28 de febrero de 2024
Chief Investment Office GWM
Análisis de inversiones

Mujer e inversión

Alcanzar los objetivos vitales

UBS

Editorial

En esta publicación estudiamos el modo en que las mujeres pueden crear una estrategia de inversión sólida que les ayude a alcanzar sus objetivos vitales. En un mundo en el que persisten las brechas de género, las mujeres tienen la posibilidad de cerrarlas al menos en parte adoptando un enfoque de inversión válido. Además, dado que las mujeres suelen vivir más años que los hombres, su planificación patrimonial debe tener en cuenta esa esperanza de vida más larga. Por este motivo, es importante tomar más conciencia de los efectos de la brecha en el ahorro y las pensiones y examinar las formas más idóneas de inversión para tratar de alcanzar los objetivos vitales.

Comenzamos analizando algunos de los retos en términos de acumulación de riqueza y cómo condiciona esto la probabilidad de cumplir los objetivos, especialmente los relativos a la jubilación. Ponemos de relieve la importancia de que las mujeres conozcan cómo una reducción del empleo o las interrupciones de su carrera profesional pueden repercutir en su bienestar financiero, y por qué para muchas de ellas puede ser indispensable invertir de forma adecuada para poder disfrutar de una vida cómoda y aumentar exponencialmente las probabilidades de cumplir sus objetivos.

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

Parte 1
Acumulación de riqueza
Preocupaciones y desafíos

Véase la página 4

Parte 2
Invertir para cumplir sus objetivos
Una cartera para alcanzar lo objetivos vitales

Véase la página 10

Este informe ha sido elaborado por UBS Switzerland AG.
Se ruega leer atentamente el aviso legal importante que figura al final del documento.

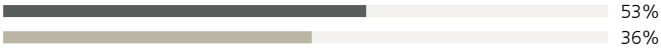
Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Objetivos de jubilación, brechas en las pensiones e inversión

■ **Mujeres** ■ **Hombres**

A diferencia de los hombres, las mujeres...

... prevén que sus ahorros e ingresos de jubilación **no serán suficientes para poder mantenerse durante toda la vida** [2] (página 4).



Fuente: Estudio de Alliance for Income, personas de entre 61 y 65 años

... se preocupan por la posibilidad de no ser capaces de **mantener su estilo de vida** en un futuro[5] (página 4).

Fuente: Encuesta de RBC a personas con altos patrimonios, 2023

A lo largo de su vida, las mujeres...

... tienen mayores probabilidades de **trabajar a tiempo parcial**[17] (página 7).

Fuente: Estadísticas de la UE, personas de entre 15 y 64 años

... ocupan menos **puestos directivos** por la pérdida de oportunidades de ascenso en las primeras etapas de sus carreras[11] (página 6).

Fuente: Informe *Women in the Workplace* de LeanIn.org y McKinsey

Como consecuencia, las mujeres...

... perciben un **26% menos de ingresos** que los hombres del sistema de pensiones en los países de la OCDE[5] (página 5).

Fuente: OCDE

Cuando invierten, las mujeres...

... dedican más tiempo **a investigar,** son más proclives a **seguir un plan** y son menos propensas a **tratar de anticiparse al mercado**[1] (página 11).

Fuente: Women and Investing, UBS, 2022

... son menos proclives a **cambiar su perfil de riesgo en un contexto de volatilidad**[36] (página 11).

Fuente: *Are women changing the way they think about investing?*, 2021

... **suelen obtener mejores resultados** que los hombres,[1] aunque solo el 9% cree que puede conseguir rentabilidades superiores a las de ellos[31] (página 11).

Fuente: UBS, Fidelity

... confían más en sus decisiones cuando sus inversiones **tienen un impacto positivo en la sociedad**[1] (página 11).

Fuente: *Women and Investing Reimagining wealth advice*, 2022, UBS

... se centran más en la **gestión del riesgo** que los hombres: las mujeres utilizan más órdenes *stop loss*,[38] operan menos[34] y comprueban los resultados de sus carteras con menos frecuencia[35] (página 11).

Fuente: Capital.com, Vanguard, FinanceBuzz

... están sumamente interesadas en productos financieros **que garanticen rentas vitalicias**[2] (página 13).

Fuente: Alliance for Lifetime Income

A escala mundial, habría 3,22 billones de USD...

... de **capital de inversión adicional** si el nivel de inversión de las mujeres fuera el mismo que el de los hombres; y 1,87 billones de USD se destinarían a la **inversión sostenible y de impacto**[40] (página 14).

Fuente: BNY, 2022

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Parte 1

Acumulación de riqueza

Preocupación por los objetivos de jubilación y las brechas en pensiones

Según varias encuestas, una de las principales preocupaciones de las mujeres es poder disfrutar de una jubilación cómoda. Una encuesta del National Institute on Retirement Security realizada en febrero de 2021 señalaba que en torno al 60% de las mujeres (frente al 51% de los hombres) en Estados Unidos reconocían que les preocupaba no poder tener seguridad financiera cuando se jubilaran.[1] En esa misma línea, un estudio de la Alliance for Lifetime Income muestra que el 53% de las mujeres de entre 61 y 65 años prevén que sus ahorros e ingresos para la jubilación no serán suficientes para poder mantenerse durante toda su vida, a diferencia del 36% de los hombres en esa misma franja de edad.[2] Un estudio similar de Scottish Widows señala que al 61% de las mujeres les preocupa quedarse sin dinero en la jubilación, frente al 52% de los hombres.[3] En Singapur solo el 27% de las mujeres afirman sentirse seguras con su nivel de ahorros para poder mantenerse durante toda su jubilación, frente al 34% de los hombres, según un estudio de Fidelity International.[4]

Esas mismas preocupaciones también son pertinentes para las mujeres con un nivel patrimonial elevado. Una encuesta de RBC realizada en 2023 a personas con patrimonios elevados señala que al 33% de las mujeres les preocupa no ser capaces de mantener su estilo de vida en un futuro, frente al 21% de los hombres. Ese estudio también muestra que el número de mujeres que desconocen cuánto patrimonio se necesita para mantener

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

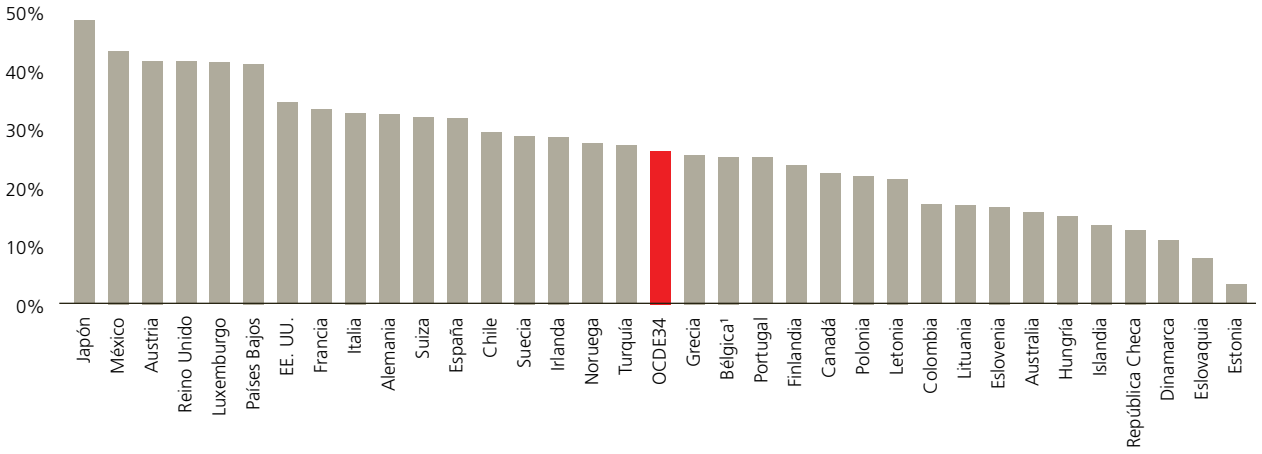
su estilo de vida supera al de los hombres, lo que subraya la necesidad de obtener asesoramiento en planificación financiera.[5]

Estas preocupaciones se justifican al analizar las brechas en pensiones entre hombres y mujeres a escala mundial. Los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señalan que las mujeres mayores de 65 años perciben de media un 26% menos de ingresos que los hombres de los sistemas de pensiones de los países de la OCDE.[6] La mayor brecha en pensiones se da en Japón, con un 47,5%, y la menor en Estonia, con un 3,3%. Según el informe, en Reino Unido la brecha se sitúa en el 40,5%, en Suiza en el 31,2% y en Australia en el 15,3%.

Aunque identificar los factores que provocan la brecha en las pensiones no es tarea sencilla, existe una relación directa entre percibir menores salarios y, por tanto, realizar aportaciones más reducidas a cualquier sistema de pensiones. Al analizar datos recientes de Vanguard en Estados Unidos, las mujeres y los hombres tienen tasas de participación similares en los planes de pensiones de sus centros de trabajo.[7] Dado que las tasas de ahorro son similares, el motivo de dichas discrepancias tiene su origen en las diferencias de ingresos. Algunos cálculos revelan que «las mujeres dispondrían de ingresos adicionales por valor de 1,6 millones de USD si invirtieran todo el dinero que dejan de percibir debido a la brecha salarial entre géneros», como indica un estudio del Center for American Progress.[8]

Brecha de género en las pensiones en países seleccionados de la OCDE, último año disponible

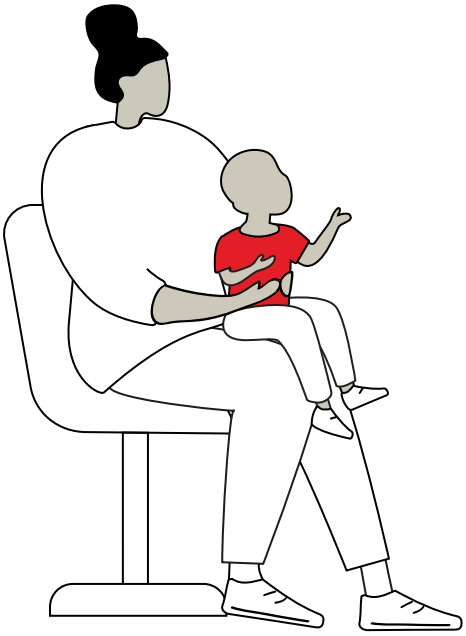
Diferencia relativa entre hombres y mujeres mayores de 65 años (entre beneficiarios de pensiones)



Nota: La brecha de género en las pensiones se calcula como la diferencia entre los ingresos medios de jubilación de los hombres y las mujeres (mayores de 65 años) sobre los ingresos medios de jubilación de los hombres (mayores de 65 años), entre los beneficiarios de pensiones. Los cálculos se basan en la LIS, excepto en el caso de: Francia, Letonia y Portugal, donde se ha utilizado la tercera ola de la Encuesta sobre la Situación Financiera y el Consumo de los Hogares (HFCS, por sus siglas en inglés); e Islandia, Suecia y Turquía, cuyos resultados se han extraído de las EU-SILC (publicadas en el sitio web de Eurostat). Los datos se han extraído de la última encuesta disponible, realizada en: 2013 en el caso de Japón, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega y Eslovaquia; 2014 en el caso de Australia; 2015 en el caso de Hungría y Eslovenia; y después de 2015 para todos los demás países. Los datos se refieren a 2017 en el caso de Islandia y a 2018 en el de Turquía. (1) En Bélgica, cuando los derechos de pensión de un cónyuge son inferiores al 25% de los derechos del otro cónyuge, la pensión del primero no se abona y el segundo recibe una pensión familiar (calculada como el 75% de los salarios, en lugar del 60%).

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la LIS y la HFCS; Eurostat (para las EU-SILC).

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.



En torno a los años de crianza y con posterioridad se produce una fuerte discrepancia salarial entre hombres y mujeres.

Retos para la acumulación de riqueza

Los estudios señalan determinados riesgos a los que se enfrentan las mujeres en sus carreras profesionales que, en parte, podrían explicar la diferencia de ingresos. En este apartado nos centramos en algunos de ellos para entender cómo las decisiones en materia laboral, como, por ejemplo, trabajar a tiempo parcial o interrumpir las carreras profesionales, pueden afectar a la capacidad de las personas para alcanzar sus objetivos vitales.

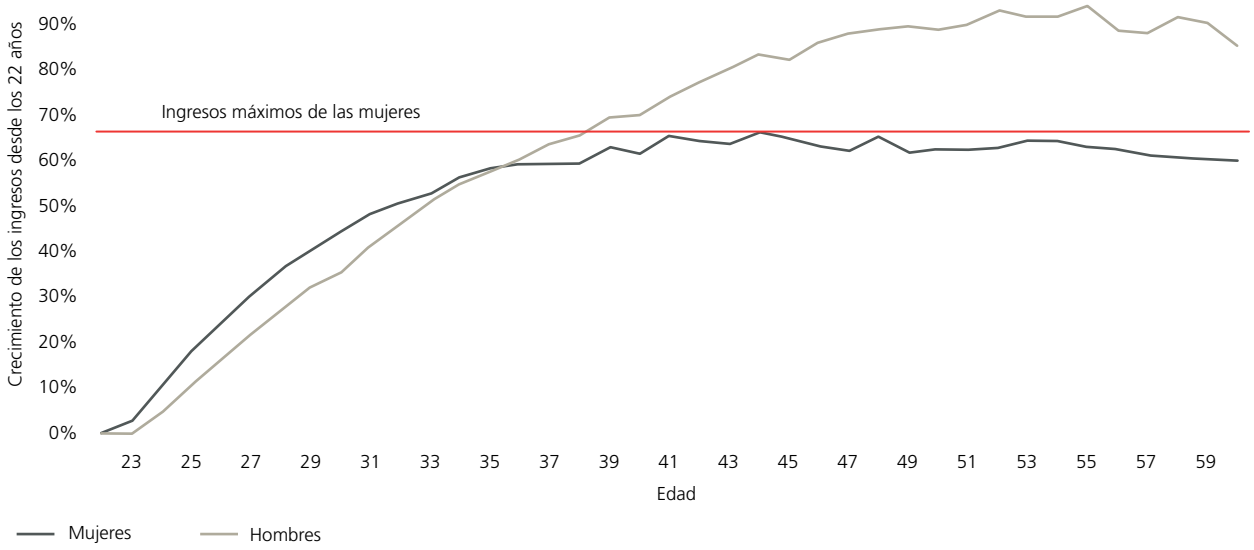
En general, los estudios señalan que la gran discrepancia salarial se produce alrededor de los años de crianza de los hijos y posteriormente. No obstante, cabe señalar que es posible que, de entrada, las jóvenes que cursan estudios secundarios tengan, por término medio, unas expectativas salariales inferiores a las de sus compañeros. De hecho, un estudio señala que, de media, las jóvenes estadounidenses prevén ganar un 15% menos.[9] Esas diferencias en cuanto a las expectativas salariales podrían afectar a las decisiones laborales y a la negociación del primer salario. También hay que destacar que las jóvenes estadounidenses asumen una cantidad desproporcionada de deuda estudiantil. A este respecto, la American Association of University Women (AAUW) estima que las mujeres asumen casi el 67% de toda la deuda estudiantil de Estados Unidos. [10] Además, las mujeres parecen tardar más tiempo en amortizar sus préstamos, ya que los hombres pagan un 13% de su deuda cada año, mientras que las mujeres solo el 10%.[10] Aunque sean pequeñas, las diferencias en etapas tempranas pueden hacer que se alargue el tiempo necesario para amortizar la deuda y que se paguen más intereses.

El informe *Women in the Workplace* de LeanIn.org y McKinsey señala que las mujeres tienen dificultades para lograr su primer ascenso a un cargo directivo desde el puesto inicial y hace referencia al fenómeno del «peldaño roto».[11] Según el informe, «por cada 100 hombres que reciben un ascenso y son contratados para ocupar puestos directivos, solo 72 mujeres consiguen ese ascenso y son contratadas como directivas».[11] El informe señala que las oportunidades de ascenso perdidas en el inicio de sus carreras profesionales supone un freno para el resto de la vida laboral de las mujeres. «En consecuencia, los hombres ocupan el 62% de los puestos directivos, mientras que las mujeres solo el 38%».[11] El informe también destaca que las ambiciones de las mujeres no cambian en torno a los años dedicados a la crianza de sus hijos y siguen siendo tan ambiciosas como los hombres.[11]

Claudia Goldin, profesora de Economía en la Universidad de Harvard y Premio Nobel por sus estudios sobre participación laboral de la mujer, ha escrito recientemente que la brecha salarial entre géneros se amplía debido al gran número de «trabajos codiciosos» que exigen un elevado compromiso en términos de

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Crecimiento de los ingresos por género



Fuente: Payscale Human Capital, [22] 2019

jornadas laborales y cuyos sueldos son desproporcionadamente mayores.[12] Goldin señala que cuando las mujeres tienen hijos, generalmente dedican más tiempo a cuidar de ellos, lo que provoca que la brecha salarial se amplíe.[12]

Según el informe *Women @ Work 2023* de Deloitte, el 37% de las mujeres entrevistadas afirmaban haber antepuesto la carrera profesional de sus compañeros sentimentales. El motivo principal que aducían es que el sueldo de ellos era mayor. Esto podría crear un círculo vicioso y es que las oportunidades de las mujeres de tener mayores sueldos podrían disminuir si siguen anteponiendo la carrera profesional de sus compañeros sentimentales a la suya propia. Curiosamente, el informe también señalaba que incluso si las mujeres ganaban sueldos más altos que sus compañeros, también adoptaban esos estereotipos de género tradicionales y acababan realizando más labores domésticas.[13]

Según datos de la OCDE, en todo el mundo, las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a realizar labores de cuidados no remuneradas.[14] En Estados Unidos, concretamente, las mujeres dedican un 37% más de tiempo a los cuidados no remunerados que los hombres.[15] Esta desigual distribución del trabajo no remunerado limita las opciones laborales de las mujeres, así como sus ingresos y desarrollo profesional. En consecuencia, muchas mujeres se sienten sobrecargadas y son más proclives a ocupar puestos de trabajo a tiempo parcial que conducen al estancamiento profesional y generan brechas en las pensiones por las contribuciones más bajas que conllevan.

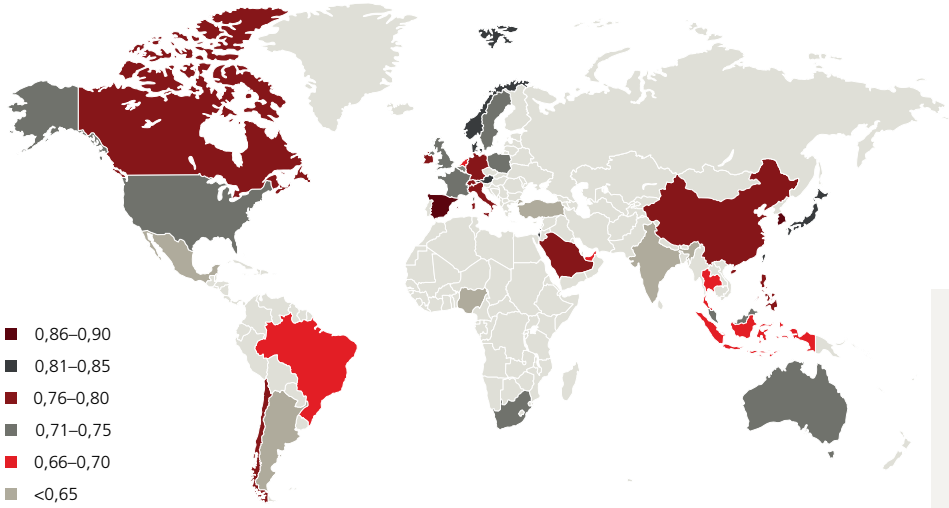
Las estadísticas de la UE muestran una fuerte disparidad entre géneros en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial: un 31,3% de las mujeres de entre 15 y 64 años frente a un escaso 8,7% de los hombres en ese mismo grupo de edad.[16] En Japón, que como se ha señalado anteriormente presenta una elevada brecha en las pensiones, el 38,5% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente al 14,3% de los hombres, según datos de la OCDE.[17]

Después de dar a luz, «las mujeres tienen un 65% menos de probabilidades que los hombres de obtener un ascenso en el trabajo y el 17% de las mujeres abandonan totalmente sus carreras profesionales en los cinco años posteriores al nacimiento de sus hijos», según un informe publicado por las universidades de Bristol y Essex para el Ministerio de Igualdad británico.[18] Según una investigación de Kleven et. all llevada a cabo en Dinamarca, la llegada de los hijos provoca una diferencia salarial duradera entre géneros de aproximadamente el 20%.[19] Hay tres factores que contribuyen a esa brecha: participación en la fuerza laboral, horas de trabajo y salarios.[19] El estudio también subraya que, después de dar a luz, las mujeres tienden a quedar rezagadas en las probabilidades de alcanzar puestos directivos.[19]

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

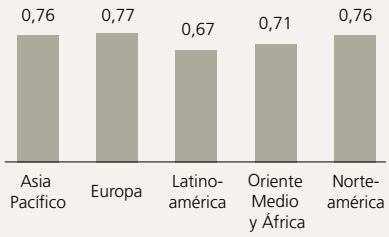
Distribución de la riqueza global para 39 mercados

WTW Wealth Equity Index (WEI)



Fuente: WTW World Equity Index, [23] 2022

Medias por región del WEI



Fuente: WTW Equity Index 2022

La magnitud del efecto de tener hijos en la brecha de género varía en función del país. El estudio de Kleven en el Reino Unido, Estados Unidos, Austria y Alemania señala «penalizaciones» duraderas del 31% en el caso del Reino Unido, del 44% en Estados Unidos, del 51% en Austria y del 61% en Alemania.[20] Por el contrario, en el caso de China, el estudio revela que las carreras profesionales de las mujeres se recuperan más rápidamente de los efectos negativos de tener hijos por la ayuda que reciben de las abuelas, que asumen la responsabilidad principal en la crianza de sus nietos.[21]

Debido a las dificultades para avanzar profesionalmente, cabe prever que los ingresos medios máximos que alcancen los hombres y las mujeres sean muy diferentes. Algunos estudios indican que las mujeres alcanzan el tope salarial entre los 40 y los 44 años, mientras que los hombres lo hacen con 55 años.[22]

El WTW Wealth Equity Index de 2022 presenta las diferencias de género en cuanto a patrimonio acumulado en el momento de la jubilación. El informe señala la existencia de una brecha patrimonial de género a escala global que se da de manera sistemática en todos los países (con variaciones regionales). A escala mundial, «cuando se jubilan, se prevé que las mujeres acumulen el 74% de la riqueza que poseen los hombres». Concretamente, esa cifra es del 77% en Europa, el 76% en Asia Pacífico, el 71% en Oriente Medio y África, el 67% en Latinoamérica y el 76% en Norteamérica.[23]

Un aspecto positivo es que la flexibilidad, tanto en términos de ubicación como de jornada laboral, ha ayudado a que las mujeres permanezcan en sus puestos. «Una de cada cinco mujeres señala que la flexibilidad les ha ayudado a permanecer en sus empresas o evitar una reducción de jornada», según una investigación de McKinsey.[11] La profesora Goldin indica que la flexibilidad ha hecho que los empleos «codiciosos» sean menos «codiciosos» y esto permitiría que la disparidad de ingresos se redujera y que las mujeres pudiesen seguir trabajando a plena capacidad.[24]

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

El 61%

de las mujeres se jubilan antes de lo previsto, en comparación con el 50% de los hombres.

Jubilación anticipada y longevidad

Otra cuestión importante en relación con la distribución de las pensiones y los ahorros para la jubilación es que las mujeres tienen más probabilidades de jubilarse de forma anticipada.

Según una encuesta de Goldman Sachs Asset Management, el 61% de las mujeres se han jubilado antes de lo previsto, en comparación con el 50% de los hombres.[25] Esto indicaría que tres de cada cinco mujeres podrían jubilarse sin haberse preparado debidamente para ello. Mientras que el motivo principal que aducen los hombres para jubilarse de forma anticipada es la sensación de estar cansados de trabajar, en el caso de las mujeres tiene que ver con la salud. Las mujeres también son más proclives a jubilarse antes cuando se jubila su compañero de mayor edad.[25]

La menopausia es un período en el que muchas mujeres se ven obligadas a reducir su trabajo o a tomarse tiempo libre. Reincorporarse al trabajo puede resultar difícil para un buen número de ellas, lo que las obliga a jubilarse de forma anticipada. Según un estudio de la Fawcett Society con fecha de 2022, en el Reino Unido una de cada diez mujeres ha dejado un empleo debido directamente a los síntomas de la menopausia.[26]

Por otro lado, las mujeres viven más de media que los hombres (en torno a cinco años más a escala mundial).[27] Esto significa que sus planes patrimoniales deben ser suficientes para poder mantenerse durante más años. Además, aunque los hombres sufren mayor incidencia de cáncer y enfermedades cardiovasculares, que figuran entre las principales causas de mortalidad, las mujeres padecen mayores tasas de enfermedades crónicas, como la artritis, la depresión, la osteoporosis y fracturas asociadas a esta dolencia.[28] En consecuencia, las mujeres deben reservar, de media, casi un 20% más para cubrir sus facturas médicas en los últimos años de su vida, según HealthView Services.[29] De hecho, puede que deban gastar más en salud a lo largo de su vida, por lo que ahorrar para cumplir sus objetivos vitales les resulta aún más difícil. Según un estudio de Deloitte, en Estados Unidos las empleadas de entre 19 y 64 años pagan anualmente un 18% más que los hombres en desembolsos.[30]

Todos los factores antes señalados subrayan la necesidad de que las mujeres cuenten con un plan financiero sólido e inviertan de forma adecuada para tener una alta probabilidad de cumplir todos sus objetivos vitales.

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Parte 2

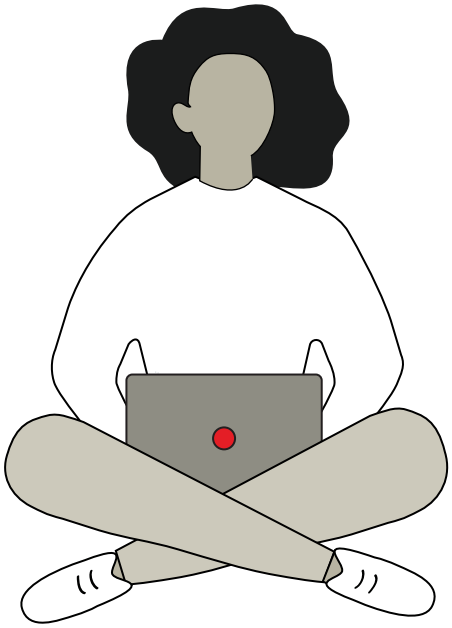
Invertir con el propósito de cumplir objetivos y reducir la brecha

Diferencias de género en cuanto a confianza a la hora de invertir y rentabilidad de las inversiones

Cuando se analizan estas brechas en las pensiones, sabiendo además que las mujeres invierten sus ahorros privados de forma más conservadora, es importante profundizar en el tipo de apoyo que se les puede prestar en materia de planificación financiera e inversiones.

Las mujeres suelen invertir de forma más prudente porque desean proteger ese dinero que tanto esfuerzo les ha costado ganar. Sin embargo, actuar de esa manera puede llevarles a no poder cumplir sus objetivos a largo plazo. Muchas mujeres pueden ser más reticentes a asumir riesgos y, por tanto, suelen sentirse menos seguras a la hora de elegir sus inversiones.[1] La confianza financiera está estrechamente relacionada con la tolerancia al riesgo, que depende a su vez de la percepción del riesgo. Esto subraya la importancia de tener experiencia y estar familiarizados con este tema. Los hombres suelen estar más expuestos a conversaciones sobre inversión, incluso ya en edades tempranas.[1]

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.



9%

Solo el 9% de las mujeres creen que pueden obtener mejores rentabilidades que las de los hombres con sus inversiones.

Las mujeres no necesariamente sienten aversión al riesgo, pero a menudo suelen asumir riesgos de forma más calculada, según la publicación *Reimagining wealth advice* de UBS.[1] Aumentan su tolerancia al riesgo cuando saben cómo les ayudará una estrategia determinada a cumplir sus objetivos. Además, los estudios también han señalado que las mujeres muestran mayor confianza cuando sus inversiones tienen un impacto positivo en la sociedad.[1] Empoderar a las mujeres y generar confianza es una parte importante del apoyo en la planificación para la jubilación.

Cuando las mujeres invierten, suelen obtener mejores resultados que los hombres. Este hecho quizás debería comunicarse de forma más amplia para crear conciencia y aumentar la confianza de las mujeres en la inversión, aspecto que resulta especialmente pertinente, ya que una encuesta de Fidelity realizada en 2017 señalaba que solo el 9% de las mujeres creen ser capaz de obtener mejores rentabilidades que los hombres que invierten.[31]

Un estudio reciente de la Warwick Business School constataba que las mujeres obtienen rentabilidades un 1,8% superiores a las de los hombres anualmente.[32] Un estudio de Fidelity también señala que las mujeres baten en rentabilidad a los hombres en 0,4 puntos porcentuales en términos anualizados.[33] Entre los motivos que explican estos resultados está el hecho de que las mujeres operan con menos frecuencia y, por tanto, incurren en menos costes. Barber y Odean concluyeron que los hombres operan un 45% más que las mujeres.[34] Los datos de Vanguard también ponen de relieve que los hombres operan con el doble de frecuencia que las mujeres.[34] Asimismo, una encuesta de FinanceBuzz indicaba que el 60% de los hombres frente al 41% de las mujeres comprueban la evolución de sus carteras de inversión una vez a la semana.[35] Esto podría explicar por qué las mujeres suelen mostrar un menor sesgo de venta, es decir, la tendencia a vender cuando los mercados caen. Los datos señalan que, cuando se producen descensos importantes, las mujeres tienen en torno a un 25% menos de probabilidades de retirar sus inversiones que los hombres.[36] También son menos proclives a cambiar su perfil de riesgo en un contexto de volatilidad y, en general, son más disciplinadas e invierten con arreglo a sus objetivos.[36] Las mujeres también dedican más tiempo a buscar información, son más propensas a seguir un plan y son menos proclives a intentar adelantarse al mercado.[1] Asimismo, ellas se benefician de unas carteras más diversificadas.[37]

Por último, un análisis de operadores llevado a cabo por Capital.com mostraba que «las inversoras utilizan órdenes *stop loss* con más frecuencia que los hombres; un 43% de las operadoras utilizan esas órdenes en más de la mitad de sus operaciones, frente al 35% de los hombres».[38] Este es otro ejemplo que demuestra que las mujeres se centran más en la gestión del riesgo que los hombres.

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Crear su plan patrimonial

Por tanto, ¿de qué modo pueden invertir las mujeres para tener más probabilidades de cumplir cómodamente sus objetivos de jubilación? En primer lugar, es importante elaborar una estrategia patrimonial que se ajuste a los objetivos y la situación financiera de cada persona.

El enfoque UBS Wealth Way consiste en elaborar un plan asignando el patrimonio personal a tres estrategias:

1. **Liquidez.** ¿Cómo podemos ayudarla ahora? Una estrategia de Liquidez se diseña para financiar gastos y atender obligaciones en los próximos tres a cinco años.

2. **Longevidad.** ¿Cómo podemos ayudarla mañana? Una estrategia de Longevidad le ayuda a cumplir sus objetivos financieros para el resto de su vida. La composición exacta de la cartera dependerá de su situación, objetivos, personalidad financiera y valores.

3. **Legado.** ¿Cómo podemos ayudarla a ayudar a los demás? Una estrategia de Legado es para activos que exceden lo que usted necesita para cumplir los objetivos de toda su vida. Esta estrategia se centra en maximizar la transferencia de patrimonio a las próximas generaciones y en crear un impacto positivo en la sociedad.

A la hora de elaborar un plan financiero a largo plazo puede que nos enfrentemos a diversas incertidumbres, como, por ejemplo, los objetivos y el estilo de vida que deseamos y cuánto nos costará alcanzarlos en términos reales en un futuro. El horizonte temporal, concretamente la esperanza de vida, es otra incertidumbre. Por último, no se puede saber exactamente qué resultados se van a obtener de una inversión. No obstante, un plan financiero sólido tendrá en cuenta algunas de esas sensibilidades y tratará de ayudar a las inversoras a seguir unas pautas que las hagan sentirse seguras con sus decisiones de inversión y gasto.

Una forma de aumentar la seguridad en ese horizonte temporal es incluir alguna forma de seguro de Longevidad para cubrir el gasto realizado en esos años adicionales de vida. Por ejemplo, se puede optar por planificar una estrategia de Longevidad hasta los 80 años y, posteriormente, incorporar otro producto que garantice pagos que deban realizarse de forma continuada. Los seguros de rentas reducen el tamaño objetivo de las carteras de Liquidez y Longevidad, pero tienen un coste. Generalmente no se aconseja que los seguros de rentas representen una parte sustancial de la cartera, ya que ello conllevaría menores rentabilidades. Es importante alcanzar el equilibrio adecuado.

UBS Wealth Way es un enfoque que incorpora estrategias de Liquidez. Longevidad. Legado., que UBS y nuestros asesores pueden utilizar para ayudar a los clientes a estudiar y perseguir sus necesidades y objetivos de gestión patrimonial en diferentes marcos temporales. Los horizontes temporales pueden variar. Las estrategias están sujetas a las metas, objetivos e idoneidad de cada cliente. Este enfoque no es una promesa ni una garantía de que pueda o vaya a alcanzarse un determinado patrimonio ni resultado financiero. Todas las inversiones entrañan el riesgo de pérdida, lo que incluye el riesgo de perder la totalidad de una inversión.

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Las mujeres en particular parecen más proclives a suscribir seguros de rentas.[39] «Un 61% de las mujeres de entre 61 y 65 años (el grupo «*Peak 65*») afirman estar sumamente interesadas en un producto financiero que garantice rentas vitalicias, en comparación con el 53% de los hombres. El 48% de las mujeres del grupo «*Peak 65*» que participaron en la encuesta mostraron gran interés en suscribir un seguro de rentas que garantice ingresos vitalicios, frente al 37% de los hombres de ese mismo grupo de edad».[2]

Por último, un plan patrimonial puede ofrecer la capacidad de entender mejor las consecuencias de la jubilación anticipada o de acogerse a un período de ausencia del trabajo. Distintos escenarios pueden ayudar a visualizar aquello que se sacrifica, así como a responder a la pregunta de si resulta posible disfrutar de una jubilación cómoda si se deja de trabajar de forma anticipada y qué supondría esa decisión en términos de estrategia de inversión.

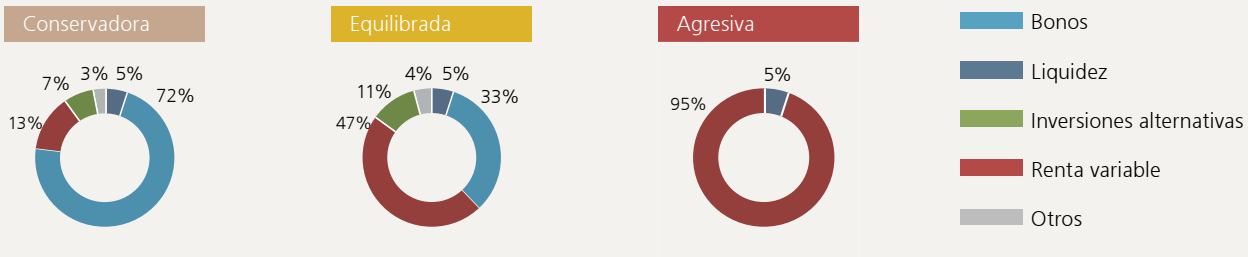
Diseñar una cartera para los objetivos vitales

Puede que la primera pregunta que deba hacerse toda inversora es «¿cómo invierto?» La segunda sería «¿cuánto riesgo debo asumir?». La respuesta depende de las circunstancias financieras personales, el importe inicial invertido, los objetivos financieros y los flujos de efectivo previstos. Las preferencias de inversión y la tolerancia al riesgo también determinan cuál sería la estrategia de inversión óptima.

Cuando se invierte es importante hacerlo en el contexto de una cartera bien diversificada que garantice la inversión en una gama diversa de activos. De esta forma, el dinero no solo se distribuye entre numerosas oportunidades de inversión, sino que también se reparte y reduce el riesgo. Una cartera bien diversificada da la posibilidad de hacer proyecciones a largo plazo (por ejemplo, para los próximos 40 años) con gran confianza, lo que permite crear un plan financiero sólido que cubra ese período. La composición elegida para la asignación de activos debe permitir que exista una elevada probabilidad de cumplir los objetivos marcados. Además, es importante que la inversión no consista en anticiparse al mercado, sino en permanecer en el mercado en el largo plazo. Por tanto, las inversoras deben invertir de tal forma que se sientan suficientemente cómodas para mantener su inversión incluso en períodos de fluctuaciones del mercado. Es importante comenzar pronto, ya que los activos crecerán por el efecto del *compounding* y del tiempo. El *compounding* es el proceso por el que una inversión genera unos ingresos que, a su vez, producen más ingresos a lo largo del tiempo, lo que conduce a un crecimiento exponencial. Por último, es importante reajustar periódicamente la asignación de la cartera para que siga siendo acorde al perfil de riesgo/rentabilidad elegido.

Una cartera **bien diversificada y gestionada**, que se **reajuste de forma periódica** para garantizar que evolucione según lo previsto y con arreglo a la tolerancia de inversión. A continuación se muestra un ejemplo de cómo podría ser una cartera de Longevidad dependiendo de distintos perfiles de riesgo:

Ejemplo de asignación de cartera
Solamente con fines ilustrativos



Las estrategias están sujetas a las metas, objetivos e idoneidad de cada cliente.

Véanse las referencias en las páginas 14 a 15.

Observaciones finales

Las consecuencias de las brechas en los ingresos y las pensiones, así como de la mayor esperanza de vida de las mujeres, pueden reducirse:

- ✓ teniendo en cuenta las circunstancias individuales de sus vidas, entre ellas, sus objetivos financieros,
- ✓ definiendo y recomendando carteras que maximicen las probabilidades de cumplir sus objetivos,
- ✓ ayudando a las mujeres a sentirse más seguras a la hora de invertir y a entender la relación entre riesgo y rentabilidad.

Las personas que invierten deben tomar decisiones de inversión en función de sus circunstancias específicas, como, por ejemplo, sus objetivos e ideas acerca de la inversión. Mejorar la confianza financiera de las mujeres las ayudará a alcanzar sus objetivos y a entender la recompensa que pueden obtener asumiendo ciertos riesgos en sus carteras de inversión.

Un estudio de BNY llevado a cabo en 2022 calculó que si las mujeres invirtieran al mismo nivel que los hombres, podría haber más de 3,22 billones de USD de capital adicional para invertir en todo el mundo, de los que más de 1,87 billones de USD se destinarían a inversiones más sostenibles y con impacto.[40]

El elevado número de mujeres que desean asumir el control de sus finanzas y con gran interés en la inversión es muy alentador. «Fidelity consiguió un 48% más de nuevas clientas en 2023 en comparación con 2019. Las mujeres jóvenes llevan la delantera, como demuestra el formidable incremento del 99% de nuevas clientas de la generación Z y del 48% de la generación *millennial* en ese mismo período que registró la compañía».[41]

Es importante que prestemos un asesoramiento adecuado para atender las necesidades de las mujeres, incluido un asesoramiento de inversiones que sea personal y se ajuste a sus objetivos y que las ayude a cumplirlos.

Referencias

1. *Women and Investing, Reimagining wealth advice,* Marianna Mamou, 2022, Chief Investment Office GWM, UBS AG
2. *Women in Their Early 60s Want Annuities More Than Men Do: Study*, Michael S. Fischer, https://www.thinkadvisor.com/2023/08/02/women-in-their-early-60s-want-annuities-study/
3. Informe *Women and Retirement 2022*, Scottish Widows, https://www.scottishwidows.co.uk/about-us/media-centre/reports/women-retirement-report.html
4. *Fidelity Global Women & Money Study*, 2023, https://www.fidelity.com.sg/articles/press-releases/2023-05-09-fidelity-global-women-money-study-2023-women-singapore-worry-about-long-term-economic-prospects-1683602526681
5. *New research reveals top concerns of high-net-worth individuals in 2023*, sitio web de Royal Bank of Canada, © 2009-2024, https://www.rbcwealthmanagement.com/en-eu/newsroom/2023-02-13/new-research-reveals-top-concerns-of-high-net-worth-individuals-in-2023
6. OECD iLibrary, *Assessing the gender gap in retirement savings arrangements*, https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1b05af8e-en/index.html?itemId=/content/component/1b05af8e-en#:~:text=On%20average%2C%20women%20aged%2065,on%20average%20in%20the%20OECD
7. *Comparing the saving behaviors of women and men in DC plans*, Vanguard, https://ownyourfuture.vanguard.com/content/en/learn/living-in-retirement/comparing-saving-behaviors-women-men-dc-plans.html
8. *The Economic, Educational, and Health-Related Costs of Being a Woman*, americanprogress.org, https://www.americanprogress.org/article/the-economic-educational-and-health-related-costs-of-being-a-woman/
9. *Gender Gaps in Early Wage Expectations*, Andreas Leibing, Frauke Peter, Sevrin Waights, C. Katharina Spiess, IZA Institute of Labor Economics, 2022
10. *Why Women Hold 2/3rd of the Nation's Student Debt*, Lena Chukno, 2023, https://www.earnest.com/blog/women-student-debt/
11. *Women in the Workplace 2023*, Emily Field, Alexis Krivkovich, Sandra Kügele, Nicole Robinson y Lareina Yee, McKinsey & Company, 2023, https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace

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 y Keiko Nowacka, *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, Centro de Desarrollo de la OCDE, diciembre de 2014
15. *All work and no pay, The Gender Injustice of Unpaid Care in America*, Oxfam, 2020, https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/all-work-and-no-pay/
16. https://dobetter.esade.edu/en/women-work-part-time
17. Datos de la OCDE sobre el trabajo a tiempo parcial, 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-childbirth-new-mothers-fathers-a9165926.html
19. Kleven, Henrik, Landais, Camille y Søgaard, Jakob Egholt, 2018. *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. American Economic Journal: Applied Economics, próximamente.
20. Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer y 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-aee3-48c5-922b-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 y 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). 10 de octubre de 2019;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 men?*, junio de 2018. https://www.wbs.ac.uk/news/are-women-better-inves-torsthan-men
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 y 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 y 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 se basa en un análisis en profundidad encargado por BNY Mellon Investment Management y diseñado por BNY Mellon Investment Management y Man Bites Dog. Man Bites Dog y Coleman Parkes también participaron en la realización del análisis. Cerulli apoyó la elaboración del análisis facilitando datos de mercado de inversión minorista.
41. Fidelity Investments® Study: *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-thei/s/f912c67e-75e9-4398-9ea8-dd6e196005a4

Las opiniones sobre inversiones de UBS Chief Investment Office ("CIO") son elaboradas y publicadas por el negocio Global Wealth Management de UBS Switzerland AG (regulada por FINMA en Suiza) o sus filiales ("UBS"), que forman parte de UBS Group AG (el «Grupo UBS»). El Grupo UBS incluye a la antigua Credit Suisse AG, sus subsidiarias, sucursales y filiales. Al final de este apartado figura una cláusula de exención de responsabilidad adicional relativa a la División de Gestión Patrimonial de Credit Suisse.
Las opiniones de inversión se han preparado de conformidad con requisitos legales diseñados para promover la independencia del análisis de inversiones.

Análisis de inversiones genérico – Información sobre riesgos:
Esta publicación tiene un fin exclusivamente informativo y no tiene por finalidad constituir una oferta ni promocionar ofertas para comprar ni vender ningún producto de inversión ni ningún otro producto específico. El análisis que este documento contiene no constituye una recomendación personal ni tiene en cuenta los objetivos de inversión, las estrategias de inversión, la situación financiera ni las necesidades particulares de ningún destinatario específico. Se basa en numerosos supuestos. Distintos supuestos pueden derivar en resultados sustancialmente diferentes. Algunos servicios y productos están sujetos a restricciones legales y no pueden ofrecerse en todo el mundo de manera irrestricta y/o pueden no ser elegibles para venderse a todos los inversores. Toda la información y las opiniones expresadas en este documento se obtuvieron de fuentes consideradas confiables y de buena fe, pero no se formula ninguna manifestación o garantía, sea expresa o implícita, respecto de su exactitud o integridad (con excepción de la información importante relativa a UBS). Toda la información y las opiniones, así como los pronósticos, estimaciones y precios de mercado indicados están vigentes a la fecha de este informe y están sujetos a modificaciones sin previo aviso. Las opiniones aquí expresadas pueden diferir o contradecir aquellas expresadas por otras divisiones o áreas de negocio de UBS, como resultado del uso de supuestos y/o criterios diferentes.

En ninguna circunstancia se podrá utilizar el presente documento ni ninguna información (incluyendo previsiones, valores, índices u otro importe calculado («Valores»)) con ninguno de los siguientes fines: (i) valoración o contabilidad; (ii) para determinar los importes vencidos o pagaderos, el precio o valor de un instrumento o contrato financiero; o (iii) para medir el rendimiento de un instrumento financiero, lo que incluye, entre otras cosas, el seguimiento de la rentabilidad o el rendimiento de un Valor, la definición de la asignación de activos de la cartera o el cómputo de las comisiones de rentabilidad. Al recibir este documento y la información, se considerará que usted manifiesta y garantiza a UBS que no utilizará este documento ni ninguna otra parte de la información para ninguno de los propósitos mencionados más arriba. UBS y sus consejeros o empleados pueden tener derecho en cualquier momento a tomar posiciones largas o cortas en los instrumentos de inversión a los que aquí se hace referencia, a realizar operaciones con los instrumentos de inversión pertinentes en calidad de principal o agente o a prestar cualquier otro servicio o tener contratados a directivos que actúen en calidad de consejeros del emisor o por cuenta de este, del propio instrumento de inversión o de cualquier empresa que mantenga vínculos comerciales o financieros con dichos emisores o por cuenta de esta. En cualquier momento, las decisiones de inversión (incluidas las relativas a la compra, venta o tenencia de títulos) adoptadas por UBS y sus empleados pueden diferir o ser contrarias a las opiniones expresadas en las publicaciones de análisis de UBS. Algunas inversiones pueden no ser realizables de forma inmediata, dado que el mercado de dichos valores puede carecer de liquidez y, por tanto, la valoración de la inversión y la identificación del riesgo al que usted está expuesto pueden ser difíciles de cuantificar. UBS utiliza barreras a la información para controlar el flujo de información en una o más áreas dentro de UBS, en otras áreas, unidades, divisiones o filiales de UBS. La negociación con futuros y opciones no es adecuada para todos los inversores, ya que existe un riesgo sustancial de pérdida y algunas pérdidas pueden superar la inversión inicial. Las rentabilidades pasadas de una inversión no suponen una referencia de rentabilidades futuras. Se facilitará información adicional previa solicitud. Algunas inversiones pueden estar sujetas a caídas importantes y repentinas en su valor y, al hacer efectivas dichas inversiones, es posible que reciba menos de lo que invirtió o que tenga que pagar más. Las variaciones en los tipos de cambio pueden tener un efecto negativo en el precio, el valor o el rendimiento de una inversión. El(los) analista(s) responsable(s) de la elaboración de este informe puede(n) interactuar con el personal de la mesa de operaciones, de ventas y de otros servicios a fin de recopilar, sintetizar e interpretar la información de mercado.

Diferentes áreas, grupos y personal dentro del Grupo UBS pueden elaborar y distribuir productos de análisis **independientes entre sí**. Por ejemplo, las publicaciones de análisis de **CIO** las elabora UBS Global Wealth Management. **UBS Global Research** lo elabora UBS Investment Bank. **Las metodologías de análisis y los sistemas de calificación de cada organización de análisis pueden diferir**, por ejemplo, en términos de recomendaciones de inversión, horizonte de inversión, hipótesis de modelos y métodos de valoración. En consecuencia, a excepción de ciertas previsiones económicas (en cuya elaboración UBS CIO y UBS Global Research podrían colaborar), las recomendaciones de inversión, las calificaciones, los objetivos de precios y las valoraciones facilitadas por cada una de las organizaciones de análisis pueden ser diferentes o desiguales. Usted deberá consultar cada producto de análisis correspondiente para informarse de su metodología y sistema de calificaciones. No todos los clientes podrían tener acceso a todos los productos de cada organización. Cada producto de análisis se rige por las políticas y procedimientos de la organización que lo elabora.

La remuneración de los analistas encargados de elaborar este informe la determina exclusivamente el equipo directivo del área de análisis y la alta dirección (que no incluye a la banca de inversión). La remuneración de los analistas no se basa en los ingresos por banca de inversión, ventas y negociación o negociación principal; sin embargo, la remuneración podría estar relacionada con los ingresos del Grupo UBS en su conjunto, del cual forman parte las áreas de banca de inversión, ventas y negociación y negociación principal.

El tratamiento fiscal depende de las circunstancias personales y puede cambiar en el futuro. UBS no ofrece asesoramiento jurídico o fiscal y no realiza declaraciones en relación con el tratamiento fiscal de los activos o la rentabilidad de la inversión, ya sea con carácter general o en relación con las circunstancias y necesidades específicas del cliente. Por razones de necesidad, no podemos tener en cuenta los objetivos de inversión, la situación financiera ni las necesidades específicas de nuestros clientes particulares y le recomendamos que busque asesoramiento financiero y/o tributario con respecto a las consecuencias (incluidas las tributarias) de invertir en cualquiera de los productos mencionados en el presente.

Este material no puede reproducirse, ni pueden distribuirse copias sin la autorización previa de UBS. A menos que se acuerde por escrito, UBS prohíbe expresamente la distribución y transferencia de este material a terceros por cualquier motivo. UBS no acepta responsabilidad alguna por posibles reclamaciones ni demandas presentadas por terceros en relación con el uso o la distribución de este material. El presente informe solo puede ser distribuido en las circunstancias permitidas por la ley aplicable. Si desea obtener información sobre cómo CIO gestiona los conflictos y mantiene la independencia de sus opiniones de inversión y ofertas de publicación, así como de sus metodologías de análisis y calificaciones, visite www.ubs.com/research-methodology. Usted puede solicitarle a su asesor de clientes cualquier información adicional sobre los autores de esta publicación y de otra(s) publicación(es) de CIO a la(s) cual(es) este informe hace referencia, así como copias de cualquier informe anterior sobre este tema.

Información importante sobre Estrategias de Inversión Sostenible: Las estrategias de inversión sostenible tienen como objetivo considerar e integrar el análisis de los factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en el proceso de inversión y la construcción de las carteras. Las estrategias en los diferentes mercados geográficos ejecutan el análisis ESG e incorporan los hallazgos de diferentes maneras. La incorporación de factores ESG a las consideraciones de Inversión sostenible puede inhibir la capacidad de UBS de participar en o asesorar sobre ciertas oportunidades de inversión que de otro modo serían congruentes con los objetivos de inversión del Cliente. Las rentabilidades de una cartera que incorpora factores ESG o consideraciones de Inversión sostenible pueden ser más altas o más bajas que las de carteras respecto a las que UBS no tiene en cuenta los factores ESG, las exclusiones u otros problemas de sostenibilidad, y las oportunidades de inversión disponibles para tales carteras pueden ser diferentes.

Gestores de activos externos y consultores financieros externos: En caso de que esta investigación o publicación se haga llegar a gestores externos de activos o a consultores financieros externos, UBS prohíbe expresamente que cualquiera de ellos distribuya este material a sus clientes o a terceros.

EE.UU.: Distribuido a personas estadounidenses solamente por UBS Financial Services Inc. o UBS Securities LLC, subsidiarias de UBS AG. UBS Switzerland AG, UBS Europe SE, UBS Bank, S.A., UBS Brasil Administradora de Valores Mobiliarios Ltda, UBS Asesores Mexico, S.A. de C.V., UBS SuMi TRUST Wealth Management Co., Ltd., UBS Wealth Management Israel Ltd y UBS Menkul Degerler AS son filiales de UBS AG. UBS Financial Services Inc. admite la responsabilidad por el contenido de todo informe confeccionado por una filial no estadounidense cuando distribuye informes a personas estadounidenses. Todas las operaciones realizadas por una persona estadounidense con los títulos-valores mencionados en el presente informe deben ser realizadas a través de un corredor-agente registrado en los EE.UU. y filial de UBS, y no a través de una filial no estadounidense. El contenido de este informe no ha sido ni será aprobado por ninguna autoridad de títulos-valores o inversiones en los Estados Unidos o en otro lugar. UBS Financial Services Inc. no actúa en carácter de asesor municipal de ninguna entidad municipal o persona obligada según la definición del Artículo 15B de la Ley de Títulos-valores (la "Norma de Asesores Municipales"), y las opiniones o visiones vertidas en el presente no tienen por fin, ni constituyen, un asesoramiento según la definición de la citada norma.
Para obtener información sobre el país, visite ubs.com/cio-country-disclaimer-gr o pida a su asesor financiero completa información sobre el riesgo.

Cláusula de exención de responsabilidad adicional relativa a la División de Gestión Patrimonial de Credit Suisse
Recibe este documento en calidad de cliente de la División de Gestión Patrimonial de Credit Suisse. Sus datos personales se tratarán de conformidad con lo dispuesto en la declaración de privacidad de Credit Suisse, a la que puede acceder desde su domicilio a través del sitio web oficial de Credit Suisse: https://www.credit-suisse.com. Para ofrecerle los materiales comerciales relacionados con sus productos y servicios, UBS Group AG y sus subsidiarias pueden tratar sus datos personales básicos (p. ej., datos de contacto como el nombre o la dirección de correo electrónico) hasta que nos informe de que ya no desea recibirlos. Puede optar por no recibir estos materiales en cualquier momento informando a su gestor de relaciones.
Excepto como se especifique de otro modo en el presente y/o dependiendo de la entidad local de Credit Suisse de la que usted esté recibiendo este informe, este informe lo distribuye UBS Switzerland AG, entidad autorizada y regulada por la Autoridad Suiza de Supervisión de los Mercados Financieros (FINMA).

Versión B/2024. CIO82652744
© UBS 2024. El símbolo de la llave y UBS pertenecen a las marcas registradas y no registradas de UBS. Todos los derechos reservados.