

HGF-Bericht zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle 2022/23

Wir freuen uns, zum fünften Mal über unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle gemäß den Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 zu berichten. Dieser Bericht basiert auf allen unseren Mitarbeitern von HGF UK. 222 Frauen und 127 Männer sind in diesem Bericht enthalten, da dies die Anzahl der Personen zum „Stichtag“ 5. April 2022 für die Vergütung und der Bezugszeitraum von zwölf Monaten bis zum 5. April 2022 für die Prämie war. Die Anzahl der eingeschlossenen Männer und Frauen ist geringer als die Anzahl unserer Mitarbeiter an diesem Datum, da die Verordnungen Personen in Langzeitkrankheit oder Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub sowie Berater ausschließt.

Verpflichtung von HGF

HGF verpflichtet sich, ein vielfältiger, gerechter und integrativer Arbeitgeber zu sein. Unser Ziel ist es, die Kanzlei für gewerblichen Rechtsschutz zu sein, bei der die besten Leute wegen unserer Kultur, der Art und Weise, wie wir unsere Mitarbeiter behandeln, den Karrieremöglichkeiten, die wir bieten, und der Lern- und Entwicklungsunterstützung, die wir auf allen Ebenen bieten, arbeiten wollen. Wir möchten, dass HGF ein angenehmer Arbeitsplatz und ein Unternehmen ist, in dem jeder sein wahres Ich sein und sein Potenzial ausschöpfen kann.

Wir verpflichten uns dazu:

- Alle Kollegen auf allen Ebenen gleich und mit Respekt behandeln.
- Uns weiterhin für Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion auf allen Ebenen unseres Unternehmens einzusetzen.
- Agiles Arbeiten und Flexibilität, wo es die berufliche Rolle zulässt, bereitzustellen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sich die Menschen zu HGF zugehörig fühlen.

Definitionen:

Stundenlohn:

Der Gehaltssatz, den jede Person für eine Stunde am Datum der Momentaufnahme, dem 5. April 2022, unabhängig von ihrer beruflichen Rolle erhalten hat.

Durchschnittliches Lohngefälle:

Die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn für alle Männer und Frauen. Der Durchschnitt wird berechnet, indem alle einzelnen Stundensätze addiert und durch die Anzahl der einzelnen Stundensätze dividiert werden.

Medianes durchschnittliches Lohngefälle:

Die Differenz zwischen dem mittleren Stundenlohn für alle Männer und Frauen. Der Median wird berechnet, indem alle einzelnen Stundenlöhne in numerischer Reihenfolge angeordnet werden und dann die Zahl ermittelt wird, die in der Mitte liegt.

Zahlungsquartile:

Diese werden berechnet, indem die Stundenlöhne aller Mitarbeiter in numerischer Reihenfolge in eine Rangfolge gebracht und dann in vier gleiche Viertel geteilt werden.

Gehaltslücke

Die folgende Tabelle zeigt unser durchschnittliches und mittleres geschlechtsspezifisches Lohngefälle insgesamt basierend auf den Stundenlöhnen zum Zeitpunkt der Momentaufnahme vom 5. April 2022. Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt 18,6 % (16,9 % im Jahr 2021) und das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle 18,3 % (9,5 % im Jahr 2021).

5. April 2022	Mittelwert	Mittelwert
Stundenlohn	18.6%	18.3%

Die Analyse unserer Zahlen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle zeigt, dass unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle im April 2022 in erster Linie auf die Art der von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten und auf den höheren Anteil weiblicher Beschäftigter im unteren und oberen mittleren Quartil zurückzuführen ist, d. h. auf die Tätigkeiten im Bereich der Unternehmensdienstleistungen. Wir haben auch einen Anstieg der weiblichen Mitarbeiter im unteren Quartil festgestellt. In diesem Jahr wurde die Mehrheit der Einstellungen von Frauen besetzt, hauptsächlich in Positionen im Bereich Unternehmensdienstleistungen. Dies ist deutlicher in der nachstehenden Lohnquartil-Tabelle zu sehen.

Quartil	Männer	Frauen
Unteres Quartil	40.2%	59.8%
Unteres mittleres Quartil	21.7%	78.3%
Oberes mittleres Quartil	32.3%	67.8%
Oberes Quartil	50.6%	49.4%

Frauenförderung

In diesem Jahr haben wir einen Anstieg der weiblichen Mitarbeiter im oberen Quartil festgestellt, was auf die Beförderung von Frauen auf Direktorebene zurückzuführen ist.



5,4 % ANSTIEG

An der Zahl der Frauen auf
Direktorebene

Es ist wichtig zu erkennen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht die Analyse des gleichen Entgelts für Frauen und Männer in den gleichen Berufen betrifft. Die von den Verordnungen geforderten Stundensatzdaten betrachten nur, was an Frauen und Männer gezahlt wird, und berücksichtigen nicht die Rolle, die der Einzelne innehat. Wir wissen, dass Frauen in MINT-Positionen (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik) im gewerblichen Rechtsschutz unterrepräsentiert sind, und dies gilt derzeit auch für HGF. Aus unserer Forschung wissen wir, dass dieses geschlechtsspezifische Ungleichgewicht der Hauptgrund für unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle bei HGF ist.

HGF verwendet ein gerechtes und faires Verfahren zur jährlichen Überprüfung und Festsetzung der Gehaltsniveaus, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer in denselben Jobs gleich bezahlt werden.

Der höhere Anteil von Frauen im unteren mittleren Quartil ist typisch für viele professionelle Dienstleistungsunternehmen, da wir mehr Frauen in Funktionen im Bereich der Unternehmensdienstleistungen haben, während die marktüblichen Gehälter für qualifizierte Honorarkräfte und erfahrene Führungskräfte in der Regel höher sind.

Bonuszahlungslücke

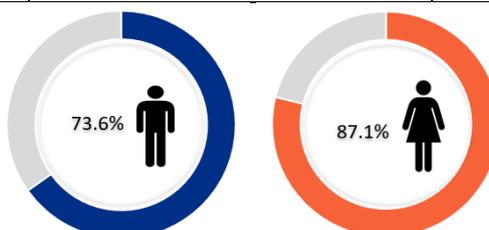
Die nachstehende Tabelle zeigt den Mittelwert und den Median des Gehaltsgefälles für den Zwölfmonatszeitraum bis zum 5. April 2022. HGF schließt alle Mitarbeiter in unser Bonussystem ein. Während die Aktionäre von HGF ein Gehalt beziehen und in diesem Bericht enthalten sind, haben sie keinen Anspruch auf das Bonusprogramm.

Unser Bonus-Pay-Gap resultiert aus anteiligen Bonuszahlungen oder Arbeitsmustern, da die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen in der Analyse verwendet und nicht anteilig für Teilzeitbeschäftigte verglichen werden. Für die Analyse sind die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen heranzuziehen.

Die Analyse des Lohngefälles bei den Prämien zeigt, dass das Gefälle hauptsächlich auf die Struktur des Prämiensystems zurückzuführen ist, da die Honorarkräfte einen höheren Prozentsatz an Prämien erhalten als die Beschäftigten im Bereich der Unternehmensdienstleistungen und die meisten Stellen im Bereich der Unternehmensdienstleistungen von Frauen besetzt sind.

2022	Mittelwert	Mittelwert
Bonus	35.6%	18.4%

Der Anteil von Frauen und Männern, die eine Bonuszahlung erhalten



Die obigen Diagramme zeigen den Anteil der Frauen und Männer, die in dem Zwölfmonatszeitraum bis zum 5. April 2022 eine Bonuszahlung erhalten haben. Unsere Datenanalyse zeigt, dass der Unterschied in den Anteilen hier hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, dass HGF-Aktionäre in diesem Bericht enthalten sind und Aktionäre keine Boni erhalten. Da es derzeit mehr männliche als weibliche Aktionäre gibt, erhöht sich der Anteil der Männer, die keinen Bonus erhalten.

Maßnahmen, die wir ergreifen

In unserer jährlichen Diversity-Umfrage, die zuletzt im November 2022 durchgeführt wurde, haben 80 % der zur Teilnahme eingeladenen Personen teilgenommen, was uns wichtige Daten liefert, die uns helfen, den Fortschritt bei unseren Gleichstellungszielen bis 2027 zu messen, die lauten:

Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts

- Anstieg auf Vorstandsebene auf 38 % Frauen
- Im Aktionärskreis Aufstockung auf 30 % Frauen
- In der RMEP-Gruppe (Reserved Matter Equity Partner) Erhöhung auf 20 % Frauen

Unsere DEI-Strategie:

Diversität, Gleichberechtigung und Integration (DEI) ist grundlegend dafür, wie wir bei HGF zusammenarbeiten. Als Teil der DEI-Strategie von HGF haben wir uns zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion durch Folgendes verpflichtet:

- ein spezielles Budget für DEI-bezogene Arbeiten/Programme
- jährlich durchgeführte Umfrage zur Diversität
- DEI-Aktionsplan, der Teil unseres strategischen Gesamtplans ist
- DEI ist ein ständiger Punkt auf unserer Vorstandsagenda und bei Führungssitzungen, die von unserem DEI-Vorstandssponsor geleitet werden
- eine etablierte DEI-Fokusgruppe
- Diversitätsziele sind vorhanden und werden überwacht
- Partnerschaft mit externen Inklusionsexperten mit gelebter Erfahrung
- Richtlinie zu Diversität, Chancengleichheit und Würde am Arbeitsplatz vorhanden.
- Teilnahme an einer IP-Gehaltsumfrage (geistiges Eigentum), die wir dann verwenden, um die Gehälter unserer Mitarbeiter zu vergleichen.

Wie wir DEI-Aktivitäten durchführen:

Wir haben eine Reihe von Aktivitäten umgesetzt, um unsere DEI-Strategie zu erfüllen, dies sind einige Beispiele für die Arbeit, die wir speziell zum Thema Geschlechterdiversität leisten:

- Jährliche Diversitätsdaten werden verwendet, um die Diversitätsgrundlinie zu verstehen und den laufenden Fortschritt im Hinblick auf die Zielvorgaben zu überwachen und zu verfolgen.

- Die Partnerschaft mit globalen externen Experten zur Durchführung von Workshops für inklusive Führung, Inklusionsverhaltens- und Rassenbeherrschung-Schulungen hat das Bewusstsein für Inklusion und Rechenschaftspflicht bei Maßnahmen geschärft.
- Führungskräfte haben ihr persönliches Engagement zugesagt, indem sie die auf unserer Website verfügbare IP Inclusive Senior Leaders Pledge unterzeichnet haben. Dies bietet eine sichtbare und aktive Führungsrolle bei der Verbesserung von Gerechtigkeit, Diversität und Inklusion bei HGF und innerhalb des IP-Berufswesens im weiteren Sinne.
- Zusammenarbeit mit In2Science (<https://in2scienceuk.org/>), um Studenten aus einkommensschwachen Verhältnissen dabei zu unterstützen, eine Karriere in der Wissenschaft durch Sponsoring- und Praktikumsmöglichkeiten zu erkunden.
- Aktive Beteiligung an IP Inclusive (Branchenverband zur Förderung der Inklusion innerhalb des IP-Berufsstands – <https://ipinclusive.org.uk/>) – neun HGF-Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich für IP Inclusive in ihrer Arbeit, um die IP-Branche integrativer zu machen.
- Zwei Mitarbeiter-Affinitätsgruppen vorhanden (Families@HGF und Neurodiversity@HGF) – geleitet von Kollegen, damit Kollegen Unterstützung und Anleitung bieten können. Sie können auch Probleme bei der DEI-Fokusgruppe zur Eskalation an den Vorstandssponsor vorbringen.
- Verstärkte Datenerfassung und -analyse zu Berufsanfängern, Beförderungen und Abgängen.
- Fokus auf nationale und internationale Kampagnen zur Sensibilisierung und Profilierung von Frauen in MINT/Frauen in IP.
- Training zur Entwicklung von Führungskräften, einschließlich unbewusster Voreingenommenheit und Best Practices für die Rekrutierung.
- Externes Coaching für Führungskräfte – 61 % der Teilnehmer sind weibliche Kollegen.

All dies hat dazu beigetragen, dass wir im Zeitraum vom 6. April 2021 bis zum 5. April 2022 die Anzahl der Frauen, die auf der Ebene der UK Trainee Attorney / Attorney eingestellt wurden, auf 66,7 % gesteigert haben.

Überwachung von Lohnunterschieden

HGF analysiert und überprüft weiterhin unsere Informationen zum Lohngefälle, um sicherzustellen, dass wir verstehen, wie gut unsere DEI-Richtlinien und -Initiativen funktionieren. Mit der Zeit gehen wir davon aus, dass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern weiter verringern werden.

Unterschrift:



Martyn Fish
Geschäftsführer

Unterschrift:



Carol Watkiss
Personalleiter