



Pleins feux sur les options de succession: l'embarras du choix

Étude sur les successions 2026



Sommaire

- 3 Préface
- 5 Options de succession
 - › Aperçu des options de succession
 - › Liquidation
- 8 La recherche de successeurs dans la pratique
- 10 Objectifs de la succession d'entreprise
- 13 Conclusion: la flexibilité est de mise
- 15 Recommandations pratiques pour les propriétaires d'entreprises
- 16 Annexe



Étude sur les successions 2026

Veuillez tenir compte des informations juridiques et divulgations importantes à la fin de ce document.

Auteurs

Pascal Zumbühl, UBS Switzerland AG
Marie Klein, CFB-HSG

Rédaction

Christine Mumenthaler
Agnes Zavala

Clôture de la rédaction

5 février 2026

Design

CIO Content Design

Photo de couverture

UBS Image Database

Langues

allemand, français, italien

Contact

ubs-cio-wm@ubs.com

Préface

Au cœur de chaque règlement de succession se pose une question essentielle: «Qui reprendra l'entreprise?» La réponse à cette question oriente l'ensemble du processus de succession: elle détermine de manière décisive la durée et les modalités de la transmission des structures de propriété et de conduite, le prix de vente, les opportunités de financement, et surtout l'évolution future de la stratégie et de la culture d'entreprise. Cette question mérite donc la plus grande attention.

Notre deuxième étude recentre la réflexion sur les attentes des chefs d'entreprise et analyse les différentes voies possibles en matière de succession. Elle s'appuie sur une enquête réalisée en septembre 2025 auprès de 401 propriétaires d'entreprises concernant leurs projets et objectifs en matière de succession. Les résultats sont clairs: l'option de succession privilégiée entre fréquemment en conflit — parfois même en contradiction — avec les objectifs personnels. Mais si l'on aborde le thème de la succession assez tôt, on peut mieux identifier et résoudre de tels conflits. En outre, comme la solution souhaitée ne peut pas toujours être mise en œuvre, il faut savoir faire preuve de flexibilité.

Cette étude est le fruit d'un travail collectif du Center for Family Business de l'Université de Saint-Gall (CFB-HSG) et du Chief Investment Office d'UBS. Elle repose sur un partenariat de recherche de longue date entre le CFB-HSG et l'ancien Credit Suisse. Elle souligne la volonté d'UBS

d'accompagner les entrepreneurs à toutes les étapes du cycle de vie de l'entreprise. Notre longue expérience acquise au fil de nombreux processus de succession constitue le socle du soutien compétent et individuel que nous apportons aux propriétaires face à cette thématique aussi sensible que complexe. Lors du choix de votre successeur et pendant l'ensemble du processus, faites confiance au savoir-faire de nos spécialistes – pour remettre en de bonnes mains l'œuvre de votre vie et votre patrimoine.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Patrick Forte

Responsable
Corporate Finance Suisse
UBS Switzerland AG

Prof. Dr. Thomas Zellweger

Directeur
KMU-HSG et CFB-HSG
Université de Saint-Gall



Aperçu de l'étude

La présente étude offre un aperçu sur les principales options de succession et leurs caractéristiques. Elle analyse les objectifs des propriétaires d'entreprises et relève les éventuels conflits d'objectifs que posent les formes de succession prévues. Des recommandations pratiques pour les propriétaires d'entreprises en sont dérivées. L'analyse découle d'une enquête réalisée en septembre 2025 auprès de 401 propriétaires de PME en Suisse (voir l'encadré Méthodologie).

Encadré 1

Méthodologie de l'étude

Aux fins de l'analyse, 401 propriétaires de PME suisses de tous les secteurs et statistiquement représentatifs des régions linguistiques ont été interrogés. Pour assurer une représentativité adéquate par secteur d'activité et par taille d'entreprise, les réponses ont fait l'objet d'une pondération appropriée. Cette pondération repose sur le nombre d'entreprises dans les différents groupes selon la Statistique structurelle des entreprises (STATENT) de l'Office fédéral de la statistique. De ce fait, les résultats du sondage reflètent les proportions réelles dans l'univers des entreprises suisses et permettent une interprétation pertinente sur le plan macroéconomique.

 401

401 propriétaires de PME suisses

En septembre 2025, 401 propriétaires d'entreprises ont exprimé leurs expériences et leurs attentes en matière de succession d'entreprise dans notre sondage.

 2/5

Étude en cinq parties

Cette étude est la deuxième d'une série en cinq parties consacrée à la succession d'entreprise.

 CFB-HSG

Coopération de longue date avec le CFB-HSG

Les études précédentes réalisées en 2009, 2013, 2016 et 2022 avaient déjà examiné des questions majeures relatives à la succession d'entreprise.



Options de succession



Tout processus de succession commence par la question suivante: Qui doit reprendre l'entreprise? La réponse ouvre la voie à plusieurs options de succession, qu'il convient d'analyser attentivement par la suite. L'illustration 1 donne un aperçu de ces options.

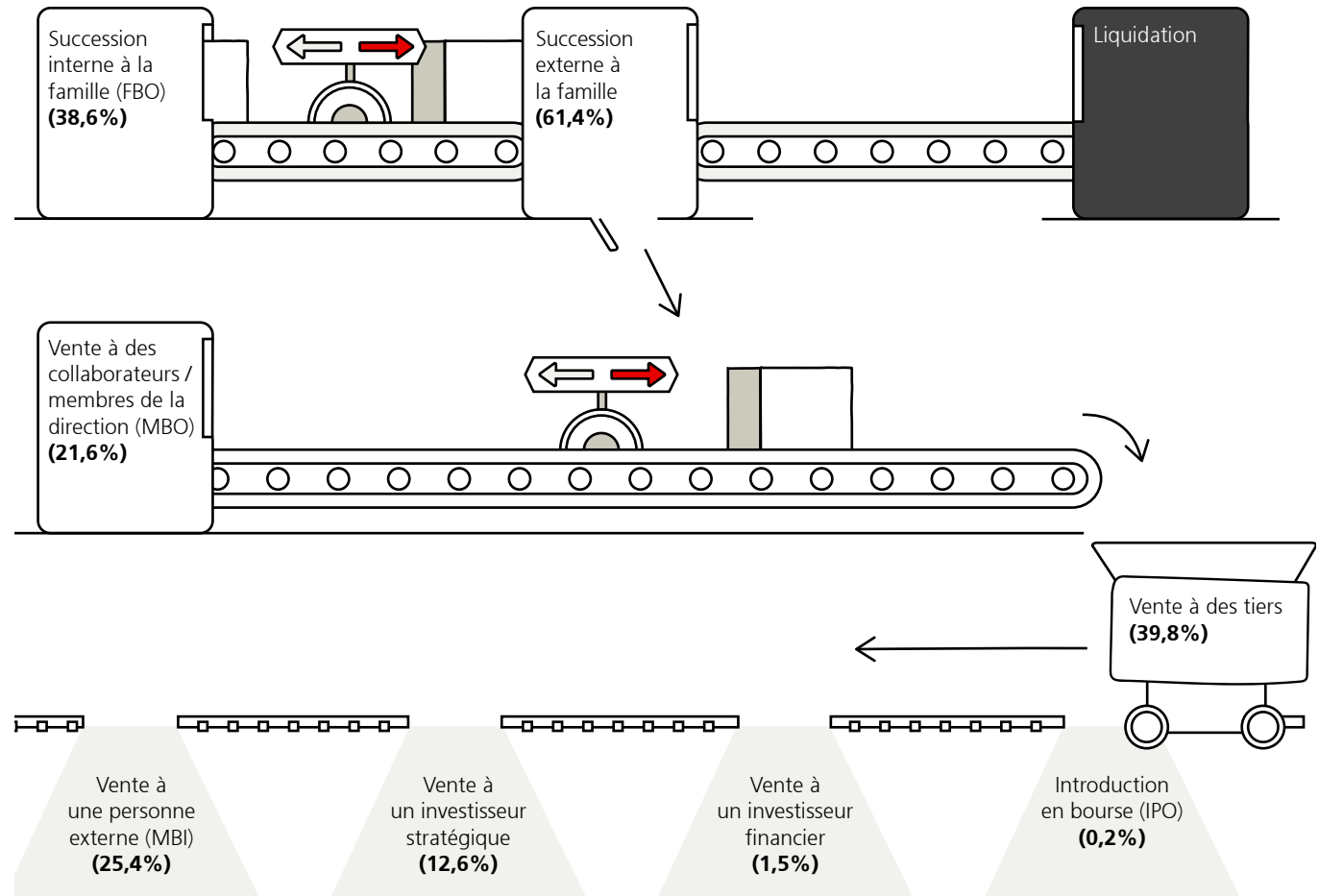
Aperçu des options de succession

L'illustration 1 montre que 39% des propriétaires d'entreprises envisagent une transmission au sein de la famille (**Family Buy-Out, FBO**): ce type de transmission est souvent la solution souhaitée, notamment dans les entreprises familiales. Le FBO est un processus de longue durée, qui s'appuie sur une montée en compétences progressive et l'intégration du successeur. L'implication étroite de toutes les parties prenantes facilite la coordination et le transfert de connaissances, mais elle recèle aussi un potentiel de conflits élevé.

Un passage de relais à des collaborateurs ou à des membres de la direction (**Management Buy-Out, MBO**) est envisagé dans 22% des projets de succession (illustration 1). Ici aussi, il existe une certaine proximité et une faible asymétrie d'information entre le cédant et le repreneur, mais le processus est généralement plus court que dans le cadre d'un FBO. Il convient de relever que seuls 14% des propriétaires d'entreprises interrogés qui n'ont pas encore commencé le processus de succession envisagent cette option. Lors de la phase de mise en œuvre, c'est-à-dire après le choix du successeur, ce pourcentage monte à 41% (illustration 2). Ainsi, le MBO peut s'imposer au fil du processus de succession comme une option réaliste et privilégiée, surtout si les alternatives ne peuvent être mises en œuvre.

Illustration 1

Transmission prévue de la propriété de l'entreprise* (les pourcentages entre parenthèses indiquant les modes de transmission prévus selon l'enquête), en %**



* Uniquement les entreprises dont l'exploitation va continuer et pour lesquelles une option de succession souhaitée existe déjà.

** À cause des arrondis, il se peut que le total soit légèrement différent de 100%.

Sources: Intervista, HSG, UBS



Dans les autres cas (40%), la **vente à des tiers** est le scénario envisagé (illustration 1). Pour de nombreux entrepreneurs, l'objectif principal reste d'obtenir le prix de vente le plus élevé possible. L'asymétrie d'information marquée entre le cédant et le repreneur implique une préparation méticuleuse, une documentation exhaustive et une due diligence approfondie. Dans le cas de la succession d'entreprise, la vente à des tiers peut prendre plusieurs formes:

» **Vente à une personne externe – Management**

Buy-In (MBI): dans un MBI, l'entreprise est reprise par une équipe dirigeante externe ou par plusieurs cadres qui n'y travaillaient pas auparavant. Les nouveaux propriétaires apportent à l'entreprise leur propre expérience et souvent, des connaissances sectorielles et un nouvel élan. Un MBI est envisagé pour environ un quart des transmissions prévues.

» **Vente à un investisseur stratégique:** l'entreprise est vendue à une autre société opérant dans le même secteur ou dans un secteur connexe, souvent dans le but de développer l'expertise, les produits ou les parts de marché. Cela concerne quelque 13% des transferts de propriété envisagés.

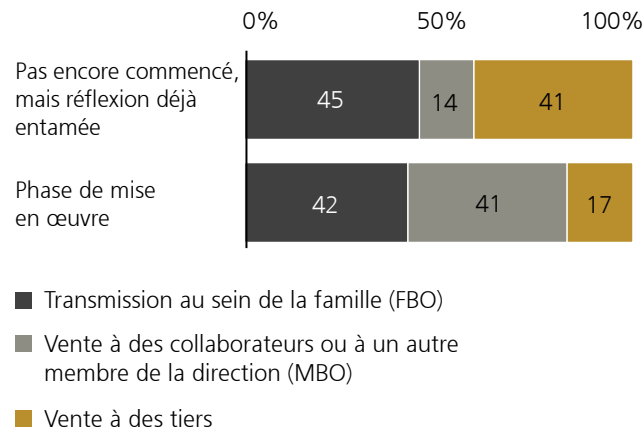
» **Vente à un investisseur financier:** les investisseurs financiers (p. ex. sociétés de *private equity*, fonds de placement, *family offices*) sont des acheteurs qui investissent dans des sociétés pour accroître leur valeur grâce à des mesures ciblées avant de les revendre avec une plus-value. Cette option est envisagée pour environ 2% des projets de transmission.

» **Introduction en bourse (IPO):** dans le cas d'une introduction en bourse, des parts sociales sont offertes au public et négociées en bourse pour la première fois. La propriété de l'entreprise est alors répartie entre de nombreux actionnaires (externes), tandis que le propriétaire actuel demeure, selon la configuration, plus ou moins impliqué dans l'entreprise. Cette option de succession est rare et concerne plutôt les entreprises relativement grandes (0,2% des transmissions prévues).

Illustration 2

Le MBO, une option attrayante

Transfert de propriété prévu, selon la situation lors de la succession d'entreprise*, en pourcentage



* Uniquement les entreprises dont l'exploitation va continuer et pour lesquelles une option de succession souhaitée existe déjà.

Sources: Intervista, HSG, UBS



Le tableau 1 en annexe (p. 16) récapitule les principales caractéristiques des options de succession susmentionnées.

Liquidation

Lorsque la transmission de l'entreprise est impossible et que les modifications requises pour la rendre transmissible ne peuvent être réalisées, la seule solution consiste en général à dissoudre et à liquider l'entreprise. Dans ce cas, tous ses actifs (immeubles, machines, stocks) sont vendus, les créances ouvertes sont recouvrées et toutes les dettes sont réglées. L'entreprise est ensuite radiée du registre du commerce et cesse d'exister juridiquement.

Une liquidation intervient généralement lorsque l'entreprise est insolvable, que le propriétaire souhaite cesser son activité ou qu'aucun successeur n'a été trouvé. Une étude sur les successions publiée récemment par UBS récapitule les principaux facteurs de risque pouvant compliquer, voire empêcher, une transmission malgré la volonté de succession¹. Une fois le processus terminé, le solde éventuel (produit de liquidation) est versé aux propriétaires. Selon le type et la complexité de l'entreprise, la liquidation dure en général entre 6 et 24 mois.

¹ Voir UBS et CFB-HSG (2026): La succession d'entreprise en Suisse: de quoi s'agit-il?



La recherche de successeurs dans la pratique



Dans un processus de succession, on transfère la propriété de l'entreprise, mais aussi, en général, la direction et d'autres rôles, notamment au sein du conseil d'administration.

Comme le montre l'illustration 3, ce sont le plus souvent le même groupe de personnes qui reprennent à la fois la propriété et la gestion de l'entreprise. Mais la combinaison de plusieurs successeurs n'a rien d'exceptionnel: en cas de vente à des tiers, il est prévu que la direction reste entre les mains de collaborateurs internes dans 17% des cas.

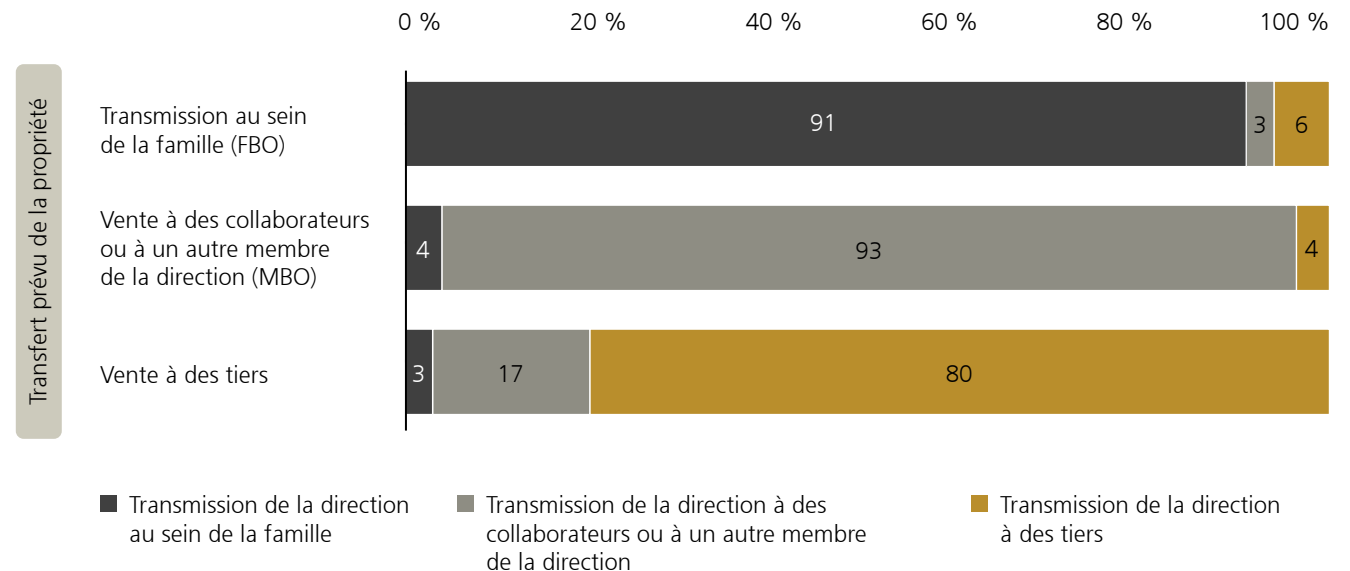
Par ailleurs, le transfert de la propriété et celui de la direction peuvent intervenir à des dates différentes. Ces deux événements peuvent avoir lieu à un avenir très lointain et intervenir soit en parallèle soit avec un décalage, ce qui complique fortement la planification. Des études sur les successions réalisées par le passé ont montré que dans le cadre d'une transmission échelonnée, la passation de pouvoir au sein de la direction intervient le plus souvent avant que le transfert de propriété.²

² Voir Credit Suisse et CFB-HSG (2022): La succession d'entreprise dans la pratique.

Illustration 3

Transmission de la direction

Transmission prévue de la direction après un transfert prévu de la propriété*, en pourcentage



* Uniquement les entreprises dont l'exploitation va continuer et pour lesquelles une option de succession souhaitée existe déjà.

Sources: Intervista, HSG, UBS



Objectifs de la succession d'entreprise



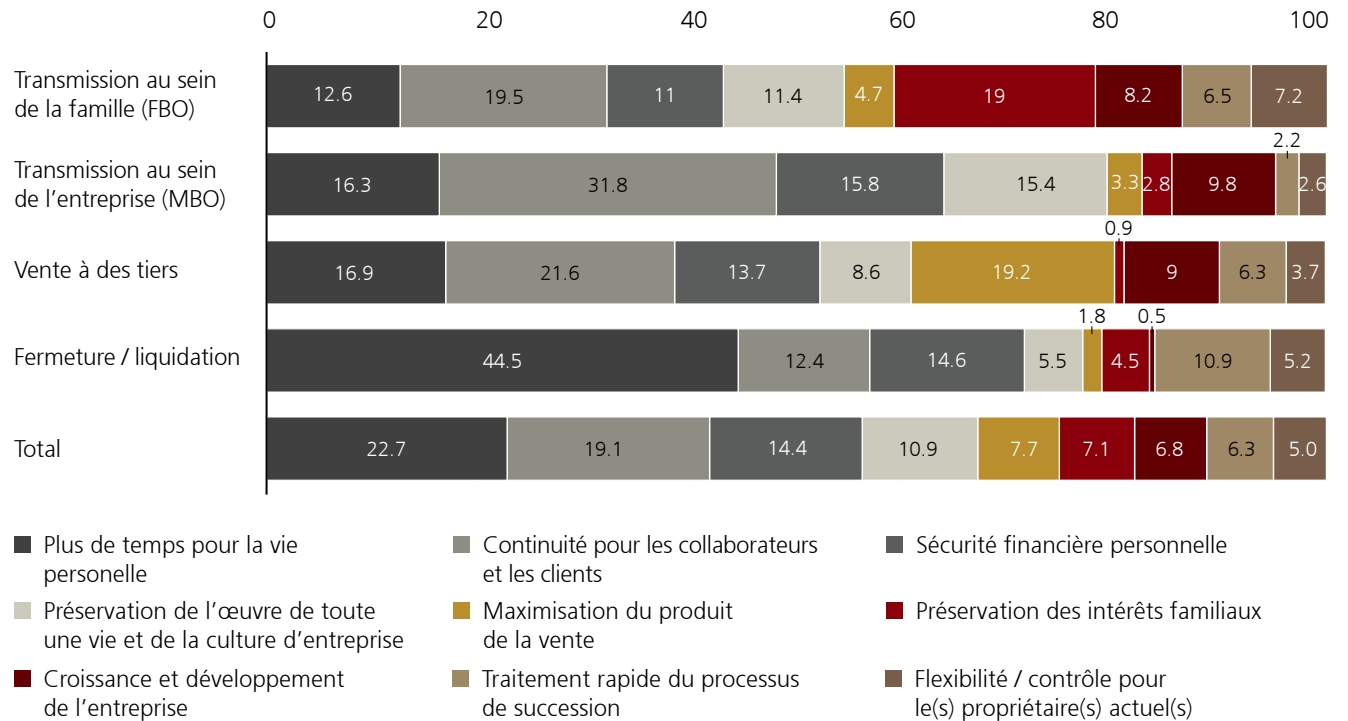
La diversité des options de succession disponibles ouvre plusieurs voies pour atteindre les objectifs d'une succession d'entreprise. Selon l'option de succession choisie, l'atteinte de certains objectifs peut être plus aisée. Dans l'enquête, on a demandé aux propriétaires d'entreprises de répartir 100 points entre les objectifs de leur succession prévue en attribuant davantage de points aux aspects prioritaires (illustration 4).

Avoir **plus de temps pour soi** – que ce soit pour les loisirs, la santé ou de nouveaux projets – constitue l'objectif principal que les propriétaires associent à la succession ou à la liquidation de leur entreprise (22,7 points). Pour les propriétaires d'entreprises qui doivent être liquidées ou fermées, le besoin de liberté personnelle est particulièrement marqué (44,5 points), ainsi que le désir de voir **la succession se dérouler rapidement**. La liquidation requiert néanmoins une préparation attentive afin de maximiser le produit de liquidation et d'honorer les prétentions des créanciers et des associés. Dans un projet de FBO ou de MBO en particulier, la rapidité du processus est moins prioritaire: une transmission progressive sur une période prolongée est judicieuse pour préserver le savoir-faire et les relations clés.

Illustration 4

Objectifs de la succession d'entreprise

Points attribués pour l'importance des objectifs suivis par les propriétaires d'entreprises lors de la succession d'entreprise, selon l'option de succession prévue, en points



Quellen: Intervista. HSG. UBS



La **continuité pour les collaborateurs et les clients** est la principale préoccupation des propriétaires d'entreprises qui prévoient une transmission (donc dans tous les cas à l'exception de la liquidation): La préservation des emplois et le maintien de relations stables avec les clients et partenaires commerciaux sont des priorités absolues, quelles que soient les options de succession. Au fil des années, les propriétaires d'entreprises ont tissé des liens de confiance étroits avec leurs collaborateurs et clients et ressentent encore une certaine responsabilité envers eux, même après leur départ. Sans compter que dans un MBO ou un MBI, les cédants sont souvent intéressés par le biais d'un modèle Earn-Out qui lie le prix de vente au développement futur de l'entreprise et ont donc tout intérêt à ce que les personnes clés restent dans l'entreprise. En outre, l'objectif de la continuité présente certains parallèles avec la **préservation de l'œuvre de leur vie et de la culture d'entreprise**, surtout dans un FBO ou un MBO.

La **sécurité financière personnelle** joue un rôle clé pour les propriétaires d'entreprises qui prévoient une succession, surtout dans le cas d'une vente à des tiers (13,7 points) ou d'un MBO (15,8 points), mais, fait intéressant, aussi dans les entreprises qui seront liquidées ou fermées (14,6 points). En cas de vente à des tiers, la priorité est de sécuriser **le prix de vente le plus élevé possible**. Ce critère représente la deuxième priorité la plus élevée, avec 19,2 points. Ces objectifs financiers revêtent moins d'importance dans les cas de transmissions au sein de la famille (FBO). D'autres valeurs sont privilégiées, notamment la **préservation d'intérêts familiaux** (19,0 points), l'égalité de traitement de tous les membres de la famille et l'évitement de conflits.

Globalement, peu de chefs d'entreprise souhaitent conserver une influence sur l'entreprise une fois la transmission effectuée. **La flexibilité et le contrôle des propriétaires actuels** apparaissent comme les objectifs les moins pondérés. Si un FBO est prévu, ce besoin est un peu plus marqué, probablement parce que la proximité avec le successeur permet davantage de participation qu'avec les autres options de succession.

Les objectifs que se fixent les propriétaires d'entreprises coïncident généralement avec les caractéristiques de l'option de succession prévue. Cependant, des conflits d'objectifs peuvent parfois survenir, par exemple entre le souhait de sécurité financière et la préservation de l'œuvre de sa vie ou de la culture d'entreprise. Une planification minutieuse précoce permet de désamorcer ces tensions entre objectifs.





La flexibilité est de mise

L'illustration 5 montre que plus le moment de la transmission approche, plus les aspects émotionnels et identitaires gagnent de l'importance, p. ex. la **préservation de l'œuvre de leur vie et de la culture d'entreprise**, la **continuité pour les collaborateurs et les clients** ou la **croissance et le développement futur**. À l'inverse, les objectifs rationnels et personnels passent au second plan au fur et à mesure

du processus de cession, notamment un **prix de vente élevé**, la **sécurité financière**, les **intérêts familiaux** ou la **flexibilité et le contrôle des propriétaires actuels**.

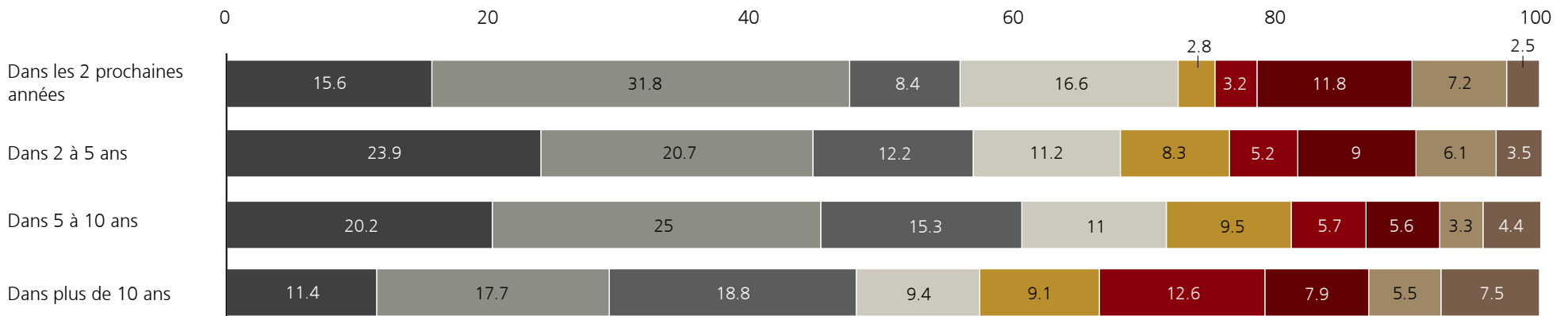
Mais à l'approche de la transmission, il est aussi possible que des sujets qui peuvent être influencés comme la sécurité financière (p. ex. par la constitution de réserves

privées ou par des versements échelonnés du prix d'achat) soient déjà réglés, alors que d'autres incertitudes surviennent, principalement sur des éléments difficiles à maîtriser (p. ex. rétention de personnel clé dans l'entreprise à des fins de continuité, ce qui peut avoir un impact sur le prix de vente).

Illustration 5

Moment du transfert de la propriété

Points attribués pour l'importance des objectifs suivis par les propriétaires d'entreprises lors de la succession d'entreprise, selon le moment prévu du transfert de la propriété, en points



- Plus de temps pour la vie personnelle
- Continuité pour les collaborateurs et les clients
- Sécurité financière personnelle
- Préservation de l'œuvre de toute une vie et de la culture d'entreprise
- Maximisation du produit de la vente
- Préservation des intérêts familiaux
- Croissance et développement de l'entreprise
- Traitement rapide du processus de succession
- Flexibilité / contrôle pour le(s) propriétaire(s) actuel(s)

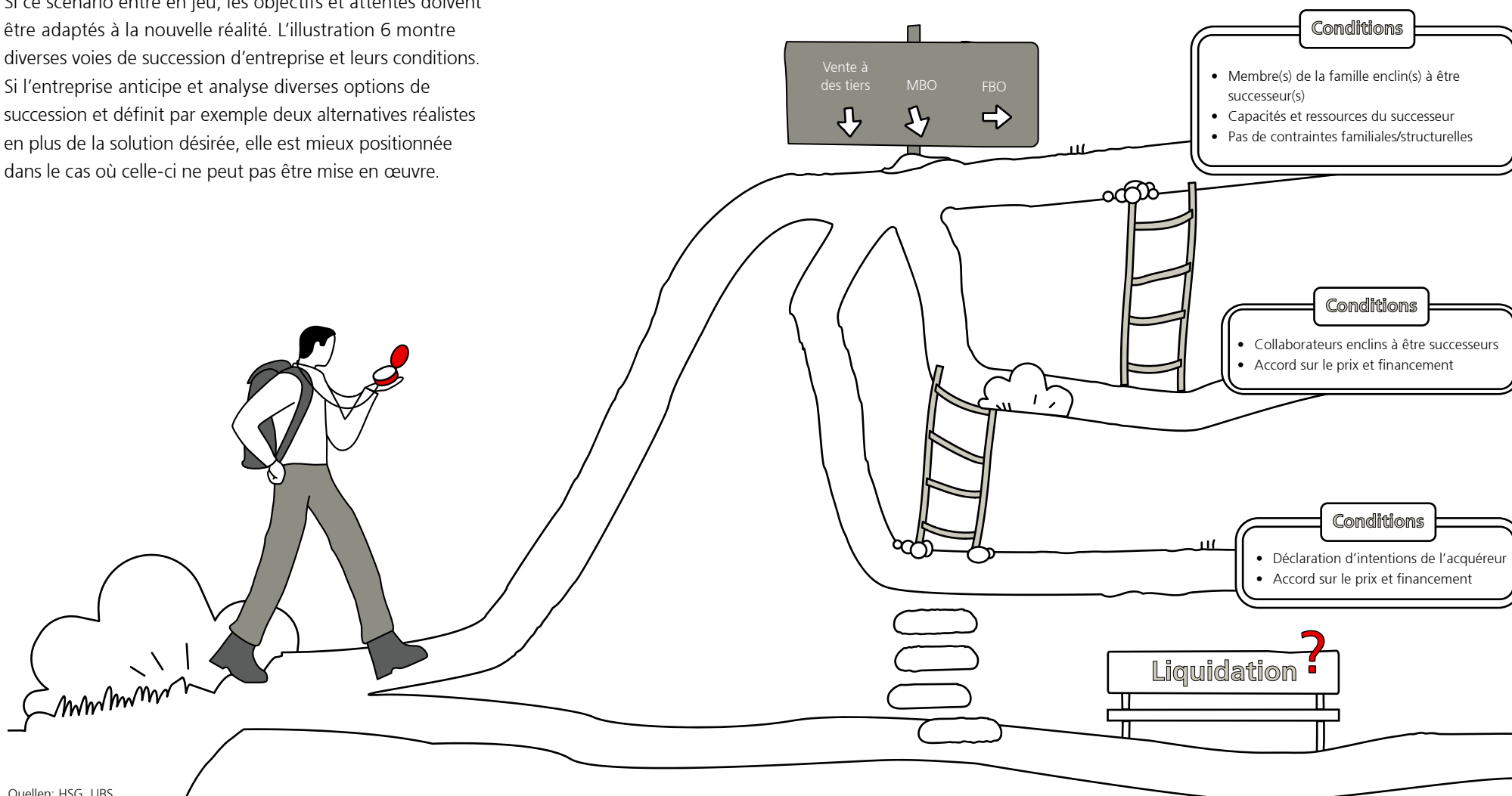
Sources: Intervista, HSG, UBS

Le propriétaire doit faire preuve de flexibilité parce que ses priorités peuvent évoluer, mais aussi parce qu'il n'est pas toujours possible d'exécuter l'option de succession prévue. Si ce scénario entre en jeu, les objectifs et attentes doivent être adaptés à la nouvelle réalité. L'illustration 6 montre diverses voies de succession d'entreprise et leurs conditions. Si l'entreprise anticipe et analyse diverses options de succession et définit par exemple deux alternatives réalistes en plus de la solution désirée, elle est mieux positionnée dans le cas où celle-ci ne peut pas être mise en œuvre.

Illustration 6

Processus décisionnel

Diverses voies de succession et conditions des options de succession



Quellen: HSG, UBS



Recommandations pratiques pour les propriétaires d'entreprises



» **Clarifier les priorités et les objectifs:**

avant de commencer à sélectionner un successeur, vous devriez clarifier vos priorités au niveau personnel et sur le plan entrepreneurial. Un échange sur les valeurs vous guidera sur l'option de succession privilégiée (voir également le tableau 1 en annexe) et à choisir le successeur. Cette discussion vous permettra aussi à identifier et à résoudre les conflits d'objectifs. Prévoyez suffisamment de temps pour cela.



» **Rester ouvert(e) à des alternatives:**

comparez les diverses options de succession et leurs avantages et inconvénients. Définissez au moins deux scénarios de succession réalistes et optez pour un processus décisionnel: Si une option de succession ne peut pas être exécutée dans un délai donné, passez à votre «plan B».



» **Éviter les conflits d'objectifs:**

les conflits d'objectifs trouvent souvent leur origine dans des attentes différentes, une communication insuffisante ou une préparation inadéquate. Dévoilez ouvertement vos attentes aux candidats à la reprise.



» **Vérifier les objectifs régulièrement:**

pendant le processus de succession, examinez si vos objectifs et priorités ont changé et adaptez votre stratégie en conséquence.



Tableau 1

Aperçu des options de succession

	Succession interne à la famille (FBO)	Vente aux collaborateurs (MBO)	Vente à des tiers (MBI, vente à un investisseur stratégique ou financier, IPO)
Durée	Longue: environ 10 à 12 ans	Moyenne: environ 5 à 7 ans	Brève: environ 1 à 2 ans
Logique du processus	Logique de développement: le successeur est formé et intégré au fil des ans. Le cédant se retire progressivement.	Logique de développement et de transaction: le successeur connaît bien l'entreprise, sa culture et les collaborateurs. Pendant le processus de vente, les collaborateurs deviennent tout à coup des partenaires de négociation – qui ont souvent leurs propres intérêts, parfois contradictoires.	Logique de transaction: procédures économiques et juridiques claires, contrats et garanties exhaustifs; charge de travail élevée pour les négociations et les vérifications juridiques
Asymétrie d'information	Faible: transfert de connaissances direct, transparence élevée	Faible: étroite coopération, transparence relativement élevée	Élevé(e): l'acquéreur ne connaît souvent l'entreprise que superficiellement; due diligence complète requise
Prix de vente	Faible: généralement très inférieur aux conditions du marché (rabais de famille)	Moyen(ne): généralement inférieur aux conditions du marché (rabais de fidélité); financement souvent difficile. L'entreprise peut servir de sûreté pour le financement.	Élevé(e): prix de vente conforme aux conditions du marché, financement souvent avec nantissement (sauf pour un MBI)
Sources de financement	Donations, avances d'hoirie, prêts au vendeur, fonds propres, capitaux étrangers ou cautionnements	Fonds propres, capitaux étrangers, prêts au vendeur ou cautionnements	Fonds propres, capitaux étrangers
Préservation de la culture d'entreprise	Élevé(e): les valeurs et la culture sont généralement préservées.	Moyen(ne): les valeurs et structures sont souvent maintenues, de nouvelles impulsions sont possibles	Faible: changement de culture probable;
Possibilité de changement et incertitude pour les collaborateurs / partenaires d'affaires	Faible: continuité, changement limité; éventuellement, incertitude en cas de succession inadaptée	Moyen(ne): danger de manque de clairvoyance et de compétences de conduite, possibilité de changements modestes; direction connue, l'intégration se déroule souvent sans complication.	Élevé(e): changements stratégiques et culturels probables; incertitudes et suppressions de postes possibles
Potentiel de conflits	Élevé(e): tensions familiales, égalité de traitement des enfants difficile	Moyen(ne): rivalités possibles entre les collaborateurs	Faible: faible dépendance sur des liens personnels, moins de conflits
Prise d'influence du prédécesseur	Élevé(e): le cédant reste souvent impliqué pendant un certain temps.	Moyen(ne): influence possible du prédécesseur	Faible: séparation claire, désengagement du cédant

Sources: Zellweger (2017)³, UBS; * Les classifications «Faible», «Moyen(ne)» et «Élevé(e)» reposent sur nos propres estimations et doivent être appréciées par rapport aux autres options de succession.

³ Zellweger, T. (2017): Führung von Familienunternehmen: Theorie und Praxis. Springer-Verlag.

Le présent document est préparé et publié par la division Global Wealth Management d'UBS Switzerland AG (soumise à la réglementation de la FINMA en Suisse), ses filiales ou sociétés affiliées («UBS»), qui font partie d'UBS Group AG (le «Groupe UBS»). Le Groupe UBS comprend l'ancien Credit Suisse AG, ses filiales, ses succursales et ses sociétés affiliées. Aux États-Unis, UBS Financial Services Inc. est une filiale d'UBS AG et membre de la FINRA/SIPC. Un disclaimer supplémentaire relatif à Credit Suisse Wealth Management figure à la fin de cette section.

Le présent document et les informations qu'il contient vous sont communiqués uniquement à des fins d'information et de marketing d'UBS. Rien dans ce document ne constitue une recherche en placement, un conseil en placement, un prospectus de vente ou une offre ou une sollicitation vous incitant à entreprendre des opérations de placement. Ce document ne constitue pas une recommandation d'achat ou de vente de tout titre, instrument ou produit de placement ni ne recommande un programme ou un service d'investissement en particulier.

Les informations figurant dans le présent document n'ont pas été adaptées aux objectifs de placement, à la situation personnelle et financière, ou aux besoins d'un client en particulier. Certains placements mentionnés dans ce document peuvent ne pas convenir ou être adaptés à tous les investisseurs. De plus, certains services et produits qui y sont mentionnés peuvent être soumis à des clauses juridiques et/ou à des exigences de licence ou des autorisations, et ne peuvent donc pas être offerts librement dans tous les pays. Aucune offre d'un quelconque produit ne sera faite dans un pays interdisant une telle offre, sollicitation ou vente ou à une personne à qui il serait contraire à la loi de faire une telle offre, sollicitation ou vente.

Les informations et les opinions exprimées dans le présent document ont été obtenues de bonne foi auprès de sources jugées fiables. Cependant, aucune garantie, explicite ou implicite, n'est donnée quant à l'exactitude, la suffisance, l'exhaustivité ou la fiabilité de ce document. Toutes les informations et les opinions exprimées dans le présent document peuvent être modifiées sans préavis et peuvent différer des opinions exprimées par d'autres départements ou divisions du Groupe UBS. **UBS n'est pas tenue de mettre à jour ni d'actualiser les informations figurant dans ce document. Les points de vue et opinions exprimés dans ce document par des tiers ne sont pas ceux d'UBS.** En conséquence, UBS décline toute responsabilité concernant le contenu communiqué par des tiers ou en cas de réclamation, perte ou dommage résultant de l'utilisation de tout ou partie de celui-ci.

Toutes les images contenues dans ce document ont été insérées uniquement à des fins d'illustration, d'information ou de documentation. Elles peuvent représenter des objets ou des éléments protégés par des droits d'auteur, des marques de commerce ou d'autres droits de propriété intellectuelle de tiers. Sauf mention expresse, aucun lien, aucune association, aucune promotion ni aucune recommandation ne sont suggérés ou signifiés entre UBS et ces tiers.

Les graphiques et les scénarios présentés dans ce document sont fournis à titre d'illustration uniquement. Certains graphiques et/ou chiffres de performance peuvent ne pas porter sur des périodes complètes de douze mois, ce qui peut limiter leur comparabilité et leur pertinence. La performance historique n'est ni une garantie ni un indicateur de performance future.

Rien dans ce document ne constitue un conseil juridique ou fiscal. UBS et ses collaborateurs ne fournissent pas de conseils juridiques ou fiscaux. Ce document ne doit pas être redistribué ou reproduit en tout ou partie sans l'autorisation écrite préalable d'UBS. Dans la limite permise par la loi, UBS, ses dirigeants, administrateurs, collaborateurs ou représentants déclinent toute responsabilité et tout devoir de diligence concernant d'éventuelles conséquences, y compris en cas de perte ou de préjudice, résultant du fait que vous ou toute autre personne auriez agi ou vous seriez abstenus d'agir sur la foi des informations figurant dans le présent document, ou concernant toute décision fondée sur ces informations.

Disclaimer supplémentaire relatif à Credit Suisse Wealth Management:

Sauf mention spécifique dans le présent document et/ou selon l'entité Credit Suisse locale qui vous l'a envoyé, celui-ci est distribué par UBS Switzerland AG, une société autorisée et réglementée par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Vos données personnelles seront traitées conformément à la déclaration de confidentialité de Credit Suisse, accessible depuis votre lieu de domicile sur le site Internet officiel de Credit Suisse <https://www.credit-suisse.com>. Pour vous fournir des supports marketing concernant leurs produits et services, UBS Group AG et ses filiales peuvent traiter vos données personnelles de base (coordonnées telles que nom, adresse e-mail) tant que vous ne demandez pas à ne plus les recevoir. Vous pouvez décider à tout moment de ne plus recevoir de tels supports en le demandant à votre relationship manager.

Le disclaimer complet applicable à ce document figure à l'adresse <https://www.ubs.com/global/fr/wealth-management/insights/chief-investment-office/marketing-material-disclaimer.html>.

© UBS 2026. Le logo des trois clés et UBS font partie des marques déposées et non déposées d'UBS. Tous droits réservés.