

28. Februar 2024
Chief Investment Office GWM
Investment Research

Frauen und Geldanlage

Erreichen der Lebensziele



Editorial

In dieser Publikation untersuchen wir, wie Frauen eine solide Anlagestrategie und ein tragfähiges Portfolio aufbauen können, um ihre Lebensziele zu erreichen. In einer Welt, in der Gleichberechtigung noch nicht erreicht ist, können Frauen durch einen fundierten Anlageansatz die Differenz zumindest teilweise überbrücken. Ausserdem werden Frauen in der Regel älter als Männer. Daher muss ihre Vermögensplanung auf eine längere Lebenszeit ausgelegt sein. Aus diesen Gründen ist es wichtig, das Bewusstsein über die Auswirkungen von Spar- und Vorsorgelücken zu schärfen und zu prüfen, wie man am besten anlegen kann, um Lebensziele zu erreichen.

Zunächst betrachten wir einige der Herausforderungen beim Vermögensaufbau und zeigen, was dies für die Wahrscheinlichkeit bedeutet, Ziele zu erreichen, insbesondere Vorsorgeziele. Wir heben hervor, dass sich Frauen der Auswirkungen bewusst sein müssen, die eine geringere Beschäftigung oder Karrierelücken für ihren finanziellen Wohlstand haben könnten. Dann erklären wir, dass es für viele Frauen unerlässlich sein dürfte, ihr Geld angemessen zu investieren, um ein angenehmes Leben zu führen und ihre Ziele mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erreichen.



Marianna Mamou
Head Advice Beyond Investing
Chief Investment Officer Global Wealth Management



Teil 1

Vermögensaufbau

Bedenken und Herausforderungen

Siehe Seite 4



Teil 2

Für Ihre Ziele investieren

Ein Portfolio für Lebensziele

Siehe Seite 10

Ruhestandsziele, Vorsorgelücken und Geldanlage

■ Frauen ■ Männer

Im Vergleich zu Männern ...

... erwarten Frauen, dass ihre Altersvorsorge und ihr Alterseinkommen **nicht für ihr ganzes Leben ausreichen werden**¹ (Seite 4).



Quelle: Einkommensstudie der Alliance for Lifetime unter Personen im Alter von 61 bis 65 Jahren

... machen sich Frauen Sorgen, ob sie **ihren Lebensstandard** im späteren Leben aufrechterhalten können² (Seite 4).



Quelle: RBC-Umfrage unter High Net Worth Individuals, 2023

Während ihres Arbeitslebens ...

... arbeiten Frauen mit grösserer Wahrscheinlichkeit **Teilzeit**¹⁷ (Seite 7).



Quelle: EU-Statistiken, Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren

... bekleiden Frauen weniger **Führungspositionen** aufgrund von «verpassten Beförderungen» zu Beginn ihrer Berufslaufbahn¹¹ (Seite 6).



Quelle: Bericht über Frauen am Arbeitsplatz von LeanIn.org und McKinsey

Aus diesen Gründen erhalten Frauen ...

... in OECD-Ländern um **26 Prozent geringere Einkommen** aus dem Vorsorgesystem⁵ (Seite 5).



Quelle: OECD

Bei der Geldanlage ...

... wenden Frauen mehr Zeit für **Research** auf, halten sich mit grösserer Wahrscheinlichkeit **an einen Plan** und **versuchen weniger oft, den richtigen Zeitpunkt am Markt abzapassen**² (Seite 11).

Quelle: Frauen und Geldanlage, UBS, 2022

... sind Frauen weniger geneigt, **ihre Risikoprofil bei Marktschwankungen zu ändern**³⁶ (Seite 11).

Quelle: Ändern Frauen ihre Einstellung zur Geldanlage, 2021

... erzielen Frauen **in der Regel bessere Ergebnisse** als Männer,¹ obwohl nur 9 Prozent von ihnen glauben, dass sie männliche Anleger übertreffen können³¹ (Seite 11).

Quelle: UBS, Fidelity

... stehen Frauen selbstsicherer zu ihren Entscheidungen, wenn ihre Anlagen **positive Auswirkungen auf die Gesellschaft haben**¹ (Seite 11).

Quelle: Frauen und Geldanlage, Vermögensberatung neu definiert, 2022, UBS

... konzentrieren sich Frauen stärker auf das **Risikomanagement** als Männer: Frauen nutzen mehr Stop-Losses,³⁸ handeln weniger³⁴ und prüfen ihre Portfolioperformance weniger häufig³⁵ (Seite 11).

Quelle: Capital.com, Vanguard, FinanceBuzz

... interessieren sich Frauen besonders für Finanzprodukte, die **ein lebenslanges Einkommen garantieren**² (Seite 13).



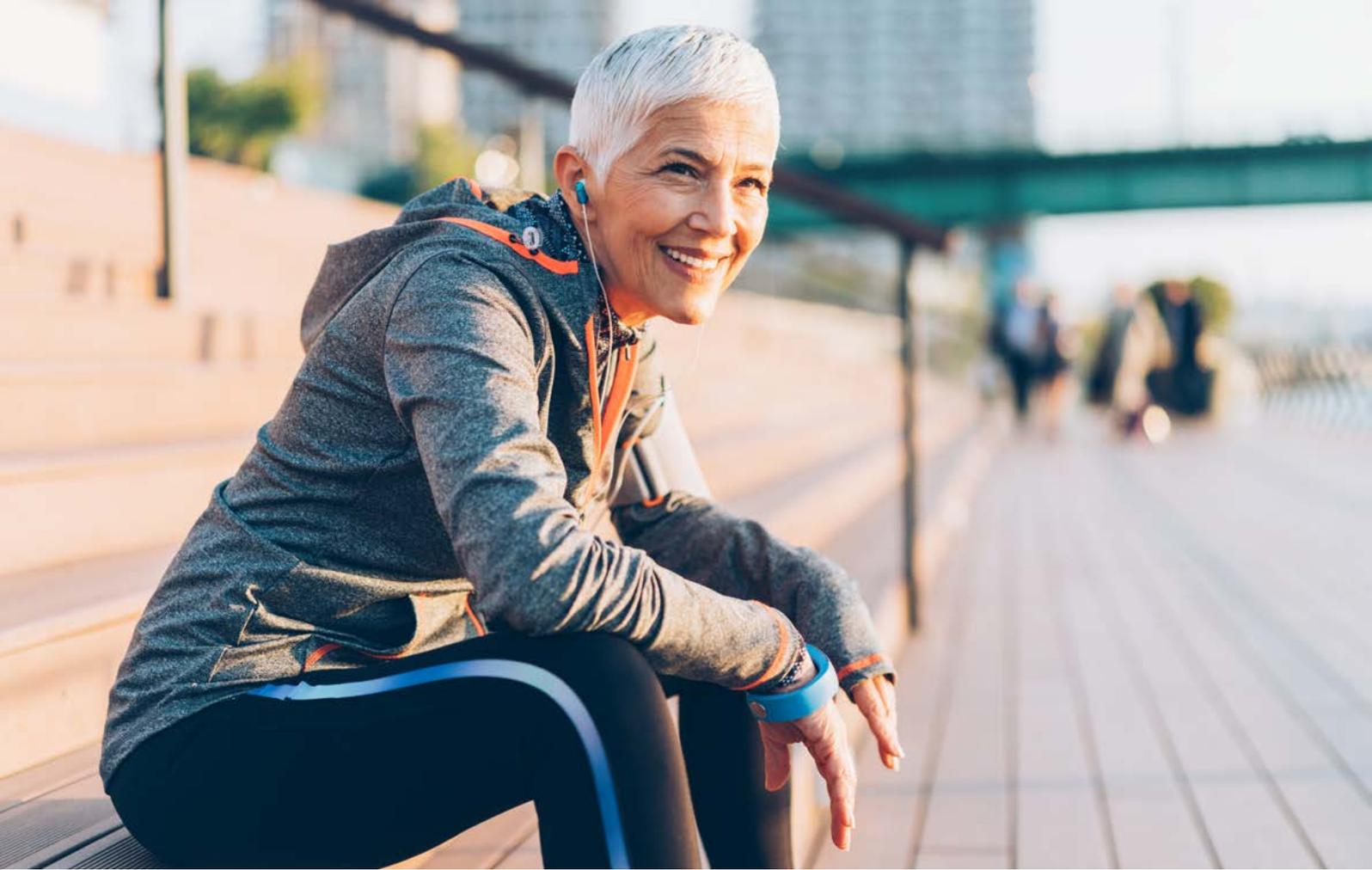
Quelle: Alliance for Lifetime Income

Weltweit gäbe es USD 3,22 Billionen

... **mehr Anlagekapital**, wenn Frauen den gleichen Prozentsatz investieren würden wie Männer, und USD 1,87 Billionen würden in **nachhaltige und Impact-Anlagen fließen**⁴⁰ (Seite 14).



Quelle: BNY, 2022



Teil 1

Vermögensaufbau

Besorgnis über Ruhestandsziele und Vorsorgelücken

Laut mehreren Umfragen ist ein angenehmer Ruhestand für Frauen ein wichtiges Anliegen. In einer Umfrage des National Institute on Retirement Security vom Februar 2021 gaben rund 60 Prozent der Frauen (gegenüber 51 Prozent der Männer) in den USA an, sie machten sich Sorgen, dass sie nicht in der Lage sein würden, einen finanziell gesicherten Ruhestand zu erreichen.¹ Aus einer Studie der Alliance for Lifetime Income ging zudem hervor, dass 53 Prozent der Frauen im Alter von 61 bis 65 davon ausgehen, dass ihre Ersparnisse für die Altersvorsorge nicht für ihre gesamte Lebenszeit ausreichen werden. Bei den Männern in der gleichen Altersgruppe waren es nur 36 Prozent.² Ähnliche Untersuchungen von Scottish Widows ergaben, dass sich 61 Prozent der Frauen Sorgen machen, dass ihnen im Ruhestand das Geld ausgehen könnte, im Vergleich zu 52 Prozent der Männer.³ In Singapur waren nur 27 Prozent der Frauen

zuversichtlich, dass die Höhe ihrer Ersparnisse ausreichen würde, sie während ihres gesamten Ruhestands zu unterstützen. Bei den Männern waren es immerhin 34 Prozent, wie aus einer Studie von Fidelity International hervorging.⁴

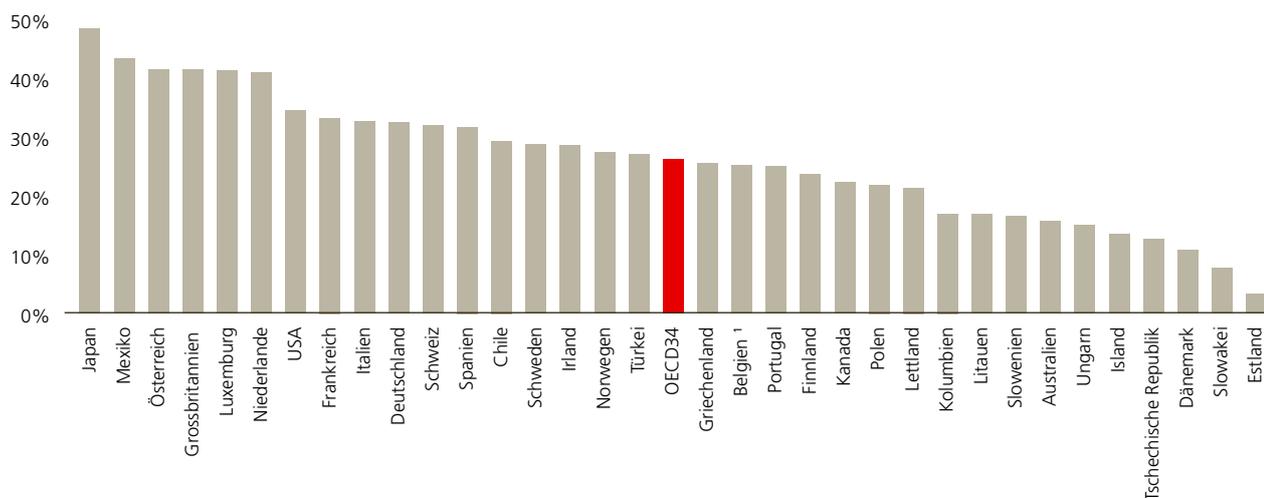
Selbst Frauen am oberen Ende des Vermögensspektrums machen sich solche Sorgen. Eine RBC-Umfrage aus dem Jahr 2023 unter High Net Worth Individuals zeigte auf, dass sich 33 Prozent der Frauen Sorgen machen, ob sie ihren Lebensstil im späteren Leben halten könnten, im Vergleich zu 21 Prozent der Männer. Ausserdem veranschaulichte die Untersuchung, dass mehr Frauen als Männer nicht wissen, wie viel Vermögen sie benötigen, um ihren Lebensstil zu halten. Dies verdeutlicht, wie wichtig eine Beratung bei der Finanzplanung ist.⁵

Ein Blick auf die weltweiten Vorsorgelücken zwischen Männern und Frauen untermauert diese Bedenken. Daten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) belegten, dass Frauen über 65 in OECD-Ländern im Durchschnitt 26 Prozent weniger Einkommen aus dem Vorsorgesystem ihres Landes erhalten.⁶ In Japan ist die Vorsorgelücke mit 47,5 Prozent am grössten, während sie in Estland mit 3,3 Prozent am kleinsten ist. In Grossbritannien beträgt die Lücke gemäss Bericht 40,5 Prozent, in der Schweiz 31,2 Prozent und in Australien 15,3 Prozent.

Die ausschlaggebenden Faktoren der Vorsorgelücke zu identifizieren, ist zwar ein komplexes Unterfangen. Doch es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen einem geringeren Einkommen und niedrigeren Beiträgen zur Pensionskasse. Die jüngsten Daten von Vanguard in den USA zeigen, dass die Partizipationsquoten von Frauen und Männern an der betrieblichen Altersvorsorge etwa gleich hoch sind.⁷ Da die Sparquoten vergleichbar sind, liegt der Grund für diese Diskrepanzen in den Einkommensunterschieden. Laut Berechnungen «hätten Frauen um 1,6 Millionen US-Dollar höhere Alterseinkommen, wenn sie die gesamte Summe, die ihnen aufgrund der geschlechtsbedingten Einkommensungleichheit entgeht, investiert hätten», heisst es in einer Studie des Center for American Progress.⁸

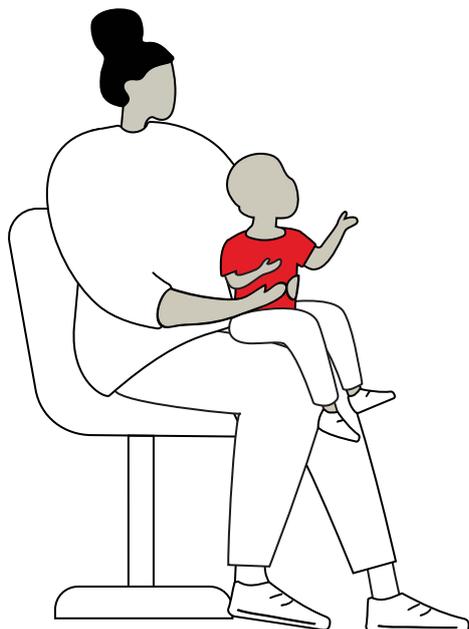
Geschlechterlücke bei der Altersvorsorge in ausgewählten OECD-Ländern, letztes verfügbares Jahr

Relative Differenz zwischen Männern und Frauen ab 65 Jahren (unter Rentenempfängern)



Hinweis: Die Geschlechterlücke bei der Altersvorsorge wird als Differenz zwischen dem mittleren Alterseinkommen von Männern und Frauen (ab 65 Jahren) gegenüber dem mittleren Alterseinkommen von Männern (ab 65) unter Rentenempfängern berechnet. Die Berechnungen basieren auf den LIS, ausser für: Frankreich, Lettland und Portugal, wo die Daten der HFCS (Welle 3) verwendet wurden, sowie Island, Schweden und der Türkei, wo die Ergebnisse der EU-SILC (auf der Website von Eurostat publiziert) verwendet wurden. Die Daten stammen aus der jüngsten verfügbaren Umfrage: 2013 für Japan, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen und die Slowakische Republik, 2014 für Australien, 2015 für Ungarn und Slowenien sowie 2015 für alle anderen Länder. Die Daten beziehen sich auf 2017 für Island und 2018 für die Türkei. (1) In Belgien gilt Folgendes: Wenn der Rentenanspruch von Partner A weniger als 25 Prozent des Anspruchs von Partner B ausmacht, wird die Rente für A nicht ausbezahlt und B erhält eine Familienrente (bei der Berechnung werden 75 Prozent des Arbeitseinkommens angesetzt statt 60).

Quelle: Die OECD-Berechnungen beruhen auf der LIS und der HFCS, Eurostat (für die EU-SILC)



Ein bemerkenswertes Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen tritt häufig im gebärfähigen Alter und danach auf.

Herausforderungen beim Vermögensaufbau

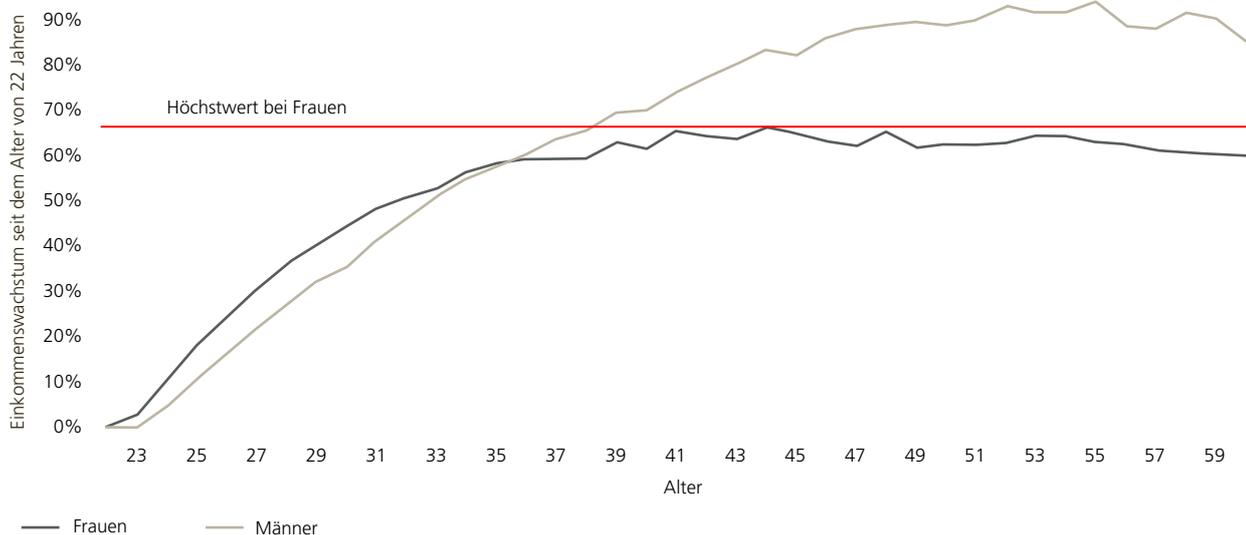
Untersuchungen fördern bestimmte Herausforderungen während der Berufstätigkeit von Frauen zutage, die einen Teil des Einkommensunterschieds erklären könnten. In diesem Abschnitt möchten wir einige dieser Probleme beleuchten, um zu verstehen, wie sich Entscheidungen über die Berufstätigkeit, zum Beispiel für eine Teilzeitarbeit oder berufliche Auszeiten, auf die Fähigkeiten auswirken könnten, Lebensziele zu erreichen.

Allgemein ergab die Studie, dass während des gebärfähigen Alters und danach ein bemerkenswerter Einkommensunterschied zu beobachten ist. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Mädchen auf der weiterführenden Schule im Durchschnitt möglicherweise bereits niedrigere Einkommenserwartungen haben als Jungen. In einem Bericht hiess es, dass Mädchen in den USA im Durchschnitt davon ausgehen, um über 15 Prozent weniger zu verdienen.⁹ Unterschiede bei den Einkommenserwartungen könnten sich bereits auf die Wahl der Beschäftigung und die ersten Gehaltsverhandlungen auswirken. Darüber hinaus ist zu beachten, dass junge Frauen in den USA überproportional hohe Schulden aus Studentenkrediten haben. Die American Association of University Women (AAUW) schätzt, dass fast 67 Prozent aller Studentenkredite in den USA auf Frauen entfallen.¹⁰ Ausserdem brauchen Frauen offenbar länger, um ihre Kredite zurückzahlen: Männer zahlen pro Jahr 13 Prozent ihrer Schulden ab, während Frauen pro Jahr 10 Prozent abbauen.¹⁰ Selbst kleine Differenzen zu einem frühen Zeitpunkt können zur Folge haben, dass die Rückzahlung länger dauert und mehr Zinsen anfallen.

Laut dem Bericht zu Frauen am Arbeitsplatz von LeanIn.org und McKinsey fällt es Frauen schwer, ihre erste Beförderung vom Einstiegsniveau zur Führungskraft zu erhalten. Dies wird als «Broken Rung»-Phänomen bezeichnet.¹¹ Laut dem Bericht kommen auf 100 Männer, die in eine Führungsposition befördert oder als Führungskraft eingestellt wurden, nur 72 Frauen, die entsprechend befördert oder eingestellt werden.¹¹ Der Bericht zeigt auf, dass eine «verpasste frühe Beförderung» Frauen während ihrer gesamten restlichen Berufslaufbahn zurückhält. «Infolgedessen halten Männer 62 Prozent der Führungspositionen, Frauen dagegen nur 38 Prozent.»¹¹ Ausserdem verdeutlicht der Bericht, dass sich die Ambitionen von Frauen im gebärfähigen Alter nicht verändern. Sie bleiben genauso ehrgeizig wie Männer.¹¹

Claudia Goldin, eine Wirtschaftsprofessorin an der Harvard University, die für ihre Untersuchungen zur Partizipation von Frauen am Arbeitsleben mit dem Nobelpreis ausgezeichnet wurde, schrieb vor Kurzem, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle durch viele «greedy jobs» verstärkt werde. Solche «gierige Jobs» erfordern einen hohen Arbeitseinsatz mit langen Arbeitszeiten, die mit überdurchschnittlichen Einkommen vergütet werden.¹² Sie hebt hervor, dass Frauen, sobald sie Kinder haben, in der Regel mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden. Dadurch vergrössert sich die Einkommensdifferenz.¹²

Einkommenswachstum nach Geschlecht



Quelle: Payscale Human Capital, ²² 2019

Auf Basis des Berichts «Women@Work» von Deloitte im Jahr 2023 gaben 37 Prozent der Frauen an, die Karriere ihres Partners habe Vorrang. Der meistgenannte Grund ist, dass der Partner mehr verdient. Dies könnte potenziell zu einem Teufelskreis führen: Die Chancen von Frauen, mehr zu verdienen, könnten sich verringern, wenn sie der Karriere ihres Partners weiter Vorrang gegenüber ihrer eigenen einräumen. Interessanterweise ging aus dieser Studie aber auch hervor, dass sich Frauen, selbst wenn sie mehr verdienen als ihre Partner, trotzdem an diese traditionelle geschlechtsstereotype Rolle halten und letztendlich mehr Hausarbeit leisten.¹³

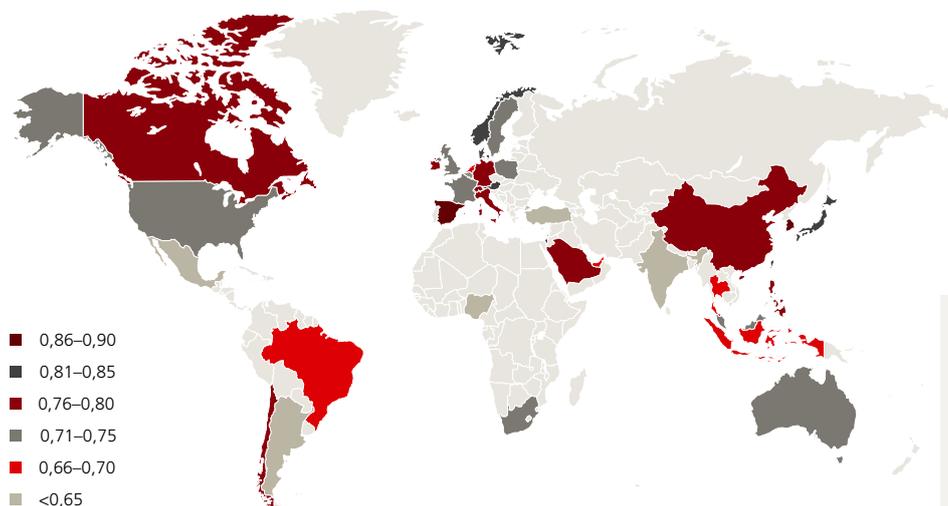
Weltweit verbringen Frauen laut Daten der OECD mehr Zeit mit unbezahlter Pflegearbeit als Männer.¹⁴ Insbesondere in den USA leisten Frauen 37 Prozent mehr unbezahlte Pflegearbeit als Männer.¹⁵ Diese ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit beschränkt die Karriereentscheidungen, das Einkommen und das berufliche Fortkommen von Frauen. Daher fühlen sich viele Frauen überlastet und neigen eher dazu, eine Teilzeitstelle anzunehmen, was wiederum zur Stagnation in der Karriere und Vorsorgelücken aufgrund der geringeren Beiträge führt.

EU-Statistiken zeigen eine bemerkenswerte Ungleichheit der Teilzeitbeschäftigungen unter den Geschlechtern auf: 31,3 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 arbeiten Teilzeit, im Vergleich zu nur 8,7 Prozent der Männer in der gleichen Altersgruppe.¹⁶ In Japan, wo es, wie bereits erwähnt, eine hohe Vorsorgelücke gibt, arbeiten laut OECD-Daten 38,5 Prozent der Frauen Teilzeit, gegenüber nur 14,3 Prozent der Männer.¹⁷

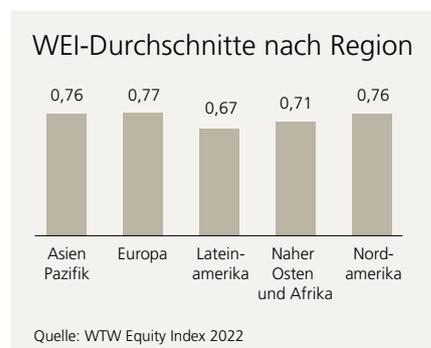
Nach der Geburt eines Kindes haben «Frauen eine um zwei Drittel geringere Chance, befördert zu werden, als Männer, während 17 Prozent der Frauen in den fünf Jahren nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeit völlig aufgegeben haben», heisst es in einem von den Universitäten von Bristol und Essex für das Government Equalities Office publizierten Bericht.¹⁸ Eine in Dänemark durchgeführte Studie von Kleven et al. ergab, dass die Ankunft von Kindern zu einer dauerhaften geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenz von rund 20 Prozent führt.¹⁹ Drei Faktoren tragen zu dieser Differenz bei: die Erwerbsquote, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und die Höhe der Vergütung.¹⁹ Die Studie zeigte auch auf, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen eine Führungsposition erreichen, nach der Geburt geringer ist.¹⁹

Weltweite Verteilung der Vermögensgleichheit für 39 Länder

WTW Wealth Equity Index (WEI)



Quelle: WTW World Equity Index, ²³ 2022



Wie sehr sich Kinder auf die Geschlechterlücke auswirken, ist von Land zu Land unterschiedlich. Die Untersuchungen von Kleven in Grossbritannien, den USA, Österreich und Deutschland stellten eine dauerhafte «Beeinträchtigung» von 31 Prozent in Grossbritannien, 44 Prozent in den USA, 51 Prozent in Österreich und 61 Prozent in Deutschland fest.²⁰ In China ergaben die Untersuchungen dagegen, dass sich die Karriere von Frauen schneller von den negativen Effekten des Kinderbekommens erholt, da sie durch die Grossmütter unterstützt werden, die die Hauptverantwortung für die Erziehung ihrer Enkelkinder übernehmen.²¹

Infolge der beeinträchtigten beruflichen Fortschritte dürfte der Einkommenshöhepunkt von Frauen und Männern bedeutende Unterschiede aufweisen. Einige Studien deuten darauf hin, dass Frauen ihr Höchsteinkommen mit Anfang bis Mitte 40 (mit 44 Jahren) erreichen, während Männer mit 55 am Höhepunkt ankommen.²²

Der WTW Wealth Equity Index für 2022 verdeutlicht die geschlechtsspezifischen Unterschiede des bis zum Ruhestand angesammelten Vermögens. Der Bericht verdeutlicht, dass die geschlechtsspezifische Vermögenslücke weltweit über alle Länder hinweg besteht (mit regionalen Varianten). Weltweit «bauen Frauen bis zum Ruhestand schätzungsweise 74 Prozent des Vermögens auf, das Männer ansammeln». In Europa beträgt der Wert 77 Prozent, im asiatisch-pazifischen Raum 76 Prozent, in der Region Naher Osten und Afrika 71 Prozent, in Lateinamerika 67 Prozent und in Nordamerika 76 Prozent.²³

Ein positiver Aspekt ist, dass Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit Frauen dabei hilft, ihren Beruf weiter auszuüben. «Jede fünfte Frau gab an, dass sie dank Flexibilität bei ihrem Unternehmen bleiben konnte oder nicht gezwungen war, ihre Arbeitszeit zu reduzieren», wie eine Studie von McKinsey ergab.¹¹ Professorin Goldin stellte fest, dass Flexibilität dazu führt, dass «gierige» Jobs weniger «gierig» wurden. Dies könnte zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede führen und es Frauen ermöglichen, vollbeschäftigt zu bleiben.²⁴

61 Prozent

der Frauen gehen früher in den Ruhestand als geplant, im Vergleich zu 50 Prozent der Männer.

Vorzeitiger Ruhestand und Langlebigkeit

Ein weiterer Aspekt im Hinblick auf die Rentenzuteilung und die Vorsorgeersparnisse ist die bei Frauen höhere Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Ruhestands.

Auf Basis einer Umfrage von Goldman Sachs Asset Management gehen 61 Prozent der Frauen früher in den Ruhestand als geplant. Bei Männern beträgt der Anteil 50 Prozent.²⁵ Das würde darauf hindeuten, dass drei von fünf Frauen möglicherweise schlecht auf den Ruhestand vorbereitet sind. Männer gaben als Hauptgrund für den vorzeitigen Ruhestand an, dass sie keine Lust zu arbeiten mehr hätten. Bei Frauen ist der Hauptgrund gesundheitsbedingt. Frauen gehen häufig auch früher in den Ruhestand, wenn ein älterer Ehepartner in Rente geht.²⁵

Die Wechseljahre sind eine Phase, in der viele Frauen gezwungen sind, ihre Arbeitszeiten zu verringern oder eine Auszeit zu nehmen. Vielen Frauen dürfte es schwerfallen, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, weshalb sie gezwungen sind, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Einer Studie der Fawcett Society aus dem Jahr 2022 zufolge hat jede zehnte Frau in Großbritannien einen Arbeitsplatz aufgrund von Wechseljahresbeschwerden aufgegeben.²⁶

Darüber hinaus leben Frauen im Durchschnitt länger als Männer (weltweit um etwa fünf Jahre).²⁷ Das bedeutet, dass ihr Vermögensplan eine längere Unterstützungsdauer sicherstellen muss. Zudem leiden Männer zwar häufiger als Frauen an Krebs oder Herzkrankheiten, zwei wesentlichen Sterblichkeitsfaktoren. Frauen sind dagegen häufiger von chronischen Krankheiten wie Arthritis, Depressionen sowie Osteoporose und daraus herrührenden Knochenbrüchen betroffen.²⁸ Aus diesem Grund müssen Frauen laut HealthView Services im Durchschnitt fast 20 Prozent mehr beiseitelegen, um ihre Gesundheitskosten in den letzten Lebensjahren abzudecken.²⁹ Tatsächlich müssen Frauen während ihrer Lebenszeit insgesamt mehr für Gesundheitsleistungen ausgeben, wodurch es ihnen noch schwerer fällt, für ihre Lebensziele zu sparen. Laut einer Untersuchung von Deloitte in den USA zahlen berufstätige Frauen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren jährlich 18 Prozent mehr für Gesundheitsleistungen aus der eigenen Tasche als Männer.³⁰

Alle oben aufgeführten Faktoren verdeutlichen, dass Frauen einen soliden Finanzplan benötigen und angemessen investieren müssen, um ihre Lebensziele mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erreichen.



Teil 2

Anlegen, um Ziele zu erreichen und die Lücke zu verringern

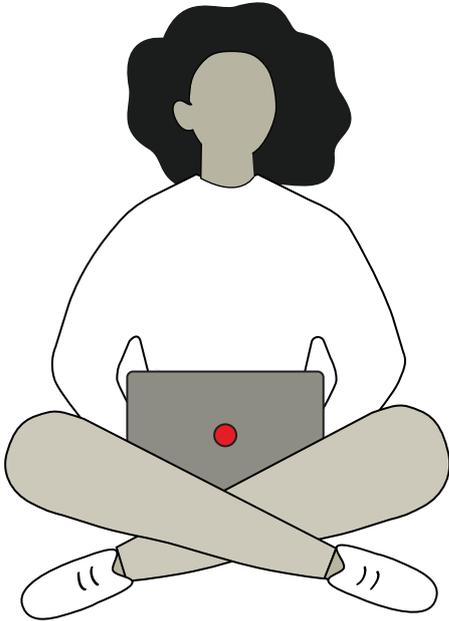
Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Anlagevertrauen und den Anlageergebnissen

Wenn wir diese Vorsorgelücken betrachten und wissen, dass Frauen ihre privaten Ersparnisse konservativer anlegen, ist es wichtig zu untersuchen, wie Frauen bei der Finanzplanung und Geldanlage unterstützt werden können.

Frauen legen in der Regel vorsichtiger an, da sie ihr hart verdientes Geld schützen möchten. Dies kann jedoch dazu führen, dass sie langfristige Ziele nicht erreichen. Viele Frauen sind weniger bereit, Risiken einzugehen, weshalb sie bei der

Auswahl von Anlagen tendenziell vorsichtiger sind¹. Finanzielles Selbstbewusstsein ist sehr eng mit der Risikotoleranz verknüpft, die wiederum von der Risikowahrnehmung abhängt. Dies unterstreicht, wie wichtig Erfahrung und Vertrautheit mit dem Thema ist. Männer werden schon in jungen Jahren stärker an Gesprächen über die Geldanlage beteiligt.¹

Frauen sind nicht unbedingt risikoavers, sondern gehen eher kalkulierte Risiken ein, wie aus der von UBS veröffentlichten Studie «Vermögensberatung neu definiert» hervorgeht¹.



9%

Nur 9 Prozent der Frauen glauben, dass sie bei der Kapitalanlage bessere Ergebnisse erzielen können als Männer.

Die Risikotoleranz von Frauen steigt jedoch, wenn sie wissen, wie ihnen eine bestimmte Strategie dabei hilft, ihre Ziele zu erreichen. Darüber hinaus haben Untersuchungen gezeigt, dass Frauen selbstsicherer sind, wenn ihre Anlagen positive Auswirkungen auf die Gesellschaft haben.¹ Frauen gute Entscheidungsgrundlagen an die Hand zu geben und ihr Selbstvertrauen zu stärken, ist daher ein wichtiger Teil der Unterstützung bei der Vorsorgeplanung.

Wenn Frauen investieren, erzielen sie in der Regel bessere Ergebnisse als Männer. Diese Tatsache sollte vielleicht breiter kommuniziert werden, um das Bewusstsein zu fördern und das Selbstvertrauen von mehr Frauen bei der Geldanlage zu stärken. Das ist besonders relevant, denn bei einer Umfrage von Fidelity aus dem Jahr 2017 glaubten nur 9 Prozent der Frauen, dass sie männliche Anleger übertreffen könnten.³¹

Eine aktuelle Studie der Warwick Business School ergab, dass Frauen bei der Kapitalanlage pro Jahr um 1,8 Prozent besser abschnitten als Männer.³² Eine Studie von Fidelity stellte ebenfalls fest, dass Frauen im Vergleich zu Männern annualisiert um 0,4 Prozentpunkte höhere Gesamterträge erzielten.³³ Einer der Gründe dafür ist, dass Frauen weniger häufig handeln und daher geringere Kosten haben. Barber und Odean

beobachteten, dass Männer um 45 Prozent häufiger handeln als Frauen.³⁴ Daten von Vanguard verdeutlichen ebenfalls, dass Männer doppelt so oft handeln wie Frauen.³⁴ Eine Umfrage von FinanceBuzz ergab, dass 60 Prozent der Männer, aber nur 41 Prozent der Frauen ihre Anlageportfolios einmal pro Woche überprüfen.³⁵ Dies könnte erklären, warum Frauen in der Regel einen geringeren «Disposition Bias» zeigen, also die Tendenz, am Tiefpunkt zu verkaufen. Den Daten zufolge neigen Frauen um etwa 25 Prozent weniger als Männer dazu, ihre Anlagen während bedeutender Marktrückgänge abzustossen.³⁶ Sie tendieren auch weniger dazu, ihr Risikoprofil angesichts von volatilen Entwicklungen zu ändern, sind allgemein disziplinierter und investieren getreu ihren Zielen.³⁶ Frauen wenden auch mehr Zeit für Research auf, weichen seltener von ihrem Plan ab und versuchen weniger oft, den richtigen Zeitpunkt abzugreifen.¹ Sie profitieren zudem von diversifizierteren Portfolios.³⁷

Zuletzt ergab eine von Capital.com durchgeführte Analyse von Tradern, dass «Anlegerinnen häufiger Stop-Loss-Marken setzen als Männer: 43 Prozent der Traderinnen setzten bei mehr als der Hälfte ihrer Transaktionen Stop-Loss-Marken, im Vergleich zu 35 Prozent der Männer».³⁸ Dies ist ein weiteres Beispiel dafür, dass sich Frauen stärker auf das Risikomanagement konzentrieren als Männer.

Aufbau Ihres Vermögensplans

Wie können Frauen also investieren, um die Wahrscheinlichkeit zu verbessern, ihre Ruhestandsziele bequem zu erreichen? Zunächst ist es wichtig, eine Vermögensstrategie zu entwickeln, die zu den eigenen Zielen und der eigenen finanziellen Situation passt.

Bei der Aufstellung eines Plans gemäss dem Ansatz «UBS Wealth Way» wird das Vermögen in drei Strategien aufgeteilt:

1. **Liquidität.** Wie können wir Ihnen heute helfen? Die Liquiditätsstrategie ist darauf ausgelegt, die Ausgaben und Verpflichtungen der nächsten drei bis fünf Jahre abzudecken.
2. **Langlebigkeit.** Wie können wir Ihnen morgen helfen? Eine Langlebigkeitsstrategie hilft Ihnen, Ihre finanziellen Ziele für den Rest Ihres Lebens zu erreichen. Der genaue Portfolioaufbau hängt von Ihrer Situation, Ihren Zielen, Ihrer finanziellen Persönlichkeit und Ihren Werten ab
3. **Weitergabe.** Wie können wir Ihnen helfen, anderen zu helfen? Eine Weitergabestrategie eignet sich für das überschüssige Vermögen, das Sie nicht zur Erfüllung Ihrer Lebensziele benötigen. Diese Strategie ist darauf ausgelegt, den Vermögenstransfer an die nächsten Generationen zu maximieren und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Bei der Aufstellung eines langfristigen Finanzplans werden Sie möglicherweise mit verschiedenen Unsicherheiten konfrontiert. Diese können die eigenen Ziele und den gewünschten Lebensstil sowie die Frage betreffen, wie viel dies in der Zukunft real kosten wird. Der Zeithorizont, vor allem die eigene Lebenszeit, ist eine weitere Unsicherheit. Letztlich gibt es auch keine Gewissheit, welche Anlageergebnisse Sie erwarten können. Ein robuster Finanzplan berücksichtigt einige dieser Befindlichkeiten jedoch und versucht, Anlegern bei der Erstellung eines Plans zu helfen, der ihnen Vertrauen in ihre Anlage- und Ausgabeentscheidungen einflösst.

Eine Möglichkeit, den Zeithorizont sicherer zu machen, besteht darin, eine Art von Langlebigkeitsversicherung abzuschliessen, die diese zusätzlichen Lebensjahre abdeckt. Zum Beispiel könnte man eine Langlebigkeitsstrategie bis zum Alter von 80 Jahren planen und dann ein weiteres Produkt einbeziehen, das fortgesetzte Zahlungen sicherstellt. Die Verwendung einer Annuität (also eine Umwandlung in eine Rente) verringert die Zielhöhe des Liquiditäts- und des Langlebigkeitsportfolios. Dies hat jedoch seinen Preis. Die Annuität eines grossen Teils eines Portfolios ist in der Regel nicht ratsam, da dies auf Kosten niedrigerer Renditen geht. Es ist wichtig, das richtige Verhältnis zu finden.



UBS Wealth Way ist ein Ansatz, der die Vermögensstrategie «Liquidität. Langlebigkeit. Weitergabe.» umfasst. UBS und unsere Berater können diesen Ansatz verwenden, um den Kunden dabei zu helfen, ihre Anforderungen und Ziele im Bereich Wealth Management über verschiedene Zeithorizonte hinweg zu ermitteln und zu verfolgen. Der zeitliche Rahmen kann variieren. Die Strategien sind abhängig von den individuellen Kundenzielen, den angestrebten Ergebnissen und der Produkteignung. Es wird keinerlei Versprechen oder Garantie abgegeben, dass mithilfe dieses Ansatzes ein Vermögen oder ein bestimmtes Finanzergebnis erzielt wird oder werden kann. Alle Anlagen sind mit Verlustrisiken, einschliesslich jenes des Verlustes der gesamten Anlage, behaftet.

Vor allem Frauen tendieren stärker zu Leibrentenversicherungen.³⁹ «61 Prozent der Frauen in der Altersgruppe von 61 bis 65 Jahren berichten, dass sie sich sehr für ein Finanzprodukt interessieren, das ihnen ein Einkommen auf Lebenszeit garantiert. Bei den Männern waren es nur 53 Prozent. 48 Prozent der Frauen in dieser Altersgruppe äusserten in der Umfrage ein grosses Interesse an einer Leibrentenversicherung, die ihnen ein konstantes Einkommen auf Lebenszeit garantiert, im Vergleich zu 37 Prozent der Männer in dieser Gruppe.»²

Nicht zuletzt erleichtert ein Vermögensplan das Verständnis für die Auswirkungen einer frühzeitigen Pensionierung oder einer Auszeit von der Arbeit. Verschiedene Szenarien helfen, die Zielkonflikte zu veranschaulichen und die Frage zu beantworten, ob ein angenehmer Ruhestand erschwänglich bleibt, wenn man frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheidet, und was dies für die Anlagestrategie bedeuten würde.

Gestaltung eines Portfolios für Lebensziele

Die erste Frage, die sich ein Anleger stellt, lautet vermutlich: «Wie investiere ich?», gefolgt von: «Wie viel Risiko sollte ich eingehen?» Die Antwort hängt von der persönlichen Finanzlage, dem anfänglich investierten Betrag, den finanziellen Zielen

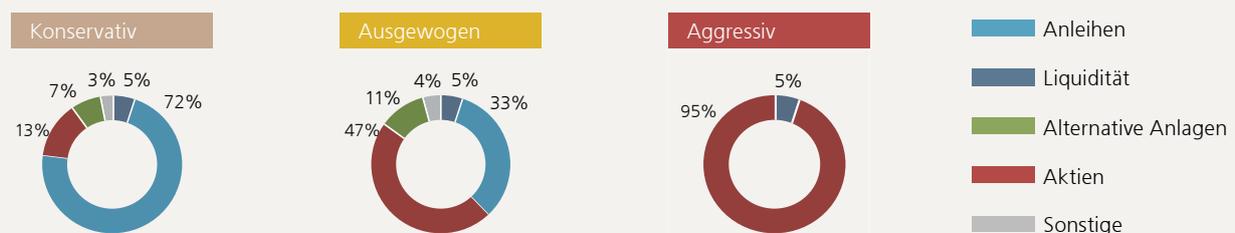
und den erwarteten Cashflows ab. Anlagepräferenzen und Risikotoleranz können sich ebenfalls auf die optimale Anlagestrategie auswirken.

Bei der Geldanlage ist es wichtig, auf ein gut diversifiziertes Portfolio zu achten, das ein vielseitiges Spektrum von Vermögenswerten umfasst. Auf diese Weise wird das Geld nicht nur auf viele verschiedene Anlagechancen verteilt, auch das Risiko wird gestreut und reduziert. Bei einem gut diversifizierten Portfolio kann die längerfristige Entwicklung (zum Beispiel über die nächsten 40 Jahre) mit hoher Zuversicht abgeschätzt werden. Dies ermöglicht einen robusten langfristigen Finanzplan. Die Zusammensetzung der Vermögensallokation sollte so gewählt werden, dass sie eine hohe Wahrscheinlichkeit bietet, die Ziele zu erreichen. Ausserdem ist zu beachten, dass es bei der Geldanlage nicht darum geht, Markttiming zu betreiben, also den richtigen Zeitpunkt für eine Anlage abzuspassen, sondern langfristig investiert zu bleiben. Somit müssen Anleger so anlegen, dass sie selbst in Phasen mit Marktschwankungen mit gutem Gefühl investiert bleiben. Es ist wichtig, früh damit zu beginnen, da das Vermögen dank der Kumulierung im Laufe der Zeit wächst. Von Kumulierung beziehungsweise Zinseszinsseffekten spricht man, wenn eine Anlage Gewinne generiert und diese Gewinne im Laufe der Zeit ebenfalls Erträge erzielen, was zu einem exponentiellen Wachstum führt. Schliesslich ist es wichtig, die Portfolioallokation regelmässig neu zu gewichten, um sicherzustellen, dass sie dem gewählten Risiko-Rendite-Profil entspricht.

Ein **gut diversifiziertes, gut geführtes** Portfolio, **das regelmässig neu gewichtet wird**, um sicherzustellen, dass es auf Kurs bleibt und der Anlagetoleranz entspricht. Das nachstehende Beispiel zeigt, wie ein Langlebigeitsportfolio bei verschiedenen Risikoprofilen aussehen könnte:

Beispiel für die Portfolio-Allokation

Nur zu Illustrationszwecken



Die Strategien sind abhängig von den individuellen Kundenzielen, den angestrebten Ergebnissen und der Produkteignung.

12. «Greedy work» and the gender pay gap, Karen Maley, <https://www.afr.com/companies/financial-services/greedy-work-and-the-gender-pay-gap-20231010-p5eb13>
13. When moms out-earn their husbands, they gain more housework, study says, Soo Youn, <https://www.washingtonpost.com/lifestyle/2022/05/02/housework-divide-working-parents/>
14. Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando und Keiko Nowacka, Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, OECD Development Centre, Dezember 2014
15. All work and no pay, The Gender Injustice of unpaid care in America, sOxfam, 2020, <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/all-work-and-no-pay/>
16. <https://dobetter.esade.edu/en/women-work-part-time>
17. OECD-Daten zur Teilzeitbeschäftigung, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>
18. Women two thirds less likely than men to get promoted at work after having children, Sarah Young, 2019, <https://www.independent.co.uk/life-style/women/women-work-career-promotion-child-birth-new-mothers-fathers-a9165926.html>
19. Kleven, Henrik, Landais, Camille, & Søgaaard, Jakob Egholt, 2018. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, demnächst veröffentlicht.
20. Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer und Josef Zweimüller. 2019. «Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations.» AEA Papers and Proceedings, 109: 122–26.
21. Lingsheng Meng, Yunbin Zhang, Ben Zou, The motherhood penalty in China: Magnitudes, trends, and the role of grandparenting, Journal of Comparative Economics, 2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0147596722000725>
22. Earnings peak at different ages for different demographic groups, Teresa Perez, 2019, payscale, <https://www.payscale.com/research-and-insights/peak-earnings/>
23. 2022 Global Gender Wealth Equity report, The role of gender in wealth equity, <https://www.wtwco.com/en-ie/insights/2022/11/2022-global-gender-wealth-equity-report#:~:text=New%20flagship%20research%20from%20WTW,to%20our%20Wealth%20Equity%20Index>
24. Claudia Goldin: 'Greedy work has been made less greedy', 2022, <https://www.ft.com/content/92be2a2d-ae3-48c5-922b-84eea37072f8>
25. Women & Retirement Security: Digesting the data, 2022, Goldman Sachs Asset Management, <https://www.gsam.com/content/gsam/global/en/market-insights/gsam-insights/2022/women-retirement/digesting-the-data.html#:~:text=Women%20Are%20More%20Likely%20to%20Retire%20Early%20and%20for%20Reasons,respondents%20retired%20when%20they%20planned>
26. Menopause and the workplace, <https://www.fawcettsociety.org.uk/menopauseandtheworkplace>
27. Why do women live longer than men?, Saloni Dattani and Lucas Rodés-Guirao, 2023, <https://ourworldindata.org/why-do-women-live-longer-than-men#:~:text=Women%20tend%20to%20live%20longer%20than%20men.,versus%2068.4%20years%20for%20men>
28. Carmel S. Health and Well-Being in Late Life: Gender Differences Worldwide. Front Med (Lausanne). 2019 Oct 10;6:218. doi: 10.3389/fmed.2019.00218. PMID: 31649931; PMCID: PMC6795677.
29. Women Face 20% Higher Health-Care Costs in Retirement, Anne Tergesen, 2016, <https://www.wsj.com/articles/women-face-20-higher-health-care-costs-in-retirement-survey-finds-1481086801>
30. Hiding in plain sight: The health care gender toll, https://www2.deloitte.com/us/en/pages/life-sciences-and-health-care/articles/womens-health-equity-disparities.html?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter_axiosvitals&stream=top
31. Ninety one percent of women think men are better investors - here's why that couldn't be more wrong, Katie Brockman, The Motley Fool, <https://www.fidelity.ca/en/insights/articles/women-better-investors/>
32. Warwick Business School, Are women better investors than women-investing-the-pursuit-of-wealth-life-balance/men?, 2018. <https://www.wbs.ac.uk/news/are-women-better-investors-than-men>, June 2018
33. Women and Investing Study, Fidelity Investments, 2021
34. Women trade less often than men, with better results, <https://www.ft.com/content/564bc758-1f45-4937-9406-6ad2d4ee48f7>
35. Women and Investing: The surprising statistics you should know, Miranda Marquit, <https://financebuzz.com/women-and-investing-statistics> <https://financebuzz.com/women-and-investing-statistics>
36. Are women changing the way they think about investing, Nutmeg, Mann Kat, 2021. <https://www.nutmeg.com/nutmegonomics/are-women-changing-the-way-they-think-about-investing>
37. Women as the next wave of growth in US wealth management, Pooneh Baghai, Olivia Howard, Lakshmi Prakash, and Jill Zucker, 2020, McKinsey & Company
38. <https://www.reuters.com/plus/closing-the-gender-investment-gap-why-women-typically-trade-less-than-men-and-why-that-may-be-changing>
39. Agnew, Julie R., Lisa R. Anderson, Jeffrey R. Gerlach und Lisa R. Szykman. 2008. «Who Chooses Annuities? An Experimental Investigation of the Role of Gender, Framing, and Defaults.» American Economic Review, 98 (2): 418–22
40. The Pathway to Inclusive Investment, Why women's investment matters, 2022, BNY Mellon Investment Management. The Pathway to Inclusive Investment basiert auf einer umfassenden Studie, die von BNY Mellon Investment Management in Auftrag gegeben und von BNY Mellon Investment Management und Man Bites Dog entwickelt wurde. Die Studie wurde auch von Man Bites Dog und Coleman Parkes durchgeführt. Cerulli unterstützte die Studie durch die Bereitstellung von Marktdaten über Kleinanleger.
41. Studie von Fidelity Investments®: Women Tapping Into Their Financial Superpowers to Gain Ground with Their Money, 2023, <https://newsroom.fidelity.com/pressreleases/fidelity-investments--study--women-tapping-into-their-financial-superpowers-to-gain-ground-with-their/sf912c67e-75e9-4398-9ea8-dd6e196005a4>

Anhang

Die Anlagebeurteilungen des Chief Investment Office von UBS («CIO») werden durch Global Wealth Management von UBS Switzerland AG (in der Schweiz durch die FINMA beaufsichtigt) oder deren verbundenen Unternehmen («UBS»), die Teil der UBS Group AG («UBS-Konzern») sind, aufbereitet und veröffentlicht. Der UBS-Konzern umfasst die Credit Suisse AG, ihre Tochtergesellschaften, Filialen und verbundenen Unternehmen. Der für Credit Suisse Wealth Management relevante Zusatz-Disclaimer ist am Ende dieses Abschnitts zu finden.

Die Anlagebeurteilungen wurden im Einklang mit den gesetzlichen Erfordernissen zur Förderung der **Unabhängigkeit des Anlageresearch** erstellt.

Allgemeines Anlageresearch – Risikohinweise:

Diese Publikation dient ausschliesslich zu Ihrer Information und stellt weder ein Angebot noch eine Aufforderung zur Offertenstellung zum Kauf oder Verkauf von Anlage- oder anderen spezifischen Produkten dar. Die in dieser Publikation enthaltene Analyse ist nicht als persönliche Empfehlung aufzufassen und berücksichtigt weder die Anlageziele noch die Anlagestrategien oder die finanzielle Situation oder Bedürfnisse einer bestimmten Person. Sie basiert auf zahlreichen Annahmen. Unterschiedliche Annahmen können zu materiell unterschiedlichen Ergebnissen führen. Bestimmte Dienstleistungen und Produkte unterliegen gesetzlichen Beschränkungen und können deshalb nicht unbeschränkt weltweit angeboten und/oder von allen Investoren erworben werden. Alle in dieser Publikation enthaltenen Informationen und Meinungen stammen aus als zuverlässig und glaubwürdig eingestuftem Quellen, trotzdem lehnen wir jede vertragliche oder stillschweigende Haftung für falsche oder unvollständige Informationen ab (ausgenommen sind Offenlegungen, die sich auf UBS beziehen). Alle Informationen und Meinungen sowie angegebenen Prognosen, Einschätzungen und Marktpreise sind nur zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation aktuell und können sich jederzeit ohne Vorankündigung ändern. Hierin geäusserte Meinungen können von den Meinungen anderer Geschäftsbereiche von UBS abweichen oder diesen widersprechen, da sie auf der Anwendung unterschiedlicher Annahmen und/oder Kriterien basieren.

Dieses Dokument oder die darin enthaltenen Informationen (einschliesslich Prognosen, Werte, Indizes oder sonstiger berechneter Beträge («Werte»)) dürfen unter keinen Umständen für folgende Zwecke verwendet werden: (i) für Bewertungs- oder buchhalterische Zwecke; (ii) zur Bestimmung der fälligen oder zahlbaren Beträge, Preise oder Werte von Finanzinstrumenten oder -verträgen; oder (iii) zur Messung der Performance von Finanzinstrumenten, einschliesslich zwecks Nachverfolgung der Rendite oder Performance eines Werts, Festlegung der Vermögensallokation des Portfolios oder Berechnung der Performance Fees. UBS und ihre Direktoren oder Mitarbeiter könnten berechtigt sein, jederzeit Long- oder Short-Positionen in hierin erwähnten Anlageinstrumenten zu halten, in ihrer Eigenschaft als Auftraggeber oder Mandatsträger Transaktionen mit relevanten Anlageinstrumenten auszuführen oder für den Emittenten beziehungsweise eine mit diesem Emittenten wirtschaftlich oder finanziell verbundene Gesellschaft bzw. das Anlageinstrument selbst andere Dienstleistungen zu erbringen. Zudem könnten Mitglieder der Konzernleitung bei der Emittentin oder einer mit ihr verbundenen Gesellschaft als Verwaltungsräte tätig sein. Die von UBS und ihren Mitarbeitern getroffenen Anlageentscheidungen (einschliesslich der Entscheidung, Wertpapiere zu kaufen, verkaufen oder zu halten) könnten von den in den Research-Publikationen von UBS geäusserten Meinungen abweichen oder ihnen widersprechen. Bei Illiquidität des Wertpapiermarkts kann es vorkommen, dass sich gewisse Anlageprodukte nicht sofort realisieren lassen. Aus diesem Grund ist es manchmal schwierig, den Wert Ihrer Anlage und die Risiken, denen Sie ausgesetzt sind, zu quantifizieren. UBS setzt Informationsbarrieren ein, um den Informationsfluss aus einem oder mehreren Bereichen innerhalb von UBS in andere Bereiche, Einheiten, Divisionen oder verbundene Unternehmen von UBS zu steuern. Der Termin- und Optionenhandel eignet sich nicht für jeden Anleger, da ein erhebliches Verlustrisiko besteht und die Verluste den ursprünglich investierten Betrag übersteigen können. Die Wertentwicklung einer Anlage in der Vergangenheit stellt keine Gewähr für künftige Ergebnisse dar. Weitere Informationen sind auf Anfrage erhältlich. Manche Anlagen können plötzlichen und erheblichen Wertverlusten unterworfen sein. Bei einer Liquidation Ihrer Anlagewerte kann es vorkommen, dass Sie weniger zurückerhalten als Sie investiert haben, oder dass man Sie zu einer Zusatzzahlung verpflichtet. Wechselkursschwankungen können sich negativ auf den Preis, Wert oder den Ertrag einer Anlage auswirken. Der/Die Analyst(en), der/die diesen Bericht erstellt hat/haben, kann/können zum Zweck der Sammlung, Zusammenfassung und Interpretation von Marktinformationen mit Mitarbeitern des Trading Desk und des Vertriebs sowie anderen Gruppen interagieren.

Verschiedene Bereiche, Gruppen und Mitarbeitende innerhalb des UBS-Konzerns können **unabhängig voneinander** separate Research-Produkte erstellen und verteilen. Zum Beispiel werden Research-Publikationen des **CIO** von UBS Global Wealth Management erstellt. **UBS Global Research** hingegen wird von UBS Investment Bank erstellt. **Die Research-Methoden und Rating-Systeme der einzelnen Research-Organisationen können voneinander abweichen**, beispielsweise mit Blick auf die Anlageempfehlungen, den Anlagehorizont, Modellannahmen und Bewertungsmethoden. Somit können auch die von den einzelnen Research-Organisationen bereitgestellten Anlageempfehlungen, Ratings, Preisziele und Bewertungen voneinander abweichen oder inkonsistent sein – mit der Ausnahme bestimmter Wirtschaftsprognosen (bei denen UBS CIO und UBS Global Research zusammenarbeiten können). Bei jedem einzelnen Research-Produkt sollten Sie die Einzelheiten zu dessen Methodologie und Rating-System beachten. Nicht alle Kundinnen und Kunden haben Zugang zu allen Produkten von jeder Organisation. Jedes Research-Produkt unterliegt jeweils den Richtlinien und Verfahren der Organisation, von der es verfasst wird.

Die Vergütung des/der Analysten, der/die diesen Bericht erstellt hat/haben, wird ausschliesslich durch Research Management und das Senior Management (ohne Investment Banking) bestimmt. Die Vergütung der Analysten basiert nicht auf den Erträgen aus dem Investment Banking, Verkauf und Handel oder Eigenhandel. Die Vergütung kann jedoch in Bezug zu den Erträgen des UBS-Konzerns als Ganzes stehen, wozu auch das Investment Banking, der Verkauf und Handel sowie der Eigenhandel gehören.

Die steuerliche Behandlung hängt von der individuellen Situation ab und kann sich in Zukunft ändern. UBS erbringt keine Rechts- oder Steuerberatung und macht keinerlei Zusicherung im Hinblick auf die steuerliche Behandlung von Vermögenswerten oder deren Anlagerenditen – weder im Allgemeinen noch in Bezug auf die Verhältnisse und Bedürfnisse eines spezifischen Kunden. Wir können nicht auf die persönlichen Anlageziele, finanziellen Situationen und Bedürfnisse unserer einzelnen Kunden eingehen und empfehlen Ihnen deshalb, vor jeder Investition Ihren Finanz- und/oder Steuerberater bezüglich möglicher – einschliesslich steuertechnischer – Auswirkungen zu konsultieren.

Dieses Material darf ohne vorherige Einwilligung von UBS nicht reproduziert werden. Sofern nicht etwas anderes schriftlich vereinbart wurde, untersagt UBS ausdrücklich jegliche Verteilung und Weitergabe dieses Materials an Dritte. UBS übernimmt keinerlei Haftung für Ansprüche oder Klagen von Dritten, die aus dem Gebrauch oder der Verteilung dieses Materials resultieren. Die Verteilung dieser Publikation darf nur im Rahmen der dafür geltenden Gesetzgebung stattfinden. Informationen darüber, wie das CIO Konflikte regelt und die Unabhängigkeit seiner Anlagebeurteilungen, des Publikationsangebots, des Research sowie der Ratingmethoden aufrechterhält, finden Sie unter www.ubs.com/research-methodology. Weitere Informationen über die jeweiligen Autoren dieser und anderer CIO-Publikationen, auf die in diesem Bericht verwiesen wird, sowie Kopien von vergangenen Berichten zu diesem Thema können Sie bei Ihrem Kundenberater bestellen.

Wichtige Informationen über nachhaltige Anlagestrategien: Nachhaltige Anlagestrategien versuchen, die Faktoren Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) beim Anlageprozess und Portfolioaufbau miteinzubeziehen. Strategien wenden ESG-Analysen je nach der Region unterschiedlich an und integrieren die Ergebnisse auf verschiedene Weise. Die Einbeziehung von ESG-Faktoren oder Aspekten des nachhaltigen Investierens könnte die Fähigkeit von UBS beeinträchtigen, bestimmte Anlagechancen zu nutzen oder zu empfehlen, die andernfalls zu den Anlagezielen des Kunden oder der Kundin passen würden. Die Renditen eines Portfolios, das ESG-Faktoren oder Erwägungen des nachhaltigen Investierens einbezieht, sind unter Umständen geringer oder höher als die eines Portfolios, bei dem UBS keine ESG-Faktoren, Ausschlusskriterien oder anderen Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt. Zudem kann ein solches Portfolio Unterschiede hinsichtlich der Anlagechancen aufweisen.

Externe Vermögensverwalter / Externe Finanzberater: Für den Fall, dass dieses Research oder die Publikation an einen externen Vermögensverwalter oder Finanzberater ausgegeben wird, untersagt UBS dem externen Vermögensverwalter oder Finanzberater ausdrücklich, diese an ihre Kunden und / oder Dritte weiterzugeben beziehungsweise zur Verfügung zu stellen.

USA: Vertrieb an US-Personen ausschliesslich durch UBS Financial Services Inc. oder UBS Securities LLC, Tochterunternehmen von UBS AG. UBS Switzerland AG, UBS Europe SE, UBS Bank, S.A., UBS Brasil Administradora de Valores Mobiliarios Ltda, UBS Asesores México, S.A. de C.V., UBS SuMi TRUST Wealth Management Co., Ltd., UBS Wealth Management Israel Ltd und UBS Menkul Degerler AS sind verbundene Unternehmen von UBS AG. **UBS Financial Services Inc. übernimmt die Verantwortung für die Inhalte von Berichten, welche durch nicht in den USA ansässige Tochterunternehmen erstellt wurden, wenn diese Berichte an US-Personen weitergegeben werden. Alle Transaktionen von US-Personen mit Wertpapieren, die in dieser Publikation erwähnt werden, müssen über ein in den USA zugelassenes Brokerhaus abgewickelt werden und dürfen nicht von einem nicht in den USA ansässigen Tochterunternehmen durchgeführt werden. Der Inhalt dieser Publikation wurde und wird nicht durch irgendeine Wertpapieraufsichts- oder Investitionsbehörde in den USA oder anderswo genehmigt. UBS Financial Services Inc. ist nicht als Berater für irgendeine Kommunalbehörde oder verpflichtete Person im Sinne von Abschnitt 15B der Securities Exchange Act (die «Municipal Advisor»-Regel) tätig. Die in dieser Publikation vertretenen Meinungen und Ansichten stellen keine Empfehlung im Sinne der Municipal Advisor Rule dar und sind auch nicht als solche aufzufassen.**

Länderinformationen finden Sie unter ubs.com/cio-country-disclaimer-gr oder fragen Sie Ihren Kundenberater nach vollständigen Risikoinformationen.

Zusatz-Disclaimer für Credit Suisse Wealth Management

Dieses Dokument erhalten Sie in Ihrer Eigenschaft als Kunde von Credit Suisse Wealth Management. Ihre personenbezogenen Daten werden gemäss der Datenschutzerklärung der Credit Suisse verarbeitet, auf die Sie an Ihrem Domizil über die offizielle Website der Credit Suisse <https://www.credit-suisse.com> zugreifen können. Um Ihnen Marketingmaterial zu unseren Produkten und Dienstleistungen senden zu können, ist die UBS Group AG berechtigt, Ihre grundlegenden personenbezogenen Daten zu verarbeiten (d.h. Kontaktangaben wie Name, E-Mail-Adresse), bis Sie uns mitteilen, dass Sie diese Unterlagen nicht mehr erhalten möchten. Sie können die Zusendung dieser Unterlagen jederzeit durch Mitteilung an Ihren Relationship Manager widerrufen.

Soweit in diesem Dokument nicht anders angegeben und /oder abhängig von der lokalen Einheit der Credit Suisse, von der Sie diesen Bericht erhalten, wird dieser Bericht von der Credit Suisse AG verteilt, einem von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) zugelassenen und regulierten Unternehmen. Die Credit Suisse AG ist ein Unternehmen der UBS Group.

Fassung D/2023. CIO82652744

© UBS 2024. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den eingetragenen bzw. nicht eingetragenen Markenzeichen von UBS. Alle Rechte vorbehalten.