

LETTRE DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

Chers actionnaires,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport de Rémunération 2016 de GeNeuro.

La Société est soumise à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse du 1^{er} janvier 2014 ("ORAb"). L'ORAb requiert un mécanisme « say on pay » sur la rémunération du conseil d'administration et de la direction générale, c'est-à-dire par lequel les actionnaires sont appelés à approuver chaque année la rémunération du conseil d'administration et de la direction générale.

Il s'agit de la première Assemblée Générale Ordinaire ("AGO") des actionnaires de GeNeuro depuis que la société est cotée sur le marché réglementé d'Euronext à Paris, opération qui a soumis pour la première fois la Société à l'ORAb. En conséquence, en vertu des lois suisses applicables et des statuts de la Société, les actionnaires auront la possibilité à cette AGO de voter sur la rémunération des membres du Conseil d'Administration et de la Direction Générale de la Société comme suit :

- Pour le Conseil d'Administration : sur la rémunération maximale totale entre le 15 avril 2016 et la date de cette AGO, ainsi que sur la rémunération maximale totale jusqu'à la prochaine AGO; et
- Pour la Direction Générale : sur la rémunération maximale totale pour la période du 15 avril 2016 jusqu'au 31 décembre 2017, ainsi que sur la rémunération maximale totale pour l'exercice comptable 2018.

Le Comité de Rémunération et le Conseil d'Administration de GeNeuro examinent et suivent régulièrement la politique de rémunération de GeNeuro et son application effective au regard de la stratégie industrielle de la Société, de sa performance, de ses objectifs et de ses valeurs, ainsi que de facteurs externes telles que les modifications réglementaires et juridiques ainsi que les pratiques de marché.

Lors de sa réunion du 7 décembre 2016, sur la base d'une recommandation du Comité de Rémunération, le Conseil d'Administration a examiné la politique de rémunération pour ses membres et a décidé que la rémunération des administrateurs se ferait uniquement sur base d'honoraires forfaitaires annuels, sans composante variable.

Le Conseil d'Administration a également décidé, sur la base d'une autre recommandation du Comité de Rémunération, qu'afin de promouvoir la performance à long terme de la Société et l'alignement avec les intérêts des actionnaires, la rémunération de la Direction Générale devrait être fournie à travers une combinaison de composantes fixes et variables. Le paquet de rémunération des membres de la Direction Générale inclut un salaire de base, un salaire variable, des pensions et autres avantages. Le salaire variable inclut une combinaison d'incitations à court terme (bonus payés cash) et d'incitations à long-terme sous la forme d'instruments liés au capital, octroyés sous la forme de « Performance Share Option Units ».

Jean-Jacques Laborde

Président du Comité de Rémunération



RAPPORT DE RÉMUNÉRATION 2016

(la numérotation des pages suivantes correspond à celle du Document de Référence 2016 no. 17-0035)

INTRODUCTION

Ce Rapport de Rémunération contient les informations requises par l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse du 1^{er} janvier 2014 ("ORAb"), les Statuts de la Société (articles 35 et 45) et le code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise (état au 28 août 2014).

L'ORAb requiert que la Société détaille dans ses Statuts le principe de détermination de la rémunération de son Conseil d'Administration et de sa Direction Générale. Ces principes ont été inclus dans les Statuts qui sont disponibles sur le site internet de la Société, en français, sous <http://www.geneuro.com/data/documents/Statuts-avril-2016.pdf>, avec le règlement d'organisation et les politiques qui servent de base aux principes de rémunération.

En outre, nous fournissons les renseignements destinés à respecter les obligations de communication sur les rémunérations figurant à l'article 663 b bis du Code suisse des Obligations.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET PRINCIPES FONDATEURS

La mission de GeNeuro est de développer des traitements à la fois sûrs et efficaces contre les troubles neurologiques et les maladies auto-immunes, comme la sclérose en plaques, en neutralisant des facteurs causaux induits par les rétrovirus endogènes humains (HERV) qui représentent 8% du génome humain.

GeNeuro a franchi des étapes majeures en 2016:

- Le lancement d'une étude Clinique européenne de Phase IIb, CHANGE-MS, pour son produit principal, GNbAC1, un médicament candidat pour la sclérose en plaques, avec une première injection à fin avril 2016;
- Le succès de l'introduction en bourse (IPO) de la Société en avril sur le marché réglementé d'Euronext à Paris – une des deux seules IPO réussies par des sociétés de biotechnologie à Paris en 2016 ;
- L'accord conclu avec notre principal partenaire de développement, Servier, pour lancer ANGEL-MS, une étude d'extension à long terme pour des patients atteints de sclérose en plaque traités avec du GNbAC1 au cours de l'essai clinique CHANGE-MS, avec l'engagement de Servier de financer intégralement ANGEL-MS ;
- La finalisation du recrutement de patients pour CHANGE-MS à fin décembre 2016, avec plusieurs mois d'avance ;
- La préparation de l'expansion du pipeline de GeNeuro, avec de grands progrès accomplis vers le lancement d'un nouvel essai clinique de Phase 2 dans le diabète de type 1.

Pour atteindre ses ambitieux objectifs, GeNeuro dépend en grande partie de la qualité, de la motivation et de l'engagement de ses collaborateurs et de sa direction générale. Sa politique de rémunération est ainsi destinée à attirer, motiver et conserver ses employés et à promouvoir la prestation de performance individuelle exceptionnelle. L'octroi de rémunération variable, en fonction de la performance, et en particulier de composantes de rémunération fondées sur des actions, a pour but de promouvoir un état d'esprit et une approche entrepreneuriaux tout en alignant les intérêts à long terme des actionnaires et des employés.

ORGANISATION ET COMPÉTENCES

Pour plus de détails sur l'organisation de la Société, le lecteur peut référer au Chapitre 16 du Document de Référence 2016 qui fournit plus de renseignements sur la gouvernance de la Société.

Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération conseille le Conseil d'Administration en établissant et réexaminant la stratégie et les règles de rémunération. En outre, le Comité de Rémunération conseille le Conseil d'Administration et préparant des propositions pour l'Assemblée Générale Ordinaire (« AGO ») des actionnaires de la Société au sujet de la rémunération du Conseil d'Administration et de la Direction Générale.

Le Rôle du Conseil d'Administration et du Comité de Rémunération

Les sujets suivants sont ceux sur lesquels le Comité de Rémunération émet des recommandations à l'intention du Conseil d'Administration:

- Stratégie, système et règles de rémunération
- Définition des critères de performance (pour les bonus cash et les incitations reposant sur des actions)
- Evaluation de la performance et décision sur les multiples d'acquisition des droits pour le plan d'incitation reposant sur des actions
- Rémunération du Conseil d'Administration
- Rémunération de la Direction Générale (salaire de base et part variable)
- Octroi d'incitations reposant sur des actions à du personnel autre que celui de la Direction Générale
- Propositions à l'AGO sur la rémunération maximale de la Direction Générale et du Conseil d'Administration
- Propositions sur d'autres problématiques liées à la rémunération
- Rapport de Rémunération aux actionnaires

Description des Références Utilisées, des Comparaisons de Salaires et du Soutien de Consultants Externes

Une étude comparative (étude de "benchmark") de la rémunération totale de chaque membre du Conseil d'Administration et de la Direction Générale a été menée par Willis Tower Watson, un cabinet de conseil externe, pour évaluer la compétitivité des niveaux de rémunération de GeNeuro. Des données de rémunération pour 2015 et, si disponibles, de 2016 pour 14 sociétés similaires de biotechnologies suisses et françaises cotées sur les bourses SIX Swiss Exchange, Euronext Paris et NASDAQ ont été récoltées. Chaque position de la Direction Générale (sauf le CSO, employé par la filiale française de la société) a été évaluée par Willis Towers Watson, qui a conclu que le salaire de base du CEO et de la Direction Générale se situe globalement autour du 50^{ème} percentile du groupe de comparaison et que la rémunération directe totale se situe globalement entre le 25^{ème} et le 50^{ème} percentile du groupe de comparaison. Il est prévu que cet exercice de benchmark soit mené tous les 2 à 3 ans pour permettre à la Société d'évaluer sa compétitivité au sein d'un groupe de sociétés comparables. Une analyse de rémunération plus détaillée est également anticipée pour inclure la structure de rémunération, la forme des incitations liées aux actions et la rémunération des administrateurs.

Vote des Actionnaires

Pour la première fois depuis sa cotation sur Euronext Paris, la Société est soumise à l'ORAb, qui exige un vote contraignant ("say on pay") pour l'approbation de la rémunération du Conseil d'Administration et de la Direction Générale, sur une base annuelle.

Processus d'approbation des Rémunérations

Bénéficiaires	Proposition	Décision ^a	Vote contraignant des actionnaires à l' AGO	
			A la première AGO suivant l'IPO	AGOs suivantes
Membres du Conseil d'Administration	Comité de Rémunération	Conseil d'Administration	Rémunération maximum totale : Pour la période du 15 avril 2016 jusqu'à l'AGO 2017 et pour la période de l'AGO 2017 jusqu'à l'AGO 2018	Rémunération maximum totale : Pour la période entre deux AGOs
Membres de la Direction Générale ^b	Comité de Rémunération	Conseil d'Administration	Rémunération maximum totale : Pour la période du 15 avril 2016 jusqu'au 31 décembre 2017 et pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018	Rémunération maximum totale : pour la période du 1er janvier au 31 décembre de la même année

a : sous réserve du vote contraignant des actionnaires

b : la Direction Générale (DG) est définie comme le Directeur Général (CEO), le Directeur Général Adjoint (COO), le Directeur Financier (CFO), le Directeur Scientifique (CSO), le Directeur du Développement (CDO) et le Directeur Médical (CMO)

COMPOSANTES DE RÉMUNÉRATION***Conseil d'Administration***

La rémunération des membres du Conseil d'Administration peut, selon les Statuts de la Société, comprendre une rémunération fixe et variable. Suite à la décision du Conseil d'Administration du 7 décembre 2016, la rémunération des membres du Conseil d'Administration consiste exclusivement en des honoraires forfaitaires fixes pour les périodes d'une assemblée générale ordinaire à la suivante. Actuellement seuls les administrateurs qui ne sont pas liés à l'un des principaux actionnaires sont rémunérés par la Société.

De plus, la Société paie les contributions de sécurité sociale applicables et rembourse les membres du Conseil d'Administration pour leurs débours encourus dans le cadre de leur mandat. Pour de plus amples informations sur la rémunération des membres du Conseil d'Administration, se référer à la section "Informations sur la Rémunération 2016 Payée Au Conseil d'Administration" en page 163.

Direction Générale

La rémunération des membres de la Direction Générale inclut un salaire de base, une part variable, des contributions à un fonds de pension et d'autres avantages tels que l'assurance invalidité et des allocations pour voiture. La rémunération variable comprend des bonus liés à la performance et des incitations liées aux actions (Performance Share Option Units, ou PSOU, décrites en page 228 du *Document de Référence* sous la section 21.1.4 "Capital conditionnel"). Le préavis contractuel de résiliation des contrats de travail pour les membres de la Direction Générale n'excède pas trois mois et seul un membre de la Direction Générale, en vertu de son contrat de travail signé en 2009 (soit bien avant l'ORAb) est au bénéfice d'une indemnité de licenciement, de 5 mois de salaire, et d'une éventuelle indemnité de non-concurrence, qui pourrait lui être payée sous certaines conditions à la décision de la Société ; le montant maximum qui serait dû en vertu de cette indemnité de non-concurrence serait de 50% du salaire annuel, payable annuellement pendant la durée de l'obligation de non-concurrence, soit un maximum de trois ans.

Les composantes variables de rémunération peuvent être soumis à l'atteinte d'objectifs de performance (objectifs annuels pour la Société et individuels) qui peuvent prendre en compte la réussite d'objectifs opérationnels, stratégiques, financiers ou autres.

Salaire de base fixe

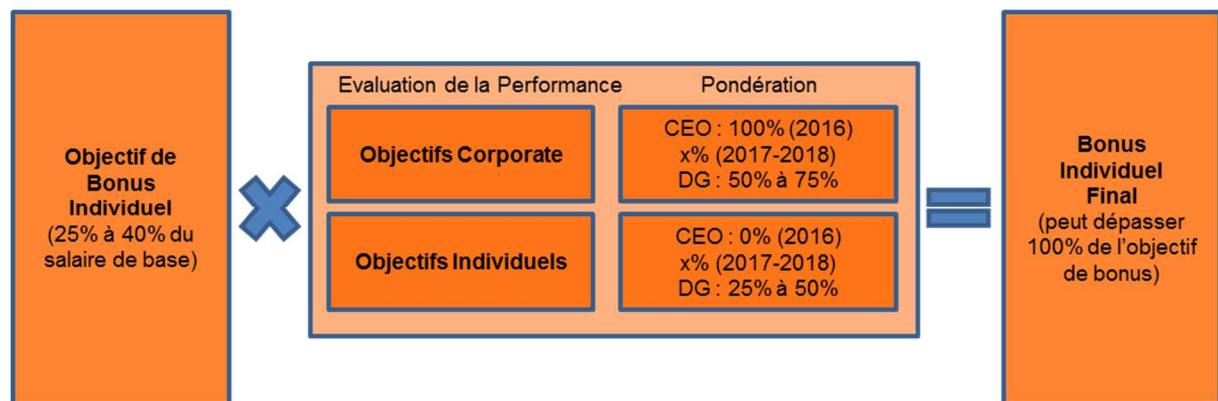
Le salaire fixe de base est évalué en fonction de la position, des responsabilités, expérience et talents de chaque membre de la Direction Générale et prend en compte la performance individuelle. Le Comité de Rémunération passe en revue les salaires fixes de base au début de chaque année pour s'assurer que la Société reste un employeur attractif.

Avantages indirects

La Société contribue au plan de pension social et fournit des allocations voitures et des frais de représentations à des membres de sa Direction Générale.

Bonus lié à la Performance

Les bonus liés à la performance sont revus chaque année et sont fondés sur la performance sociale et individuelle. Les bonus potentiels vont de 25 % à 40 % de la rémunération fixe, selon la position, et sont évalués en fonction de la performance individuelle et sociale, avec la performance de la Société représentant entre 50% et 75% de la pondération totale, sauf pour le CEO pour qui elle représente 100%. Dans le cas de performances exceptionnelles, le bonus peut dépasser 100% de l'objectif.



Objectifs sociaux : compte tenu du stade actuel de développement de GeNeuro, les objectifs sociaux sont étroitement liés à la réussite du programme d'essais cliniques en cours, notamment l'essai principal CHANGE-MS de Phase 2b dans l'indication de la sclérose en plaques, pour lequel les résultats préliminaires à 6 mois sont prévus pour le quatrième trimestre 2017. En outre, des objectifs de développement de la Société et autres sont également fixés par le Conseil d'Administration au cours du premier trimestre de chaque année.

Les objectifs individuels dépendent des rôles et responsabilités des membres de la Direction Générale et sont alignés avec la stratégie d'entreprise et les objectifs sociaux annuels. Les objectifs individuels sont fixés par le CEO (sauf dans son propre cas, où ils sont déterminés par le Conseil d'Administration) durant le premier trimestre de chaque année.

Plans d'incitation liée aux actions

En novembre 2015, le Conseil d'Administration a adopté le principe d'un plan d'incitation à long-terme liée aux actions pour la Direction Générale, avec une décision formelle d'octroi et de fixation des conditions par le Conseil d'Administration le 22 juin 2016 (le « Plan »).

L'objectif du programme GeNeuro de "Performance Share Option Units" (PSOUs) est d'accorder aux membres de la Direction Générale une opportunité d'obtenir des options sur actions et de bénéficier de tout gain potentiel de valeur de la Société, en créant par ce biais une incitation additionnelle de contribuer au succès futur de la Société. Le programme est ainsi aligné avec les intérêts des actionnaires pour renforcer la valeur actionnariale et accroître la capacité de la Société à attirer et conserver des collaborateurs aux talents exceptionnels.

En vertu de ce plan discrétionnaire, les membres de la Direction Générale sont éligibles à l'octroi de PSOU, avec acquisition des droits après trois ans sous réserve de conditions de performance (autres que des conditions de marché). A la fin de cette période d'acquisition des droits sous-jacents aux PSOU et sous réserve de l'atteinte des conditions de performance, le nombre d'options sur actions qui seront effectivement remises variera entre 0% et 125% de l'octroi initial de PSOU. Les options ainsi remises pourront être exercées pendant une durée de 5 ans à l'échéance de la période d'acquisition des PSOU. Les contrevaleurs, revenus ou autres avantages dérivés de ces options sur actions ne sont pas pris en compte pour le calcul des pensions ou prestations de retraite. Le prix d'exercice est déterminé par le Conseil d'Administration au moment de l'octroi des PSOU.

La Société a procédé à un premier octroi de PSOU en juin 2016, pour la période 2016-2018, avec un prix d'exercice de EUR 13 par action, correspondant au prix de l'IPO en avril 2016, contre un cours de bourse de EUR 9.30 par action le 21 juin 2016.

Pour les PSOU octroyés en 2016, bien qu'il n'y ait pas de valeur monétaire au moment de l'octroi, leur juste valeur a été déterminée à la date d'octroi en utilisant un modèle Black & Scholes et s'établit à EUR 2.29 par PSOU. Pour plus d'informations sur le Plan, voir la note 9 "Options d'Achat d'Actions" dans les états financiers consolidés.

Sur la base des résultats de l'analyse de benchmarking, le niveau des rémunérations liées aux actions pour la Direction Générale se situe en dessous du 25^{ème} percentile du marché, sauf pour le CEO pour qui elle se situe entre la médiane et le 75^{ème} percentile.

Structure de rémunération

La stratégie et structure de rémunération pour la période entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017 ont été fixées comme suit :

- Conseil d'Administration: 100% honoraires forfaitaires en cash;
- Direction Générale: pour 2016, la structure de rémunération pour le CEO était de 49% salaire fixe de base, 23% bonus cash à court terme et 28% incitation à long terme liée aux actions, sous forme de PSOU avec une durée d'acquisition des droits de trois ans, et pour les autres membres elle était de 68% salaire fixe de base, 17% bonus cash à court terme et 15% incitation à long terme liée aux actions, sous forme de PSOU avec une durée d'acquisition des droits de trois ans. Pour 2017 et 2018, la répartition des composantes fixes et variables de la rémunération est en cours de revue par le Comité de Rémunération et le Conseil d'Administration afin de promouvoir l'engagement entrepreneurial et assurer un haut niveau de responsabilité en même temps que l'alignement avec les intérêts à long terme des actionnaires.

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS¹¹²**INFORMATION SUR LA REMUNERATION 2016 PAYEE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

La rémunération totale des membres du Conseil d'Administration a été la suivante :

Pour la période du 1er janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2016 (audité):

<u>En milliers d'EUR</u>	<u>Honoraires annuels cash</u>	<u>Charges sociales</u>	<u>Rémunération totale</u>
Jesús Martin Garcia ⁽¹⁾ <i>Président directeur général</i>	-	-	-
Marc Bonneville	-	-	-
Giacomo Di Nepi	24,5	2,2	26,7
Michel Dubois	22,9	0,6	23,5
Eric Falcand	-	-	-
Gordon Francis	31,7	1,3	33
Christophe Guichard	-	-	-
Jean-Jacques Laborde	-	-	-
Andrew Parker ⁽²⁾	-	-	-
Total	79,1	4,1	83,2

(1): M. Martin Garcia ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur mais uniquement en tant que Directeur Général, et est détaillée sous la partie "Direction Générale"

(2): M. Parker a démissionné du Conseil d'Administration avec effet au 30 juin 2016.

<u>En milliers de CHF</u>	<u>Honoraires annuels cash</u>	<u>Charges sociales</u>	<u>Rémunération totale</u>
Jesús Martin Garcia ⁽¹⁾ <i>Président directeur général</i>	-	-	-
Marc Bonneville	-	-	-
Giacomo Di Nepi	26,7	2,4	29,1
Michel Dubois	25,0	0,7	25,6
Eric Falcand	-	-	-
Gordon Francis	34,6	1,4	36,0
Christophe Guichard	-	-	-
Jean-Jacques Laborde	-	-	-
Andrew Parker ⁽²⁾	-	-	-
Total	86,2	4,5	90,7

(1): M. Martin Garcia ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur mais uniquement en tant que Directeur Général, et est détaillée sous la partie "Direction Générale"

(2): M. Parker a démissionné du Conseil d'Administration avec effet au 30 juin 2016.

¹¹² Les actionnaires devront se prononcer sur la rémunération du Conseil d'Administration et de la Direction Générale pour la période depuis la date de l'IPO plutôt que depuis le 1er janvier 2016; toutefois, compte tenu du fait qu'il n'y a pas eu de variation significative dans la rémunération annuelle depuis l' IPO, les rémunérations présentées ici sont celles pour l'exercice comptable entier plutôt que pour la période du 18 avril 2016 au 31 décembre 2016.

INFORMATION SUR LA REMUNERATION 2016 PAYEE A LA DIRECTION GENERALE

La rémunération totale des membres de la Direction Générale a été la suivante:

Pour la période du 1er janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2016 (audité):

En EUR	<u>Salaire fixe</u> <u>de base</u>	<u>Bonus payé</u> <u>cash</u> ⁽¹⁾	<u>Incitations</u> <u>liées aux</u> <u>actions non-</u> <u>cash</u> ⁽²⁾	<u>Charges</u> <u>sociales,</u> <u>pensions</u> <u>& autres</u> ⁽³⁾	<u>Rémunération</u> <u>totale</u>	<u>Nombre de</u> <u>PSOUs</u> <u>octroyées</u>
Jesús Martin Garcia Président directeur général	366 901	168 776	583 892	129 473	1 249 042	254 520
Autres cinq membres de la Direction Générale	1 252 990	326 016	848 267	313 690	2 740 963	369 762
Total	1 619 891	494 792	1 432 159	443 163	3 990 005	624 282

En CHF	<u>Salaire fixe</u> <u>de base</u>	<u>Bonus payé</u> <u>cash</u> ⁽¹⁾	<u>Incitations</u> <u>liées aux</u> <u>actions non-</u> <u>cash</u> ⁽²⁾	<u>Charges</u> <u>sociales,</u> <u>pensions</u> <u>& autres</u> ⁽³⁾	<u>Rémunération</u> <u>totale</u>	<u>Nombre de</u> <u>PSOUs</u> <u>octroyées</u> ⁽²⁾
Jesús Martin Garcia Président directeur général	399 995	184 000	636 559	141 151	1 361 705	254 520
Autres cinq membres de la Direction Générale	1 366 010	355 423	924 781	341 985	2 988 198	369 762
Total	1 766 005	539 422	1 561 340	483 136	4 349 903	624 282

(1) : le bonus cash a été payé en février 2017

(2) : sous forme de PSOUs, chacun évalué à EUR 2,29 sur la base du modèle Black & Scholes. Le nombre reflète l'octroi total du plan de trois ans, dont l'attribution effective après trois ans dépend de conditions de performances; pour 2016, seul un nombre de 92 920 PSOUs pour le CEO et de 127 097 PSOUs pour les autres membres de la Direction Générale ont été confirmés, représentant une valeur comptable de EUR 194 631 pour le CEO et de EUR 282 756 pour les 5 autres membres de la Direction Générale.

(3) : incluant une provision pour les charges sociales calculées sur l'évaluation de la totalité des PSOUs octroyés en vertu du plan de trois ans. Les charges sociales effectives seront dues uniquement au moment de l'exercice des options sur actions sous-jacentes, et seront calculées sur le gain effectif réalisé à ce moment.

PRETS ET CREDITS

Au 31 décembre 2016, la Société n'a pas accordé de prêts, lignes de crédit ou prestations de retraite au-delà des plans obligatoires aux membres du Conseil d'Administration ou de la Direction Générale, à l'exception d'un prêt représentant trois mois de salaire à l'un de ses directeurs, M. Alois B Lang, selon les limites autorisées par les Statuts. En outre, la Société n'a payé aucune rémunération ni accordé de prêts ou lignes de crédit à d'anciens membres du Conseil d'Administration ou à des proches.

INFORMATION SUR LA DETENTION D' ACTIONS**Information sur les participations détenues par des membres du Conseil d'Administration au 31 décembre 2016**

	<u>Nombre d'actions</u>
Jesús Martin Garcia ⁽¹⁾ <i>Président directeur général</i>	-
Marc Bonneville	-
Giacomo Di Nepi	15 000
Michel Dubois	48 446
Eric Falcand	-
Gordon Francis	30 000
Christophe Guichard	-
Jean-Jacques Laborde	3 000
Total	96 446

(1): La participation de M. Martin Garcia est renseignée dans le tableau sur la Direction Générale

Information sur les participations détenues par des membres de la Direction Générale au 31 décembre 2016

	<u>Nombre d'actions</u>	<u>Nombre d'options sur actions (acquises)</u>	<u>Nombre de PSOUs (non-acquis)</u>
Jesús Martin Garcia	-	-	254 520
François Curtin	20 250	60 000	73 467
Robert Glanzman	-	-	74 862
Alois Lang	20 250	20 000	72 800
Miguel Payró	-	-	74 984
Hervé Perron	80 000	30 000	73 649
Total	120 500	110 000	624 282

Rapport de l'organe de révision ***à l'Assemblée générale GeNeuro SA***

Plan-les-Ouates

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de GeNeuro SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2016. Notre audit s'est limité aux indications selon les articles 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) dans les tableaux marqués de l'indication «audité» aux pages 163 à 164 du rapport de rémunération inclus dans le document de référence.

Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement et de la présentation sincère du rapport de rémunération conformément à la loi et à l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) incombe au Conseil d'administration. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur le rapport de rémunération ci-joint. Nous avons effectué notre audit conformément aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles d'éthique et que notre audit soit planifié et réalisé de telle façon qu'il nous permette de constater avec une assurance raisonnable que le rapport de rémunération est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que le rapport de rémunération puisse contenir des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Cet audit comprend en outre une évaluation de l'adéquation des méthodes d'évaluation appliquées aux éléments de rémunération ainsi qu'une appréciation de la présentation du rapport de rémunération dans son ensemble.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de GeNeuro SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2016 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.



PricewaterhouseCoopers SA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "M. Foley".

Michael Foley
Expert-réviseur
Réviseur responsable

A handwritten signature in black ink, appearing to read "P. Dévaud".

Pierre-Alain Dévaud
Expert-réviseur

Genève, le 6 avril 2017