HGF

Bericht zum

HGF bemüht sich um eine diverse und inklusive Belegschaft. Unsere Personalstrategie und die Pläne für Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion (Equality, Diversity and Inclusion, EDI) unterstützen dieses Ziel. Unser Leitungs- und Managementteam mit der EDI-Sponsorin des Vorstands Vanessa Stainthorpe unterstützt unsere Beschäftigten, damit sie sich entfalten und ihr volles Potenzial unabhängig von Rolle und Hintergrund ausschöpfen können. Unsere EDI-Strategie umfasst eine kontinuierliche und objektive Bewertung, um erforderliche Verbesserungen zu identifizieren, Ziele festzulegen sowie interne Schulungen und Entwicklungsprogramme umzusetzen, damit wir unsere EDI-Ziele erreichen.

Wir freuen uns, bereits zum dritten Mal einen Bericht zu unserem geschlechtsspezifischen Lohngefälle gemäß Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 vorzulegen. Dieser Bericht basiert auf der gesamten HGF-Belegschaft im Vereinigten Königreich. In diesem Bericht wurden 194 Frauen und 141 Männer berücksichtigt, die zum Stichtag 5. April 2020 ein Gehalt bezogen haben. Für die zwölf Monate bis zum 5. April 2020 wurden auch Bonuszahlungen einbezogen. Die Anzahl der berücksichtigten Männer und Frauen ist kleiner als die Anzahl unserer Beschäftigten zu diesem Stichtag, weil gemäß der Regulations Personen mit Langzeiterkrankung oder Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub sowie Berater auszuschließen sind.

Definitionen:

Stundensatz:

Der Betrag, den eine Person am Stichtag 5. April 2020 für eine Arbeitsstunde, unabhängig von ihrer beruflichen Funktion, erhalten hat.

Mittleres Lohngefälle:

Die Differenz zum durchschnittlichen Stundensatz für alle Männer und Frauen. Der Mittelwert wird berechnet, indem alle individuellen Stundensätze addiert werden und die Summe durch die Anzahl der Stundensätze dividiert wird.

Median des Lohngefälles:

Die Differenz zum Median-Stundensatz für alle Männer und Frauen. Der Median ist der mittlere aller nach numerischer Reihenfolge geordneten individuellen Stundenlöhne.

Lohnquartile:

Die Lohnquartile werden ermittelt, indem die Stundensätze aller Mitarbeitenden in numerischer Reihenfolge

Lohngefälle

Die Tabelle unten zeigt unser durchschnittliches und das auf den Median bezogene geschlechtsspezifische Lohngefälle basierend auf den Stundensätzen zum Stichtag 5. April 2020. Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt 16,8 %, was einer Verbesserung um 0,7 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der Median des geschlechtsspezifischen Lohngefälles liegt bei 11,6 %, zeigt sich also gegenüber dem Vorjahr um 2,2 % verbessert.

2021	Mittelwert	Median
Stundensatz	16.8%	11.6%

Die Analyse unserer Zahlen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle mit Stand April 2020 zeigt, dass es im Wesentlichen auf den größeren Frauenanteil im unteren Mittelquartil – Unterstützungs- und Verwaltungsfunktionen – und im oberen Mittelquartil – leitende Unterstützungsfunktionen – zurückzuführen ist. Zudem sind auf der Direktorenebene im oberen Quartil weniger Frauen beschäftigt. Dies wird anhand der folgenden Lohnquartil-Tabelle noch deutlicher.

Quartil	Männer	Frauen
Unteres Quartil	53.6%	46.4%
Unteres Mittelquartil	20.2%	79.8%
Oberes Mittelquartil	38.1%	61.9%
Oberes Quartil	56.6%	43.4%

Zudem muss berücksichtigt werden, dass dieses geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht der Analyse gleicher Bezahlung von Männern und Frauen für gleiche Tätigkeit dient. Die in den Verordnungen geforderten Daten zu Stundensätzen berücksichtigen nur das, was den Männern und Frauen tatsächlich gezahlt wird, nicht aber die Funktion der Beschäftigten. HGF führt die jährliche Prüfung und Festlegung der Gehaltsstufen im Rahmen eines gerechten und fairen Prozesses durch, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer für gleiche Jobs gleich bezahlt werden.

Der höhere Frauenanteil im unteren Mittelquartil ist für viele Unternehmen im Bereich der freien Berufe typisch, weil mehr Frauen in unterstützenden und administrativen Funktionen tätig sind. Die marktüblichen Gehälter für qualifizierte Honorarkräfte und erfahrene Führungspositionen liegen in der Regel höher.

Geschlechtsspezifisches Gefälle bei Bonuszahlungen

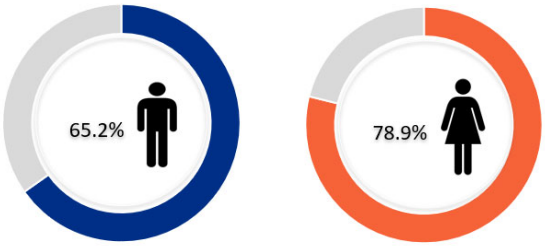
Die Tabelle unten zeigt unser geschlechtsspezifisches Gefälle bei Bonuszahlungen im Verhältnis zum Mittelwert und zum Median in den zwölf Monaten bis zum 5. April 2020. HGF schließt alle Beschäftigten in

unser Bonusprogramm ein. Die Anteilseigner von HGF erhalten zwar ein Gehalt und werden in diesem Bericht berücksichtigt, sind aber nicht für das Bonusprogramm qualifiziert.

Das geschlechtsspezifische Gefälle bei Bonuszahlungen resultiert aus einer Kombination von zwei Faktoren. Beeinflusst wird es durch die Arbeitsmodelle, weil in die Analyse die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen einfließen und keine anteilige Berechnung für Teilzeitbeschäftigte vorgenommen wird. In der Analyse müssen die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen herangezogen werden. Die Bonuszahlungen bei HGF beziehen sich prozentual auf das Gehalt. Die Prozentsätze sind für Frauen und Männer identisch. Da aber weit mehr Frauen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen, sind ihre Bonuszahlungen geringer. Zudem haben mehr Frauen als Männer Jobs im unteren mittleren Lohnquartil (unterstützende, operative und administrative Funktionen). Da die Boni auf einem Prozentsatz vom Gehalt basieren, erhalten diese Rollen proportional geringere Bonuszahlungen.

2021	Mittelwert	Median
Bonus	47.9%	41.8%

Der Anteil an Männern und Frauen, die eine Bonuszahlung erhalten



Die obigen Grafiken zeigen den Anteil der Frauen und Männer, die in den zwölf Monaten bis zum 5. April 2020 eine Bonuszahlung erhalten haben. Unsere Analyse der Daten macht deutlich, dass die unterschiedlichen Proportionen in erster Linie darauf zurückzuführen sind, dass die HGF-Anteilseigner in diesem Bericht berücksichtigt werden, aber keine Boni erhalten. Da es derzeit mehr männliche als weibliche Anteilseigner gibt, ergibt sich ein höherer Anteil an Männern, die keinen Bonus erhalten.

Überwachung des Lohngefälles

HGF wird die Daten zum Lohngefälle auch künftig analysieren und prüfen, um zu ermitteln, wie gut unsere Richtlinien und Initiativen zu Gleichberechtigung und Diversität funktionieren. Wir gehen davon aus, dass sich das geschlechterspezifische Lohngefälle weiter abflachen wird.

Unterschrift:

Martyn Fish

Unterschrift:

Carol Watkiss