



HGF Gender Pay Gap Bericht 2025/26



Eröffnungsstatement unseres CEO

Unsere Zahlen zum Gender Pay Gap 2025 zeigen einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr, was Veränderungen in der Struktur unserer Belegschaft widerspiegelt und nicht Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern in vergleichbaren Rollen.

Während wir uns als Unternehmen weiterentwickeln und unter unserer neuen Struktur arbeiten, ist es wichtiger denn je, transparent zu bleiben, wie diese strukturellen Veränderungen die Ergebnisse des diesjährigen Gender Pay Gaps beeinflusst haben.

Wir erkennen an, dass noch Fortschritte notwendig sind, insbesondere bei der Stärkung des Geschlechtergleichgewichts – dem Hauptfaktor für unseren Gender Pay Gap. Wir bleiben verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder gedeihen kann, und sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen, die langfristige Veränderungen unterstützen.

Mit Blick nach vorn legt unser Maßnahmenplan klare Schritte fest, um eine ausgewogene geschlechterverteilte Belegschaft anzuziehen, zu entwickeln und zu halten und so weiterhin positive Fortschritte sicherzustellen.

Martyn Fish



People



Excellence



Teamwork



Progressive

Einleitung

Unsere Mitarbeitenden stehen im Zentrum dessen, was die Kultur von HGF so einzigartig macht. Im Einklang mit unseren Werten möchten wir ein inklusives, unterstützendes Umfeld schaffen, das persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung fördert und individuelle wie kollektive Erfolge anerkennt und belohnt.

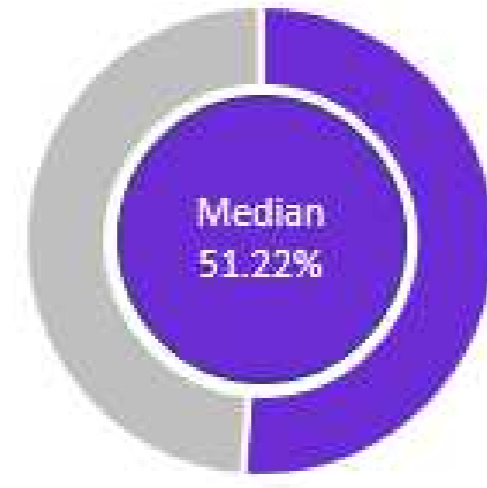
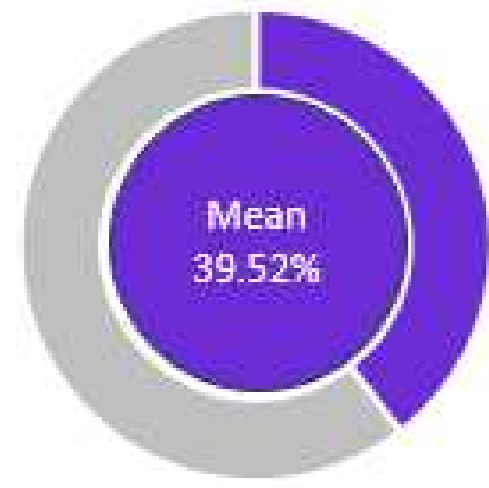
Wir freuen uns, zum achten Mal über unseren Gender Pay Gap gemäß dem Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 zu berichten. Dieser Bericht basiert auf den Gehaltsdaten aller Mitarbeitenden von HGF Limited mit Standort im Vereinigten Königreich. In diesem Bericht bezieht sich der Begriff „Gender“ im Kontext des Gender-Pay-Gap-Reportings spezifisch auf das „biologische Geschlecht“, das binär ist (männlich und weiblich).

Dies liegt daran, dass die gesetzlichen Vorgaben den Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern betrachten. Um unsere Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihr Gender auf die für sie passendste Weise auszudrücken, erfassen wir jährlich Daten zur Geschlechtsidentität. Derzeit sind diese Daten jedoch nicht umfassend genug, um sie für Berichtszwecke zu nutzen.

Vergütung unserer Mitarbeitenden

Wir überprüfen unsere Gehaltsbänder jährlich, um sicherzustellen, dass sie wettbewerbsfähig bleiben. Durch die Teilnahme an einer Gehaltsstudie im Bereich des geistigen Eigentums (IP Salary Survey) können wir unsere Gehälter benchmarken und sicherstellen, dass wir wettbewerbsfähige Vergütung bieten.

Gender Pay Gap



Wichtigste Erkenntnisse:

Es ist wichtig zu verstehen, dass der Gender Pay Gap kein Maß für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in identischen Rollen ist. Er spiegelt vielmehr die Verteilung von Frauen und Männern über verschiedene Funktionen und Ebenen im Unternehmen wider.

Bei HGF beobachten wir weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichgewichte, die unsere Ergebnisse beeinflussen. Frauen sind in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) im Bereich des geistigen Eigentums weiterhin unterrepräsentiert – und dies trifft auch auf HGF zu. Unser Gesamtverhältnis beträgt 66 % Frauen und 34 % Männer, während auf Partnerebene 60 % Männer und 40 % Frauen vertreten sind.

In unserem Business-Services-Teams – wo IP-Erfahrung stark gefragt ist – haben wir im vergangenen Jahr erheblich rekrutiert. Diese Rollen liegen typischerweise in den unteren und unteren mittleren Vergütungsquartilen, und wir verzeichnen weiterhin einen höheren Anteil von Bewerbungen und Einstellungen von Frauen. Dieses Muster, kombiniert mit einem höheren Männeranteil unter den Partnern, bleibt ein zentraler Faktor für unseren Gender Pay Gap.

Unser Gender Pay Gap 2025 basiert auf den Stundenvergütungen zum Stichtag 5. April 2025. In diesem Jahr berichten wir über einen durchschnittlichen Gender Pay Gap von 39,52 % (16,06 % im Jahr 2024) und einen Median-Gender-Pay-Gap von 51,22 % (12,02 % im Jahr 2024). Obwohl diese Werte höher ausfallen als im Vorjahr, spiegeln sie vor allem strukturelle Veränderungen in unserer Belegschaft infolge unserer Private-Equity-Investition wider und nicht Änderungen in der Entlohnung von Frauen und Männern in vergleichbaren Rollen.

Im Vergleich zu 2024 zeigt unser unteres Quartil einen höheren Frauenanteil.


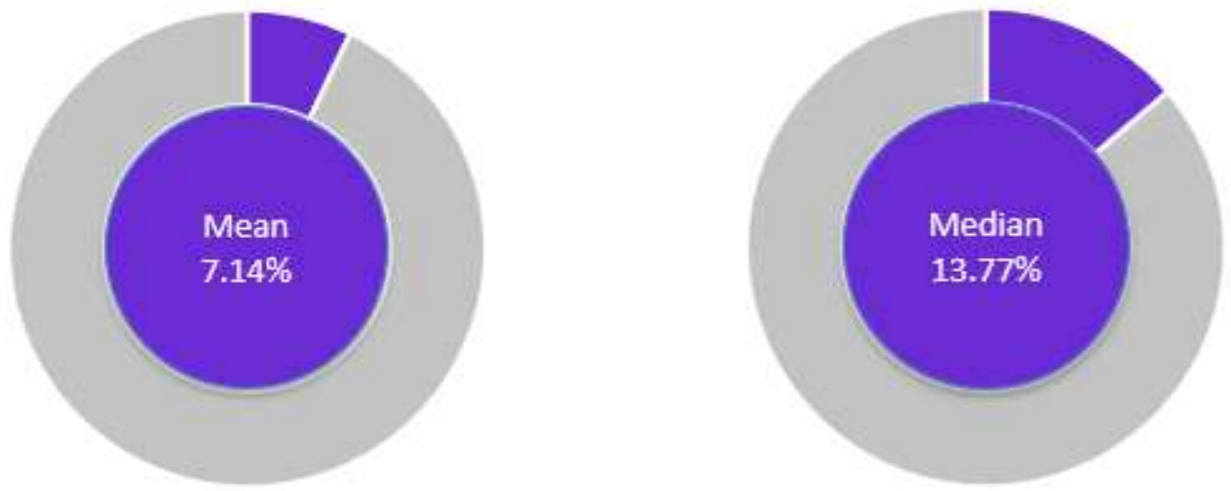

Wir verwenden weiterhin einen fairen und transparenten jährlichen Vergütungsüberprüfungsprozess, der eine Analyse der Entgeltgleichheit beinhaltet und Führungskräfte unterstützt, mögliche Gehaltsunterschiede zu erkennen und anzugehen. Wir bleiben engagiert, das Geschlechtergleichgewicht auf allen Ebenen des Unternehmens zu verbessern und Maßnahmen voranzutreiben, die uns helfen, eine repräsentativere und inklusivere Belegschaft aufzubauen.

Vergütungsquartile	Männer - 2025	Frauen - 2025
Oberes	61.00%	39.00%
Oberes mittleres	33.67%	66.33%
Unteres mittleres	23.00%	77.00%
Unteres	20.00%	80.00%

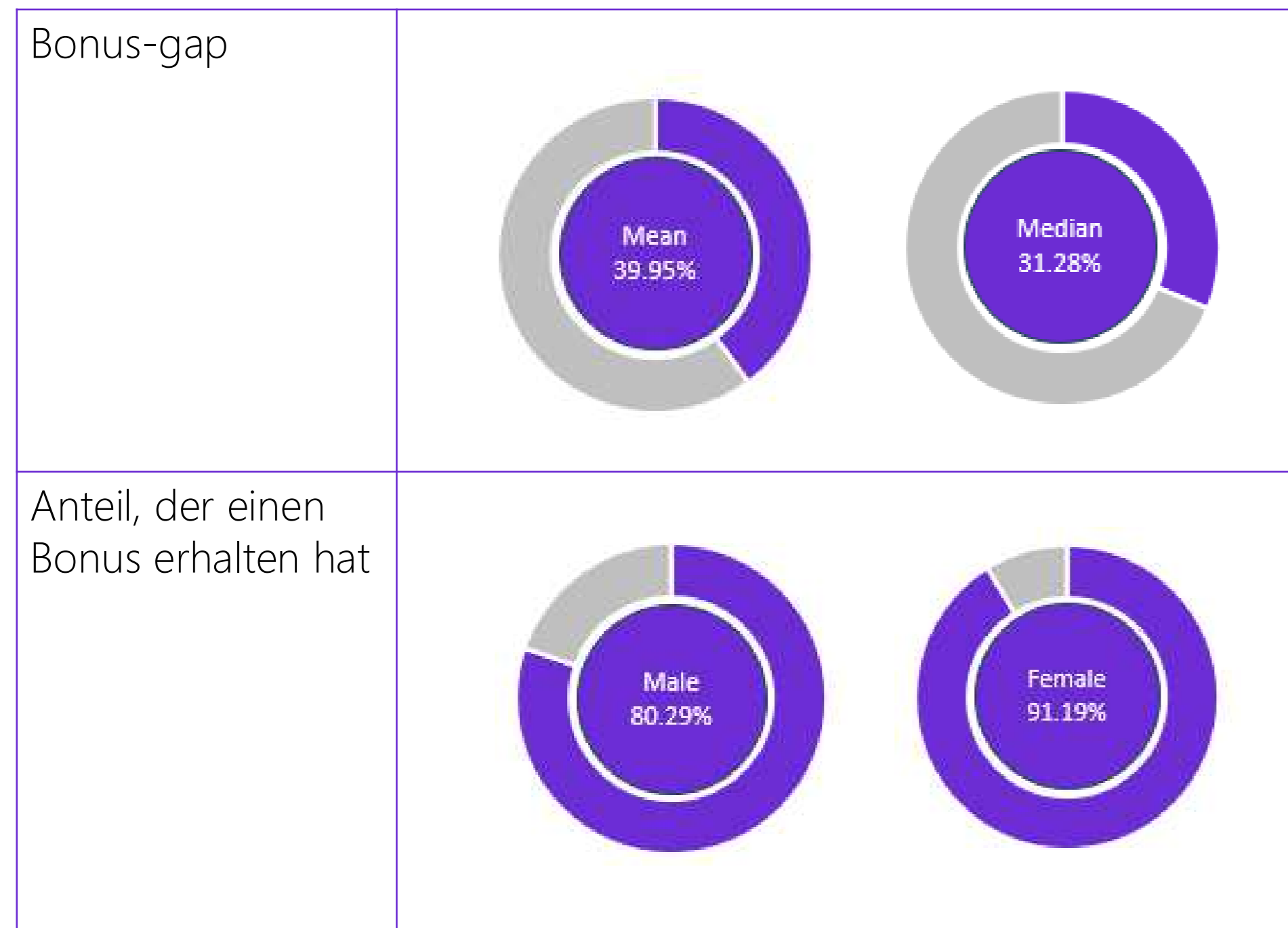
Vergütungsquartile	Männer - 2024	Frauen - 2024
Oberes	39.18%	60.82%
Oberes mittleres	24.49%	75.51%
Unteres mittleres	31.91%	68.09%
Unteres	46.39%	53.61%

Statistiken

Die unten aufgeführten Statistiken beziehen sich auf Mitarbeitende, die im Berichtszeitraum des Gender Pay Gaps berücksichtigt wurden, basierend auf dem Stichtag 5. April 2025.

	<p>Statistiken – Partner (Fee Earner & Business Services)</p> <p>61 Partner insgesamt</p> <p>60 % unserer Partner sind Männer und 40 % sind Frauen..</p>
	<p>Statistiken – Fee Earner (Alle Ebenen, alle Gruppen)</p> <p>115 Mitarbeitende mit Honorartätigkeit insgesamt</p> <p>48 % unserer Fee Earner sind Männer und 52 % sind Frauen.</p>
	<p>Statistiken – Business Services (Alle Ebenen, alle Teams)</p> <p>222 Mitarbeitende in den Business Services insgesamt</p> <p>20 % der Business Services sind Männer und 80 % sind Frauen.</p>

Bonus-Gap



Wichtigste Erkenntnisse:

Obwohl die Anteilseigner von HGF ein Gehalt erhalten und in diesem Bericht berücksichtigt werden, sind sie nicht für das Leistungsbonusprogramm berechtigt.

Unser Bonus-Gap entsteht durch anteilige Bonuszahlungen oder unterschiedliche Arbeitsmuster, da die tatsächlich ausgezahlten Bonusbeträge in der Analyse verwendet werden und nicht auf Pro-rate-Basis für Teilzeitbeschäftigte angepasst werden. Die tatsächlichen Bonuszahlungen müssen in der Analyse verwendet werden.

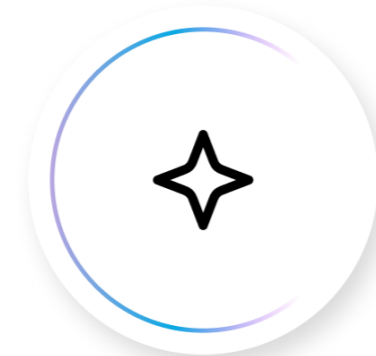
Die Analyse des Bonus-Gaps zeigt, dass der Unterschied hauptsächlich auf die Struktur des Bonusprogramms zurückzuführen ist: Mitarbeitende mit Honorartätigkeit erhalten einen höheren Anteil am Bonuspool als Rollen im Bereich Business Services, und die meisten dieser Rollen werden von Frauen besetzt, was wir derzeit überprüfen.

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

Geschlechterbalance

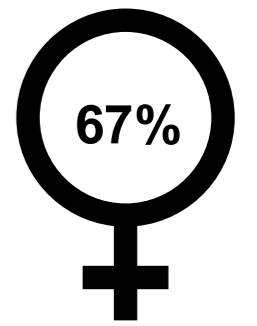
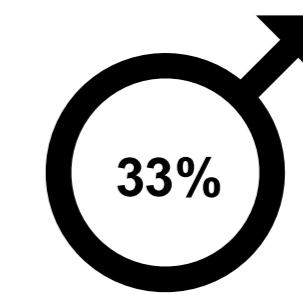
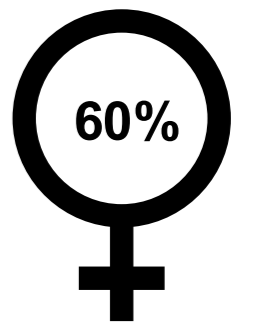
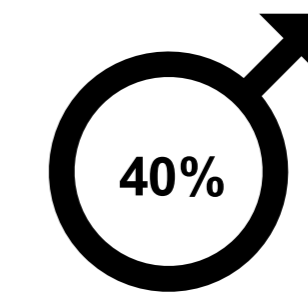


Neueinstellungen – Von den Neueinsteiger*innen im Jahr 2025 waren 40 % Männer und 60 % Frauen. Dies entspricht einem Anstieg der männlichen Neueinstellungen um 13 % sowie einem entsprechenden Rückgang der weiblichen Neueinstellungen gegenüber 2024.



Beförderungen – Wir bleiben verpflichtet, unsere Mitarbeitenden basierend auf ihren Fähigkeiten, ihrer Erfahrung und ihrem Potenzial weiterzuentwickeln, und wir freuen uns, mitteilen zu können, dass im Jahr 2025 67 % der Beförderungen in Partnerpositionen an Frauen gingen.

Insgesamt entfielen unsere Beförderungen 2025 zu 40 % auf Männer und zu 60 % auf Frauen.



Ergriffene Maßnahmen zur Geschlechterbalance

Wir haben unser Engagement für Geschlechterbalance durch folgende Maßnahmen gestärkt:

- Entwicklung klarer Rollenprofile, die Zweck und erwartete Ergebnisse definieren und enger mit unseren Karrierewegen verknüpft sind, um Transparenz und Entwicklungschancen zu fördern.
- Einführung zusätzlicher flexibler Studienzeiten, um Mitarbeitende zu unterstützen, die berufliche Weiterbildung und Vollzeitarbeit miteinander verbinden – insbesondere Nachwuchstalente profitieren davon.
- Start der Great Place to Work (GPTW)-Umfrage und Erlangung der GPTW-Zertifizierung im Vereinigten Königreich. Diese Daten liefern wertvolles Feedback zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Kultur, Inklusion und Mitarbeitendenbindung.
- Fortführung der jährlichen Diversitätsumfrage sowie Berichterstattung der Ergebnisse und Empfehlungen an den Vorstand. Diese Daten helfen, die Vielfalt unserer Belegschaft zu verstehen und Fortschritte im Vergleich zu unseren Zielen zu verfolgen.

Ein wirklich flexibler Arbeitsplatz

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

Zukünftige Maßnahmen



Attraction

- Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen und Rollenprofile Unser Leistungspaket für Bewerbende klar kommunizieren, einschließlich Details zu unserer preisgekrönten Regelung für neue Eltern Trainees über unser Graduate-Recruitment-Programm (IP-Futures) einstellen, um weiterhin einen geschlechterausgewogenen Talentpool anzuziehen
Ein Praktikumsprogramm einführen, um einen ausgewogenen Talentpool zu gewinnen, insbesondere für Rollen im unteren Vergütungsquartil



Recruitment

- Vollständige Implementierung des Blind Recruitments (über das ATS), mit Überwachung der Geschlechterbalance bis zur Angebotsphase
- Ausgewogene Shortlists und Interviewpanels anstreben
- Einführung und kontinuierliche Überprüfung von Recruitment-Trainings für Führungskräfte, um sicherzustellen, dass die Candidate Experience unseren Werten entspricht



Reward

- Wir werden unsere Gehaltsbänder weiterhin jährlich überprüfen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt sicherzustellen
- Wir werden weiterhin an der Gehaltsstudie für geistiges Eigentum (IP Salary Survey) teilnehmen, um unsere Vergütung marktgerecht zu benchmarken
- Außerhalb des Berichtszeitraums stellen wir jährlich Equal-Pay-Daten für Führungskräfte bereit, um sie bei Gehaltsanpassungen zu unterstützen – mit dem Fokus auf Sensibilisierung, Transparenz und Maßnahmen zur Schließung bestehender Lohnunterschiede



Development

- Wir werden weiterhin in die Entwicklung aller Führungskräfte investieren – durch 360-Grad-Feedback, Coaching und Leistungsmanagement. Ein Schwerpunkt ist die Unterstützung marginalisierter Führungskräfte, insbesondere von Frauen, durch sichere Lernumgebungen und Zugang zu einer diversen Gruppe externer Coaches. Durch gezielte Entwicklungsmaßnahmen wollen wir Barrieren abbauen und Führungskräfte aus allen Hintergründen stärken
- Wir werden Schulungen zu Diversity, Equity & Inclusion anbieten, einschließlich Recruitment-Training für Hiring Manager, um unbewusste Vorurteile zu reduzieren und gerechtere Recruiting- und Beförderungsprozesse zu fördern, was zur Verringerung des Gender Pay Gaps beiträgt

Retention

- Stärkung unserer Kultur durch aktives Zuhören. 2025 haben wir die Great Place to Work-Umfrage gestartet, um Feedback einzuholen und die Erfahrungen unserer Mitarbeitenden aus einer Inklusionsperspektive besser zu verstehen. Daraus wurden Maßnahmenpläne entwickelt, für die die Führungskräfte verantwortlich sind
- Entwicklung klarer Rollenprofile, die Zweck und erwartete Ergebnisse definieren und in Karrierepfade eingebettet sind – mit besonderem Fokus auf transparentere Entwicklungsmöglichkeiten in dem Business-Services-Teams
- HGF stellt sicher, dass Mitarbeitende bei der Geburt eines Kindes finanziell nicht benachteiligt werden. Wenn während der Elternzeit das Gehalt reduziert wird, übernimmt HGF die Differenz der Beiträge – und deckt damit die Beiträge ab, die die Person bei vollem Gehalt geleistet hätte

Culture Improvement

- Wir werden unsere neue Elternpolitik weiterhin fördern, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden, was die Bindung und Entwicklung weiblicher Talente stärkt
- Wir wurden kürzlich bei den Women and Diversity in Law Awards für die „Diversity and Inclusion Initiative or Programme of the Year“ für unser Menopause-Support-Programm nominiert
- Wir führen eine neue Benefit-Plattform ein, um die Sichtbarkeit und das Verständnis unseres Angebots zu verbessern. Sie wird auch personalisierte Total-Reward-Statements enthalten, die Mitarbeitenden helfen, den Gesamtwert ihrer Vergütung, Benefits und Leistungen besser zu verstehen und so eine informiertere und positivere Mitarbeitendenerfahrung zu fördern

Methodology

HGF analysiert und überprüft weiterhin unsere Daten zum Gender Pay Gap, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verstehen, die wir umsetzen.

Begriffsdefinitionen:

Stundenlohn:

Der Vergütungssatz, den jede Person für eine Arbeitsstunde am Stichtag 5. April 2025 erhält – unabhängig von ihrer Funktion.

Durchschnittlicher Gender Pay Gap (Mean):

Die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn aller Männer und Frauen. Der Durchschnitt wird berechnet, indem alle individuellen Stundenlöhne addiert und durch die Gesamtzahl der Stundenlöhne geteilt werden.

Mediane Gender Pay Gap:

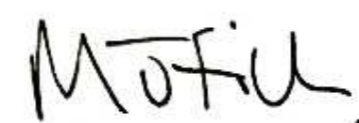
Die Differenz zwischen dem medianen Stundenlohn aller Männer und Frauen. Der Median wird berechnet, indem alle individuellen Stundenlöhne numerisch sortiert und anschließend der mittlere Wert ermittelt wird.

Vergütungsquartile:

Diese werden berechnet, indem alle Stundenlöhne der Mitarbeitenden numerisch sortiert und anschließend in vier gleiche Gruppen eingeteilt werden.

Dieser Bericht umfasst 261 Frauen und 137 Männer. Dies entspricht der Anzahl der Personen am Stichtag 5. April 2025 für die Vergütung sowie der zwölfmonatigen Referenzperiode bis zum 5. April 2025 für Bonuszahlungen. Die Anzahl der einbezogenen Männer und Frauen liegt unter der Gesamtzahl unserer Mitarbeitenden, da die Regelungen Personen ausschließen, die sich in Langzeitkrankheit oder Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub befinden, sowie externe Berater.

Unterschrift:



Martyn Fish, CEO

Unterschrift:



Lara Robinson, People & Culture Direktorin