



# Rapport HGF sur l'écart de rémunération entre les sexes 2024/25



Nous sommes



que notre politique en faveur des nouveaux parents ait récemment remporté un prix pour aider concilier les responsabilités familiales et la vie professionnelle.

Nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la situation, en particulier en matière d'équilibre entre les sexes, qui est la cause profonde de notre écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Nous nous engageons à favoriser le changement et à créer un lieu de travail où chacun peut s'épanouir. Nous continuerons à progresser en mettant en œuvre notre plan d'action pour l'avenir.



## Déclaration liminaire de notre PDG

Je suis fier de vous présenter notre dernier rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui souligne notre engagement en faveur d'un lieu de travail inclusif et solidaire.

Je suis particulièrement fier du travail accompli par notre groupe d'affinité sur la ménopause pour sensibiliser le public et mettre en place des initiatives telles que le programme de soutien à la ménopause et de nouvelles directives à l'intention des dirigeants afin d'améliorer la vie professionnelle des personnes touchées par la ménopause.

Martyn Fish

Personnes

Excellence

Travail d'équipe

Progressiste



# Introduction

Nos collaborateurs sont au cœur de ce qui rend la culture de HGF si unique. Conformément à nos valeurs, nous visons à créer un environnement inclusif et solidaire, favorisant l'épanouissement personnel et le développement professionnel, et reconnaissant et récompensant les succès individuels et collectifs.

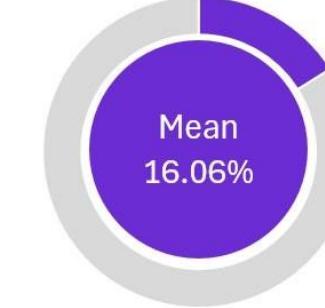
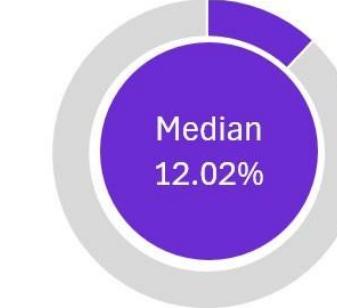
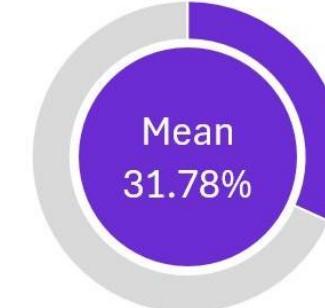
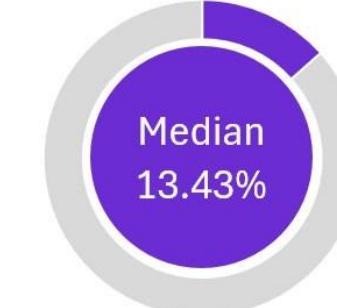
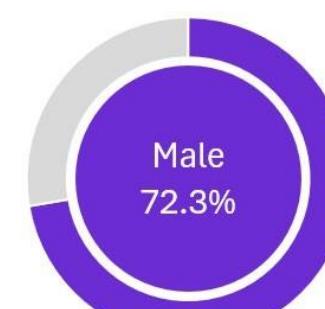
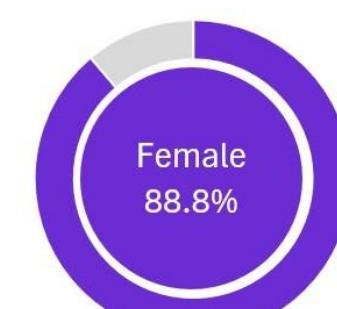
Nous sommes heureux de présenter pour la septième fois notre rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément au règlement de 2017 pris en application de la loi de 2010 sur l'égalité (informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes). Ce rapport porte sur l'ensemble des collaborateurs de HGF Limited basés au Royaume-Uni.

Dans ce rapport, lorsque nous faisons référence au « genre » dans le contexte du rapport sur l'écart de rémunération, nous faisons spécifiquement référence au « sexe », qui est binaire (masculin et féminin). En effet, le règlement se concentre sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Afin d'aider nos employés à exprimer leur genre de la manière qui leur semble la plus appropriée, nous recueillons des données sur l'identité de genre dans le cadre de nos efforts annuels de surveillance de la diversité. Toutefois, à l'heure actuelle, ces données ne sont pas suffisamment complètes pour être utilisées à des fins de reporting.

## Récompenser nos collaborateurs

Nous révisons chaque année nos fourchettes salariales afin de nous assurer qu'elles restent compétitives par rapport au marché. En participant à une enquête sur les salaires dans le domaine de la propriété intellectuelle (PI), nous pouvons comparer nos salaires et nous assurer que nous offrons une rémunération compétitive.

# Écart de

Écart de rémunération		
Écart de primes		
Proportion des personnes ayant reçu une prime		
Quartiles de rémunération	Hommes	Femmes
Supérieur	39,18	60,82
Classe moyenne supérieure	24,49	75,51
Classe moyenne inférieure	31,91	68,09
Inférieur	46,39	53,61

## Principaux titres :

Il est important de reconnaître que l'écart de rémunération entre les sexes ne permet pas d'analyser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes occupant les mêmes emplois. Les données sur les taux horaires requises par la réglementation ne prennent en compte que la rémunération versée aux femmes et aux hommes, sans tenir compte du rôle occupé par chaque individu. Nous reconnaissons que les femmes sont sous-représentées dans les postes liés aux STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) dans le domaine de la propriété intellectuelle, et cela vaut également pour HGF. Au sein de nos services commerciaux, où les talents ayant une expérience en propriété intellectuelle (PI) sont très recherchés, nous avons recruté massivement au cours de l'année écoulée. Bon nombre de ces postes sont rémunérés dans le quartile inférieur des taux de rémunération, et une proportion plus élevée de femmes que d'hommes postulent et sont embauchées à ces postes. D'après nos recherches, nous savons que c'est la combinaison de ces déséquilibres entre les sexes qui est la cause principale de notre écart de rémunération entre les hommes et les femmes. De même, nous savons que nous avons beaucoup plus d'hommes à des postes de partenaires, ce qui entraîne un déséquilibre entre les sexes à ce niveau.

HGF utilise un processus équitable et juste pour examiner et fixer chaque année les niveaux de rémunération, qui comprend une évaluation de l'égalité salariale afin de sensibiliser les dirigeants.

La proportion plus élevée de femmes dans le quartile intermédiaire inférieur est courante dans de nombreux cabinets de services professionnels, et HGF ne fait pas exception à cet égard. Les salaires versés aux collègues qualifiés et aux cadres expérimentés sont généralement plus élevés que les taux du marché.

Notre écart de rémunération moyen et médian global entre les sexes est basé sur les taux horaires de rémunération à la date de référence, le 5 avril 2024. L'écart de rémunération moyen entre les sexes en 2024 est de 16,06 % ([20,76 % en 2023](#)) et l'écart de rémunération médian entre les sexes en 2024 est de 12,02 % ([18,07 % en 2023](#)).

L'analyse de ces chiffres révèle que notre écart de rémunération entre les sexes en avril 2024 est principalement dû aux types de postes occupés par les femmes et les hommes, les femmes étant plus nombreuses dans les quartiles inférieur et supérieur, principalement dans les services aux entreprises. Comme le montre le graphique, les postes des quartiles inférieur et inférieur moyen sont principalement occupés par des femmes. Au cours de la période considérée, la majorité (62,5 %) de nos nouvelles recrues étaient des femmes, principalement embauchées pour des postes dans les services aux entreprises. Au cours de la période considérée, nous avons constaté une augmentation du nombre de collègues masculins dans le quartile inférieur ([1,32 %](#)), le quartile inférieur moyen ([2,27 %](#)) et le quartile supérieur moyen ([4,13 %](#)).

Bien que les actionnaires de HGF perçoivent un salaire et soient inclus dans le présent rapport, ils ne sont pas éligibles au programme de primes.

L'écart de rémunération au titre des primes résulte du calcul au prorata des primes versées ou des modes de travail, car les primes effectivement versées sont utilisées dans l'analyse et ne sont pas comparées au prorata pour les personnes travaillant à temps partiel. Les primes effectivement versées doivent être utilisées dans l'analyse.

L'analyse de l'écart de rémunération lié aux primes révèle que cet écart est principalement dû à la structure du programme de primes, car les collègues rémunérés à la commission reçoivent un pourcentage plus élevé du montant total des primes que les personnes occupant des postes dans les services commerciaux, et les femmes occupent la majorité des postes dans les services commerciaux.

Notre analyse indique que la différence de proportions est largement due à l'inclusion des actionnaires dans ce rapport, car les actionnaires ne reçoivent pas de primes. Étant donné qu'il y a actuellement plus d'actionnaires hommes que de femmes, cela fausse la proportion d'hommes qui n'ont pas reçu de prime.

# Équilibre entre les sexes



## Nouveaux arrivants

Parmi les nouveaux arrivants en 2024, 27 % sont des hommes et 73 % sont des femmes. Cela représente une augmentation de 4 % du nombre de nouvelles recrues féminines et une diminution correspondante du nombre de nouvelles recrues masculines par rapport à 2023.



## Promotions

Nous restons déterminés à faire progresser nos collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leurs capacités, et nous sommes fiers d'annoncer qu'en 2024, 80 % des personnes promues à des postes de partenaires étaient des femmes.



Sur l'ensemble des promotions en 2024, 25 % concernaient des hommes et 75 % des femmes.

## MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

Nous sommes fiers des mesures que nous avons continué à prendre pour améliorer l'équilibre entre les sexes chez HGF. Au cours des 12 derniers mois, nous avons :

- considérablement amélioré nos politiques en matière de congés familiaux en introduisant une nouvelle politique qui offre à tous les collègues éligibles, indépendamment de leur sexe ou de leur situation familiale, qui accueillent un nouvel enfant, jusqu'à 52 semaines de congé et jusqu'à 26 semaines de salaire complet. Nous sommes fiers que cette initiative ait été récompensée lors des Women in Diversity in Law Awards 2025, où notre politique a remporté le prix de l'initiative de l'année en matière d'âge et d'étape de la vie.
- travaillé avec notre groupe Menopause Affinity. Les femmes représentent 65 % de notre effectif (ce chiffre inclut le personnel de toutes les juridictions, pas seulement du Royaume-Uni), dont 22 % ont entre 45 et 55 ans, âge auquel la ménopause peut avoir le plus d'impact. La ménopause est une question qui nous tient à cœur. C'est pourquoi, en collaboration avec notre réseau de personnel ménopausé, nous avons mis en place des initiatives visant à aider et à accompagner nos collaborateurs à traverser cette étape importante de leur vie tout en poursuivant leur carrière. Nous avons notamment prévu un budget pour des campagnes de sensibilisation menées par des spécialistes externes, créé un guide sur la ménopause à l'intention de nos collègues afin qu'ils sachent quel soutien est à leur disposition, élaboré des conseils à l'intention de nos dirigeants pour aider les personnes en période de ménopause, et mis en place un « engagement en faveur de la ménopause », qui comprend un soutien financé par l'entreprise et assuré par un professionnel de santé externe qualifié et spécialisé dans la ménopause.

Nous avons continué à mener notre enquête annuelle sur la diversité et à communiquer les résultats et les recommandations au conseil d'administration. Ces données sont utilisées pour comprendre la diversité de notre personnel et pour suivre et contrôler les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés.

## Un lieu de travail véritablement flexible

Nous sommes fiers d'offrir un lieu de travail flexible, où le travail hybride est la norme depuis 2021, date à laquelle nous avons introduit notre modèle de travail agile. Nous nous concentrons sur les conditions qui permettent à nos collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, en leur permettant de travailler de la manière qui leur convient le mieux et en les aidant à donner la priorité à ce qui compte le plus pour eux dans la vie.

# Actions futures



## Attraction

- Annonces d'emploi et profils de poste neutres du point de vue du genre
- Présenter clairement notre programme d'avantages sociaux aux candidats, y compris les détails de notre nouvelle politique primée en faveur des nouveaux parents
- Recruter des stagiaires via notre programme de recrutement de diplômés (IP Futures) afin de continuer à attirer un vivier de candidats équilibré en termes de genre
- Mettre en place un programme d'expérience professionnelle afin d'attirer un vivier de talents équilibré, en particulier pour les postes du quartile inférieur



## Développement

- Nous continuerons à investir dans le développement de tous les dirigeants grâce à un retour d'information à 360°, au coaching et à la gestion des performances. L'un de nos principaux objectifs sera d'offrir aux dirigeants marginalisés, en particulier aux femmes, des espaces d'apprentissage sûrs en leur donnant accès à un groupe diversifié de coachs externes. En proposant des opportunités de développement ciblées, nous souhaitons éliminer les obstacles et soutenir les dirigeants de tous horizons, en leur fournissant les outils nécessaires pour s'épanouir.
- Nous proposerons des formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion, telles que des formations au recrutement pour les responsables du recrutement, afin de lutter contre les préjugés inconscients et de garantir des processus de recrutement et de promotion plus équitables, contribuant ainsi à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.



## Recrutement

- Mettre pleinement en œuvre le recrutement à l'aveugle (grâce à l'ATS), en surveillant l'équilibre entre les sexes jusqu'à la phase d'offre
- Viser des listes de candidats présélectionnés et des jurys d'entretien équilibrés.
- Introduire et réviser en permanence la formation des responsables hiérarchiques en matière de recrutement afin de garantir que l'expérience des candidats dans le cadre de notre processus reflète nos valeurs.



## Fidélisation

- Renforcer notre culture en écoutant nos collègues. En 2025, nous lancerons l'enquête Great Place to Work afin de recueillir des commentaires et de mieux comprendre les expériences de nos collègues sous l'angle de l'inclusion. À partir des informations recueillies, nous élaborerons des plans d'action dont les dirigeants seront responsables.
- Nous élaborons actuellement des profils de poste clairs, qui définiront l'objectif et les résultats attendus de chaque poste et établiront un lien avec les parcours professionnels. Nous nous concentrerons en particulier sur la création de parcours professionnels plus précis au sein de nos équipes de services commerciaux, où nous souhaitons offrir une plus grande transparence en matière d'opportunités de promotion.



## Rémunération

- Nous continuerons à revoir nos échelles salariales chaque année afin de les maintenir compétitives par rapport au marché.
- Nous continuerons à participer à l'enquête sur les salaires dans le domaine de la propriété intellectuelle (PI) afin de comparer nos salaires et de nous assurer qu'ils restent compétitifs.
- En dehors de la période couverte par le rapport, en mars 2024, nous avons introduit des données sur l'égalité salariale que les responsables doivent prendre en compte lors des ajustements salariaux dans le cadre du processus d'évaluation annuel. Il s'agit d'une nouvelle initiative qui, au cours de sa première année, s'est concentrée sur la sensibilisation des responsables et leur a demandé de justifier les écarts salariaux existants, tout en décrivant les mesures qu'ils comptent prendre pour y remédier. À l'avenir, nous poursuivrons ce travail afin de garantir la parité salariale lors des prochaines évaluations.



## Amélioration de la culture

- Nous nous engageons à prendre des décisions fondées sur des preuves et des données, en accord avec nos valeurs progressistes. Nous continuerons à collecter des données relatives au cycle de vie des collègues (intégration, enquête d'engagement et commentaires de départ) afin de les inclure dans des plans d'action ciblés dont les dirigeants seront responsables.
- Nous continuerons à intégrer, à donner l'exemple et à promouvoir notre nouvelle politique et notre soutien aux parents afin de garantir que ceux-ci bénéficient d'un soutien pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui contribuera à retenir et à développer nos talents féminins.
- Conformément à nos valeurs « Personnes » et « Travail d'équipe », nous continuerons à travailler avec nos groupes d'affinité (réseaux) de collègues afin d'identifier les opportunités de sensibilisation, de créer des initiatives et de favoriser un environnement dans lequel tous les collègues peuvent s'épanouir. Cela est particulièrement important pour faire progresser davantage de femmes vers des postes de partenaires et recruter davantage d'hommes dans des rôles de quartile inférieur, afin de garantir une représentation plus équilibrée des sexes dans l'ensemble de l'entreprise.

# Méthodologie

---

HGF continue d'analyser et d'examiner les informations relatives à l'écart de rémunération afin de s'assurer de l'efficacité des initiatives mises en œuvre.

## Définitions

Rémunération horaire :

Le taux de rémunération que chaque individu a reçu pour une heure à la date de référence du 5 avril 2024, quel que soit son poste.

Écart de rémunération moyen :

Différence entre le salaire horaire moyen de tous les hommes et de toutes les femmes. La moyenne est calculée en additionnant tous les salaires horaires individuels et en divisant le résultat par le nombre de salaires horaires individuels.

Écart de rémunération médian moyen :

Différence entre le salaire horaire médian de tous les hommes et de toutes les femmes. La médiane est calculée en classant tous les salaires horaires individuels par ordre numérique, puis en trouvant le chiffre qui se trouve au milieu.

Quartiles de rémunération :

Ils sont calculés en classant les salaires horaires de tous les collègues par ordre numérique, puis en les divisant en quatre quartiles égaux.

Ce rapport porte sur 249 femmes et 137 hommes, car c'était le nombre de personnes présentes à la « date de référence » du 5 avril 2024 pour les salaires et à la période de référence de douze mois allant jusqu'au 5 avril 2024 pour les primes. Le nombre d'hommes et de femmes inclus est inférieur au nombre de nos collègues à cette date, car le règlement exclut les personnes en congé de maladie de longue durée ou en congé de maternité/paternité, ainsi que les consultants.

Signature :

Martyn Fish, PDG

Signature :

Lara Robinson, directrice des ressources humaines et de la culture