

HGF-Bericht zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle 2023/24

Wir freuen uns, zum sechsten Mal über unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle im Rahmen des Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 berichten zu können. Dieser Bericht basiert auf allen HGF-Beschäftigten in Großbritannien. 238 Frauen und 128 Männer sind in diesem Bericht enthalten, da dies die Anzahl der Mitarbeiter zum "Stichtag" 5. April 2023 für das Entgelt und der zwölfmonatige Bezugszeitraum bis zum 5. April 2023 für den Bonus war. Die Zahl der einbezogenen Männer und Frauen ist niedriger als die Zahl unserer Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt, da die Verordnungen Langzeitkranke, Personen in Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und Berater ausschließen.

Das Engagement von HGF

HGF hat sich verpflichtet, ein vielfältiger, gerechter und integrativer Arbeitgeber zu sein.

Unser Ziel ist es, die Kanzlei für gewerblichen Rechtsschutz zu sein, für die sich die besten Mitarbeiter aufgrund unserer Kultur, der Art und Weise, wie wir mit Menschen umgehen, der Karrieremöglichkeiten, die wir bieten, und der Lern- und Entwicklungsunterstützung, die wir auf allen Ebenen bieten, entscheiden.

Wir möchten, dass HGF ein Ort ist, an dem es Spaß macht zu arbeiten, und ein Unternehmen, in dem jeder sich selbst verwirklichen und sein Potenzial ausschöpfen kann.

Wir verpflichten uns zu folgendem:

- Gleiche Behandlung aller Kollegen auf allen Ebenen mit Respekt.
- Wir setzen uns weiterhin für Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration auf allen Ebenen unseres Unternehmens ein.
- Agiles Arbeiten und Flexibilität, soweit es die Arbeitsaufgaben zulassen, bei gleichzeitiger Gewährleistung, dass sich die Mitarbeiter HGF zugehörig fühlen.

Definitionen:

Stundenlohn:

Der Lohnsatz, den jeder Einzelne am Stichtag 5. April 2023 für eine Stunde erhält, unabhängig von seiner Funktion.

Mittleres durchschnittliches Lohngefälle:

Die Differenz zwischen dem mittleren Stundenlohn für alle Männer und Frauen. Der Mittelwert wird berechnet, indem alle individuellen Stundenlohnsätze addiert und durch die Anzahl der individuellen Stundenlohnsätze geteilt werden.

Mittleres durchschnittliches Lohngefälle:

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

Lohnquartile:

Diese werden berechnet, indem die Stundenlöhne aller Beschäftigten in eine numerische Reihenfolge gebracht und dann in vier gleiche Quartale aufgeteilt werden.

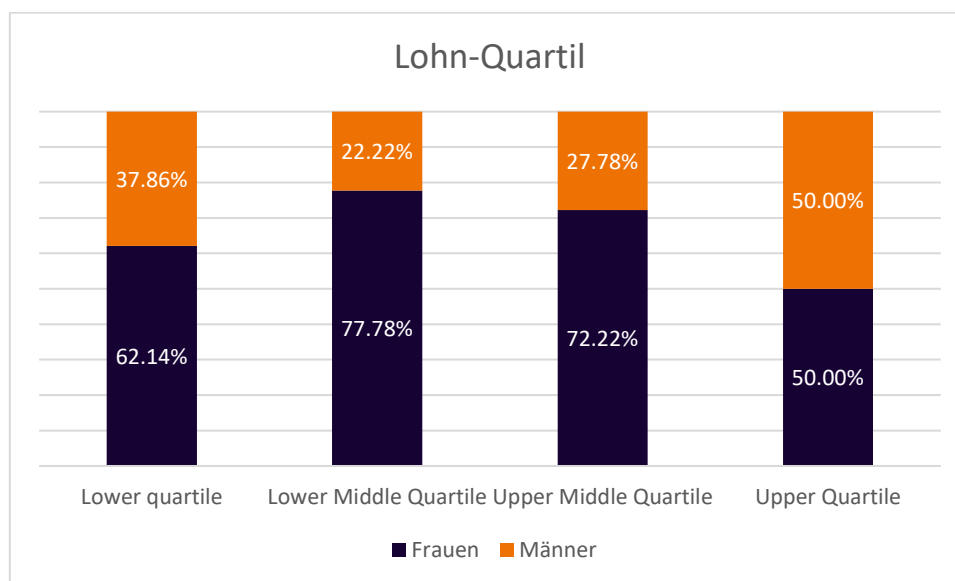


Lohngefälle

Die nachstehende Tabelle zeigt unser gesamtes mittleres und mittleres geschlechtsspezifisches Lohngefälle auf der Grundlage der Stundenlöhne zum Stichtag 5. April 2023. Das mittlere geschlechtsspezifische Lohngefälle 2023 beträgt 20,82 % (18,6 % im Jahr 2022) und der Median 2023 beträgt 17,94 % (18,3 % im Jahr 2022).

5. April 2023	Mittlere	Median
Lohn pro Stunde	20.76%	18.07%

Wir sind über diesen Anstieg des geschlechtsspezifischen Lohngefälles enttäuscht. Die Analyse dieser Zahlen zeigt, dass unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle im April 2023 vor allem auf die Art der von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten zurückzuführen ist und dass ein größerer Anteil weiblicher Beschäftigter im unteren mittleren und oberen mittleren Quartil (81,5 %) im Bereich der Unternehmensdienstleistungen tätig ist. Auch im unteren oder unteren mittleren Quartil ist ein Anstieg der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. In diesem Jahr wurden die meisten Stellen von Frauen besetzt (84 %), vor allem im Bereich der Unternehmensdienstleistungen. Dies ist in der nachstehenden Tabelle der Gehaltsquartile noch deutlicher zu erkennen.



Es ist wichtig zu wissen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle keine Analyse des gleichen Lohns für Frauen und Männer in den gleichen Berufen darstellt. Die in den Verordnungen geforderten Angaben zum Stundensatz beziehen sich nur auf das Entgelt von Frauen und Männern und berücksichtigen nicht die Funktion, die die Person innehat. Wir wissen, dass Frauen in den MINT-Berufen (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) unterrepräsentiert sind, und dies trifft derzeit auch auf HGF zu. Innerhalb unserer professionellen Unterstützungsfunktionen, in denen Talente mit Erfahrung im Bereich des geistigen Eigentums besonders gefragt sind, haben wir im letzten Jahr umfangreiche Neueinstellungen vorgenommen. Viele dieser Stellen werden im unteren Quartil des Gehaltsgefüges bezahlt, und es bewerben sich weit mehr Frauen als Männer auf diese Stellen. Aus unseren Untersuchungen wissen wir, dass die Kombination dieser geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte die Hauptursache für unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle bei HGF ist.

HGF wendet ein gerechtes und faires Verfahren für die jährliche Überprüfung und Festsetzung des Lohnniveaus an, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer in den gleichen Positionen 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.

Bonus-Lohn-Gefälle

Die nachstehende Tabelle zeigt den mittleren und den medianen Abstand der Bonuszahlungen für den Zwölfmonatszeitraum bis zum 5. April 2023. HGF bezieht alle Mitarbeiter in ihr Bonussystem ein. Die HGF-Anteilseigner erhalten zwar ein Gehalt und sind in diesem Bericht enthalten, haben aber keinen Anspruch auf das Bonussystem.

Unser Lohngefälle bei den Prämien ist das Ergebnis anteiliger Prämienzahlungen oder Arbeitsmuster, da die tatsächlich gewährten Prämienzahlungen in die Analyse einfließen und nicht anteilig mit denjenigen verglichen werden, die in Teilzeit arbeiten. Die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen müssen für die Analyse verwendet werden.

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.

2023	Mittlere	Median
Bonus	46.38%	45.67%

Anteil der Frauen und Männer, die eine Bonuszahlung erhalten:



Die obigen Diagramme zeigen den Anteil der Frauen und Männer, die in dem Zwölfmonatszeitraum bis zum 5. April 2023 eine Bonuszahlung erhalten haben. Unsere Datenanalyse zeigt, dass der Unterschied in den Anteilen hier vor allem darauf zurückzuführen ist, dass HGF-Anteilseigner in diesem Bericht enthalten sind und Anteilseigner keine Boni erhalten. Da es derzeit mehr männliche als weibliche Anteilseigner gibt, erhöht dies den Anteil der Männer, die keinen Bonus erhalten.

Maßnahmen, die wir ergreifen

An unserer jährlichen Umfrage zur Vielfalt, die zuletzt im November 2023 durchgeführt wurde, haben 73,5 % der eingeladenen Personen teilgenommen, was uns wichtige Daten liefert, um die Fortschritte bei der Verwirklichung unserer Geschlechterziele bis 2027 zu messen:

Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts

- Anhebung des Frauenanteils auf Vorstandsebene auf 38 %.
- In der Aktionärsgruppe sollte der Frauenanteil auf 30 % erhöht werden.
- In der Gruppe der RMEP (Reserved Matter Equity Partner) Erhöhung auf 20 % Frauen.

Unsere DEI-Strategie

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbeziehung (DEI) sind von grundlegender Bedeutung dafür, wie wir bei HGF miteinander arbeiten. Im Rahmen der DEI-Strategie von HGF haben wir uns zur Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion durch die folgenden Maßnahmen verpflichtet:

- Ein eigenes 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 der Tagesordnung unseres Verwaltungsrats und unserer Führungstreffen, die von unserem DEI-Vorstandssponsor geleitet werden.
- Eine etablierte DEI-Fokusgruppe
- Diversitätsziele sind vorhanden und werden überwacht
- Zusammenarbeit mit externen Eingliederungsexperten mit Lebenserfahrung
- Eine Politik der Vielfalt, Chancengleichheit und Würde am Arbeitsplatz ist vorhanden.
- Teilnahme an einer Gehaltserhebung zum Thema geistiges Eigentum (IP), die wir zum Benchmarking der Gehälter unserer Mitarbeiter nutzen.

Wie wir DEI-Aktivitäten durchführen

Wir haben eine Reihe von Aktivitäten durchgeführt, um unsere DEI-Strategie zu erfüllen. Hier sind einige Beispiele für die Arbeit, die wir speziell zur Förderung der Geschlechtervielfalt leisten:

- Jährliche Daten zur personellen Vielfalt werden verwendet, um die Ausgangssituation in Bezug auf die personelle Vielfalt zu verstehen und die laufenden Fortschritte im Vergleich zu den Zielen zu überwachen und zu verfolgen.
- Durch die Zusammenarbeit mit externen Experten aus der ganzen Welt bei der Durchführung von Workshops für integrative Führung, integrationsförderndes Verhalten und Schulungen zum Thema "Rassenkompetenz" wurde das Bewusstsein für das Thema Inklusion geschärft und die Rechenschaftspflicht für Maßnahmen erhöht.
- Die Führungskräfte haben ihr persönliches Engagement zugesagt, indem sie die IP Inclusive Senior Leaders Pledge unterzeichnet haben, die auf unserer Website verfügbar ist. Dies sorgt für eine sichtbare und aktive Führung bei der Verbesserung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion bei HGF und innerhalb des IP-Berufs im Allgemeinen.



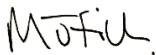
- Zusammenarbeit mit In2Science (<https://in2scienceuk.org/>) zur Unterstützung von Studenten aus einkommensschwachen Schichten bei der Erkundung einer wissenschaftlichen Laufbahn durch Sponsoring und Praktikumsmöglichkeiten.
- Drei Affinitätsgruppen für Mitarbeiter (Menopause, Familien und Neurodiversität), die von Kollegen geleitet werden, um Unterstützung und Beratung zu bieten. Sie können auch Probleme in der DEI-Fokusgruppe zur Sprache bringen, die dann an den Board Sponsor weitergegeben werden.
- Datenerhebungen und -analysen zu Neuzugängen, Beförderungen und Abgängen.
- Konzentration auf nationale und internationale Kampagnen zur Schärfung des Bewusstseins und des Profils von Frauen in der MINT-Branche / Frauen im IP.
- Schulungen zur Entwicklung von Führungskräften, einschließlich unbewusster Voreingenommenheit und bewährter Einstellungspraktiken.
- Externes Coaching für Führungskräfte - 57 % der Teilnehmer sind weibliche Kollegen.

All dies hat dazu beigetragen, dass wir im Zeitraum vom 6. April 2022 bis zum 5. April 2023 55 % Frauen als Auszubildende bzw. Rechtsanwältinnen eingestellt haben.

Überwachung des Lohngefälles

HGF analysiert und prüft weiterhin unsere Informationen über das Lohngefälle, um sicherzustellen, dass wir wissen, wie gut unsere DEI-Politik und -Initiativen funktionieren. Wir gehen davon aus, dass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit der Zeit verringern werden.

Unterschrift:



Martyn Fisch
CEO

Unterschrift:



Carol Watkiss
Personalleiter