



BCG Gender Diversity Index Austria

Studienergebnisse

MÄRZ 2023

Hintergrund ...

Geschlechterdiversität in Unternehmen ist Treiber von Innovationskraft, Kundenorientierung und besseren finanziellen Kennzahlen

Seit 2018 veröffentlicht BCG jährlich die Gender-Diversity-Studie mit der gleichen Methodik, wodurch ein Vergleich des Gender Diversity Index von 2018 bis heute ermöglicht wird

Dies ist der erste Gender Diversity Index für Österreichs 50 größte börsennotierte Unternehmen, der den Faktor Gehalt mit einbezieht

... und Autor*innen der Studie



Dr. Lukas Haider

Managing Director & Partner
Leiter des Wiener BCG-Büros



Dr. Heike Dorninger

Managing Director and
Partner bei BCG



EXECUTIVE SUMMARY

Geschlechterparität in Österreichs Führungsgremien kommt voran, aber zu langsam: Parität im Vorstand bei gleichbleibendem Tempo erst in 30 Jahren

1

Frauenanteil: Verlangsamter Zuwachs in Vorständen, in Aufsichtsräten scheint gesetzliche Quote der Plafond zu sein

- Frauen sind heute in einem **guten Drittel** der österreichischen Vorstände vertreten - mehr als **doppelt so häufig** wie noch 2018
- Der Zuwachs an Vorständen mit weiblicher Besetzung **verlangsamt** sich allerdings - während bis 2020 jährlich **sechs Prozent** Vorstände mehr mit Frauen besetzt waren, beträgt der Zuwachs in den vergangenen beiden Jahren **nur mehr vier Prozent**
- Mit durchschnittlich **29 Prozent** stagniert der Frauenanteil in Aufsichtsräten knapp unter der gesetzlich vorgeschriebenen Quote

2

Vergütung: Vergütungsverhältnis auf Niveau von 2018

- **28 Prozentpunkte** fehlen zur Vergütungsparität zwischen Frauen und Männern in Führungsgremien
- **Keine Verbesserung in Sicht** - Verdienst pendelt sich über die Jahre immer wieder auf diesem Niveau ein
- Nur **vier Frauen** unter den 80 bestverdienenden Vorständen

3

Exkurs GDI Deutschland: Spitzenreiter zeigen, wie es gehen kann

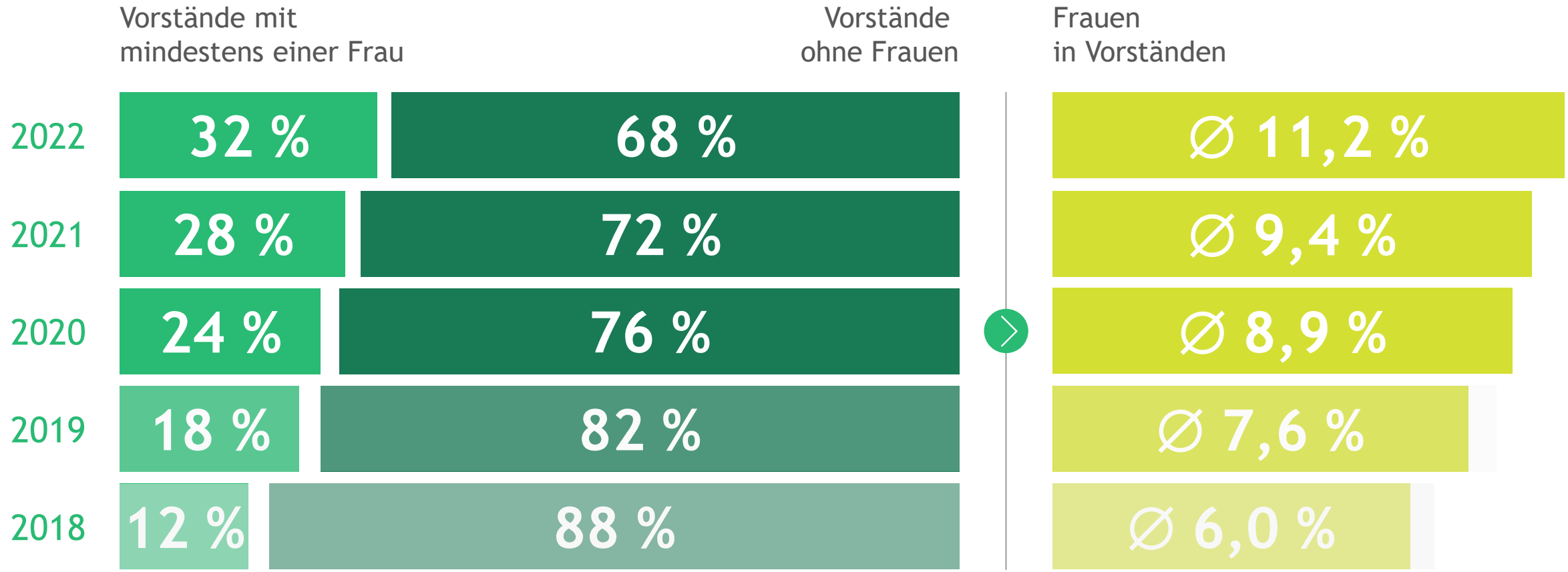
- Analyse zu Karrierepfaden von **4.800 deutschen Führungskräften**: GDI Spitzenreiter **befördern Männer und Frauen paritätisch**; Top-Managerinnen haben in diesen Firmen eine **11 Prozentpunkte geringere Fluktuation** als bei GDI Schlusslichtern
- Spitzenreiter **promoten Frauen im Schnitt schneller** als Schlusslichter, bieten gleichzeitig aber auch **mehr Flexibilität** in Form eines größeren Zeitrahmens bis zum Erreichen einer Top-Management-Position



Frauenanteil:

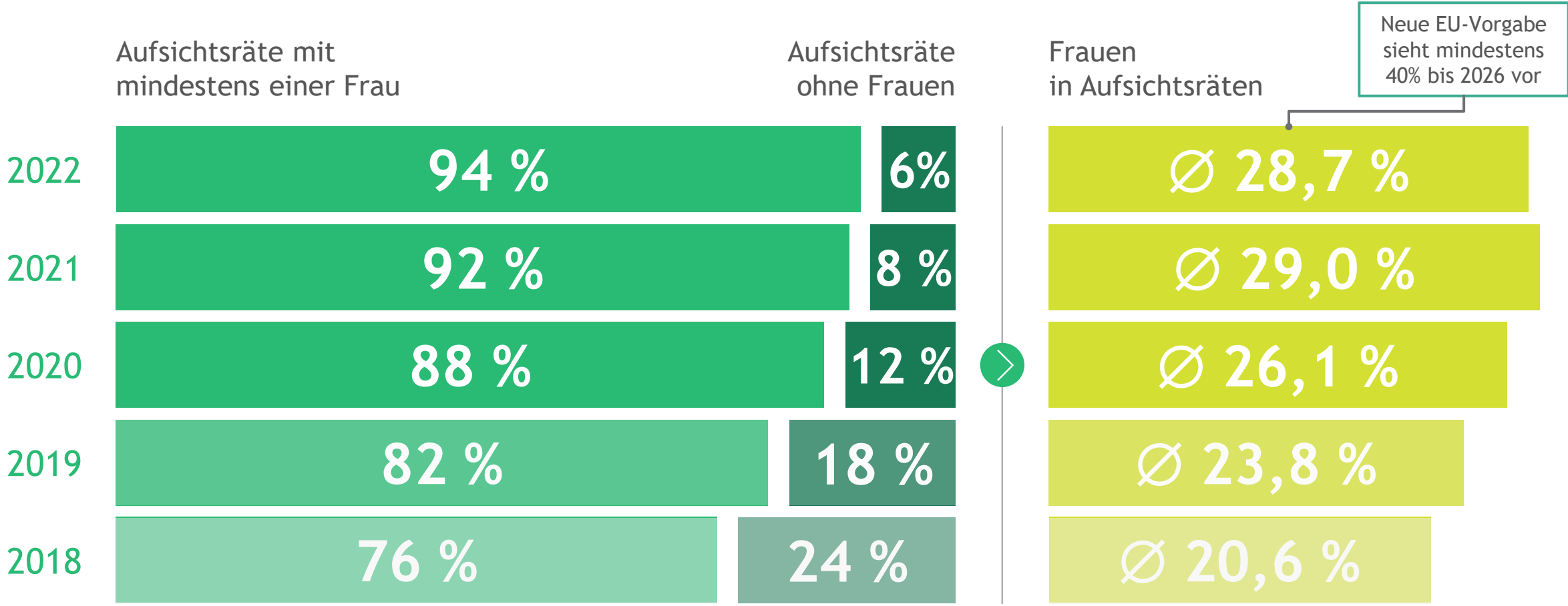
Wenig Bewegung in Vorständen,
Stagnation in Aufsichtsräten

In sieben von zehn Unternehmen sitzen ausschließlich Männer im Vorstand - Parität bei gleichbleibender Dynamik erst in 30 Jahren



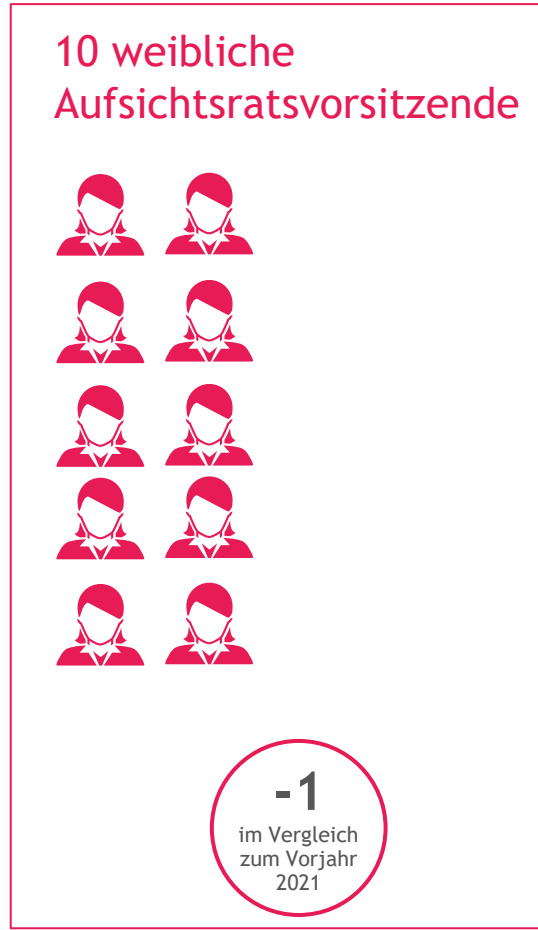
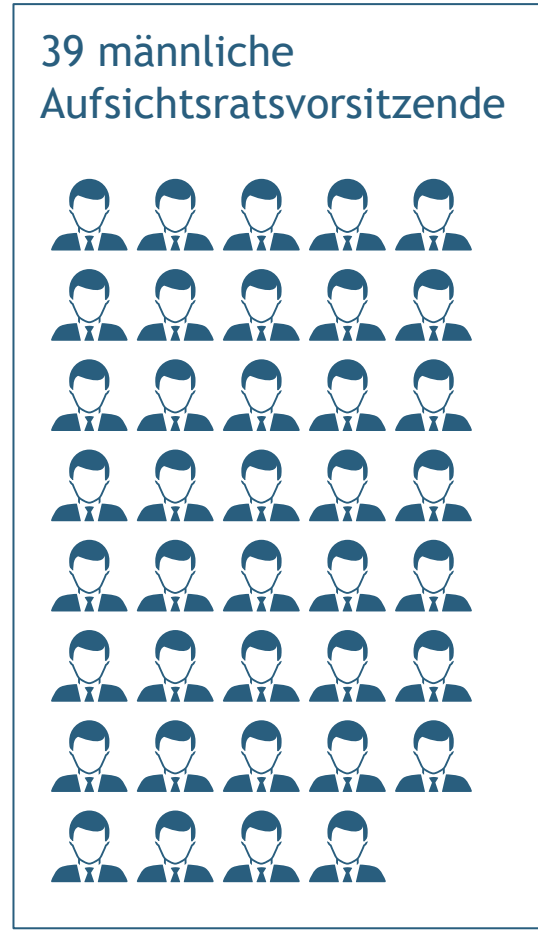
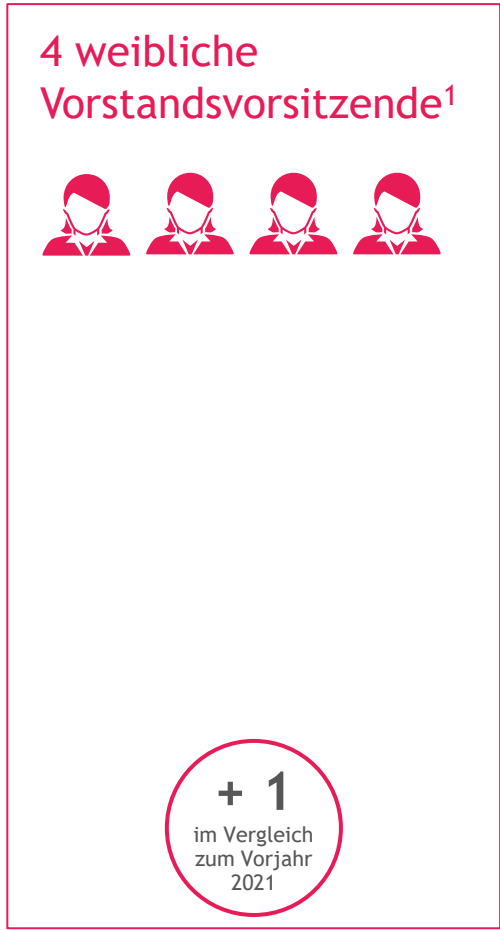
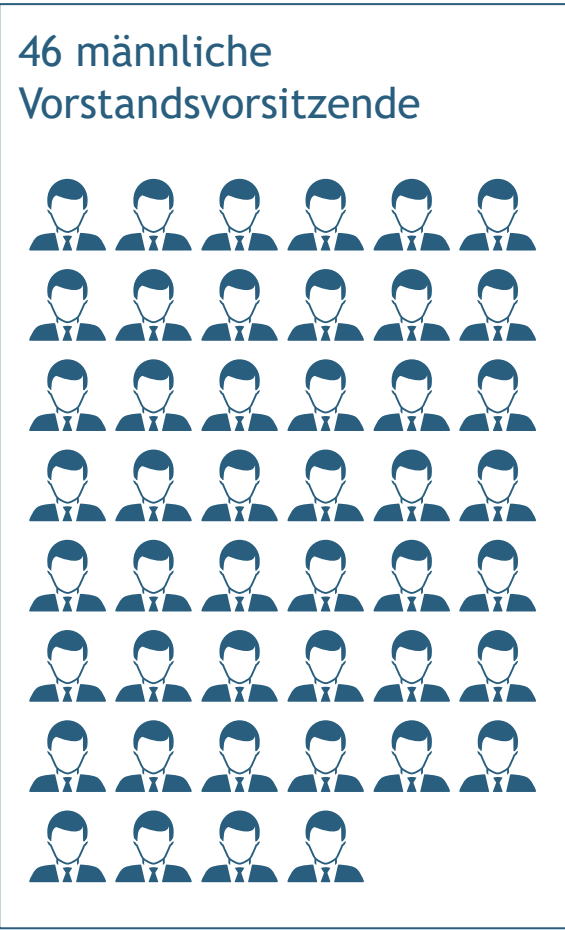
Anmerkung: Auf Basis der gerankten Unternehmen zum Stichtag 01.01.2023
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022

Gleichzeitig stagniert der vormals positive Trend zu mehr Frauen in Aufsichtsräten mit Erreichung der gesetzlichen Quote in gut der Hälfte der Unternehmen



Anmerkung: Auf Basis der gerankten Unternehmen zum Stichtag 01.01.2023; Aufsichtsratsvorsitzende zum Stichtag 01.01.2023
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022

14 Vorsitzpositionen mit Frauen besetzt: Eine zusätzliche Vorstandsvorsitzende im Vergleich zum Vorjahr



1. Prof. Elisabeth Stadler (Vienna Insurance Group AG), Mag. Dr. Herta Stockbauer (BKS Bank AG), Silvia Schmitt-Walgenbach (CA Immo AG), Radka Doehring (Immofinanz AG)
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2021 und 2022



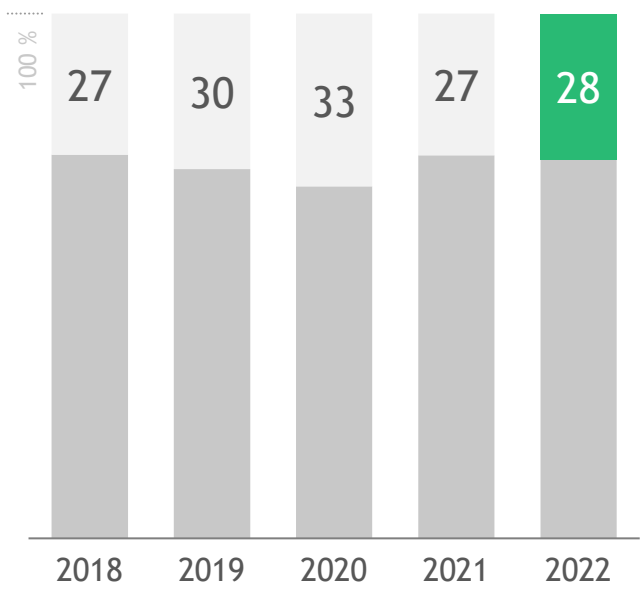
Vergütung:

Vergütungsverhältnis auf Niveau von 2018

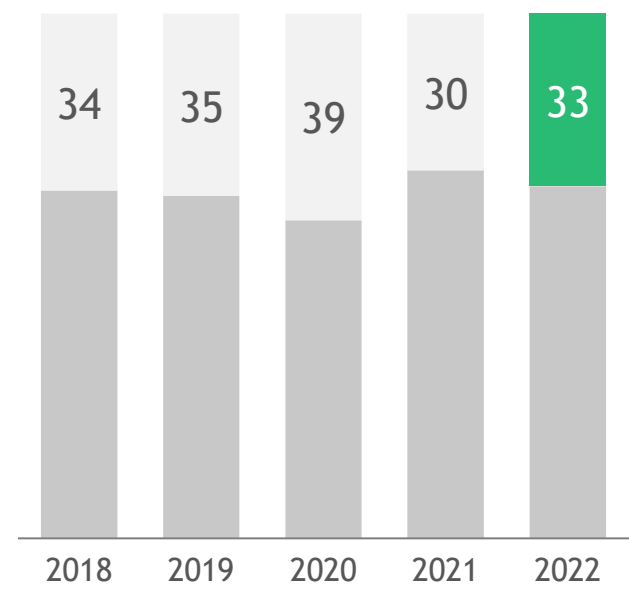
Vergütungsverhältnis auf Niveau von 2018: 28 Prozentpunkte fehlen zur Parität bei Vergütung von Frauen und Männern in Führungsgremien



Ø Lücke im Vergütungsverhältnis in Vorstand und Aufsichtsrat¹ (in %)



Ø Lücke im Vergütungsverhältnis in Vorständen¹ (in %)



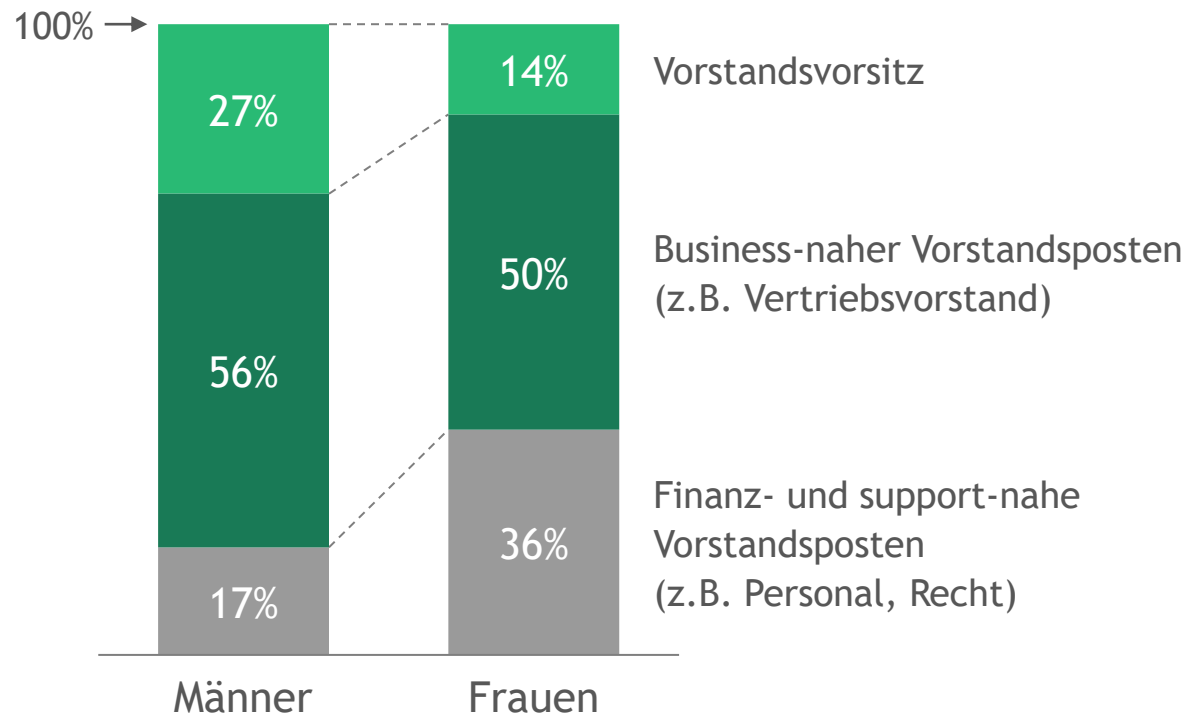
Ø Lücke im Vergütungsverhältnis in Aufsichtsräten¹ (in %)



1. Die hier abgebildeten Daten zeigen den Durchschnitt exkl. Vorstand und Aufsichtsrat ohne Frauen (0%)
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022

Vergütungslücke in Vorständen ist auch durch Postenverteilung getrieben

Postenverteilung in Vorständen¹ nach Geschlecht (in %)



Ø Gehalt nach Postenart

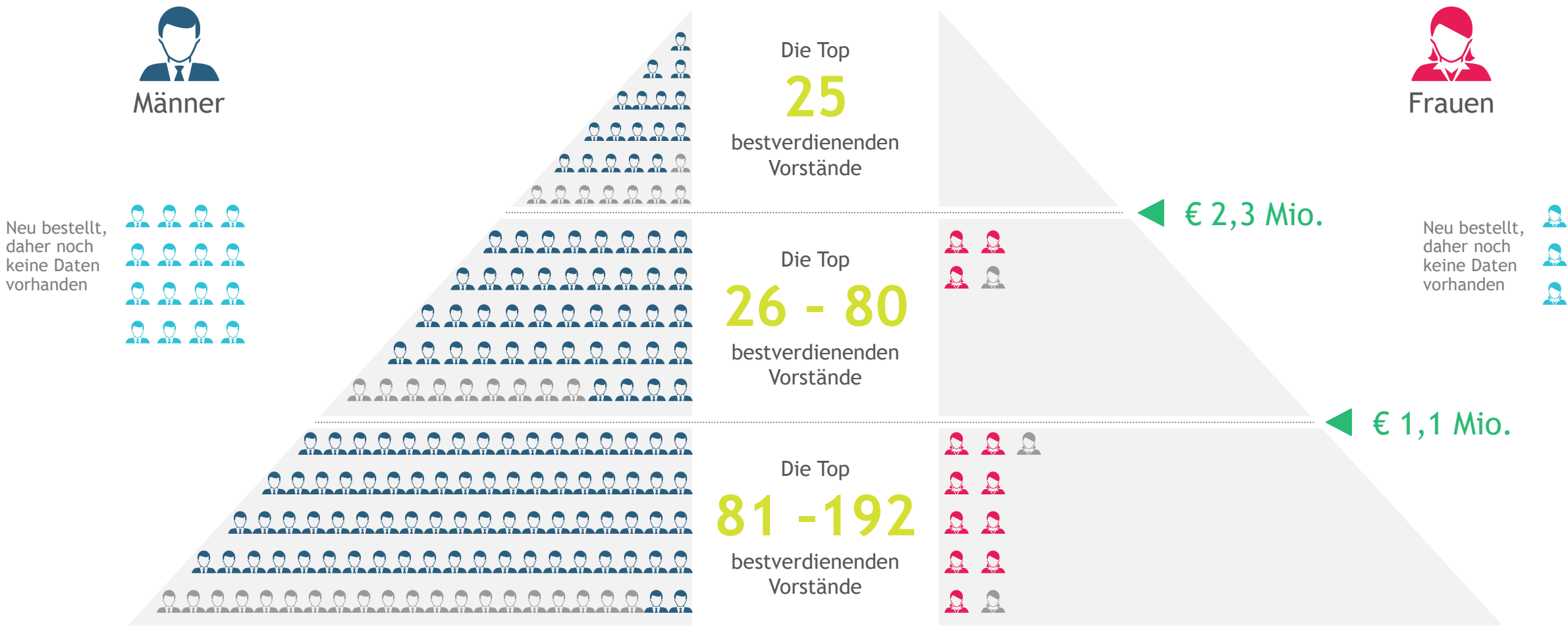


Männer sind auf dem bestbezahlten Vorstandsvorsitz deutlich überrepräsentiert

Gleichzeitig sind Frauen deutlich häufiger in den meist geringer vergüteten Finanz- bzw. support-nahen Positionen vertreten

1. Die hier abgebildeten Daten zeigen nur die Verteilung in Vorständen mit mindestens einer Frau
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022

Unter den Top 80 bestbezahlten Vorständ*innen sind nur vier Frauen



Anmerkung: Vergütung 2021 angegeben als hochgerechnete Vergütung pro Geschäftsjahr der ca. 192 Vorstände der Index-Unternehmen
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2022; Geschäftsberichte 2021

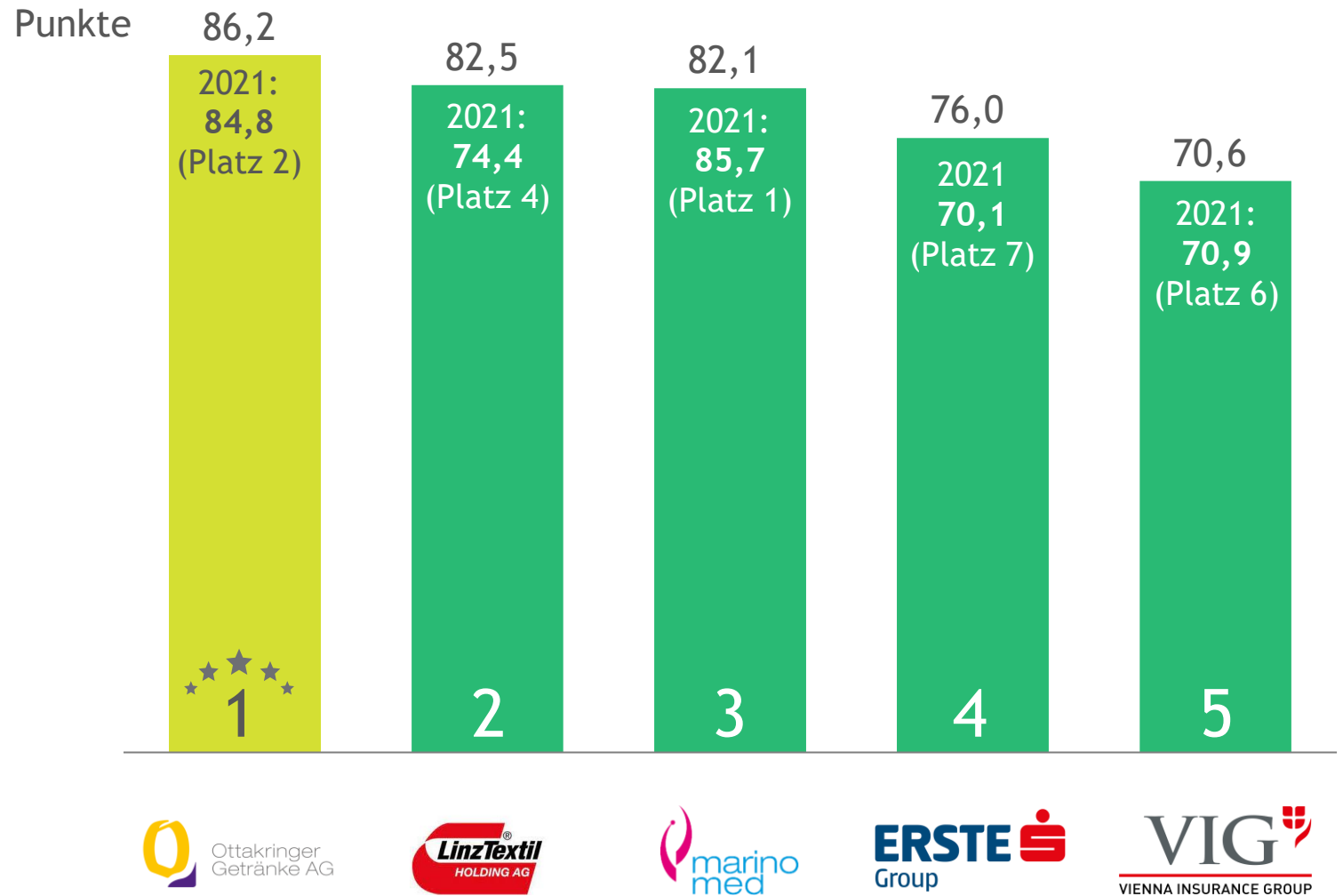


BCG Gender Diversity Index Austria



Diversity Champions 2022:

Ottakringer Getränke neu auf Platz 1; Linz Textil erstmals unter Top 3; Vorjahressieger Marinomed rutscht auf Platz 3

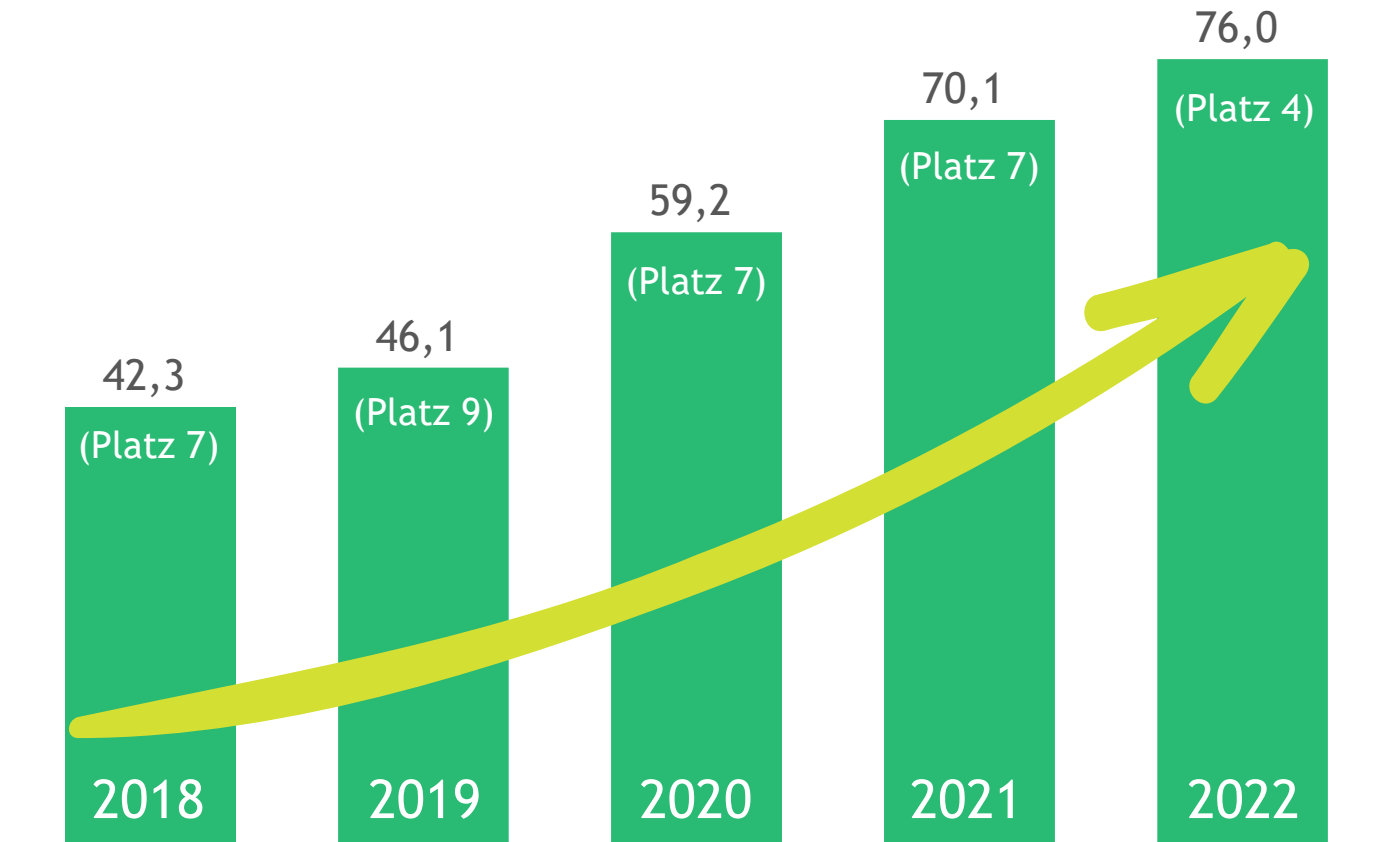


Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022



Diversity Growth Champion:

Nur die Erste Group Bank AG steigerte Vielfalt fünf Jahre in Folge

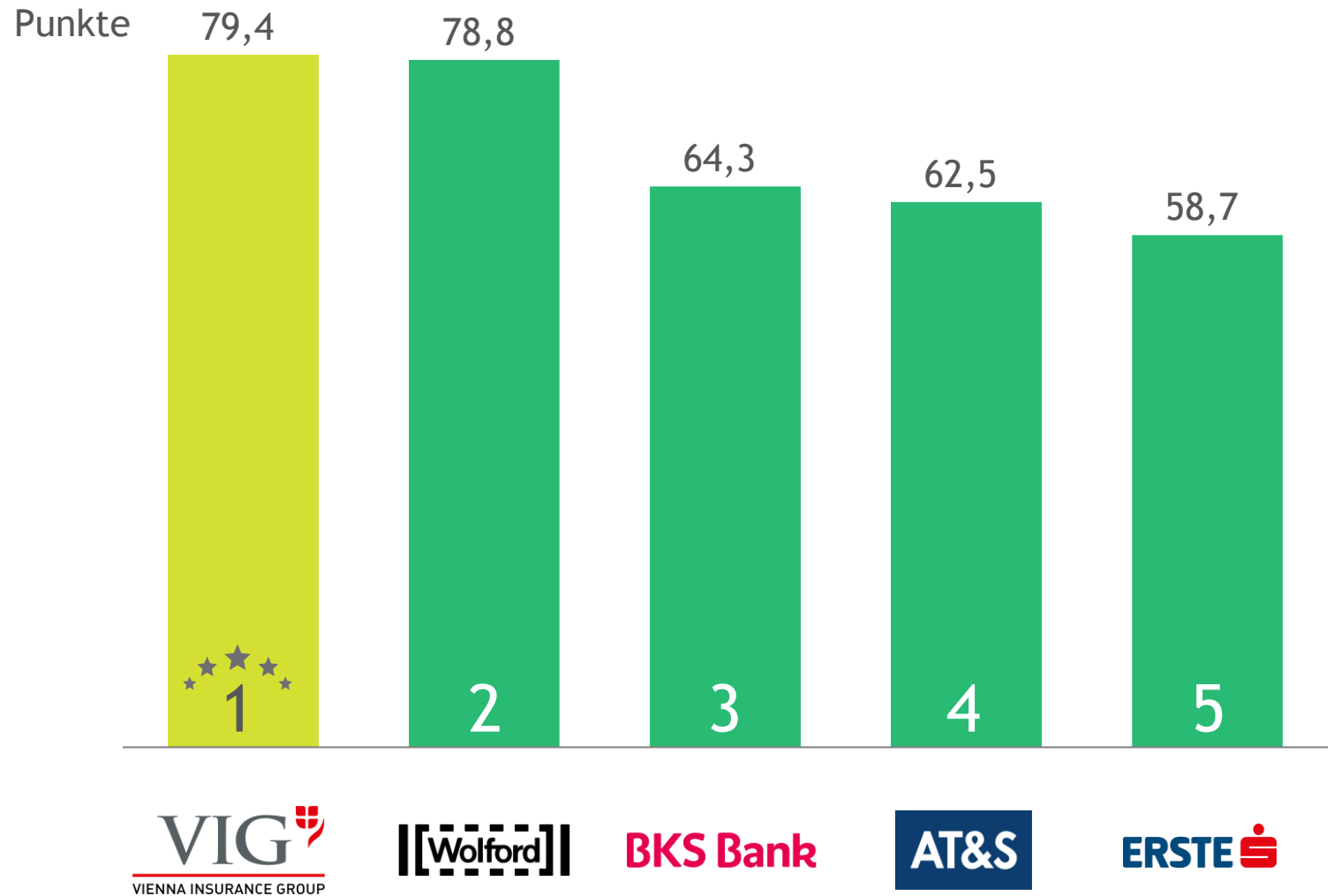


Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018 bis 2022



Diversity All Stars:

Im 5-Jahresdurchschnitt befindet sich die Vienna Insurance Group auf dem ersten Rang, gefolgt von Woford



Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2018 bis 2022

Ergebnisse des BCG Gender Diversity Index Austria 2022

2018 2019 2020 2021 2022 Unternehmen						2018 2019 2020 2021 2022 Unternehmen						2018 2019 2020 2021 2022 Unternehmen											
N/A	N/A	6	2	1	Ottokringer Getränke AG							34	36	41	44	26	BAWAG Group AG	18.2	16.7	16.7	20.0	36.8	
N/A	N/A	N/A	4	2	Linz Textil Holding							32	19	21	27	27	voestalpine AG	24.7	37.3	37.2	35.8	36.2	
N/A	4	1	1	3	Marinomed AG		65.9	83.4	85.7	82.1		18	31	24	20	28	Telekom Austria AG	33.4	29.5	33.4	39.5	35.3	
7	9	7	7	4	Erste Group Bank AG	42.3	46.1	59.2	70.1	76.0		27	29	38	38	29	Flughafen Wien AG	28.8	30.4	22.1	27.4	35.3	
2	1	2	6	5	Vienna Insurance Group AG	88.4	90.8	76.4	70.9	70.6		26	30	37	34	30	Porr AG	29.6	30.2	25.4	29.7	34.6	
14	11	9	5	6	OMV AG	38.5	42.2	53.2	71.4	66.5		17	23	23	28	31	Manner Josef & Comp. AG	34.6	35.3	34.3	35.2	33.2	
1	2	3	3	7	Wolford AG	89.8	80.6	75.7	81.7	66.3	!	39	39	40	18	32	Immofinanz AG	5.6	12.5	17.0	42.6	32.7	
22	18	28	12	8	UBM Development AG	32.6	37.3	30.6	53.4	64.8	!	33	34	31	41	33	STRABAG SE	24.7	26.6	29.3	24.7	32.3	
4	5	5	10	9	BKS Bank AG	64.7	63.1	62.4	67.2	63.9		25	28	35	32	34	Rath AG	31.3	30.6	28.1	32.2	32.1	
3	3	4	14	10	AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG	69.2	69.1	64.0	48.8	61.2	!	28	25	29	31	35	Burgenland Holding AG	28.7	32.2	30.5	32.5	31.8	
9	6	8	9	11	Wienerberger AG	41.3	59.0	57.0	69.2	59.3		31	33	39	33	36	Lenzing AG	26.0	27.2	20.4	29.9	28.6	
29	26	10	8	12	Semperit AG Holding	28.3	31.1	51.2	69.7	54.7	!	35	35	13	42	37	FACC AG	16.7	26.6	44.1	23.2	28.5	
19	7	11	11	13	Frauenthal Holding AG	33.0	48.2	47.8	60.6	54.4		39	37	43	39	38	Palfinger AG	5.6	13.6	16.6	26.7	28.5	
5	10	12	19	14	Oberbank AG	46.2	44.8	45.8	41.1	48.0		41	39	30	36	39	DO & CO AG	0.0	12.5	30.4	28.8	28.1	
10	14	17	13	15	Verbund AG	39.5	39.2	40.0	49.4	46.6		24	21	26	37	40	Andritz AG	31.7	35.9	33.0	28.2	27.9	
6	12	20	17	16	Österreichische Post AG	43.0	41.0	37.9	43.6	46.2		8	8	27	35	41	Polytec Holding AG	41.4	47.7	32.5	29.4	27.9	
38	27	41	15	17	CA Immobilien Anlagen AG	11.5	30.9	16.7	46.6	44.4		N/A	N/A	N/A	30	42	Addiko Bank AG				34.1	27.0	
12	15	18	23	18	Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG	39.4	38.9	39.9	38.1	42.6		41	42	36	43	43	Agrana Beteiligungs-AG	0.0	0.0	25.7	20.8	25.0	
13	20	14	16	19	S Immo AG	39.2	37.0	42.3	43.9	40.1		41	42	25	40	44	Stadlauer Malzfabrik AG	0.0	0.0	33.3	25.2	24.8	
16	16	19	21	20	EVN AG	35.1	38.6	39.1	39.3	39.6		41	42	45	46	45	Warimpex Finanz- und Beteiligungs AG	0.0	0.0	0.0	10.0	21.1	!
30	32	34	24	21	Kapsch TrafficCom AG	28.2	28.2	28.2	37.8	38.4		41	42	45	47	46	Pierer Mobility AG	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	!
20	24	16	29	22	Uniq Insurance Group AG	33.0	35.2	41.2	34.9	37.7		36	38	44	45	47	AMAG Austria Metall AG	15.3	12.7	15.4	14.9	15.4	
21	17	15	22	23	Bank für Tirol und Vorarlberg AG	33.0	38.1	41.6	39.3	37.4		41	42	45	47	48	Mayr-Melnhof Karton AG	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
37	41	33	26	24	Zumtobel Group AG	13.5	11.1	29.1	36.8	37.2		41	42	45	47	48	Rosenbauer International AG	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	13	22	25	25	Raiffeisen Bank International AG	39.5	39.3	36.9	37.2	37.0		41	42	45	47	48	Unternehmens Invest AG	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

 Verbesserung > 3 Punkte
  Änderung < ± 3 Punkte
  Verschlechterung > 3 Punkte
  ! Änderung > ± 10 Punkte

Quelle: BCG Gender Diversity Index Österreich 2018, 2019, 2020, 2021 und 2022



Treiber für Diversität: Best Practices und Empfehlungen

Empfehlungen: Erfahrung zeigt, dass klare Zielgrößen in Verbindung mit Transparenz und früher Förderung positiv auf Geschlechterdiversität wirken



Zielgrößen setzen

Sprung nach oben: Die 2021 in Deutschland eingeführte **Frauenquote für Vorstände** lässt 2022 den Anteil an Vorständen mit mindestens einer Frau auf 59 Prozent wachsen - das ist doppelt so hoch wie in Österreich.

Best Practice in österreichischen Unternehmen: Jene Firmen mit der schnellsten und nachhaltigsten Punktsteigerung im GDI haben eine **explizite Zielgröße** für Frauen im Vorstand. Jene Unternehmen mit null Punkten allesamt nicht.



Transparenz schaffen

Zielgrößen müssen gesetzt und regelmäßig nachgehalten werden. Ein **verpflichtendes Reporting** der Frauenanteile sorgt für **Transparenz und Verbindlichkeit**.

In Deutschland gibt es diese Verpflichtung nicht nur für den Vorstand und Aufsichtsrat, sondern **auch für die beiden Ebenen unter dem Vorstand**. Dies lenkt das Augenmerk auf die wichtige Nachfolgeplanung.



Rollenvorbilder stärken

Frauen in Führungsrollen entwickeln **Sogwirkung auf weibliche Belegschaft**.

Unternehmen mit **mehr als 30 Prozent weiblichen Aufsichtsräten** haben einen durchschnittlich **doppelt so hohen Frauenanteil** in ihren Vorständen als jene, die die Aufsichtsratsquote nicht erreichen.

Darüber hinaus sollten weibliche Top-Managerinnen **Vorbildwirkung in klassischen und sozialen Medien** aktiver leben. Weibliche Vorstände sind **medial unterrepräsentiert** im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen.



Talente-Pipeline füllen

In 2022 gingen in Österreich fünfmal mehr Vorstandspositionen an Männer als an Frauen - von 19 **neu besetzten Vorstandsposten** wurden nur drei mit Frauen besetzt.

Vielfalt beginnt an der Basis: Die Nachfolgeplanung muss langfristig und strategisch angelegt werden, um für Besetzungen in Führungsgremien aus einem **paritätischen Pool** schöpfen zu können.

Best Practice: Klare Ziele für Frauenanteil in Führungspositionen auf mehreren Hierarchieebenen fördern Fortschritt

Gründe für nachhaltige Diversität



Erste Group Bank hat sich bis 2025 konkrete **Ziele in der Besetzung von Frauen in Führungspositionen** gesetzt: 37 Prozent im Top-Management (B, B-1) und 40 Prozent in den Ebenen darunter (B-2, B-3)



Zuvor hatte die Erste Group das deutlich unspezifischere Ziel von "35 Prozent Frauen im Topmanagement bis 2019" **verfehlt** und begonnen, **tiefgreifendere Initiativen** und **konkretere Prozesse** zu formulieren und zu verfolgen (z.B. Interim-Management für Frauen in Karenz)

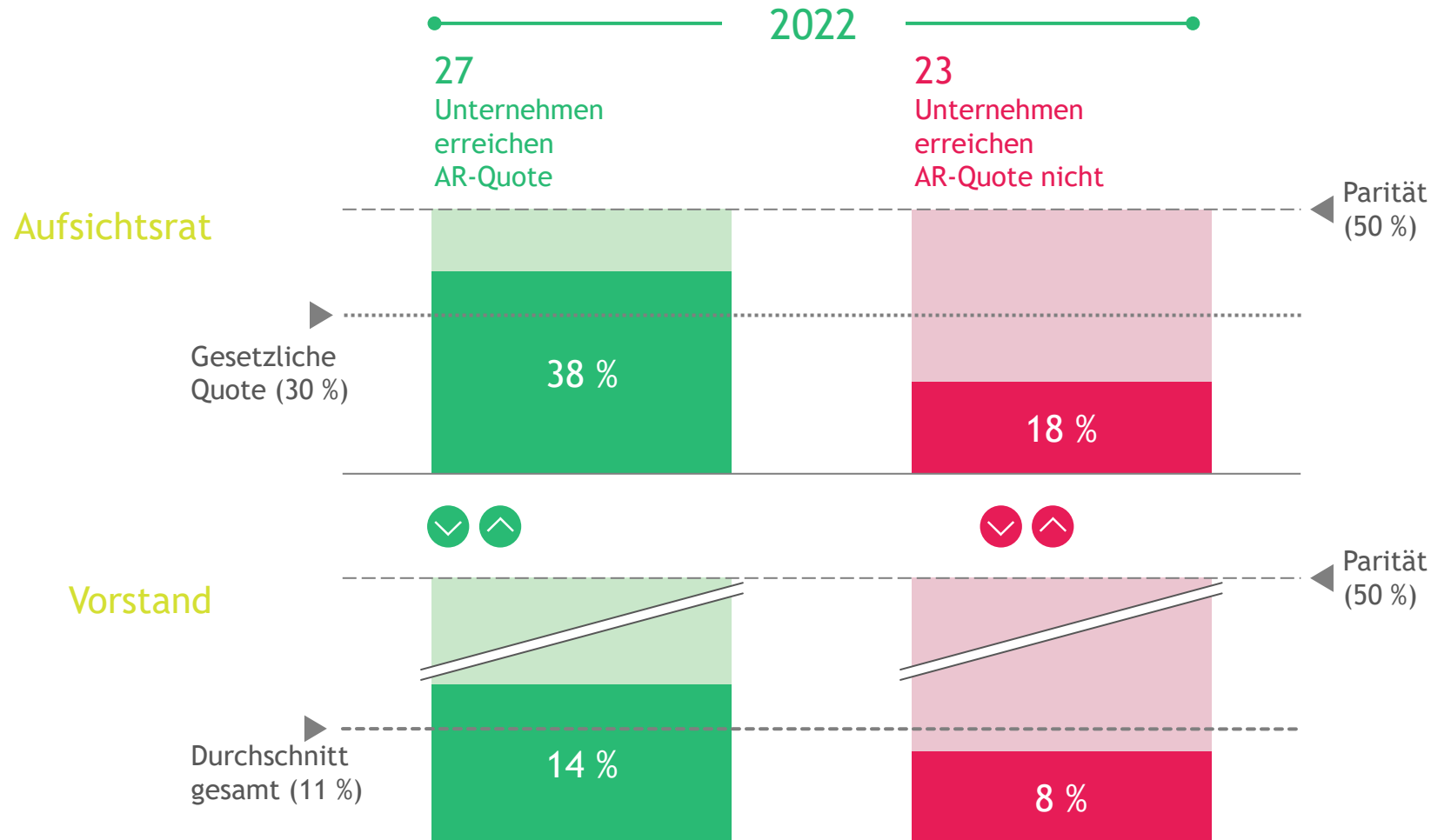
Punktzahl im Gender Diversity Index



Kontinuierliche Steigerung des Gender Diversity Index seit 2018 und mehr als 50 Punkte erreicht

Platzierung im Gender Diversity Index

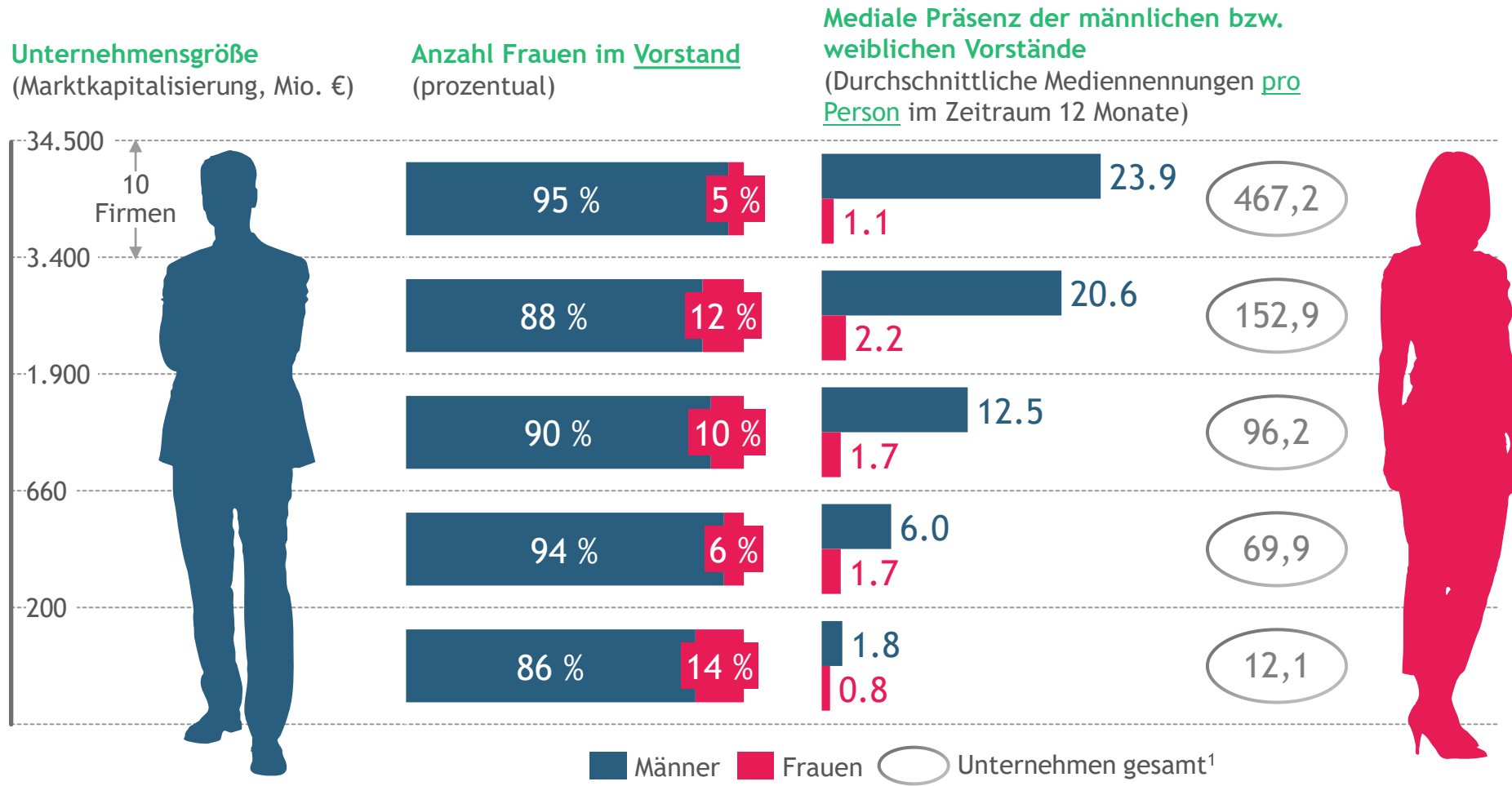
Sogwirkung: Doppelt so viele Vorständinnen in Unternehmen, welche die Aufsichtsrats-Quote von 30 Prozent erfüllen



Analyse zeigt einen **starken Zusammenhang** zwischen einem **hohen Frauenanteil im Aufsichtsrat** und jenem im **Vorstand**

Unternehmen, die die Frauenquote im Aufsichtsrat erreichen, haben einen **zwei Mal höheren Frauenanteil im Vorstand** im Vergleich zu Unternehmen, die die Frauenquote im Aufsichtsrat nicht erfüllen

Frauen in Führungspositionen nutzen die Chance, als Rollenvorbild aufzutreten, noch zu wenig

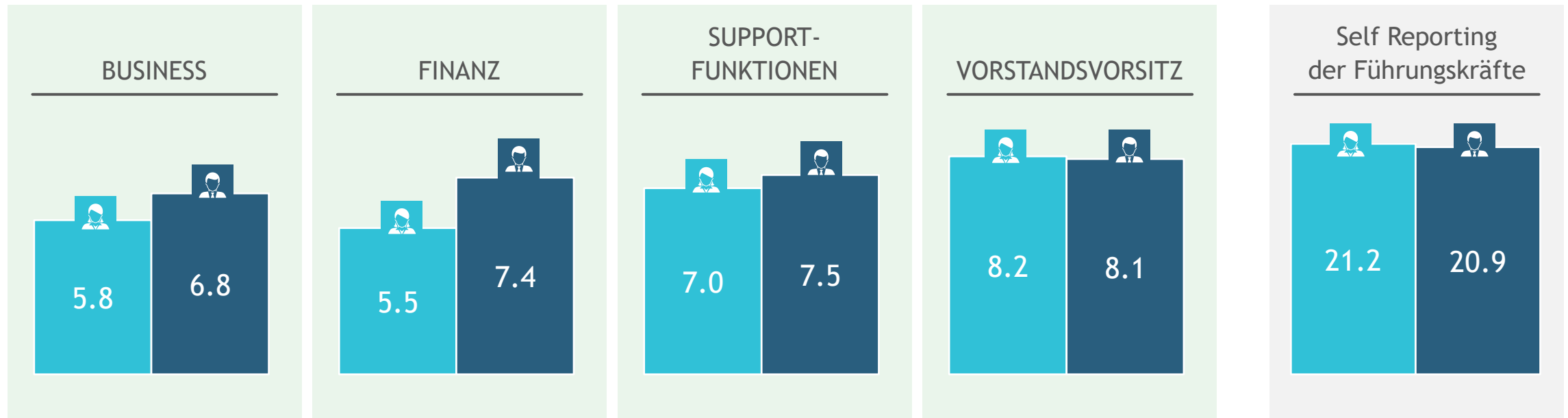


- Österreichs größte Unternehmen haben die breiteste mediale Präsenz - Frauen sind im Vorstand dieser Firmen deutlich **unterrepräsentiert**
- Aber auch in mittleren bis kleineren Unternehmen nutzen Frauen das **mediale Potenzial noch zu wenig**

1. Allgemeine Nennung ohne spezifischen Personenbezug
 Quelle: BCG Diversity Index 2022, BCG Medienspiegel (Sprinklr-Analyse auf Basis von 15 führenden Online-Medien in Österreich zwischen August 2021 und August 2022)

Auch Unternehmen selbst benennen in Pressemeldungen weniger Fähigkeiten von neu besetzten weiblichen Führungskräften im Vergleich zu männlichen Kollegen

Anzahl der in den Pressemitteilungen genannten Fähigkeiten



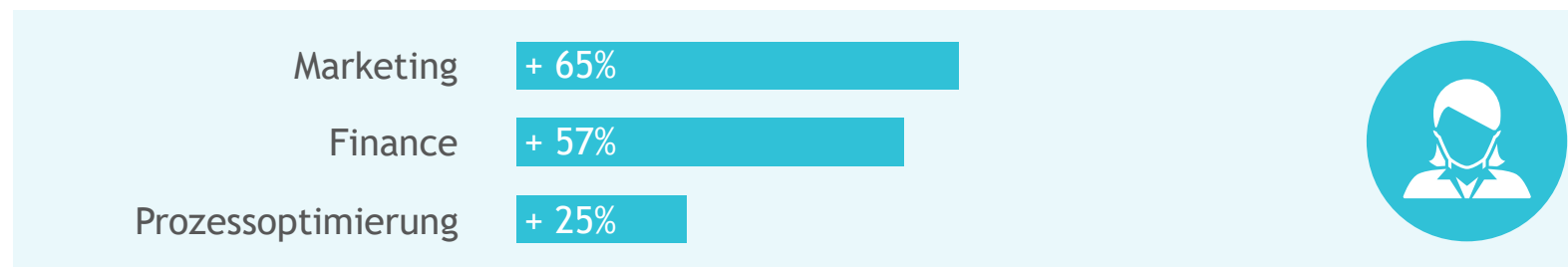
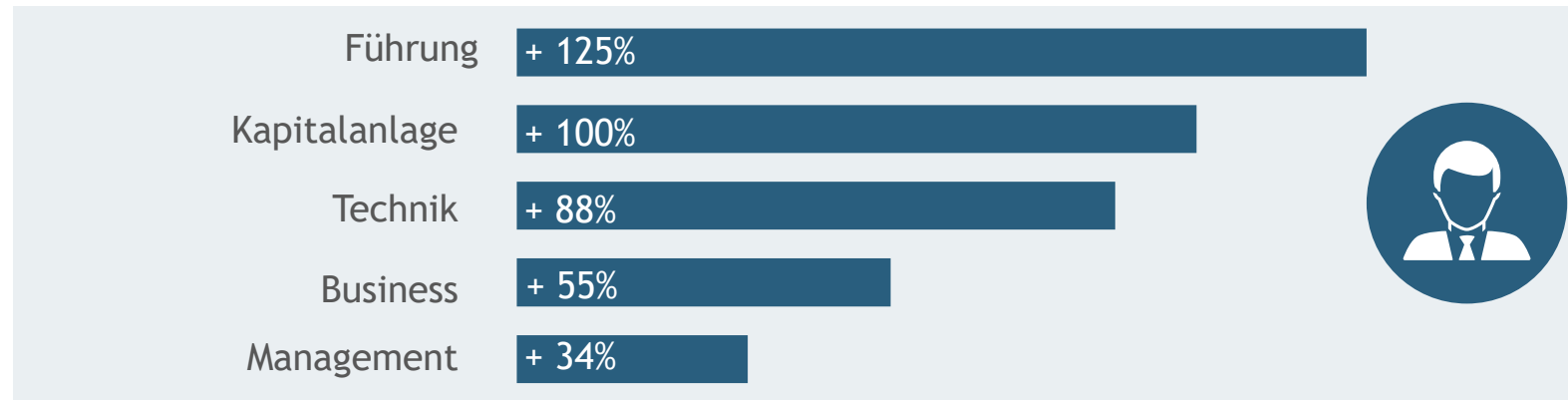
Weibliche und männliche Führungskräfte geben gleich viele Kompetenzen an

Quelle: 99 Pressemitteilungen über Ernennung zur Führungskraft (43 weiblich/56 männlich) auf Unternehmenswebsites sowie Selbstauskunft über Fähigkeiten aus 132 öffentlichen LinkedIn-Führungskräfteprofilen (37 Frauen, 90 Männer).

Bei männlichen Führungskräften werden häufiger Leadership- und Business-Kompetenzen genannt

In den Pressemitteilungen
genannte Fähigkeiten

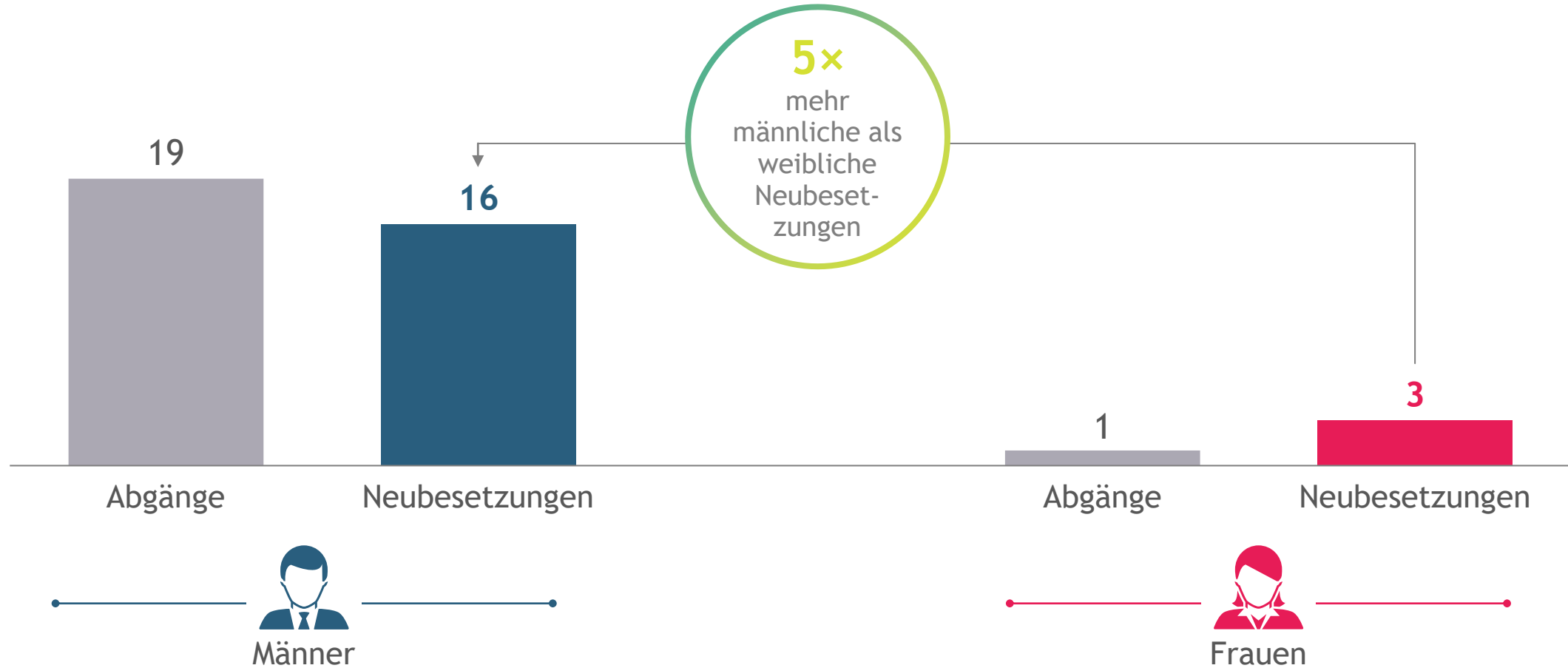
Relative Häufigkeit der Nennung im
Vergleich zum anderen Geschlecht¹



Bei den Pressemitteilungen zeigt sich ein Gender-Bias

Quelle: 99 Pressemitteilungen zu Ernennungen von Führungskräften (43 weiblich/56 männlich) auf Unternehmenswebsites. Relative Häufigkeit der Nennung im Vergleich zum anderen Geschlecht (z. B. +100 % bei männlich/weiblich bedeutet, dass eine Kompetenz beim männlichen Geschlecht doppelt so häufig genannt wird).

Zu wenig freie Vorstandspositionen werden mit Frauen nachbesetzt: Fast alle männlichen Abgänge auch wieder männlich nachbesetzt



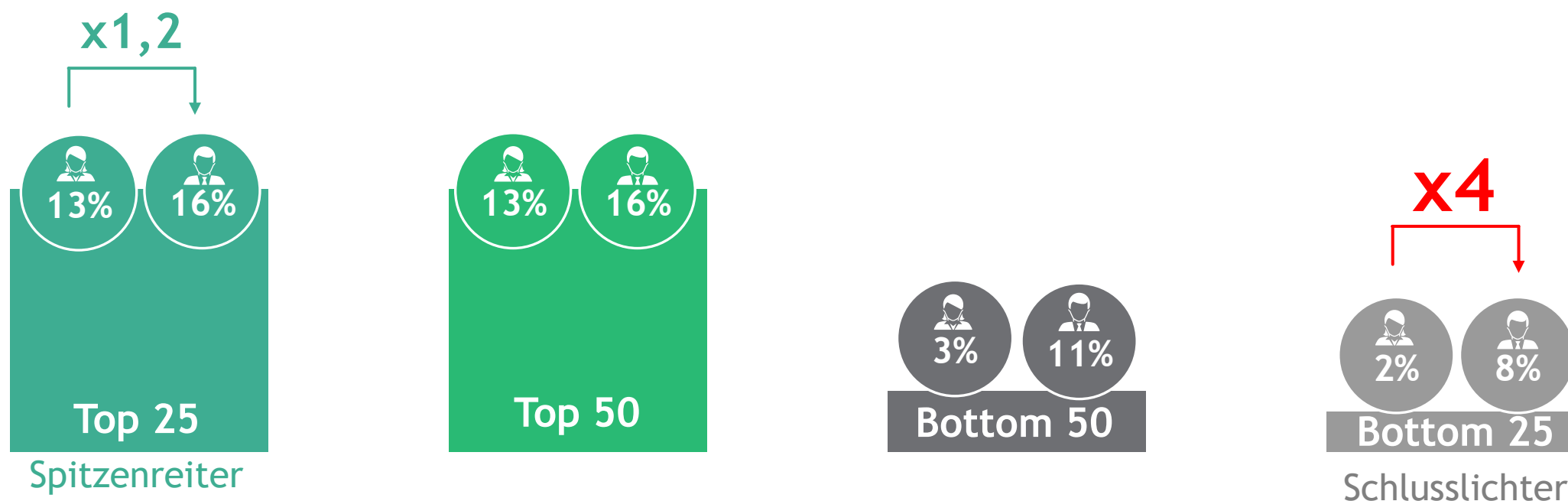
Anmerkung: Auf Basis der gerankten Unternehmen zum Stichtag 01.01.2023
Quelle: BCG Gender Diversity Index Austria 2021 und 2022

Spitzenreiter zeigen, wie es gehen kann

Exkurs GDI Deutschland: mittels Künstlicher Intelligenz wurden die Karrierepfade von 4.800 deutschen Führungskräften auf der 1. und 2. Ebene unterhalb des Vorstands analysiert

Spitzenreiter legen Wert auf eine geschlechterparitätische Beförderung, während bei Schlusslichtern eher Männer zum Zug kommen

Beförderungsquote von weiblichen Führungskräften in der 1. und 2. Ebene unterhalb des Vorstands im Zeitraum von 2017 bis 2022



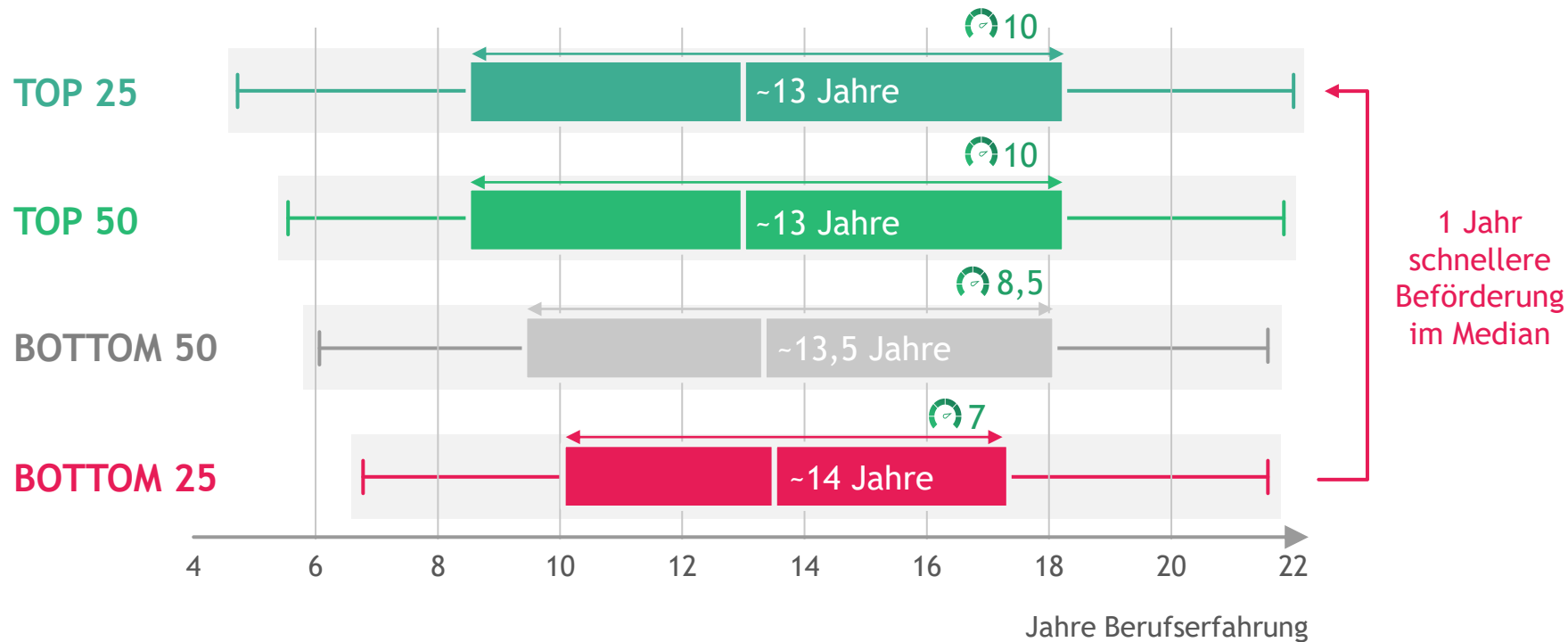
Quelle: Revelio-Daten, 4.800 Direktor:innen mit öffentlichem LinkedIn-Profil in Top-100-Unternehmen. Nächste Karrierestufe gemäß Funktionstitel, einschl. (Senior) Managing Director, (Senior) Executive Director/VP, CXO.

Anmerkung: Für diese Analyse wurden nur Profile mit Direktor:innenstatus vor 2017 herangezogen (4.800 Profile, 877 Frauen). Profile nach 2017 enthalten nicht genügend Informationen für eine aussagekräftige Verfolgung des beruflichen Werdegangs.

Spitzenreiter promoten weibliche Führungskräfte schneller - und sind dabei flexibler

Arbeitsjahre bei Frauen bis zum Erreichen einer Direktorinnenposition

■ Median
 🕒 Verteilung



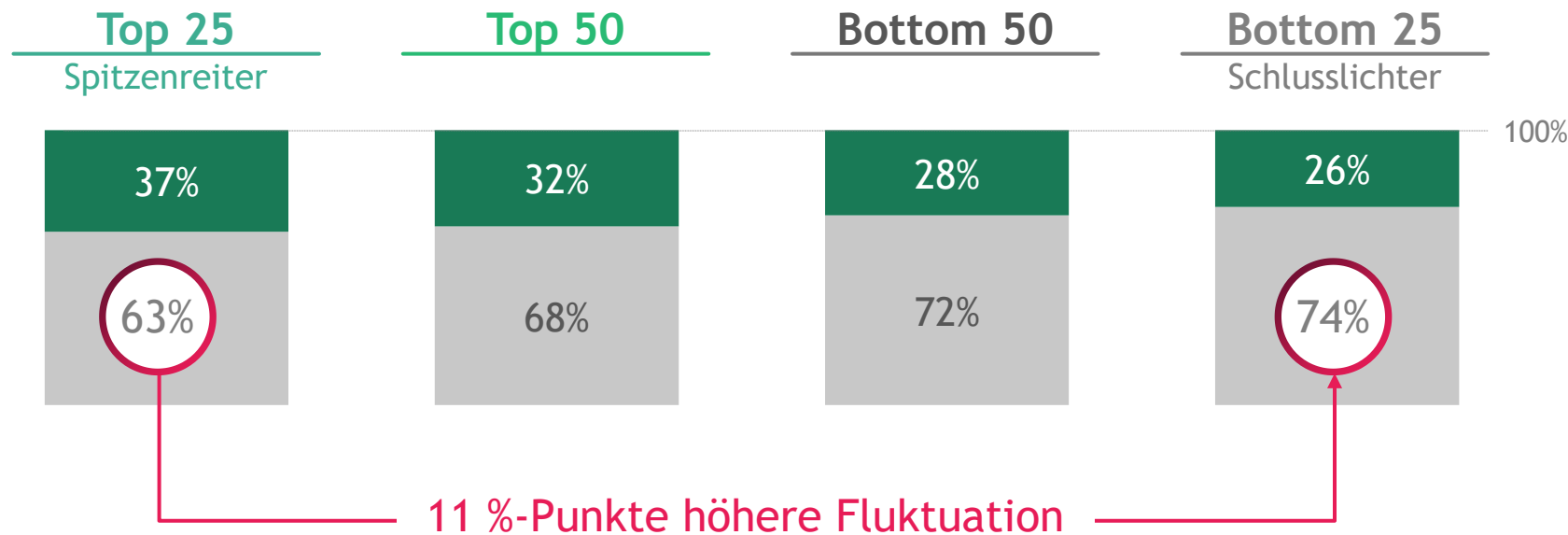
■ Interquartilsbereich
 ┆┆ 90-Perzentil-Bereich

Mehr Flexibilität bei den Spitzenreitern bedeutet, dass diese Unternehmen die sich verändernden Bedürfnisse der weiblichen Führungskräfte eher berücksichtigen

Quelle: Revelio-Daten, 9.500 Direktor:innen der Top-100-Unternehmen mit öffentlichem LinkedIn-Profil. Beförderung gemäß Funktionstitel, einschl. (Senior) Managing Director, VP/SVP/EVP, CXO.

Die Spitzenreiter binden weibliche Führungskräfte erfolgreicher an das Unternehmen

Fluktuation von weiblichen Führungskräften in der 1. und 2. Ebene unterhalb des Vorstands im Zeitraum von 2017 bis 2022



■ Bindung (Weiterhin im Unternehmen angestellt) ■ Fluktuation (Austritt aus dem Unternehmen)

Quelle: Revelio-Daten, 4.800 Direktor:innen mit öffentlichem LinkedIn-Profil in Top-100-Unternehmen. Nächste Karrierestufe gemäß Funktionstitel, einschl. (Senior) Managing Director, (Senior) Executive Director/VP, CXO.

Anmerkung: Für diese Analyse wurden nur Profile mit Direktor:innenstatus vor 2017 herangezogen (4.800 Profile, 877 Frauen). Profile nach 2017 enthalten nicht genügend Informationen für eine aussagekräftige Verfolgung des beruflichen Werdegangs.

Die Fluktuation weiblicher Führungskräfte, die bei den Schlusslichtern angestellt sind, ist um 11 Prozentpunkte höher als bei den Spitzenreitern



Methodik

BCG Gender Diversity Index Austria 2022 - Ziel und Rahmendaten



Ziel

Index von Unternehmen zur
Geschlechterparität in
Top-Positionen



Messung Quantität und Qualität

Informationen zur Quantität
vollständig öffentlich verfügbar

- Zusammensetzung Aufsichtsrat und Vorstandsetagen

Informationen zur Qualität
vollständig öffentlich verfügbar

- Verteilung der Vergütungen über beide Geschlechter



Auswahl und Umfang

Börsennotierung im
österreichischen Prime Market
oder Standard Market

- ATX, ATPX, WBI

Fokus auf die 50 größten
Unternehmen nach
Marktkapitalisierung

- Stichtag 01.01.2023

Methodik der Indexberechnung: Zwei Hauptkomponenten als Basis gewählt

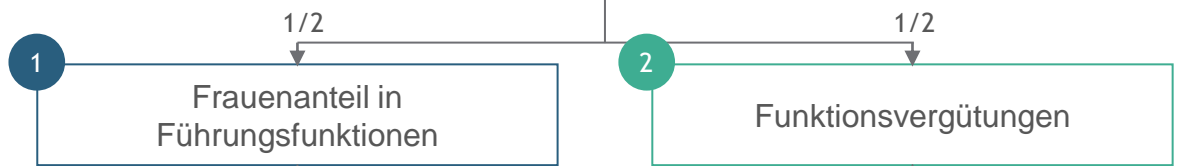
Auswahl von 50 Unternehmen

- Listung im Prime oder Standard Market an der Wiener Börse (ATX, ATPX, WBI) mit Hauptsitz in Österreich
- Auswahl der 50 größten Unternehmen nach Marktkapitalisierung zum Stichtag 1. Jan. 2023, für die Vergütungsdaten verfügbar waren

- Hauptsitz in Österreich

Index

Hauptkomponenten



Subkomponenten




 Prozentualer Frauenanteil im Gremium


 Verteilung der Vergütungen zwischen Männern und Frauen

Der Index baut auf 2 Hauptkomponenten auf

- Quantität (Frauenanteil)
- Qualität (Funktionsvergütungen)

Über Vergütung wird die Bedeutung einer Position erfasst sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat

Verknüpfung der Subkomponenten erfolgt über Gleichgewichtung¹

Gleiche Berechnungslogiken für Vorstand und Aufsichtsrat

BCG-Analyse für Vorstand und Aufsichtsrat auf Datenbasis von BoardEx (für Frauenanteilskomponenten) und der aktuell verfügbaren Geschäftsberichte (für Vergütungskomponenten) per 01. Januar 2023

1. Keine wissenschaftliche Begründung vorhanden, warum Aufsichtsrat wichtiger sein sollte als Vorstand oder umgekehrt. Daher Gleichgewichtung der Komponenten

Disclaimer

The services and materials provided by Boston Consulting Group (BCG) are subject to BCG's Standard Terms (a copy of which is available upon request) or such other agreement as may have been previously executed by BCG. BCG does not provide legal, accounting, or tax advice. The Client is responsible for obtaining independent advice concerning these matters. This advice may affect the guidance given by BCG. Further, BCG has made no undertaking to update these materials after the date hereof, notwithstanding that such information may become outdated or inaccurate.

The materials contained in this presentation are designed for the sole use by the board of directors or senior management of the Client and solely for the limited purposes described in the presentation. The materials shall not be copied or given to any person or entity other than the Client ("Third Party") without the prior written consent of BCG. These materials serve only as the focus for discussion; they are incomplete without the accompanying oral commentary and may not be relied on as a stand-alone document. Further, Third Parties may not, and it is unreasonable for any Third Party to, rely on these materials for any purpose whatsoever. To the fullest extent permitted by law (and except to the extent otherwise agreed in a signed writing by BCG), BCG shall have no liability whatsoever to any Third Party, and any Third Party hereby waives any rights and claims it may have at any time against BCG with regard to the services, this presentation, or other materials, including the accuracy or completeness thereof. Receipt and review of this document shall be deemed agreement with and consideration for the foregoing.

BCG does not provide fairness opinions or valuations of market transactions, and these materials should not be relied on or construed as such. Further, the financial evaluations, projected market and financial information, and conclusions contained in these materials are based upon standard valuation methodologies, are not definitive forecasts, and are not guaranteed by BCG. BCG has used public and/or confidential data and assumptions provided to BCG by the Client. BCG has not independently verified the data and assumptions used in these analyses. Changes in the underlying data or operating assumptions will clearly impact the analyses and conclusions.



[bcg.com](https://www.bcg.com)