



Rapport sur l'écart de rémunération entre les sexes 2025/26

HGF



Déclaration de notre CEO

Nos chiffres pour l'écart de rémunération entre les sexes en 2025 montrent une augmentation par rapport à l'année dernière, reflétant des changements dans la structure de notre personnel plutôt que des différences de rémunération entre les femmes et les hommes à fonctions équivalentes. Alors que nous continuons d'évoluer en tant qu'entreprise, sous une nouvelle structure, il est plus important que jamais de rester transparents quant à la manière dont ces changements structurels ont influencé les résultats de l'écart salarial de cette année.

Nous reconnaissons qu'il reste des progrès à faire, en particulier pour renforcer l'équilibre entre les sexes – le principal facteur de notre écart de rémunération. Nous restons déterminés à créer un lieu de travail où chacun peut s'épanouir et à prendre des mesures significatives soutenant un changement durable. En regardant vers l'avenir, notre plan d'action définit des étapes claires pour attirer, développer et retenir une main-d'œuvre plus équilibrée en termes de genre, afin d'assurer une progression positive continue

Martyn Fish



People



Excellence



Teamwork



Progressive

Introduction

Nos collaborateurs sont au cœur de ce qui rend la culture d'HGF si unique. En accord avec nos Valeurs, nous visons à créer un environnement inclusif et bienveillant, favorisant le développement personnel et professionnel, et reconnaissant et récompensant les réussites individuelles et collectives.

Nous sommes heureux de publier pour la huitième fois notre rapport sur l'écart de rémunération entre les sexes conformément à l'Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017. Ce rapport est basé sur les données de paie de l'ensemble des collaborateurs d'HGF Limited basés au Royaume-Uni.

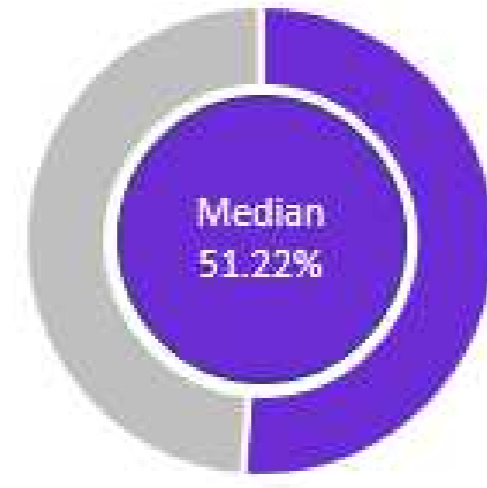
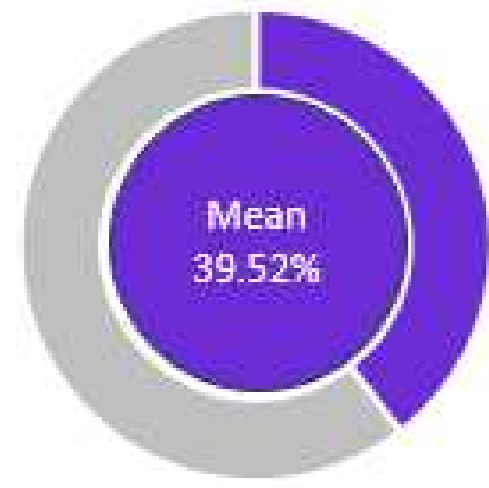
Dans ce rapport, lorsque nous parlons de « genre » dans le cadre de l'analyse de l'écart salarial, nous faisons spécifiquement référence au « sexe », qui est binaire (homme et femme). Cela s'explique par le fait que les Réglementations portent sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour soutenir nos collaborateurs dans l'expression du genre qui leur semble le plus approprié, nous recueillons des données sur l'identité de genre dans le cadre de notre suivi annuel de la diversité. Toutefois, à ce stade, ces données ne sont pas suffisamment complètes pour être utilisées à des fins de reporting.

Rémunération de nos collaborateurs

Nous révisons nos grilles salariales chaque année afin de garantir leur compétitivité sur le marché. En participant à une enquête salariale dans le domaine de la propriété intellectuelle (IP Salary Survey), nous pouvons comparer nos salaires et nous assurer d'offrir une rémunération compétitive.

Écart de rémunération entre les sexes



Points clés :

Il est important de reconnaître que l'écart de rémunération entre les sexes ne constitue pas une mesure de l'égalité salariale entre femmes et hommes occupant les mêmes fonctions. Il reflète plutôt la répartition des femmes et des hommes dans différents rôles et niveaux au sein de l'entreprise.

Chez HGF, nous constatons toujours des déséquilibres de genre qui influencent nos résultats. Les femmes restent sous-représentées dans les métiers STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) au sein de la profession de la propriété intellectuelle, et cela vaut également pour HGF. Notre répartition globale est de 66 % de femmes et 34 % d'hommes, alors qu'au niveau des associés, 60 % sont des hommes et 40 % des femmes.

Au sein de nos équipes de services opérationnels – où l'expérience en propriété intellectuelle est très recherchée – nous avons recruté de manière significative au cours de l'année écoulée. Ces postes se situent généralement dans les quartiles de rémunération inférieurs et intermédiaires inférieurs, et nous continuons d'observer une proportion plus élevée de candidatures et de recrutements féminins. Ce schéma, combiné à une plus forte proportion d'hommes parmi les associés, reste un facteur clé de notre écart salarial.

Notre écart de rémunération 2025 est basé sur les taux horaires en vigueur à la date de référence du 5 avril 2025. Cette année, nous déclarons un écart moyen de 39,52 % (16,06 % en 2024) et un écart médian de 51,22 % (12,02 % en 2024). Bien que ces chiffres soient plus élevés que l'an dernier, ils reflètent principalement des changements structurels dans notre personnel à la suite de notre investissement en capital-investissement, plutôt que des modifications dans la manière dont femmes et hommes sont rémunérés pour des postes équivalents.

Comparé à 2024, notre quartile inférieur montre une proportion plus élevée de femmes.

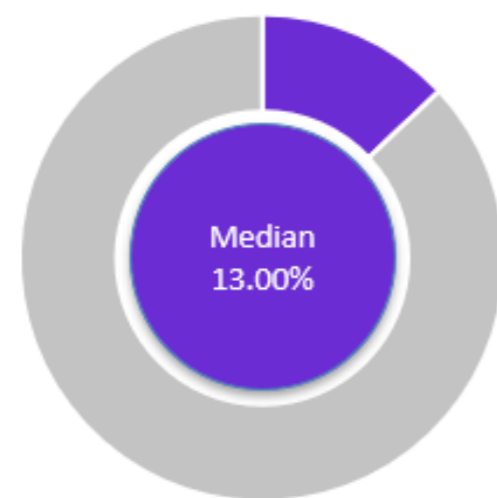
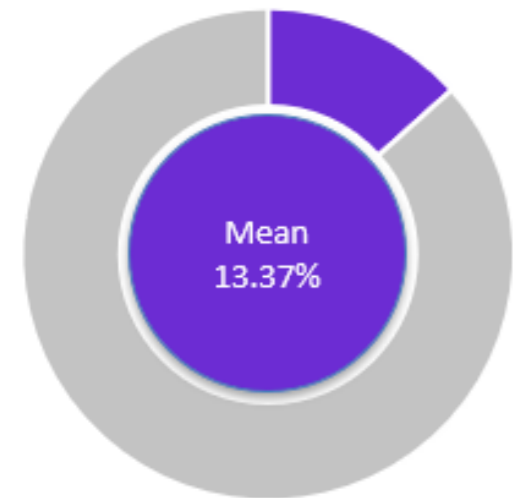
Nous continuons d'utiliser un processus annuel d'examen salarial équitable, incluant une analyse d'égalité salariale, soutenant les managers dans l'identification et la résolution de possibles écarts. Nous restons déterminés à améliorer l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux de l'entreprise et à poursuivre les actions visant à créer une main-d'œuvre plus représentative et inclusive.

Quartiles de rémunération	Hommes - 2025	Femmes - 2025
Supérieur	61.00%	39.00%
Milieu supérieur	33.67%	66.33%
Milieu inférieur	23.00%	77.00%
Inférieur	20.00%	80.00%

Quartiles de rémunération	Hommes - 2024	Femmes - 2024
Supérieur	39.18%	60.82%
Milieu supérieur	24.49%	75.51%
Milieu inférieur	31.91%	68.09%
Inférieur	46.39%	53.61%

Statistiques

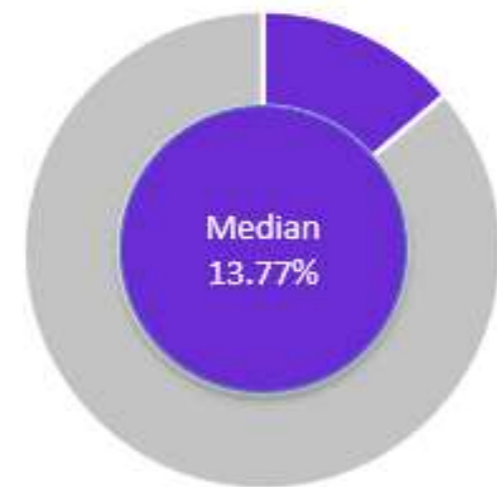
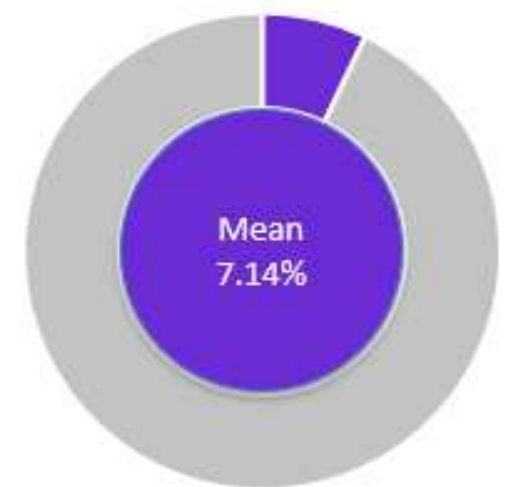
Les statistiques ci-dessous concernent les collaborateurs inclus dans la période de reporting de l'écart de rémunération entre les sexes, basée sur la date de référence du 5 avril 2025.



Statistiques – Associés (Générateurs d'honoraires & Services internes)

61 associés au total

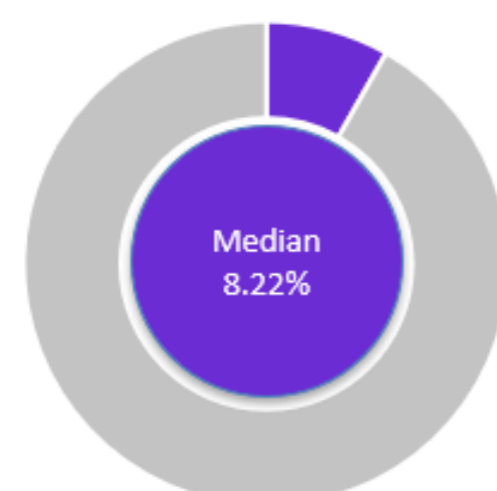
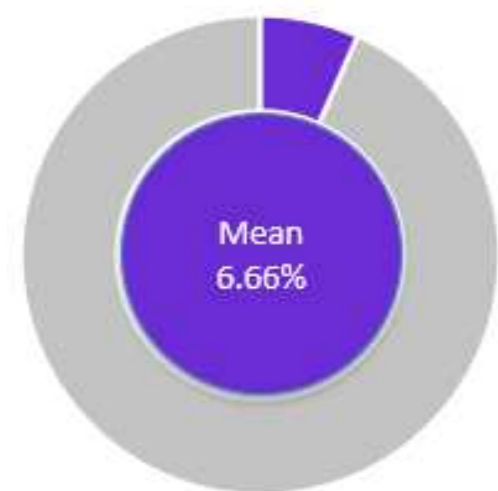
60 % de nos associés sont des hommes et 40 % sont des femmes.



Statistiques – Générateurs d'honoraires (Tous niveaux, tous groupes)

115 collaborateurs générant des honoraires au total

48 % de nos générateurs d'honoraires sont des hommes et 52 % sont des femmes.

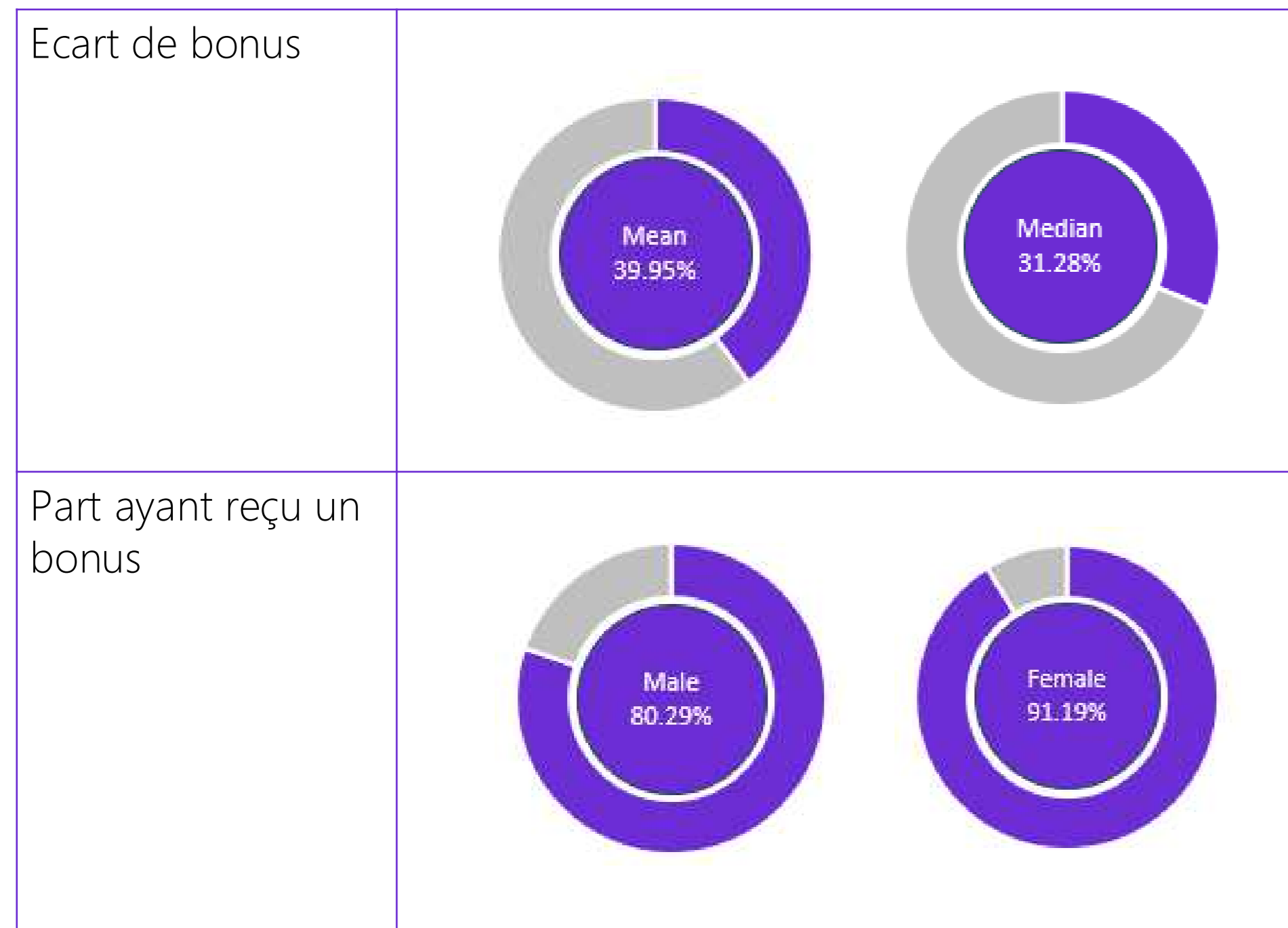


Statistiques – Services internes (Tous niveaux, toutes équipes)

222 collaborateurs dans les services internes au total

20 % des services internes sont des hommes et 80 % sont des femmes.

Écart de bonus



Points clés :

Bien que les actionnaires d'HGF perçoivent un salaire et soient inclus dans ce rapport, ils ne sont pas éligibles au régime de bonus de performance.

Notre écart de bonus résulte des paiements de bonus au prorata ou des modes de travail, car les montants réels de bonus versés sont utilisés dans l'analyse et ne sont pas comparés sur une base proratisée pour les personnes travaillant à temps partiel. Les montants réels versés doivent être utilisés dans l'analyse.

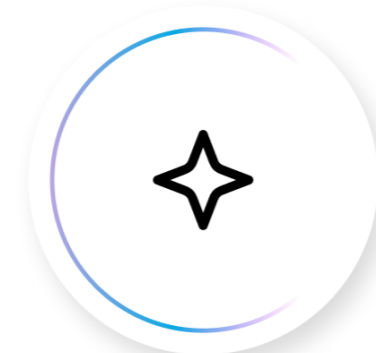
L'analyse de l'écart de bonus révèle que cet écart est principalement dû à la structure du régime de bonus : les collaborateurs générant des honoraires reçoivent une part plus importante du budget de bonus que les rôles des services internes, et les femmes occupent la majorité des rôles dans les services internes, ce que nous réexaminons actuellement.

Notre analyse indique que la différence de proportions est largement due à l'inclusion des actionnaires dans ce rapport, ceux-ci ne recevant pas de bonus. Comme il y a actuellement davantage d'hommes actionnaires que de femmes, cela fausse la proportion d'hommes n'ayant pas reçu de bonus.

Équilibre entre les sexes

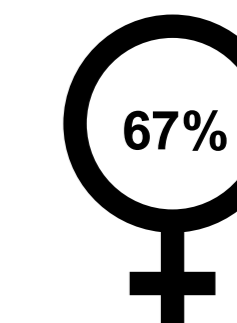
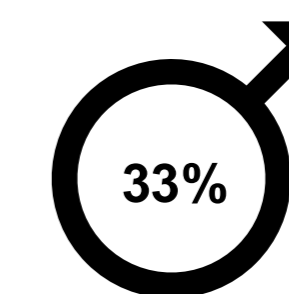
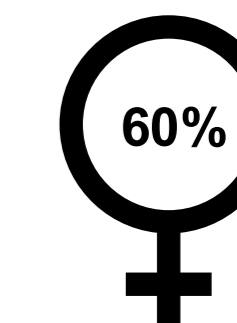


Nouveaux recrutements – Parmi les nouveaux arrivants en 2025, 40 % sont des hommes et 60 % des femmes. Cela représente une augmentation de 13 % des nouvelles recrues masculines et une diminution correspondante des nouvelles recrues féminines par rapport à 2024.



Promotions – Nous restons engagés 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 2025, 67 % des personnes promues au poste d'associé étaient des femmes.

Sur l'ensemble de nos promotions en 2025, 40 % étaient des hommes et 60 % des femmes.



Actions menées pour l'équilibre entre les sexes

Nous avons renforcé notre engagement en faveur de l'équilibre entre les sexes grâce aux actions suivantes :

- Élaboration de profils de poste clairs définissant l'objectif du rôle et les résultats attendus, mieux alignés sur nos parcours de carrière afin de favoriser la transparence et la progression.
- Introduction de congés d'études flexibles supplémentaires pour soutenir les collaborateurs qui concilient études professionnelles et travail à temps plein, bénéficiant particulièrement aux talents en début de carrière.
- Lancement de l'enquête Great Place to Work (GPTW) et obtention de la certification GPTW au Royaume-Uni. Ces données recueillent des retours précieux pour éclairer nos améliorations continues en matière de culture, d'inclusion et d'engagement.

Nous poursuivons l'enquête annuelle sur la diversité et communiquons les résultats et recommandations au Conseil. Ces données servent à comprendre la diversité de notre personnel et à suivre les progrès réalisés par rapport aux objectifs. A genuinely flexible workplace

Un environnement de travail véritablement flexible

Nous sommes fiers de proposer un environnement de travail flexible, où le travail hybride est la norme depuis 2021, date d'introduction de notre modèle de travail agile. Nous nous concentrons sur l'endroit où les personnes peuvent donner le meilleur d'elles-mêmes, leur permettant de travailler d'une manière qui leur convient et les aide à donner la priorité à ce qui compte le plus pour elles dans leur vie.

Actions futures



Attraction

- Annonces d'emploi et profils de poste neutres du point de vue du genre
- Rendre notre package d'avantages clair pour les candidats, y compris les détails de notre politique primée pour les nouveaux parents
- Recruter des stagiaires via notre programme de recrutement diplômé (IP Futures) afin de continuer à attirer un vivier de candidats équilibré en termes de genre
- Mettre en place un programme d'expérience professionnelle pour attirer un vivier de talents équilibré, en particulier dans les rôles du quartile inférieur



Recrutement

- Mise en œuvre complète du recrutement à l'aveugle (activé par l'ATS), avec suivi de l'équilibre entre les sexes jusqu'à l'étape de l'offre
- Viser des listes de candidats et des panels d'entretien équilibrés
- Introduire et revoir continuellement la formation des managers sur le recrutement pour garantir que l'expérience candidat reflète nos valeurs



Rémunération

- Nous continuerons à revoir nos grilles salariales chaque année afin de les maintenir compétitives sur le marché
- Nous continuerons à participer à l'enquête salariale en propriété intellectuelle (IP Salary Survey) pour comparer nos salaires et garantir leur compétitivité
- En dehors de la période de reporting, nous fournissons chaque année aux managers des données sur l'égalité salariale pour les aider à considérer les écarts potentiels lors des révisions salariales, en mettant l'accent sur la sensibilisation et la justification de tout écart existant, ainsi que sur les actions prévues pour y remédier



Développement

- Nous continuerons d'investir dans le développement de tous les leaders via des retours 360°, du coaching et la gestion de la performance. Un axe clé sera de fournir aux leaders marginalisés, en particulier les femmes, des espaces d'apprentissage sécurisés grâce à l'accès à un groupe diversifié de coaches externes. En offrant des opportunités de développement ciblées, nous visons à lever les obstacles et à soutenir les leaders de tous horizons
- Nous offrirons des formations liées à la diversité, l'équité et l'inclusion, comme la formation au recrutement pour les managers, afin de réduire les biais inconscients et de garantir des processus de recrutement et de promotion plus équitables, contribuant ainsi à réduire l'écart de rémunération

Renforcement

- Renforcer notre culture grâce à l'écoute active de nos collaborateurs. En 2025, nous avons lancé l'enquête Great Place to Work pour recueillir des retours et mieux comprendre l'expérience de nos collaborateurs à travers une perspective d'inclusion. Nous avons créé des plans d'action dont les leaders sont responsables
- Nous développons des profils de poste clairs, définissant rôle et résultats attendus, liés à nos parcours de carrière. L'objectif est d'offrir davantage de transparence, notamment pour les équipes de services internes
- Chez HGF, nous nous engageons à veiller à ce que nos collaborateurs ne soient pas financièrement désavantagés lorsqu'ils accueillent un nouvel enfant. Lorsque le salaire est réduit pendant le congé parental, HGF paie la différence de cotisations – couvrant l'écart entre les contributions que l'individu aurait payées s'il avait continué à percevoir son salaire habituel

Amélioration de la culture

- Nous continuerons à promouvoir et à valoriser notre politique pour les nouveaux parents afin de soutenir nos collaborateurs dans l'équilibre entre travail et vie de famille, ce qui nous aidera à retenir et développer nos talents féminins
- Nous avons récemment été finalistes aux Women and Diversity in Law Awards pour l'initiative ou le programme de l'année en matière de diversité et d'inclusion, en reconnaissance de notre programme de soutien à la ménopause
- Nous introduisons une nouvelle plateforme d'avantages afin d'améliorer la visibilité et la compréhension de notre offre. Elle comprendra également des déclarations de rémunération globale personnalisées, aidant les collaborateurs à mieux comprendre la valeur de leur salaire, avantages et récompenses globales, pour une expérience plus informée et positive

Méthodologie

HGF continue d'analyser et de revoir nos informations sur l'écart de rémunération afin de comprendre l'efficacité des initiatives que nous mettons en place.

Définitions:

Rémunération horaire :

Le taux de rémunération que chaque individu reçoit pour une heure de travail à la date de référence du 5 avril 2025, quel que soit son poste.

Écart de rémunération moyen :

La différence entre le taux horaire moyen des hommes et celui des femmes. La moyenne est calculée en additionnant tous les taux horaires individuels et en divisant par le nombre total de taux horaires individuels.

Écart de rémunération médian :

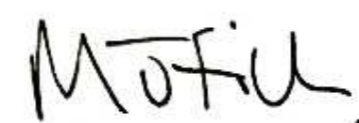
La différence entre le taux horaire médian des hommes et celui des femmes. La médiane est calculée en classant tous les taux horaires individuels par ordre numérique, puis en identifiant la valeur centrale.

Quartiles de rémunération :

Ils sont calculés en classant les taux horaires de tous les collaborateurs par ordre numérique, puis en les divisant en quatre groupes égaux.

Ce rapport inclut 261 femmes et 137 hommes, correspondant au nombre de personnes présentes à la date de référence du 5 avril 2025 pour la rémunération et sur la période de douze mois jusqu'au 5 avril 2025 pour les bonus. Le nombre d'hommes et de femmes inclus est inférieur au nombre total de nos collaborateurs à cette date, car les réglementations excluent les personnes en arrêt maladie de longue durée, en congé maternité/paternité, ainsi que les consultants.

Signature:



Martyn Fish, CEO

Signature:



Lara Robinson, Directrice People & Culture