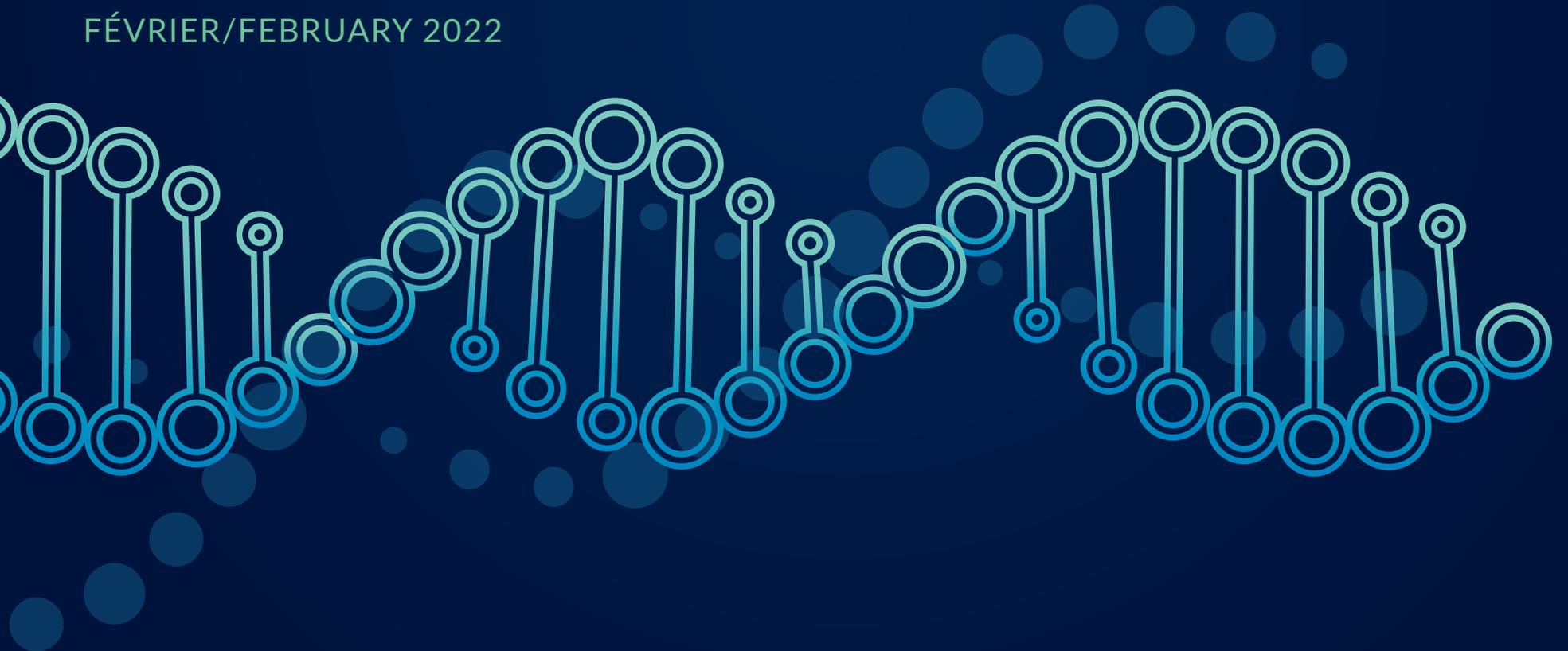


MEDPACE

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

GENDER EQUALITY INDEX

FÉVRIER/FEBRUARY 2022



LEGISLATION

Depuis le 1er mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation de réaliser et publier l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019). Le décret définit notamment le mode de calcul.

L'index est un barème sur 100 points, calculé sur la base de quatre indicateurs (pour les entreprises de moins de 250 salariés). Un résultat inférieur à 75/100 nécessite des mesures correctives dans un délai de trois ans. Toutefois, certains indicateurs peuvent être incalculables si les conditions minimales pour le calcul ne sont pas atteintes dans ce cas l'index global est incalculable.

Companies with more than 50 employees are in the obligation since the 1st March 2020 to calculate and publish the results of the gender equality index (decree n°2019-15 of the 8th January 2019). The method of calculation is defined by the decree.

The index is calculated on the basis of four different indicators (for companies of less than 250 employees) with a maximum score of a 100. A score below 75/100 requires corrective measures to be implemented within a 3-year period. Certain indicators may be non-computable if the minimum requirements for the calculation are not met resulting in the overall score being non-computable.

RÉSULTATS – 2022 – RESULTS

Indicateur / Indicator	Note / Score
1. Écart de rémunération <i>Pay gap</i>	Incalculable / <i>Non-computable</i>
2. Écart de taux d'augmentations individuelles <i>Individual increase rate gap</i>	35 sur / <i>of 35</i>
3. Retour de congés maternité <i>Return from maternity leave</i>	Incalculable / <i>Non-computable</i>
4. Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations <i>Gender representation in the 10 highest paid</i>	10 sur / <i>of 10</i>
Note finale / Overall result	Incalculable / Non-computable

L'effectif des groupes valides étant inférieur à 40% de l'effectif total et aucun congé de maternité ayant eu lieu pendant la campagne d'augmentation au mois de mars, le premier et le troisième indicateurs sont incalculables signifiant que le nombre de points calculables n'atteint pas 75. La note finale de l'index est donc incalculable.

The headcount of the valid groups being less than 40% of the total headcount and no maternity leave having occurred during the month of March where merit increases are granted, the first and third indicators are non-computable. As the number of computable points is below 75, the overall result is therefore non-computable.

COMMENTAIRE DE L'ENTREPRISE

STATEMENT FROM THE COMPANY

Attirer, développer, fidéliser et soutenir la progression de nos talents à tous les niveaux chez Medpace est essentiel au maintien de notre croissance interne et pour poursuivre notre mission. Medpace encourage la diversité et l'inclusion permettant à toute personne, quel que soit son parcours ou sa culture, de contribuer pleinement à la croissance et au succès de notre entreprise. Si l'effectif actuel de Medpace en France ne permet pas de calculer une note globale pour l'index d'égalité, nous sommes fiers des résultats des indicateurs 2 et 4. Nous restons engagés dans la suppression des inégalités salariales entre femmes et hommes, puisque que tant qu'il y aura une inégalité, il y aura des progrès à faire.

Attracting, developing, retaining and advancing talent at all levels at Medpace is a key component to sustaining our organic growth and continuing our mission. Medpace strives to maintain a culture of diversity and inclusion in which people from all backgrounds can fully contribute to the growth and success of our business. While Medpace's current headcount in France leads to a non-computable result, we are pleased with the results of indicators 2 and 4. We remain committed to the elimination of any gender pay gap, recognizing that until we eliminate any pay differential altogether there will always be room for improvement.



MEDPACE