



HGF-Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2024/25



Eröffnungsrede unseres CEO

Ich bin stolz darauf, Ihnen unseren neuesten Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorzustellen, der unser Engagement für einen integrativen und unterstützenden Arbeitsplatz unterstreicht.

Besonders stolz bin ich auf die Arbeit unserer Menopause Affinity Group, die das Bewusstsein für dieses Thema schärft und Initiativen wie das Menopause Support Programme und neue Leitlinien für Führungskräfte einführt, um das Arbeitsleben der von den Wechseljahren Betroffenen zu verbessern.

Wir freuen uns auch sehr, dass unsere Richtlinie für frischgebackene Eltern kürzlich mit einem Preis ausgezeichnet wurde, der dazu beitragen soll, die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf zu verbessern.

Wir sind uns bewusst, dass es noch viel zu tun gibt, um uns zu verbessern, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter – die eigentliche Ursache unseres geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Wir setzen uns dafür ein, Veränderungen voranzutreiben und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder entfalten kann. Durch die Umsetzung unseres zukünftigen Aktionsplans werden wir weitere Fortschritte erzielen.

Martyn Fish



Menschen



Exzellenz



Teamwork



Progressiv

Einleitung

Unsere Mitarbeiter sind das Herzstück dessen, was die Kultur von HGF so einzigartig macht. In Übereinstimmung mit unseren Werten streben wir danach, ein integratives, unterstützendes Umfeld zu schaffen, das persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung fördert und individuellen und kollektiven Erfolg anerkennt und belohnt.

Wir freuen uns, zum siebten Mal über unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle gemäß den Vorschriften des Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) von 2017 zu berichten. Dieser Bericht basiert auf allen unseren in Großbritannien ansässigen HGF Limited-Kollegen.

Wenn wir uns in diesem Bericht im Zusammenhang mit der Berichterstattung über das Lohngefälle auf „Geschlecht“ beziehen, beziehen wir uns speziell auf „Geschlechter“, die binär sind (männlich und weiblich). Dies liegt daran, dass sich die Vorschriften auf das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern konzentrieren. Um unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ihr Geschlecht auf eine Weise auszudrücken, die ihnen am besten zusagt, erheben wir im Rahmen unserer jährlichen Bemühungen zur Überwachung der Vielfalt Daten zur Geschlechtsidentität. Derzeit sind die Daten jedoch nicht umfassend genug, um für Berichtszwecke verwendet zu werden.

Belohnung unserer Mitarbeiter

Wir überprüfen unsere Gehaltsspannen jährlich, um sicherzustellen, dass sie mit dem Markt konkurrenzfähig bleiben. Durch die Teilnahme an einer Gehaltsumfrage zum geistigen Eigentum (IP) können wir unsere Gehälter vergleichen und sicherstellen, dass wir eine wettbewerbsfähige Vergütung bieten.

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern

Lohngefälle		
Bonuslücke		
Anteil der Personen, die einen Bonus erhalten haben		
Quartile der Vergütung	Männlich	Female
Oberes Quartil	39.18%	60.82%
Oberes Mittelquartil	24.49%	75.51%
Unteres Mittelquartil	31.91%	68.09%
Unteres Quartil	46.39%	53.61%

Die wichtigsten Kernaussagen:

Es ist wichtig zu erkennen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in den gleichen Berufen analysiert. Die in den Verordnungen geforderten Stundensatzdaten berücksichtigen nur die Vergütung von Frauen und Männern, ohne die Rolle jedes Einzelnen zu berücksichtigen. Wir sind uns bewusst, dass Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) im Bereich des geistigen Eigentums unterrepräsentiert sind, und dies gilt auch innerhalb von HGF. In unseren Positionen im Bereich Unternehmensdienstleistungen, in denen Talente mit Erfahrung im Bereich des geistigen Eigentums (IP) sehr gefragt sind, haben wir im vergangenen Jahr umfangreiche Neueinstellungen vorgenommen. Viele dieser Positionen werden im unteren Viertel des Lohnsatzes bezahlt, und es bewerben sich mehr Frauen als Männer auf diese Stellen und werden eingestellt. Aus unseren Untersuchungen wissen wir, dass es die Kombination dieser geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte ist, die die Hauptursache für unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle ist. Ebenso wissen wir, dass wir weitaus mehr Männer in Partnerpositionen haben, was zu einem Ungleichgewicht der Geschlechter auf dieser Ebene führt.

HGF verwendet einen gerechten und fairen Prozess zur jährlichen Überprüfung und Festlegung der Lohnniveaus, der eine Bewertung der Lohngleichheit umfasst, um das Bewusstsein der Führungskräfte zu schärfen.

Der höhere Frauenanteil im unteren mittleren Quartil ist in vielen professionellen Dienstleistungsunternehmen üblich, und HGF ist in dieser Hinsicht nicht anders. Während die marktüblichen Gehälter für qualifizierte Kollegen mit eigenem Einkommen und erfahrene Führungskräfte in der Regel auf einem höheren Gehaltsniveau liegen.

Unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle insgesamt (Mittelwert und Median) basiert auf den Stundensätzen zum Stichtag, dem 5. April 2024. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt 2024 im Mittel 16,06 % (20,76 % im Jahr 2023) und im Median 12,02 % (18,07 % im Jahr 2023).

Die Analyse dieser Zahlen zeigt, dass unser geschlechtsspezifisches Lohngefälle im April 2024 in erster Linie auf die Art der von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten zurückzuführen ist, wobei ein größerer Anteil der Frauen in den unteren und oberen mittleren Quartilen tätig ist, hauptsächlich in kaufmännischen Berufen. Wie aus der Grafik ersichtlich ist, werden die Positionen im unteren und unteren mittleren Quartil überwiegend von Frauen besetzt. Im Berichtszeitraum waren die meisten (62,5 %) unserer Neueinstellungen Frauen, die hauptsächlich für Positionen im Bereich Unternehmensdienstleistungen eingestellt wurden. Im Berichtszeitraum haben wir einen Anstieg männlicher Kollegen im unteren Quartil (1,32 %), unteren mittleren Quartil (2,27 %) und oberen mittleren Quartil (4,13 %) verzeichnet.

Die Anteilseigner von HGF erhalten zwar ein Gehalt und sind in diesem Bericht aufgeführt, haben jedoch keinen Anspruch auf das Bonusprogramm. Unser Bonus-Lohngefälle ist auf anteilige Bonuszahlungen oder Arbeitsmuster zurückzuführen, da die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen in der Analyse verwendet werden und nicht auf anteiliger Basis für diejenigen verglichen werden, die in Teilzeit arbeiten. Die tatsächlich gewährten Bonuszahlungen müssen in der Analyse verwendet werden.

Die Analyse des Bonusgehaltsunterschieds zeigt, dass der Unterschied hauptsächlich auf die Struktur des Bonusprogramms zurückzuführen ist, da Kollegen, die Provisionen erhalten, einen höheren Prozentsatz des Bonuspools erhalten als Mitarbeiter in kaufmännischen Positionen, und Frauen die Mehrheit der Positionen in kaufmännischen Bereichen besetzen.

Unsere Analyse zeigt, dass der Unterschied in den Proportionen hauptsächlich auf die Einbeziehung der Aktionäre in diesen Bericht zurückzuführen ist, da Aktionäre keine Boni erhalten. Da es derzeit mehr männliche als weibliche Aktionäre gibt, verzerrt dies den Anteil der Männer, die keinen Bonus erhalten haben.

Gleichstellung der Geschlechter



Neueinsteiger

Von den neuen Mitgliedern im Jahr 2024 sind 27 % Männer und 73 % Frauen. Dies entspricht einem Anstieg von 4 % bei den weiblichen und einem entsprechenden Rückgang bei den männlichen Neueinsteigern im Vergleich zu 2023.



Beförderungen

Wir sind weiterhin bestrebt, unsere Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen zu fördern, und wir sind stolz darauf, dass im Jahr 2024 80 % derjenigen, die in Positionen als Partner befördert wurden, Frauen waren.

Von unseren Beförderungen im Jahr 2024 insgesamt entfielen 25 % auf Männer und 75 % auf Frauen.



MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Wir sind stolz auf die Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um die Geschlechtergleichstellung bei HGF zu verbessern. In den letzten 12 Monaten haben wir:

- unsere Richtlinien für die Familienzeit erheblich verbessert, indem wir eine neue Richtlinie eingeführt haben, die allen berechtigten Kollegen, unabhängig von Geschlecht oder familiären Umständen, die ein neues Kind begrüßen, bis zu 52 Wochen Urlaub und bis zu 26 Wochen bei vollem Gehalt bietet. Wir sind stolz darauf, dass dies bei den Women in Diversity in Law Awards 2025 gewürdigt wurde, wo unsere Richtlinie den Preis für die Initiative des Jahres für Alter und Lebensphase gewann.
- mit unserer Menopause Affinity Group zusammengearbeitet. 65 % unserer Belegschaft sind Frauen (dies schließt Mitarbeiter in allen Ländern ein, nicht nur im Vereinigten Königreich), von denen 22 % zwischen 45 und 55 Jahre alt sind, wenn die Wechseljahre am stärksten spürbar sein können. Die Wechseljahre sind uns wichtig, daher haben wir in Zusammenarbeit mit unserer Netzwerkgruppe für Mitarbeiter in den Wechseljahren Initiativen ins Leben gerufen, um unsere Mitarbeiter in dieser wichtigen Lebensphase zu unterstützen und zu fördern, während sie gleichzeitig ihre Karriere fortsetzen. Dazu gehörte die Sicherstellung eines Budgets für Sensibilisierungskampagnen unter der Leitung externer Spezialisten, die Erstellung eines Menopausen-Leitfadens für Kolleginnen und Kollegen, damit sie wissen, welche Unterstützung ihnen zur Verfügung steht, die Bereitstellung von Leitlinien für unsere Führungskräfte zur Unterstützung von Menopausen-Betroffenen und eine „Menopause-Verpflichtung“, die eine vom Unternehmen finanzierte Unterstützung durch eine externe qualifizierte medizinische Fachkraft mit Schwerpunkt Menopause umfasst.

Wir haben die jährliche Umfrage zur Vielfalt am Arbeitsplatz fortgesetzt und die Ergebnisse und Empfehlungen an den Vorstand weitergeleitet. Diese Daten werden verwendet, um die Vielfalt unserer Belegschaft zu verstehen und den laufenden Fortschritt anhand von Zielen zu überwachen und zu verfolgen.

Ein wirklich flexibler Arbeitsplatz

Wir sind stolz darauf, einen flexiblen Arbeitsplatz zu bieten, an dem hybrides Arbeiten seit 2021, als wir unser agiles Arbeitsmodell eingeführt haben, die Norm ist. Wir konzentrieren uns darauf, wo Menschen ihre beste Arbeit leisten können, und ermöglichen es unserem Team, auf eine Weise zu arbeiten, die zu ihnen passt und ihnen hilft, Prioritäten für das zu setzen, was ihnen im Leben am wichtigsten ist.

Zukünftiges Handeln



Attraktion

- geschlechtsneutrale Stellenanzeigen und Stellenprofile
- unser Leistungspaket für Bewerber klar darlegen, einschließlich Einzelheiten zu unserer preisgekrönten neuen Elternrichtlinie
- Auszubildende über unser Programm zur Rekrutierung von Hochschulabsolventen (IP Futures) einstellen, um weiterhin einen geschlechterausgewogenen Kandidatenpool zu gewinnen
- ein Praktikumsprogramm umsetzen, um eine ausgewogene Pipeline an Talenten zu gewinnen, insbesondere für Positionen im unteren Quartil



Entwicklung

- Wir werden weiterhin in die Entwicklung aller Führungskräfte investieren, und zwar durch 360-Grad-Feedback, Coaching und Leistungsmanagement. Ein Schwerpunkt wird darauf liegen, marginalisierten Führungskräften, insbesondere Frauen, sichere Räume zum Lernen zu bieten, indem wir ihnen Zugang zu einer vielfältigen Gruppe externer Coaches verschaffen. Durch das Angebot gezielter Entwicklungsmöglichkeiten wollen wir Barrieren abbauen und Führungskräfte aus allen Bereichen unterstützen, indem wir sicherstellen, dass sie über die Werkzeuge verfügen, um erfolgreich zu sein.
- Wir werden Schulungen zu den Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion anbieten, wie z. B. Einstellungsschulungen für Personalverantwortliche, um unbewusste Vorurteile zu beseitigen und fairere Prozesse bei der Einstellung und Beförderung zu gewährleisten und so zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beizutragen.



Vergütung

- Wir werden unsere Gehaltsspannen weiterhin jedes Jahr überprüfen, um sie marktkonform zu halten.
- Wir werden weiterhin an der Gehaltsumfrage zum geistigen Eigentum (IP) teilnehmen, um unsere Gehälter zu vergleichen und sicherzustellen, dass sie wettbewerbsfähig bleiben.
- Außerhalb des Berichtszeitraums, im März 2024, haben wir Daten zur Lohngleichheit für Manager eingeführt, die diese bei Gehaltsanpassungen im Rahmen des jährlichen Überprüfungsprozesses berücksichtigen sollen. Dies ist eine neue Initiative, und im ersten Jahr lag der Schwerpunkt darauf, das Bewusstsein der Manager zu schärfen und sie aufzufordern, bestehende Lohnunterschiede zu rechtfertigen und Maßnahmen zu skizzieren, die sie zur Beseitigung dieser Unterschiede ergreifen werden. In Zukunft werden wir diese Arbeit fortsetzen, um bei künftigen Überprüfungen eine kontinuierliche Lohngleichheit zu gewährleisten.



Bindung

- Stärkung unserer Kultur durch Zuhören der Kollegen. Im Jahr 2025 werden wir die Umfrage „Great Place to Work“ starten, um Feedback zu sammeln und die Erfahrungen unserer Kollegen unter dem Gesichtspunkt der Inklusion besser zu verstehen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden wir Aktionspläne erstellen, für die die Führungskräfte verantwortlich sein werden.
- Wir entwickeln klare Rollenprofile, die den Zweck und die Ergebnisse der Rolle definieren und mit den Karrierewegen verknüpft sind. Dabei liegt der Schwerpunkt insbesondere auf der Schaffung klarer definierter Karrierewege innerhalb unserer Business-Service-Teams, wo wir viel mehr Transparenz in Bezug auf Beförderungsmöglichkeiten schaffen wollen.

Verbesserung der Kultur

- Wir setzen uns für eine evidenzbasierte, datengestützte Entscheidungsfindung ein, die mit unseren fortschrittlichen Werten in Einklang steht. Wir werden weiterhin Daten zum Lebenszyklus der Kollegen (Einarbeitung, Engagement-Umfrage und Austrittsfeedback) sammeln, um sie in gezielte Aktionspläne aufzunehmen, für die die Führungskräfte verantwortlich sind.
- Wir werden unsere neue Elternrichtlinie und -unterstützung weiterhin einbetten, vorleben und fördern, um sicherzustellen, dass Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden, was wiederum dazu beiträgt, unsere weiblichen Talente zu halten und zu fördern.
- In Übereinstimmung mit unseren Werten „Menschen“ und „Teamwork“ werden wir weiterhin mit unseren kollegialen Affinitätsgruppen (Netzwerken) zusammenarbeiten, um Möglichkeiten zur Sensibilisierung zu ermitteln, Initiativen zu entwickeln und ein Umfeld zu fördern, in dem alle Kollegen erfolgreich sein können. Dies ist besonders wichtig, um mehr Frauen in Partnerpositionen zu bringen und mehr Männer für Positionen im unteren Quartil zu gewinnen, um eine ausgewogenere geschlechtsspezifische Darstellung im gesamten Unternehmen zu gewährleisten.

Methodik

HGF analysiert und überprüft weiterhin unsere Informationen zum Lohngefälle, um sicherzustellen, dass wir die Wirksamkeit der von uns durchgeführten Initiativen verstehen.

Definitions:

Stundenlohn:

Der Lohn, den jede Person am Stichtag, dem 5. April 2024, für eine Stunde erhalten hat, unabhängig von ihrer beruflichen Tätigkeit.

Mittleres durchschnittliches Lohngefälle:

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

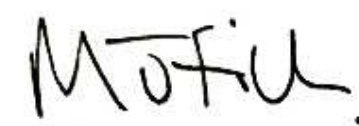
Mittleres relatives Lohngefälle:

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

Lohnquartil:

Diese werden berechnet, indem der Stundenlohn aller Kollegen in numerischer Reihenfolge aufgelistet und dann in vier gleiche Viertel aufgeteilt wird. Dieser Bericht umfasst 249 Frauen und 137 Männer, da dies die Anzahl der Personen zum „Snapshot-Datum“ vom 5. April 2024 für die Vergütung und zum 5. April 2024 für den Bonus im zwölfmonatigen Referenzzeitraum war. Die Anzahl der einbezogenen Männer und Frauen ist niedriger als die Anzahl unserer Kollegen zu diesem Zeitpunkt, da die Vorschriften diejenigen ausschließen, die sich im Langzeitkrankheits- oder Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub befinden, sowie Berater.

Unterschrift:



Martyn Fish, CEO

Unterschrift:



Lara Robinson, People & Culture Direktorin