies, regio's en corporate functies. Het dagelijks bestuur omvat investeringen in activa en passiva, verkoop- en aankoopcontracten, aanwervingen en ontslagen, dit alles in lijn met het profit plan dat opgesteld is door de raad van bestuur.

Eenmaal per jaar (december) legt de CEO het profit plan voor het volgende jaar voor. Dit plan detailleert het dagelijks bestuur voor het komend jaar en behandelt orders, omzet, winst, werkkapitaal en werknemers per divisie en per regio. De raad keurt dit plan goed of stuurt bij waar nodig. Het plan wordt uitgevoerd en opgevolgd door de CEO, die een maandelijks rapport overmaakt aan de raad omtrent de status van uitvoering van het profit plan.

Eénmaal per jaar (juni) stelt de CEO een strategisch plan voor, voor de komende drie jaar. De raad bespreekt dit plan en keurt het goed of stuurt het bij.

Corporate Governance Charter

De raad kan op elk tijdstip in de loop van het jaar het profit of strategisch plan herzien.

Verder zorgt het uitvoerend management voor:

- (a) de totstandkoming van interne controles gebaseerd op het kader dat goedgekeurd werd door de raad van bestuur;
- (b) de voorbereiding en de publicatie van de jaarrekeningen en andere materiële financiële en niet-financiële informatie overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Tenslotte legt het uitvoerend management verantwoording en rekenschap af over de uitvoering van zijn taken aan de raad van bestuur.

3.2 Verantwoording tegenover de raad van bestuur

Maandelijks geven CEO en uitvoerend management een overzicht van de financiële status van de onderneming m.b.t. orders, omzet, winst, werkkapitaal, werknemers, ... per divisie en regio. Deze informatie wordt beschikbaar gesteld elke derde week van de maand en bevat ook de nodige informatie over de voorbije maand. Deze informatie wordt besproken tijdens elke raad van bestuur.

Indien nodig bereidt het uitvoerend management actieplannen voor, die nog niet vervat zaten in het profitplan, om in te spelen op markevoluties of gewijzigde klanten- en leveranciersposities en het uitvoerend management bespreekt dit plan met de Raad.

Elk kwartaal bespreken de CEO en het uitvoerend management de financiële positie van de onderneming in detail met het audit comité door meer gedetailleerde informatie te geven dan in de maandrapporten vervat zit.

3.3 Besluitvorming

Jaarlijks stelt de CEO een profit plan op dat ter goedkeuring aan de raad van bestuur wordt voorgelegd. Aan de CEO wordt de macht gedelegeerd om het profit plan, zoals goedgekeurd door de raad van bestuur, zonder verdere machtiging of toelating van de raad van bestuur uit te voeren. De CEO kan de uitvoering van het profit plan, geheel of gedeeltelijk, aan één of meerdere uitvoerend managers delegeren. Indien in de loop van het jaar in kwestie blijkt dat het door de raad van bestuur goedgekeurde profit plan op belangrijke punten niet kan verwezenlijkt worden, zal de CEO de raad van bestuur daarvan in kennis stellen, en deze kan opdracht geven tot het opstellen en uitwerken van een aangepast plan, dat na goedkeuring door de CEO wordt uitgevoerd.

Volgende managementbeslissingen moeten altijd goedgekeurd worden door de raad van bestuur:

- Het toekennen van een lening aan een dochteronderneming of derden waarvan

Corporate Governance Charter

- de vennootschap niet de meerderheid bezit;
- Het aanvaarden van leningen of kredieten van meer dan 50 miljoen Euro;
 - Elke acquisitie van meer dan 3 miljoen Euro;
 - Elke acquisitie die niet past binnen de huidige doelmarkten;
 - Elke verkoop van een activiteit met een omzet van meer dan 5 miljoen Euro;
 - Het toekennen van een waarborg ten gunste van derden, van meer dan 5 miljoen Euro;
 - Het verwerven, de verkoop of het aangaan of verlenen van een huur, pacht of concessie van onroerende goederen voor een gecumuleerde duur van meer dan 9 jaar;
 - Lange termijn leasen van investeringsgoederen op meer dan 5 jaar en die een leasekost van meer dan 100.000 Euro overschrijden;
 - Het toekennen van hypotheek, onderpand of andere vorderingen op bezit;
 - Het stopzetten van een activiteit met een omzet van meer dan 5 miljoen Euro;
 - Het aantrekken van uitvoerend management of personeel met een jaarlijks bruto salaris van meer dan 300.000 Euro;
 - Het verwerven van aandelen of activa van een andere de vennootschap met een waarde van meer dan 3 miljoen Euro.

Aansluitend hierbij moet de raad van bestuur ook alle belangrijke beslissingen goedkeuren, die niet in lijn zijn met het profit plan.

Voor alle belangrijke investeringen, moeten minstens twee leden van de raad tekenen.

De raad delegeert het dagelijkse bestuur, in lijn met het profit plan, aan de CEO. De CEO en het uitvoerend management beslissen over dagelijkse bestuurstaken, volgens hun rol en verantwoordelijkheid inde onderneming in overeenstemming met de statutaire bepalingen terzake alsook de interne beleidslijnen en procedures. Indien twee uitvoerend managers verantwoordelijkheid delen, dan moeten zij tot een consensus komen. Als er geen consensus bereikt wordt, beslist de CEO.

3.4 Evaluatie van de CEO en van het uitvoerend management

Evaluatie en beoordeling van de prestaties van de CEO en het uitvoerend management is gebaseerd op prestaties en doelstellingen.

Doelstellingen voor uitvoerend management (met uitzondering van de CEO) worden bepaald door de CEO en de individuele uitvoerend managers, na overleg met het remuneratie- en benoemingscomité. Minstens eenmaal per jaar evalueert het remuneratie- en benoemingscomité, samen met de CEO, de prestaties van het uitvoerend management en geeft elk van de uitvoerend managers feedback op zijn/haar prestaties. De criteria voor evaluatie zijn een combinatie van winst, werkkapitaal, lange termijn groei van de onderneming en inspanningen om de kwaliteit te bevorderen.

De criteria ter evaluatie van de CEO worden voorgesteld door de CEO en

Corporate Governance Charter

goedgekeurd door de raad van bestuur. Minstens eenmaal per jaar evalueert de raad van bestuur de CEO en geeft de nodige feedback hieromtrent.

De CEO is niet aanwezig wanneer zijn/haar prestaties geëvalueerd worden. Criteria voor evaluatie zijn:

- (i) prestatie;
- (ii) leiderschap;
- (iii) potentieel voor toekomstige ontwikkeling;
- (iv) bijdrage tot teamspirit;
- (v) ethische waarden.

Corporate Governance Charter

TITEL 4. REMUNERATIE

PRINCIPE 7. DE VENNOOTSCHAP VERGOEDT DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT OP EEN BILLIJKE EN VERANTWOORDE WIJZE

4.1 Remuneratie van de CEO en van het uitvoerend management

4.1.1 Remuneratie van de CEO

De raad beslist over het remuneratiebeleid voor de CEO, gebaseerd op een voorstel van het remuneratie- en benoemingscomité. De remuneratie vormt een competitief pakket, bestaande uit:

- (a) een vaste vergoeding;
- (b) een variabele vergoeding bepaald door de bedrijfsresultaten van het voorbije jaar;
- (c) een bijdrage voor verzekeringen en pensioen;
- (d) een langetermijn incentive gebaseerd op warrants/aandelenopties.

4.1.2 Remuneratie van het uitvoerend management

Het remuneratie- en benoemingscomité keurt de remuneratie van het uitvoerend management, op voorstel van de CEO, goed. De remuneratie vormt een competitief pakket bestaande uit:

- (a) een vaste vergoeding;
- (b) een variabele vergoeding, bepaald door de bedrijfsresultaten van het voorbije jaar en de managers bijdrage tot de resultaten binnen zijn verantwoordelijkheidsdomein;
- (c) een bijdrage voor verzekeringen en pensioen;
- (d) een langetermijn incentive gebaseerd op warrants/aandelenopties.

De remuneratie bepalingen voor uitvoerend management, waardoor zij recht hebben op aandelen, warrants/aandelenopties of andere rechten om bedrijfsaandelen te verwerven, worden op voorhand goedgekeurd door de aandeelhouders.

4.2 Evaluatie van de remuneratie van het uitvoerend management

De remuneratie van de CEO en elke uitvoerend manager wordt jaarlijks geëvalueerd als volgt:

- de vaste vergoeding wordt bepaald door de functieverantwoordelijkheden;
- de variabele vergoeding wordt bepaald door doelstellingen formeel bepaald bij het begin van het jaar en geëvalueerd aan het einde van het jaar;
- de bijdragen voor verzekeringen en pensioen zijn gerelateerd aan de vaste vergoeding; en

Corporate Governance Charter

- het aantal warranten/aandelenopties wordt bepaald door de verantwoordelijkheid enerzijds en de lange termijn bijdrage tot het bedrijf anderzijds.

4.3 Remuneratieverslag

De Corporate Governance Verklaring van het jaarrapport, zal het remuneratieverslag bevatten dat door de onderneming wordt opgesteld in toepassing van de bepalingen van de Code.

4.4 Beëindiging van contracten en vertrekvergoeding

In geval een contract beëindigd wordt, zal de lokale wetgeving en de rechtspraak van toepassing zijn voor alle uitvoerend managers in loondienst bij de vennootschap. De vertrekvergoedingen zullen vastgelegd worden in lijn met de specifieke bepalingen opgenomen in het arbeidscontract van de betrokken uitvoerend managers.

Corporate Governance Charter

TITEL 5. RELATIES MET DE AANDEELHOUDERS

PRINCIPE 8. DE VENNOOTSCHAP GAAT MET DE AANDEELHOUDERS EN DE POTENTIËLE AANDEELHOUDERS EEN DIALOOG AAN, GEBASEERD OP EEN WEDERZIJDIG BEGRIIP VOOR ELKAARS DOELSTELLINGEN EN VERWACHTINGEN

5.1 Gelijke behandeling van aandeelhouders

De vennootschap zal alle aandeelhouders op gelijke voet behandelen.

5.2 Communicatie met aandeelhouders en potentiële aandeelhouders

Met het oog op het verzorgen van de betrekkingen met alle aandeelhouders organiseert de vennootschap een variëteit aan activiteiten gericht op een optimale communicatie met en informatie van aandeelhouders en potentiële aandeelhouders. Zo worden o.m. road shows, bedrijfsbezoeken, analyst & investor days georganiseerd op een internationale schaal. Aldus wordt een wederzijds begrip van verwachtingen en bezorgdheden nagestreefd.

Verder wordt ook een specifiek deel van de website van de vennootschap voorbehouden voor informatie aan de (potentiële) aandeelhouders.

Het investeerdersgedeelte van de website van Barco NV biedt ook alle regelmatige en occasionele informatie aan die de aandeelhouder moet toelaten met kennis van zaken zijn rechten uit te oefenen.

Dit deel bevat de meest recente versie van de gecoördineerde statuten en het Corporate Governance Charter.

De aandeelhouders die de drie (3) procent grens vóór verwatering overschrijden moeten zich bekend maken overeenkomstig artikel 50 van de statuten en de wettelijke bepalingen terzake. Een volgende kennisgeving is vereist bij vijf (5) procent en elk veelvoud van vijf (5) procent. Deze aandeelhouders zullen in het jaarrapport, halfjaarrapport en de kwartaalrapporten nominatief worden vermeld. Er zijn geen speciale controlerechten toegekend aan bepaalde categorieën van aandeelhouders.

5.3 Algemene vergadering van aandeelhouders

De Voorzitter zit de algemene vergadering voor en leidt deze op zo'n manier, dat voldoende tijd wordt voorzien om alle vragen van de aandeelhouders in verband met het jaarrapport, en/of de punten op de agenda te beantwoorden. De uitslagen van de stemrondes worden eveneens zo snel als haalbaar is na de vergadering op de website gepubliceerd.

Corporate Governance Charter

Aandeelhouders die bepaalde punten op de agenda van een algemene vergadering wensen te brengen, moeten deze tijdig voorstellen aan de raad van bestuur, die ze in overweging zal nemen. Daarbij dient rekening gehouden te worden met het belang van de vennootschap, de wettelijke oproepingstermijnen voor de algemene vergadering, en met een redelijke tijd voor de raad van bestuur, om ze in overweging te nemen.

Aandeelhouders die meer dan één vijfde van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, kunnen overeenkomstig de Statuten (artikel 30) en de Wet (artikel 532) de bijeenroeping vragen van een buitengewone algemene vergadering. Agendapunten die voorgesteld worden om te worden toegevoegd aan de agenda van de gewone algemene vergadering dienen minstens twee (2) maanden op voorhand aan de raad van bestuur ter kennis gebracht te worden.

Aandeelhouders vinden op de website van de vennootschap de nodige informatie en stukken om aan de algemene vergaderingen te kunnen deelnemen en hen toe te laten hun stem uit te brengen.

Corporate Governance Charter

TITEL 6. OPENBAARMAKING

PRINCIPE 9. DE VENNOOTSCHAP WAARBORGT EEN PASSENDE OPENBAARMAKING VAN HAAR CORPORATE GOVERNANCE

De vennootschap zal de Code als referentiecode hanteren voor haar Corporate Governance beleid.

Onderhavig Charter bevat de voornaamste aspecten van het Corporate Governance beleid van de vennootschap. Dit Charter zal op regelmatige basis geactualiseerd worden en staat ter beschikking op de website van de vennootschap.

In toepassing van de Code zal de vennootschap in haar jaarverslagen een Corporate Governance Verklaring opnemen waarin alle relevante en door de Code vereiste Corporate Governance gebeurtenissen van het beschouwde jaar worden vermeld.

Corporate Governance Charter

TITEL 7. SPECIFIEKE BINDENDE RICHTLIJNEN

1. TRANSACTIES IN FINANCIËLE INSTRUMENTEN DIE BETREKKING HEBBEN OP BARCO (TRADING DOOR INSIDERS)

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten inclusief zonder beperking

- aandelen;
- aandelenopties;
- warrants uitgegeven door het bedrijf;
- warrants uitgegeven door derden;
- obligaties;
- converteerbare obligaties;
- ...

Trading door insiders

Onderstaande richtlijnen zijn van toepassing voor alle leden van de raad van bestuur, de leden van het uitvoerend management en alle personeelsleden die uit hoofde van hun functie over koersgevoelige informatie beschikken van Barco en/of andere beursgenoteerde bedrijven waarmee Barco NV en/of zijn dochterondernemingen relaties onderhoudt, voor zover de informatie over deze andere bedrijven een impact kan hebben op de waarde van de financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco. De familieleden die onder hetzelfde dak wonen als de hierbovenvermelde personen (echtgenoot, echtgenote, volwassen kinderen, ouders,...) worden eveneens beschouwd als zijnde onderhevig aan deze regels. Deze bepalingen gelden ook voor transacties in het kader van programma's voor inkoop van eigen aandelen door de onderneming.

De compliance officer, die aangesteld werd door de raad van bestuur, ziet toe op de naleving van dit reglement, en is verantwoordelijk voor de specifieke opdrachten die hem in dit kader zijn toevertrouwd. In geval van twijfel kan hij een beroep doen op het advies van de General Counsel van de vennootschap. Bij niet-beschikbaarheid van de compliance officer kan in dringende gevallen de CEO of CFO zijn rol overnemen.

Koersgevoelige informatie

Koersgevoelige informatie is informatie die precies en doorslaggevend is, en indien ze bekendgemaakt wordt, aannemelijk een aanzienlijke invloed kan hebben op de prijs van het aandeel of de afgeleide financiële instrumenten. Deze informatie kan bijvoorbeeld betrekking hebben op:

- kwartaal-, halfjaar-, jaarresultaten;
- nieuwe vooruitzichten van resultaten;

Corporate Governance Charter

- acquisities;
- zeer belangrijke contracten en bestellingen;
- belangrijke herstructureringen;
- belangrijke procedures, geschillen en betwistingen;
- onverwachte beslissingen over dividenduitkeringen;
- enz.

Het rapporteren van koersgevoelige informatie aan de compliance officer

Iedereen die potentieel koersgevoelige informatie verkrijgt over Barco en/of andere (beursgenoteerde) bedrijven waarmee Barco NVNV en/of zijn dochterondernemingen relaties onderhoudt en op de hoogte gebracht werd of zich bewust zou moeten zijn van het feit dat deze informatie koersgevoelig is, dient de compliance officer hiervan op de hoogte te brengen.

Bekendmaking koersgevoelige informatie

De raad van bestuur verbindt zich tot het bekendmaken van koersgevoelige informatie, binnen de kortst mogelijke termijn en op een zo duidelijk mogelijke manier.

De bestuurders, de leden van het uitvoerend management en de medewerkers die uit hoofde van hun functie kennis kunnen hebben van potentieel koersgevoelige informatie (de "medewerkers") zullen het vertrouwelijk karakter van de koersgevoelige informatie bewaren en deze onder geen enkele vorm verspreiden of er kennis van laten nemen, tenzij na voorafgaandelijke schriftelijke machtiging van de Voorzitter van de raad van bestuur.

Verhandelingsperiodes

Al wie toegang tot periodieke koersgevoelige informatie heeft of kan hebben, kan transacties uitvoeren van aandelen of andere financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco vanaf de dag na de communicatie van de resultaten van het voorgaande kwartaal tot en met de vijftiende kalenderdag van de derde maand van het lopende kwartaal. Vóór en na deze periode mogen geen transacties worden uitgevoerd door personen met voorkennis.

In uitzonderlijke gevallen kan de compliance officer afwijkingen van dit principe toestaan.

Occasionele koersgevoelige informatie

De compliance officer kan occasionele sperperiodes aankondigen op basis van belangrijke koersgevoelige informatie, die bekend is bij de raad van bestuur en/of het uitvoerend management.

De duur van een occasionele sperperiode zal aanvangen op het tijdstip waarop die koersgevoelige informatie beschikbaar is voor de raad van bestuur en/of het uitvoerend management en zal duren tot het einde van de dag waarop de informatie

Corporate Governance Charter

publiek bekendgemaakt werd. De occasionele sperperiodes gelden ook voor alle medewerkers van Barco die over dezelfde informatie beschikken.

Lijst van personen met voorkennis

De compliance officer zal een lijst opmaken van de personen met voorkennis die enkel binnen de verhandelingsperiodes mogen verhandelen.

Voor elke occasionele sperperiodes zal de compliance officer ook een lijst opstellen van alle bijkomende personen, die, benevens de leden van de raad van bestuur en van het uitvoerend management, voorkennis hebben gehad van de resultaten en/of potentieel koersgevoelige occasionele informatie.

De compliance officer zal deze mensen hier per e-mail van op de hoogte brengen.

Transacties die nooit toegelaten zijn

Zijn nooit toegelaten:

- (a) Speculatieve transacties op korte termijn zijn nooit toegelaten. Dit houdt in dat elke transactie in, inclusief zonder beperking, warrants/aandelenopties met een korte looptijd, "short selling" en indekken van warrants/aandelenopties toegekend in het kader van optieplannen, niet toegelaten zijn.
- (b) "Hedging" of indekkingstransacties op aandelen in portefeuille, ter bescherming van de waarde van deze aandelen, zijn wel toegelaten.

Altijd toegelaten transacties

De volgende transacties blijven toegelaten en kunnen niet onderhevig zijn aan een occasionele sperperiode, ook wanneer zij gebeuren buiten de verhandelingsperiodes.

- (a) Het uitoefenen van warrants/aandelenopties toegekend in het kader van een aandelenoptieplan. Het verkopen van de aandelen verworven uit deze uitoefening blijft echter verboden. Ook het gedeeltelijk verkopen van aandelen voor de financiering van de uitoefenprijs of eventuele belastingen op de meerwaarde is verboden tijdens deze periodes.
- (b) Het verwerven van aandelen in het kader van een dividenduitkering.
- (c) Transacties in het kader van volledig discretionair beheer van kapitalen uitbesteed aan derden.

Aankoop of verkoopopdrachten met limieten

Wanneer opdrachten met limieten om Barco aandelen te kopen of verkopen aan derden gegeven worden, moeten deze opdrachten in tijd beperkt worden tot de duur van de verhandelingsperiodes.

Corporate Governance Charter

Meldingsplicht

De bestuurders¹, de leden van het uitvoerend management² en de medewerkers moeten vóór elke transactie in financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco, de compliance officer in kennis stellen van hun intentie en binnen de tien (10) dagen na het einde van het kwartaal alle aankopen en verkopen van financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco, melden aan de compliance officer met opgave van hoeveelheden, prijzen en datum van de opdracht en van de transactie. Voor alle hierboven vermelde personen is dit ook van toepassing op het uitoefenen van warrants/aandelenopties en het verkopen van aandelen verworven door het uitoefenen van warrants/aandelenopties.

De Corporate HR Afdeling meldt aan de compliance officer binnen de bovenvermelde termijn alle toekenningen van warrants/aandelenopties aan en elke uitoefening van warrants/aandelenopties door de leden van de raad van bestuur, de leden van het uitvoerend management en de hierbovenvermelde medewerkers.

Naast de hierboven bedoelde meldingsplicht aan de compliance officer, is er ook een wettelijke meldingsplicht (artikel 25bis van de wet van 2 augustus 2002 en artikel 13 KB ter uitvoering van 5 maart 2006, zoals gewijzigd) waarbij alle personen met leidinggevende verantwoordelijkheden binnen beursgenoteerde bedrijven³ en personen die nauw met deze personen gelieerd zijn⁴, verplicht zijn aan de CBFA (Commissie voor Bank-, Financier-, en Assurantiwezen) elke transactie in aandelen of andere financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco binnen de vijf werkdagen na de transactie te melden. De melding mag worden uitgesteld tot 31 januari van het volgend jaar, zolang het totaalbedrag van de transacties die tijdens het lopende kalenderjaar zijn uitgevoerd de drempel van 5.000 Euro niet overschrijdt. Zodra dit bedrag echter werd overschreden, moet elke vorige en volgende transactie binnen de vijf werkdagen gemeld worden. Alle meldingen worden op de website van de CBFA (www.cbfa.be) gepubliceerd.

Een kopie van het meldplichtformulier en de bewijsstukken die aan de CBFA werden gestuurd, moeten ook aan de compliance officer worden bezorgd.

De CBFA kan een administratieve sanctie opleggen aan de personen die de vereiste meldingen niet doen.

Publicatie

Elke hierboven bedoelde transactie - waarover de compliance officer werd ingelicht - wordt via de Barco website openbaar gemaakt binnen de dertig (30) dagen na het

¹ Dit zowel tijdens de uitoefening van hun mandaat als de eerste zes (6) maanden daarna.

² Dit zowel tijdens de uitoefening van hun functie als de eerste zes (6) maanden daarna

³ Worden hier bedoeld: de bestuurders tijdens de uitoefening van hun mandaat en de leden van het uitvoerend management tijdens de uitoefening van hun functie.

⁴ Worden hier bedoeld: de echtgenoot/echtgenote/partner, kinderen onder de verantwoordelijkheid van een ander lid van het huishouden, legale entiteiten onder toezicht van de relevante persoon.

Corporate Governance Charter

einde van elk kwartaal waarbij aan- en verkopen van financiële instrumenten die betrekking hebben op Barco (inclusief aanvaarden en uitoefenen van warrants/aandelenopties) worden vermeld onder de vorm van totalen per categorie (bestuurders, leden van het uitvoerend management, medewerkers).

2. BELANGENCONFLICTEN

Uitgangspunten

De Wet voorziet in een regeling met betrekking tot belangenconflicten die zich voordoen binnen het kader van een bestuursmandaat.

De raad van bestuur heeft in het belang van de vennootschap geoordeeld dat zijn leden desbetreffend een aantal bijkomende verbintenissen dienen op te nemen waarvan de verantwoording als volgt kan worden samengevat:

- (a) onafhankelijkheid: binnen de uitoefening van het bestuursmandaat moeten de bestuurders volkomen onafhankelijk kunnen oordelen;
- (b) belangenvermenging: elke schijn van belangenverstrengeling tussen Barco NV en haar bestuurders moet vermeden worden;
- (c) transparantie: elk potentieel belangenconflict moet worden gemeld op de betreffende vergadering van de raad van bestuur van Barco NV.

Belangen uit hoofde van een bestuursmandaat

De wettelijke regeling inzake belangenconflicten voor bestuurders is van toepassing met betrekking tot beslissingen die tot de bevoegdheid behoren van de raad van bestuur en die aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- (a) het moet gaan om een vermogensrechtelijk belang: "vermogensrechtelijk" betekent dat het een belang moet zijn met een financiële betekenis;
- (b) er wordt enkel een strijdig belang geviseerd: het "strijdig belang" heeft betrekking op de te nemen beslissing en niet noodzakelijk op de vennootschap: in deze zin betekent "strijdig" dat de positie van de betreffende bestuurder verschillend is naargelang de genomen beslissing.

De directe gevolgen van de toepasselijkheid van deze regeling zijn dat de betreffende bestuurders:

- (a) hun vermogensrechtelijk strijdig belang moeten mededelen aan de raad van bestuur vooraleer er een beslissing is genomen;
- (b) de vergadering verlaten tijdens de behandeling van dit agendapunt;
- (c) niet mogen deelnemen aan de beraadslaging en de besluitvorming over het betreffende agendapunt.

Corporate Governance Charter

Functioneel belangenconflict

Een bestuurder die bestuurder of zaakvoerder is van een klant of leverancier of een vast dienstverband heeft met een klant of leverancier, zal dit melden aan de raad van bestuur voorafgaandelijk aan de beraadslaging over een agendapunt dat (rechtstreeks of onrechtstreeks) betrekking heeft op deze klant of leverancier. Deze verplichting geldt eveneens indien een familielid van de bestuurder voormelde hoedanigheid heeft.

Hetzelfde geldt indien een bestuurder of zijn familieleden (rechtstreeks of onrechtstreeks) meer dan 5 pct. aanhoudt van de stemgerechtigde effecten van een klant of leverancier.

Vervolgens zal de betreffende bestuurder:

- (a) de vergadering verlaten tijdens de behandeling van dit agendapunt;
- (b) niet mogen deelnemen aan de beraadslaging en de besluitvorming over het betreffende agendapunt.

Deze regeling is niet van toepassing indien de klant of leverancier een beursgenoteerde onderneming is en de participatie van de bestuurder (of zijn familieleden) genomen werd in het kader van middelen die in beheer gegeven zijn bij een vermogensbeheerder, die door laatstgenoemde naar eigen inzicht worden beheerd zonder rekening te houden met de bestuurder (of zijn familieleden).

De bestuurders zijn zich bewust van het grote belang van voormelde regels in het kader van een goed beheer van Barco NV en verbinden zich ertoe hun uiterste zorg te besteden aan de naleving ervan.

3. MISBRUIK VAN VENNOOTSCHAPSGOEDEREN

Principe

Het is bestuurders verboden om van de goederen of de kredietwaardigheid van Barco NV gebruik te maken voor persoonlijke doeleinden zonder dat zij hiertoe op rechtsgeldige wijze gemachtigd zijn.

De Strafwet

Het hierboven vermelde is ruimer dan de Strafwet die een bestuurder sanctioneert die:

- a) met bedrieglijk opzet en voor persoonlijke (rechtstreekse of onrechtstreekse) doeleinden
- (b) heeft gebruik gemaakt van de goederen of het krediet van een vennootschap,
- (c) en dit terwijl hij/zij wist dat deze handelwijze (betekenisvol) financieel nadelig

Corporate Governance Charter

was voor deze vennootschap (en haar schuldeisers of vennoten).

Het toepassingsgebied van deze bepaling is vrij ruim:

- (a) gebruik: niet alleen verduistering of verspilling komen in aanmerking, doch ook de eenvoudige toeëigening of het loutere gebruik;
- (b) goederen van een vennootschap: niet alleen roerende goederen worden bedoeld, maar ook onroerende goederen en zelfs lichamelijke goederen; de vennootschap hoeft zelfs geen eigenaar te zijn van de goederen;
- (c) krediet van een vennootschap: dit wordt onder meer gebruikt indien een bestuurder de vennootschap ertoe brengt een persoonlijke of een zakelijke zekerheid te stellen voor een privé-schuld.

De voornaamste beperking die teruggevonden wordt in de strafwet is dat de vennootschap op betekenisvolle wijze moet benadeeld worden opdat er sprake kan zijn van een strafrechtelijk misbruik van vennootschapsgoederen: dit om te beletten dat onbeduidende zaken in aanmerking zouden genomen worden.

Meldingsplicht

Een bestuurder die twijfelt of een handeling onder toepassing valt van het hiervoor bepaalde, zal vooraf aan de voorzitter van de raad van bestuur toelating dienen te vragen. Uiteraard zal een dergelijke toelating de betreffende bestuurder niet kunnen vrijwaren van zijn eventuele strafrechtelijke aansprakelijkheid.

4. GESCHENKEN EN VERMAAK

Principes

Bestuurders en leden van het uitvoerend comité verbinden er zich toe geen enkel voordeel te aanvaarden vanwege klanten of leveranciers, met uitzondering van het hierna vermelde.

Het is bestuurders en leden van het uitvoerend comité enkel toegelaten geschenken te aanvaarden van klanten of leveranciers indien de aanvaarding van deze geschenken verenigbaar is met de normale en aanvaarde handelsethiek.

Corporate Governance Charter

5. PRIVATE OMKOPING

Principe

Private omkoping stelt bestuurders strafbaar die (rechtstreeks of onrechtstreeks) een aanbod, een belofte of een voordeel van welke aard dan ook voorstellen, vragen of aannemen, en dit voor zichzelf of voor een derde.

De Strafwet viseert hier:

- (a) de handelingen die gesteld worden in zijn hoedanigheid van bestuurder; of
- (b) handelingen die vergemakkelijkt worden door zijn hoedanigheid van bestuurder.

Meldingsplicht

Bestuurders en leden van het uitvoerend comité verbinden zich ertoe om aan de Voorzitter van de raad van bestuur elke omstandigheid te melden waarbij gepoogd werd om hen om te kopen in de zin zoals hiervoor bepaald.