

Successione aziendale in Svizzera: di che cosa si tratta?

Studio sulla successione aziendale 2026



Indice

- 3 Premessa >
- 5 Quota di successioni aziendali: 32% >
- 9 Desiderio e realtà: i fattori di rischio della successione aziendale >
- 12 Quota di trasferimenti aziendali: 65% >
- 14 Fazit: Un processo di rinnovamento continuo >
- 15 Raccomandazioni pratiche per i titolari di azienda >



Premessa

Studio sulla successione aziendale 2026

Si prega di notare le importanti informazioni legali in calce alla pubblicazione.

Autori

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

Redazione

Christine Mumenthaler
Agnes Zavala

Chiusura di redazione

8 gennaio 2026

Grafica

CIO Content Design

Immagine di copertina

Archivio di immagini UBS

Lingue

Tedesco, francese, italiano

Contatto

ubs-cio-wm@ubs.com

Proprio come la fase di fondazione, la successione aziendale è uno dei momenti più importanti nel ciclo di vita di un'azienda, e quindi di un'imprenditrice o di un imprenditore. Sebbene alcuni abbiano già vissuto questo processo sia come acquirenti sia come cedenti, dal sondaggio emerge che la maggior parte dei titolari di PMI svizzere ha fondato personalmente la propria azienda e si trova quindi per la prima volta a dover affrontare le complesse sfide della successione aziendale. Come si evince dal nostro sondaggio quasi un terzo delle PMI prevede un trasferimento di proprietà nei prossimi cinque anni, è più importante che mai analizzare questo tema in maniera approfondita. Si tratta pur sempre di proteggere il frutto del lavoro di un'intera vita.

Il nostro studio ha consentito di aggiornare alcuni indicatori chiave, come la quota di successioni e di trasferimenti aziendali, e ha inquadrato in maniera critica i risultati. Dallo studio si evince inoltre che non tutti i titolari di azienda propensi a una successione aziendale sono riusciti a realizzare il trasferimento. Tutte le imprese dovrebbero pianificare la successione aziendale con largo anticipo per poter riconoscere e superare alcune delle sue insidie. Questo è il primo di una serie di cinque studi che approfondirà le diverse sfide del processo di successione aziendale.

Lo studio, condotto congiuntamente dal Center for Family Business dell'Università di San Gallo (CFB-HSG) e dal Chief Investment Office di UBS, si basa su una collaborazione di ricerca pluriennale tra il CFB-HSG e l'ex Credit Suisse e sottolinea l'impegno di UBS nell'accompagnare gli imprenditori in ogni fase del ciclo di vita aziendale, dalla fondazione fino alla successione e oltre. Un approccio oggettivo è fondamentale soprattutto per temi emotivamente complessi come la successione aziendale. In veste di partner affidabile, vi affiancheremo con lungimiranza in questo percorso.

Vi auguriamo un'interessante lettura.

Patrick Forte

Responsabile
Corporate Finance Svizzera
UBS Switzerland AG

Prof. Dr. Thomas Zellweger

Direttore esecutivo
KMU-HSG e CFB-HSG
Università di San Gallo



Struttura dello studio

Lo studio è strutturato in diversi capitoli: inizialmente viene analizzata l'attuale quota di successioni aziendali per le PMI svizzere e confrontata con stime precedenti. In seguito, vengono presi in considerazione i principali fattori di rischio che causano il fallimento della successione aziendale, nonché la conseguente quota di trasferimenti. Infine vengono formulate delle raccomandazioni pratiche per i titolari di azienda. I risultati si basano su un sondaggio condotto a settembre del 2025 tra 401 titolari di PMI svizzere (si veda il riquadro 1 «Metodologia dello studio»).

Riquadro 1

Metodologia dello studio

Per l'analisi è stato intervistato un campione rappresentativo delle regioni linguistiche composto da 401 titolari di PMI svizzere di tutti i settori economici. Le risposte sono state ponderate per garantire una corretta rappresentazione per settore e dimensione aziendale. Questa ponderazione si basa sul numero di aziende dei rispettivi gruppi secondo la statistica strutturale delle imprese (STATENT) dell'Ufficio federale di statistica. In questo modo i risultati del sondaggio riflettono l'effettiva situazione del panorama aziendale svizzero e consentono un'interpretazione rilevante a livello economico.



401 titolari di PMI svizzere

A settembre del 2025, 401 titolari di azienda hanno partecipato al nostro sondaggio e condiviso le loro esperienze e aspettative riguardo al tema della successione aziendale.



Serie di cinque studi

Questo è il primo di una serie di cinque studi sul tema della successione aziendale.



Collaborazione pluriennale con il CFB-HSG

Già nei precedenti studi del 2009, 2013, 2016 e 2022 sono state analizzate questioni importanti sul tema della successione aziendale.



Quota di
successioni
aziendali: 32%



Per illustrare la portata delle imminenti successioni aziendali viene utilizzata la **quota di successioni aziendali**, che indica la percentuale di imprese (in questo caso PMI) per le quali i titolari intendono trasferire la proprietà¹ o parti di essa entro un periodo specifico (in questo caso entro i prossimi cinque anni). Come illustrato nella figura 1, la quota di successioni aziendali aumenta con l'età dei titolari di azienda. La questione della successione aziendale ha quindi un'urgenza diversa a seconda dell'età e dello stato di salute del titolare di azienda.

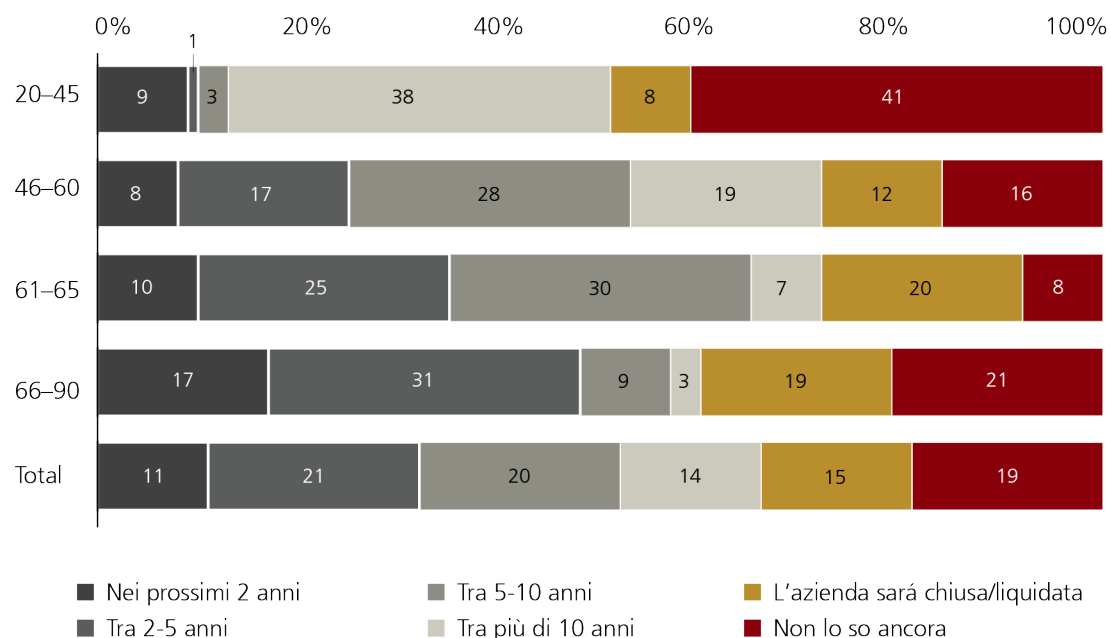
- » Secondo il sondaggio, la quota di successioni aziendali ammonta attualmente al 32%; circa l'11% dei titolari di azienda prevede un trasferimento di proprietà entro i prossimi due anni.
- » Nella fascia d'età dai 20 ai 45 anni, la quota di successioni aziendali è pari al 10%, mentre a partire dall'età ordinaria di pensionamento aumenta a quasi il 50%. È interessante notare come ben il 21% dei titolari di azienda con un'età compresa tra i 66 e i 90 anni non sia stato in grado di indicare una data specifica per il trasferimento al momento del sondaggio. Ciò significa che spesso la proprietà viene trasferita soltanto dopo il decesso del titolare o che il cedente continua a essere coinvolto fino al termine della sua vita per motivi finanziari.

- » Circa il 15% dei titolari di azienda prevede che la propria impresa venga chiusa o liquidata, una percentuale che tende ad aumentare con l'età dei titolari.

Figura 1

Quota di successioni aziendali: 32%

Periodo previsto per il trasferimento di proprietà, in base all'età del titolare di azienda, in percentuale



Fonte: Intervista, HSG, UBS

¹ La successione aziendale include, oltre al trasferimento di proprietà, anche il trasferimento della direzione aziendale. La presente analisi si concentra sul trasferimento di proprietà.



L'attuale quota di successioni aziendali del 32% è superiore ai valori dei sondaggi precedenti (2016: 20%, 2013: 22%, 2009: 29%). Per questioni metodologiche, il confronto temporale andrebbe fatto con una certa cautela, ad esempio a causa delle differenze a livello di formulazione delle domande o della dimensione e struttura dei campioni. Tuttavia, potrebbero esserci dei motivi validi per l'aumento della quota di successioni aziendali.

- » **Boom di fondazioni dagli anni '90 e sviluppo demografico:** la globalizzazione e la digitalizzazione, ma anche la semplificazione delle pratiche per la costituzione delle imprese a seguito delle revisioni del diritto societario del 1991 e del 2008, hanno generato un boom di fondazioni² dagli anni '90. Gran parte di questi fondatori ha già raggiunto o sta per raggiungere l'età di pensionamento: secondo il nostro sondaggio, infatti, l'età media dei titolari di azienda è di 58 anni. Pertanto, nei prossimi anni si dovrebbe assistere a un aumento delle successioni aziendali.
- » **Trasferimento di proprietà scaglionato:** nella pratica constatiamo che sempre più spesso le prime quote di proprietà vengono trasferite già prima della proprietà di maggioranza. I titolari di azienda riconoscono probabilmente i vantaggi di un trasferimento scaglionato in vita (si veda l'articolo accessibile tramite il codice QR) e ciò influisce sulla quota di successioni aziendali.

- » **Altri fattori determinanti:** la quota di successioni aziendali può anche variare a seguito di cambiamenti nel contesto economico e normativo (ad esempio imposta sulle successioni). La pandemia da Covid-19, la guerra in Ucraina e le incertezze commerciali potrebbero quindi aver spinto alcuni titolari di azienda a rimandare la successione aziendale in attesa di tempi più stabili. Alcuni titolari di azienda potrebbero invece aver anticipato il momento del trasferimento per fare spazio al successore, con effetti contrastanti sulla quota di successioni aziendali. Non si sa se e come l'avvento di nuove tecnologie, ad esempio l'intelligenza artificiale (IA), influirà in futuro su tale quota di successioni aziendali (si veda il riquadro 2).

La quota di successioni aziendali include i trasferimenti previsti all'interno di un periodo specifico, mentre nella pratica il trasferimento di proprietà si protrae di solito per molti anni, soprattutto nel caso delle successioni interne alla famiglia.³ Ciò implica inevitabilmente un certo grado di incertezza. Inoltre, i fattori umani possono distorcere i risultati: secondo il sondaggio, il 78% dei titolari di azienda ha fondato personalmente la propria impresa (figura 2) e ha meno dimestichezza con il tema delle successioni aziendali rispetto a chi ha acquisito la propria impresa. Inoltre, la figura 3 indica che il 28% di chi ha già pensato alla successione aziendale, ma non ha ancora intrapreso azioni concrete, nonostante prevada un trasferimento di proprietà entro i prossimi cinque anni. Molto probabilmente in questo caso vengono sottovalutate la durata e la complessità del processo di successione aziendale.

Grazie ai dati del sondaggio è possibile quantificare la rilevanza della successione aziendale. Si stima che quasi 168 000 PMI svizzere dovranno affrontare un trasferimento di proprietà entro la fine del 2030. Questa cifra dimostra quanto sia importante il tema della successione aziendale per le PMI svizzere.



Articolo:

qui trovate l'articolo «Le opportunità della trasmissione patrimoniale in vita».

Riquadro 2

Sequenze di trasferimento più brevi grazie alle nuove tecnologie?

Grazie a nuove tecnologie come l'IA, alcune fasi del processo di successione aziendale si svolgono più velocemente, ad esempio la valutazione dell'azienda, la selezione dei successori e la verifica della due diligence. Tuttavia, per un tema altamente personale ed emotivo come la successione aziendale il potenziale di automatizzazione è limitato. Sono piuttosto richiesti capacità di giudizio umano, comunicazione e grande sensibilità.

² Müller, J. & Ammann, B. (2021): Il ciclo di vita delle imprese. Avenir Suisse.

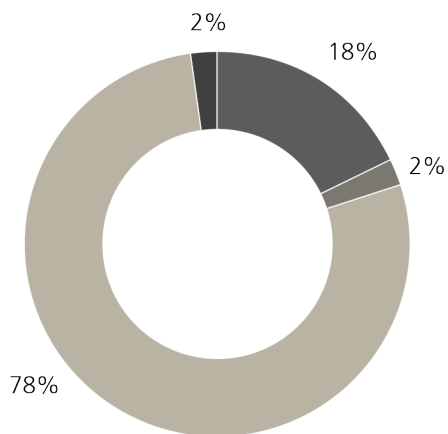
³ Credit Suisse e CFB-HSG (2022). Unternehmensnachfolge in der Praxis.



Figura 2

La maggior parte dei titolari di azienda non ha praticamente alcuna esperienza in merito alle successioni aziendali

Trasferimento di proprietà nel passato, in percentuale



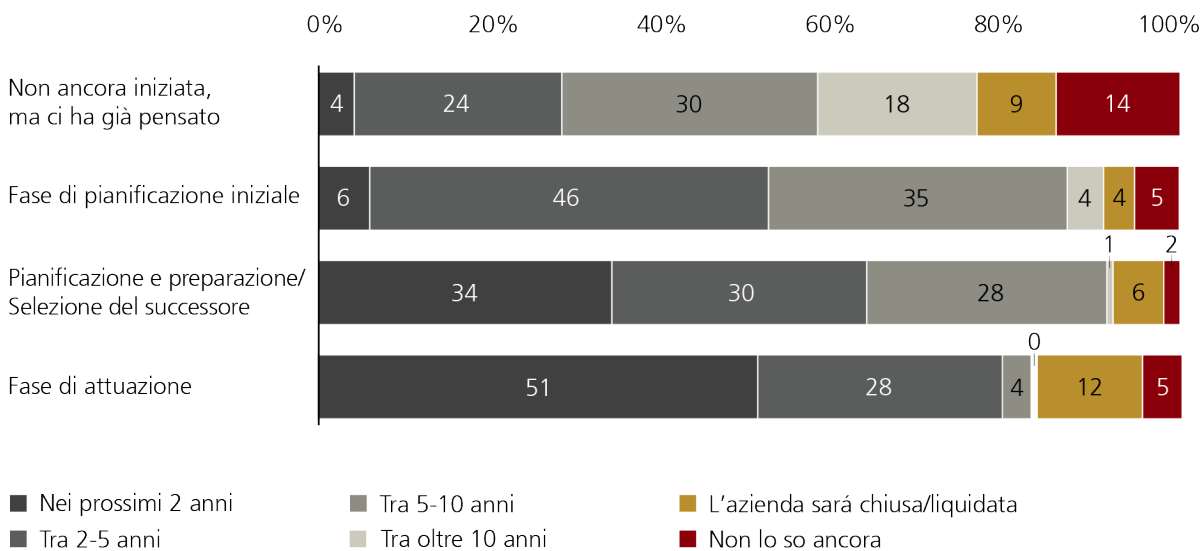
- Fondazione dell'azienda
- Trasferimento dal precedente titolare/ dai precedenti titolari: trasferimento di proprietà non ancora completato
- Trasferimento dal precedente titolare/ dai precedenti titolari: trasferimento di proprietà completato
- Acquisizione dell'azienda, senza trasferimento

Fonte: Intervista, HSG, UBS

Figura 3


La complessità della successione aziendale viene sottovalutata?

Periodo previsto per il trasferimento di proprietà, in base alla fase del processo di successione aziendale, in percentuale



Fonte: Intervista, HSG, UBS

Grazie ai dati del sondaggio è possibile quantificare la rilevanza della successione aziendale. Si stima che quasi 168 000 PMI svizzere dovranno affrontare un trasferimento di proprietà entro la fine del 2030. Questa cifra dimostra quanto sia importante il tema della successione aziendale per le PMI svizzere.



Desiderio e realtà: i fattori di rischio della successione aziendale



Anche se i titolari di azienda sono propensi a una successione aziendale, il previsto trasferimento potrebbe non andare a buon fine. La quota di successioni aziendali non è quindi un indicatore affidabile dell'effettiva quota di trasferimenti nei prossimi cinque anni. Maggiore chiarezza in tal senso viene fornita dalla **quota di trasferimenti aziendali**, dato che indica quante delle successioni previste vengono effettivamente realizzate. Poiché la quota di trasferimenti aziendali è difficile da stimare, viene calcolata in base ai fattori di rischio che possono ostacolare o impedire il trasferimento, nonostante la propensione a una successione aziendale. Di seguito vengono spiegati meglio alcuni di questi rischi (figura 4).

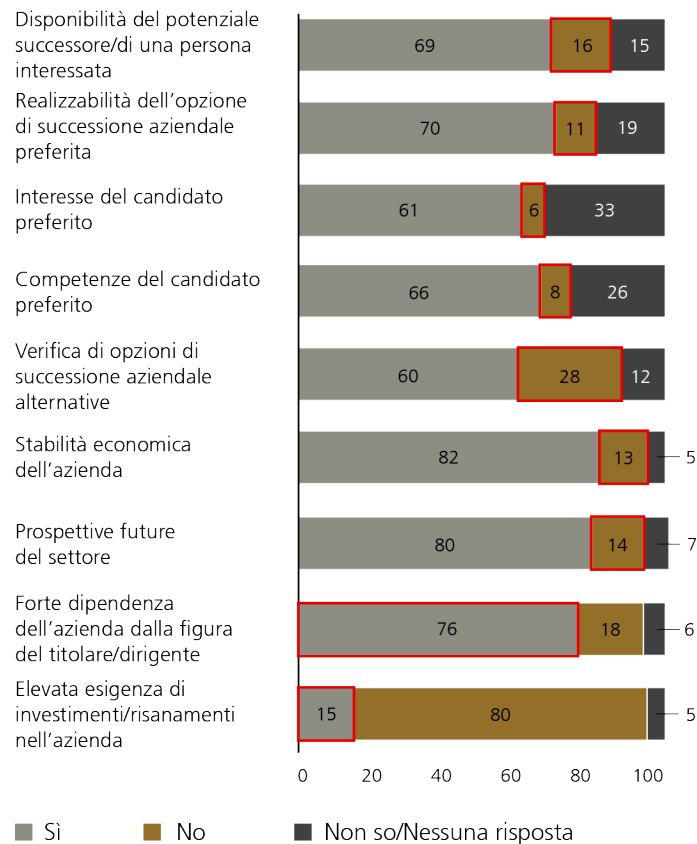
Secondo il sondaggio, il 16% dei titolari di azienda propensi a una successione aziendale dubita che ci sia **qualcuno interessato** a rilevare l'impresa. I motivi possono essere molteplici e di seguito vengono discussi alcuni fattori.

Una delle cause principali del fallimento della successione aziendale è fissarsi su un candidato anche in presenza di chiari segnali d'allarme. Secondo il sondaggio, il 28% dei titolari propensi a una successione aziendale non valuta opzioni di successione alternative. Finché la soluzione preferita rimane attuabile, un esame poco attento di solito non crea problemi. Tuttavia, **se emergono dubbi sulla realizzabilità dell'opzione desiderata**, se il **successore prescelto ha poco interesse e/o dispone di poche competenze**, cresce il rischio che la successione aziendale fallisca.

Figura 4

Panoramica dei fattori di rischio

Quota di risposte* rispetto ai diversi fattori di rischio, soltanto trasferimenti aziendali previsti (escluse le aziende per le quali si prospetta la liquidazione/chiusura), nel riquadro rosso: risposte che accrescono il rischio di fallimento della successione aziendale, in percentuale

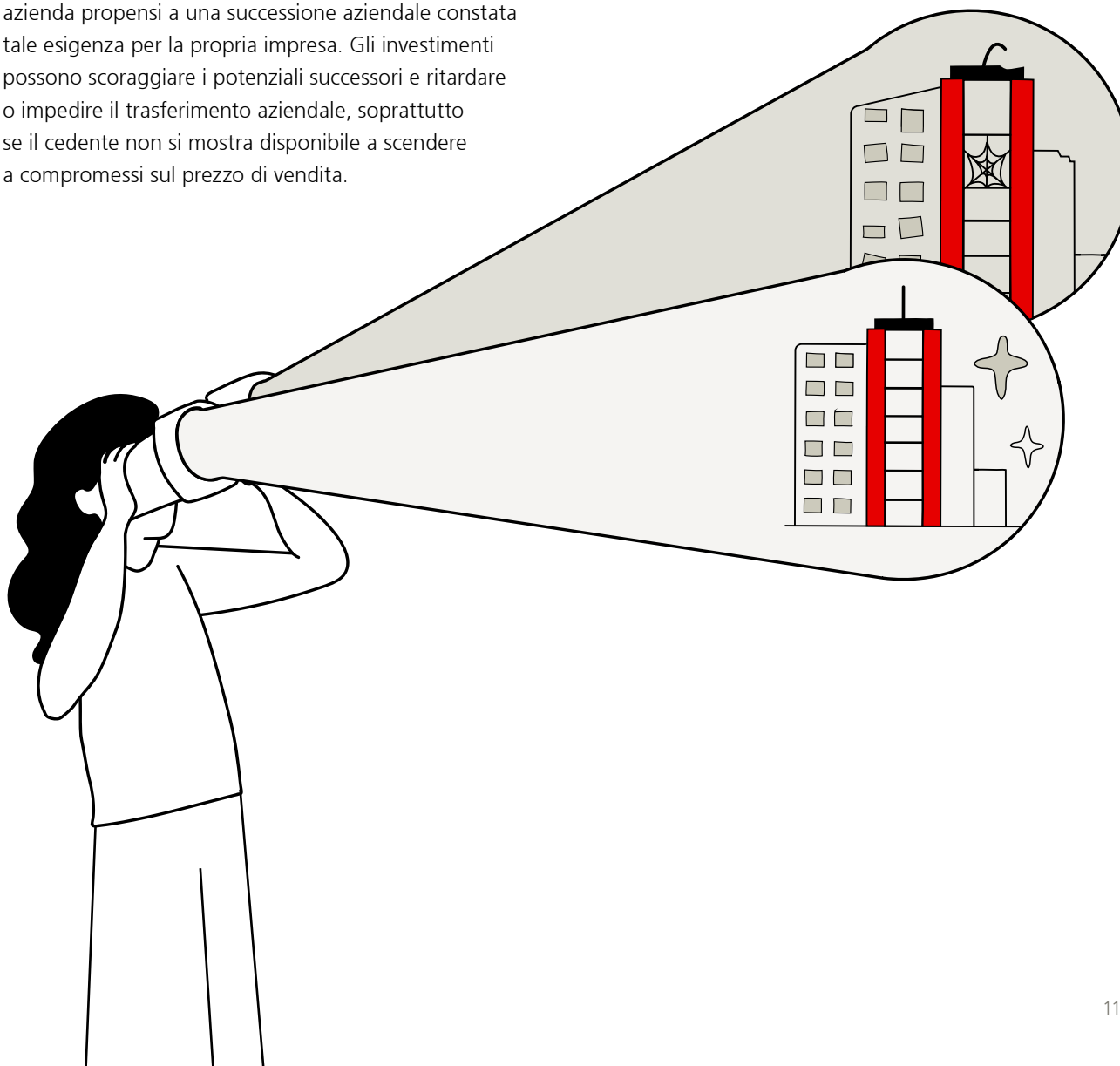



Fonte: Intervista, HSG, UBS; * Esempi: il 16% dei titolari di azienda propensi a una successione aziendale dubita di trovare persone potenzialmente interessate ad acquisire la propria impresa; si tratta quindi di un fattore di rischio. Nel 76% dei casi il successo dell'azienda dipende notevolmente da loro stessi e/o dal dirigente, il che costituisce a sua volta un fattore di rischio.



- » La probabilità che si verifichi il trasferimento aziendale dipende molto anche da fattori economici: il 13% dei titolari considera la propria impresa **economicamente instabile** e ritiene che gli utili prodotti non siano sostenibili. L'82% dichiara condizioni aziendali stabili. Anche eventuali **prospettive settoriali negative** rappresentano un ostacolo: il 14% dei titolari di azienda giudica poco promettenti le prospettive future del proprio settore. Molto spesso nel settore alberghiero e della ristorazione i titolari di azienda propensi a una successione aziendale menzionano lo scarso potenziale futuro (30%).
- » Un altro ostacolo è l'**elevata dipendenza dalle persone chiave**: i potenziali successori potrebbero temere che con il ritiro del titolare o del dirigente si possano perdere competenze importanti, relazioni con la clientela o leadership, mettendo a rischio il futuro dell'azienda. Il 76% dei titolari di azienda ritiene che il successo dell'impresa dipenda fortemente da loro o dal dirigente. Questo fattore di rischio è quello più menzionato dai titolari di azienda e rispecchia la struttura del panorama delle PMI svizzere, caratterizzato prevalentemente da microimprese con meno di dieci collaboratori.

- » L'interesse del successore può diminuire anche nel caso in cui l'azienda richieda **notevoli investimenti o interventi di risanamento**: il 15% dei titolari di azienda propensi a una successione aziendale constata tale esigenza per la propria impresa. Gli investimenti possono scoraggiare i potenziali successori e ritardare o impedire il trasferimento aziendale, soprattutto se il cedente non si mostra disponibile a scendere a compromessi sul prezzo di vendita.





Quota di
trasferimenti
aziendali: 65%



Molti dei rischi menzionati in precedenza si possono ridurre tramite una pianificazione tempestiva e accurata. Tuttavia, se si presentano più fattori di rischio allo stesso tempo, questi possono rafforzarsi e ostacolare il trasferimento aziendale. Per la stima dell'effettiva **quota di trasferimenti aziendali** abbiamo fatto le seguenti supposizioni: se un'impresa presenta al massimo uno dei fattori di rischio indicati nella figura 4, vi è un rischio ridotto che la prevista successione aziendale fallisca. In questo caso dovrebbe essere possibile completare il trasferimento aziendale. In presenza di due o più fattori di rischio, aumenta progressivamente il rischio di fallimento del trasferimento aziendale. La figura 5 mostra quanti sono i fattori di rischio per le imprese propense a una successione aziendale: il 65% dei titolari di azienda propensi a un trasferimento aziendale presenta un rischio ridotto di fallimento della successione aziendale e, di conseguenza, le imprese dovrebbero poter essere trasferite. Per contro, il 28% delle PMI presenta un rischio medio e il 7% un rischio elevato.

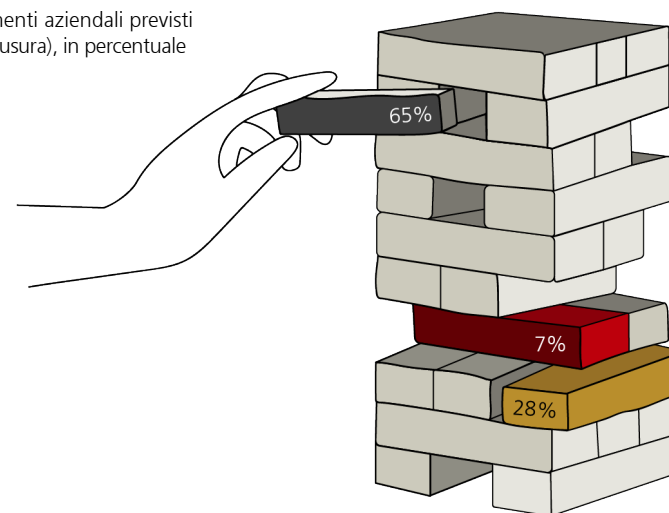
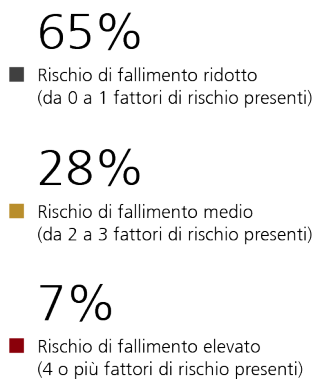
Se si presume che soltanto le PMI con un rischio di fallimento ridotto possano effettivamente portare a termine un trasferimento, si ottiene una quota di trasferimenti aziendali del 65% circa. Nei prossimi cinque anni, soltanto 109 000 delle 168 000 imminenti successioni di PMI si potranno effettivamente realizzare. Ciò corrisponde a circa il 20,8% di tutte le PMI in Svizzera.⁴

Pertanto, nei prossimi cinque anni, oltre alle aziende per le quali è prevista una liquidazione o una chiusura (figura 1), potrebbero fallire circa 59 000 trasferimenti di PMI propense a una successione aziendale. Ciò equivale al fallimento di circa 12 000 successioni di PMI l'anno. Si tratta quasi esclusivamente di microimprese con meno di dieci collaboratori e spesso soltanto con uno o due collaboratori.

Figura 5

Rischio di fallimento del trasferimento aziendale

Numero di fattori di rischio presenti, soltanto trasferimenti aziendali previsti (escluse le aziende per cui si prospetta la liquidazione/chiusura), in percentuale



Fonte: HSG, UBS

⁴ Questo 20,8% corrisponde alla percentuale di aziende effettivamente trasferite nei prossimi cinque anni, come quota dell'intero panorama PMI svizzero. $32\% \text{ (quota di successioni aziendali)} \times 65\% \text{ (quota di trasferimenti aziendali)} = 20,8\%$



Un processo di rinnovamento continuo

Secondo la statistica demografica delle imprese (UDEMO) dell'Ufficio federale di statistica, tra il 2016 e il 2020 in Svizzera sono state chiuse ogni anno circa 37 000 aziende e ne sono state fondate circa 40 000. Queste cifre mostrano quanto il panorama imprenditoriale svizzero sia dinamico e in grado di rinnovarsi. Con ogni chiusura, ad esempio in seguito al fallimento di una successione aziendale, si perdono indubbiamente valori economici come posti di lavoro, creazione di valore, sostrato fiscale e know-how. Tuttavia, si creano anche nuove opportunità: i collaboratori trovano altri impieghi e i macchinari e gli immobili vengono

riutilizzati. La liberazione di risorse grazie all'eliminazione delle aziende meno competitive viene definita «distruzione creativa» in economia ed è persino auspicabile a livello macroeconomico.

Per le aziende competitive e trasferibili, senza fattori di rischio significativi, si dovrebbe invece di solito poter trovare un successore. Il rischio risiede in questo caso in un esito insoddisfacente della soluzione successoria a causa di una preparazione insufficiente: l'opzione di successione aziendale desiderata non si riesce a realizzare, sorgono

conflitti familiari, i collaboratori e i partner commerciali cercano alternative, il prezzo di vendita si riduce, i titolari di azienda non sono finanziariamente tutelati dopo il trasferimento aziendale. Pianificare in anticipo la successione aziendale riduce molti di questi rischi e garantisce a lungo termine la continuità dell'impresa.



Raccomandazioni pratiche per i titolari di azienda



- » **Riduzione dei fattori di rischio:** aumentate l'attrattiva della vostra azienda risanandola in anticipo e preparandola per il futuro. Cifre stabili (ad esempio flussi di cassa liberi sostenibili), una chiara proposta unica di vendita (unique selling proposition) e una dipendenza ridotta da singoli fornitori e clienti accrescono le possibilità di successo. Inoltre, se possibile, riducete la dipendenza da figure aziendali chiave e documentate i processi aziendali per facilitare la trasferibilità.



- » **Trasferimento aziendale scagionato e in vita:** non posticipate troppo il trasferimento di proprietà. Se possibile, sfruttate in anticipo i vantaggi di un trasferimento di proprietà scagionato e accompagnate il vostro successore come coach. Ciò consente il trasferimento delle conoscenze, riduce al minimo i rischi e facilita l'integrazione.



- » **Valutazione di diverse opzioni di successione aziendale:** rimanete aperti a diverse modalità di successione aziendale. Prendere decisioni definitive con eccessivo anticipo può comportare dei rischi, mentre la flessibilità aumenta le opportunità di successo.



- » **Considerazione di una possibile liquidazione/chiusura:** anche se siete propensi a una successione aziendale, non tutti i trasferimenti previsti si possono realizzare. Prendete in considerazione questa possibilità, perché pure liquidazione e chiusura richiedono una preparazione.

Il presente documento è elaborato e pubblicato dalla divisione Global Wealth Management di UBS Switzerland AG (disciplinata dalla FINMA in Svizzera) o da una sua filiale o affiliata («UBS»), parte di UBS Group SA («Gruppo UBS»). Il Gruppo UBS comprende l'ex Credit Suisse AG e le sue filiali, succursali e affiliate. Negli Stati Uniti d'America UBS Financial Services Inc. è una filiale di UBS SA e membro della FINRA/SIPC. Si vedano le ulteriori avvertenze relative a Credit Suisse Wealth Management alla fine di questa sezione.

Il presente documento e le informazioni ivi contenute vengono forniti esclusivamente **per scopi informativi** e di marketing da parte di UBS. Nessuna parte nel presente documento costituisce una ricerca in materia di investimenti, una consulenza d'investimento, un prospetto di vendita o un'offerta o sollecitazione per intraprendere qualsivoglia attività d'investimento. Il presente documento non costituisce una raccomandazione per l'acquisto o la vendita di titoli, strumenti d'investimento o prodotti e non raccomanda programmi o servizi d'investimento specifici.

Le informazioni contenute nel presente documento non sono state personalizzate in base agli obiettivi d'investimento, né alle circostanze personali o finanziarie o alle esigenze specifiche di un determinato cliente. Alcuni investimenti citati nel presente documento potrebbero non essere adatti o appropriati per tutti gli investitori. Inoltre, alcuni servizi e prodotti citati nel presente documento potrebbero essere soggetti a restrizioni legali e/o a requisiti di autorizzazione o concessione e di conseguenza non possono essere offerti senza limitazioni in tutto il mondo. Non saranno offerti prodotti nelle giurisdizioni in cui un'offerta, una sollecitazione o una vendita non sia ammessa o a soggetti ai quali non sia lecito proporre un'offerta, una sollecitazione o una vendita.

Benché tutte le informazioni riportate e le opinioni espresse siano state ottenute in buona fede da fonti ritenute attendibili, non si rilasciano dichiarazioni né si forniscono garanzie, implicite o esplicite, circa la correttezza, l'adeguatezza, la completezza o l'attendibilità del presente documento. Tutte le informazioni contenute e le opinioni espresse nel presente documento possono cambiare senza preavviso e differire dalle opinioni espresse da altri dipartimenti o divisioni del Gruppo UBS. UBS non ha alcun obbligo di aggiornare o mantenere aggiornate le informazioni qui riportate. **Le opinioni e i giudizi espressi nel presente materiale da parte di terzi non sono quelli di UBS.** Pertanto, UBS declina ogni responsabilità per i contenuti condivisi da terzi e per eventuali reclami, perdite o danni derivanti dal loro utilizzo o dall'affidamento loro prestato, in tutto o in parte.

Tutte le illustrazioni e immagini («Immagini») contenute nel presente documento hanno solo scopi illustrativi, informativi o documentali e possono raffigurare oggetti o elementi protetti da diritti d'autore, marchi commerciali e altri diritti di proprietà intellettuale di terzi. Se non espressamente indicato, non si suggerisce né si implica l'esistenza di alcuna relazione, associazione, sponsorizzazione o promozione tra UBS e tali soggetti terzi.

I grafici e gli scenari contenuti nel presente documento sono a solo scopo illustrativo. Alcuni grafici e/o dati sulla performance potrebbero non basarsi su periodi completi di 12 mesi e ciò ne riduce la confrontabilità e la rilevanza. I risultati storici non costituiscono una garanzia né un'indicazione dei rendimenti futuri.

Nessuna parte del presente documento costituisce una consulenza legale o fiscale. UBS e i suoi collaboratori non forniscono consulenza legale o fiscale. È vietata la redistribuzione o la riproduzione di questo documento, in tutto o in parte, senza previa autorizzazione scritta di UBS. Nella misura ammessa dalle leggi vigenti, UBS e tutti i suoi dirigenti, funzionari, collaboratori e agenti non accettano né si assumono alcuna responsabilità o obbligo di diligenza per qualsiasi conseguenza, tra cui eventuali perdite o danni, risultante da azioni compiute, o non compiute, dall'investitore o da qualsiasi altro soggetto, facendo affidamento sulle informazioni contenute nel presente documento o per qualsiasi decisione basata su di esso.

Ulteriori avvertenze relative a Credit Suisse Wealth Management

Salvo diversa indicazione riportata in questo documento e/o a seconda dell'entità locale da cui lo ha ricevuto, il presente documento è distribuito da UBS Switzerland AG, una società autorizzata e regolamentata dall'Autorità federale svizzera di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA). I suoi dati personali saranno trattati in conformità all'informativa sulla protezione dei dati di Credit Suisse accessibile nel suo domicilio tramite il sito web ufficiale di Credit Suisse <https://www.credit-suisse.com>. Al fine di fornirle materiale di marketing relativo a prodotti e servizi, UBS Group SA e le sue filiali potrebbero trattare i suoi dati personali di base (ossia dati di contatto come nome e indirizzo e-mail) fino a quando non comunicherà che non desidera più ricevere tale materiale. È possibile rinunciare a ricevere questo materiale in qualsiasi momento informando il proprio Relationship Manager.

Si prega di visitare <https://www.ubs.com/global/en/wealth-management/insights/chief-investment-office/marketing-material-disclaimer.html> per leggere integralmente le avvertenze legali applicabili al presente documento.

© UBS 2026. Il simbolo delle chiavi e UBS sono alcuni dei marchi commerciali registrati e non registrati di UBS. Tutti i diritti riservati.