28 febbraio 2024
Chief Investment Office GWM
Investment Research

Le donne e gli investimenti

Raggiungere gli obiettivi a lungo termine

UBS

Editoriale

In questa pubblicazione scopriamo in che modo le donne possono dotarsi di una strategia d'investimento efficace e costruire un portafoglio robusto per raggiungere i loro obiettivi a lungo termine. I divari di genere sono ancora un dato di fatto, ma le donne hanno l'opportunità di combatterne almeno in parte gli effetti attuando un solido approccio d'investimento. Inoltre, le donne tendono a vivere più a lungo degli uomini e questo è un fattore da tenere presente nella pianificazione finanziaria. Devono quindi essere consapevoli degli impatti del risparmio previdenziale e del divario pensionistico e valutare come investire per raggiungere i loro obiettivi a lungo termine.

In questo documento analizziamo una serie di sfide legate all'accumulo di patrimoni e vediamo in che modo possono influenzare le probabilità di raggiungere gli obiettivi finanziari, in particolare quelli relativi al pensionamento. Spieghiamo perché è necessario conoscere l'impatto che il lavoro a tempo parziale o le interruzioni di carriera possono avere sulla salute finanziaria delle donne e dimostriamo quanto sia importante investire in modo oculato per assicurarsi una vita agiata e avere un'elevata probabilità di raggiungere i propri obiettivi.

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

Sezione 1
Accumulo di patrimoni
Dubbi e sfide
Pagina 4

Sezione 2
Investire per realizzare i propri obiettivi
Un portafoglio per gli obiettivi a lungo termine
Pagina 10

Questo rapporto è stato redatto da UBS Switzerland AG.
Si vedano le note legali riportate alla fine di questo documento.

Obiettivi per il pensionamento, divario pensionistico e investimenti

■ **Donne** ■ **Uomini**

Rispetto agli uomini, le donne...

...prevedono di non avere risparmi ed entrate previdenziali **sufficienti a sostentarsi per il resto della loro vita**[2] (pagina 4).

Fonte: studio Alliance for Lifetime Income, persone tra i 61 e i 65 anni

...temono di non riuscire a **conservare il loro tenore di vita** in età più avanzata[5] (pagina 4).

Fonte: inchiesta RBC tra gli investitori facoltosi, 2023

Durante la loro vita lavorativa, le donne...

...hanno maggiori probabilità di **ridurre l'orario di lavoro**[17] (pagina 7).

Fonte: statistiche UE, persone tra i 15 e i 64 anni

...ricoprono meno **posizioni manageriali** a causa delle «promozioni mancate» nella prima parte della loro carriera[11] (pagina 6).

Fonte: rapporto Women in the Workplace di LeanIn.org e McKinsey

Di conseguenza, le donne...

...nei Paesi OCSE percepiscono **pensioni pubbliche inferiori del 26%** a quelle degli uomini[5] (pagina 5).

Fonte: OCSE

Quando investono, le donne...

...dedicano più tempo **a informarsi,** tendono maggiormente a **rispettare il piano tracciato** e **hanno meno probabilità di ricorrere al market timing**[1] (pagina 11).

Fonte: Le donne e gli investimenti, UBS, 2022.

...hanno meno probabilità di **modificare il loro profilo di rischio nelle fasi di volatilità**[36] (pagina 11).

Fonte: Are women changing the way they think about investing, 2021

...**tendono a conseguire risultati migliori** rispetto agli uomini[1], anche se solo il 9% ritiene di poterli battere[31] (pagina 11).

Fonte: UBS, Fidelity

...sono più sicure delle loro decisioni quando effettuano investimenti con un **impatto positivo sulla società**[1] (pagina 11).

Fonte: Le donne e gli investimenti – Reimmaginare la consulenza patrimoniale, 2022, UBS

...sono più attente degli uomini alla **gestione del rischio**: le donne fanno un maggior uso di stop loss,[38] negoziano meno spesso[34] e controllano con minore frequenza la performance del loro portafoglio[35] (pagina 11).

Fonte: Capital.com, Vanguard, FinanceBuzz

...sono particolarmente interessate ai prodotti finanziari che **garantiscono rendite vitalizie**[2] (pagina 13).

Fonte: Alliance for Lifetime Income

Su scala globale ci sarebbero 3220 miliardi di dollari in più...

...**disponibili per l'investimento** se le donne investissero allo stesso ritmo degli uomini, di cui 1870 miliardi destinati a **investimenti sostenibili e a impatto**[40] (pagina 14).

Fonte: BNY, 2022

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Sezione 1

Accumulo di patrimoni

Dubbi circa gli obiettivi per il pensionamento e il gap previdenziale

In base a diversi sondaggi, mantenere un buon tenore di vita dopo il pensionamento è una delle principali preoccupazioni delle donne. Secondo un'indagine condotta a febbraio 2021 dal National Institute on Retirement Security, circa il 60% delle donne (contro il 51% degli uomini) negli Stati Uniti teme di non riuscire a raggiungere la sicurezza finanziaria dopo il pensionamento.[1] Inoltre, da uno studio di Alliance for Lifetime Income emerge che il 53% delle donne tra i 61 e i 65 anni si aspetta di non avere risparmi ed entrate previdenziali sufficienti a sostentarsi per il resto della vita, rispetto al 36% degli uomini della stessa fascia di età.[2] Una ricerca simile condotta da Scottish Widows indica che il 61% delle donne ha paura di restare senza soldi dopo il pensionamento, contro il 52% degli uomini.[3] A Singapore, solo il 27% delle donne prevede di avere risparmi sufficienti a sostentarsi per il resto della vita, rispetto al 34% degli uomini, stando a uno studio di Fidelity International.[4]

Queste paure toccano perfino le donne che si attestano sui livelli più alti dello spettro della ricchezza. Stando a un sondaggio svolto nel 2023 da RBC tra gli investitori facoltosi, il 33% delle donne teme di non riuscire a conservare l'attuale tenore di vita in età più avanzata, contro il 21% degli uomini. Inoltre, la ricerca dimostra che più donne che uomini non sanno di quanto hanno bisogno per mantenere il loro stile di vita, il che dimostra l'importanza di una consulenza in materia di pianificazione finanziaria.[5]

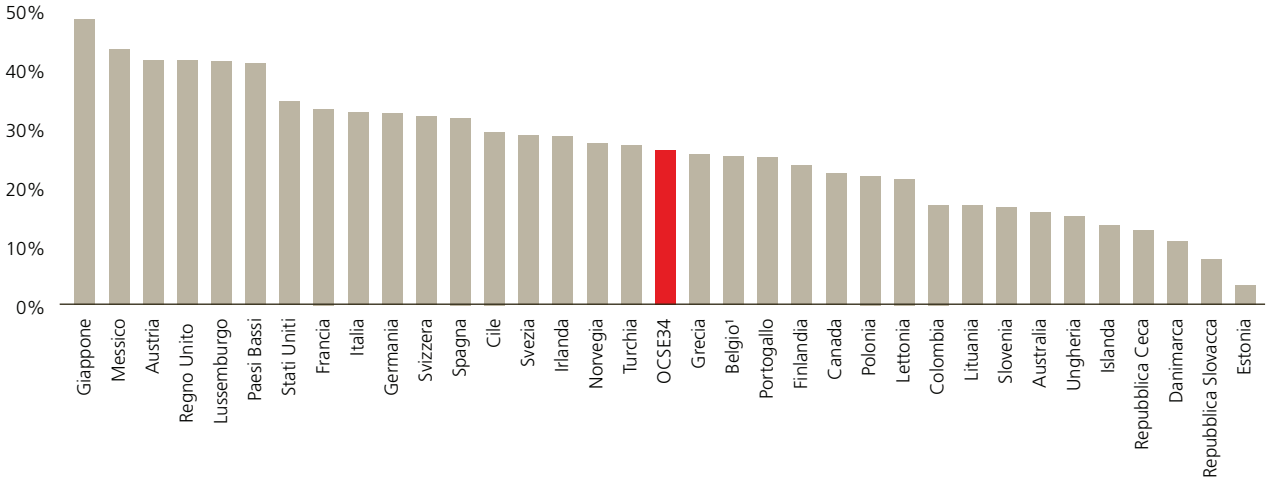
Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Questi timori sono corroborati dal divario pensionistico tra uomini e donne in tutto il mondo. In base ai dati dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), in media le donne sopra i 65 anni percepiscono una pensione pubblica inferiore del 26% a quella degli uomini nei Paesi OCSE.[6] Il divario più elevato si registra in Giappone, a quota 47,5%, e il più basso in Estonia, al 3,3%. Nel Regno Unito si attesta al 40,5%, in Svizzera al 31,2% e in Australia al 15,3%, secondo lo studio.

Non è facile identificare le ragioni del divario pensionistico di genere, ma ovviamente percepire una retribuzione più bassa significa versare contributi minori a un sistema previdenziale. I recenti dati diffusi da Vanguard negli Stati Uniti rivelano che donne e uomini partecipano sostanzialmente nella stessa misura ai piani previdenziali aziendali.[7] Dato che i tassi di risparmio sono simili, la differenza deve essere dovuta alle disparità reddituali. Secondo alcuni calcoli, «le donne avrebbero 1,6 milioni di dollari di reddito pensionistico in più se investissero tutti i capitali persi a causa del divario retributivo di genere», spiega una ricerca del Center for American Progress.[8]

Divario pensionistico di genere in alcuni Paesi OCSE, ultimo anno disponibile

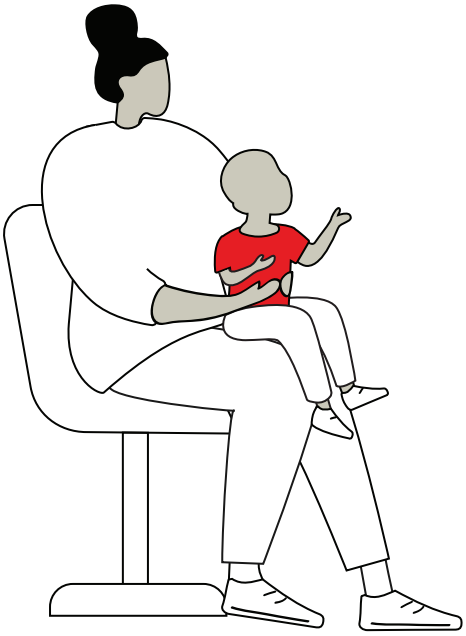
Differenza relativa tra uomini e donne da 65 anni in su (tra coloro che percepiscono pensioni)



Nota: il divario pensionistico di genere è calcolato come la differenza tra il reddito pensionistico medio di uomini e donne (da 65 anni in su) e quello dei soli uomini (da 65 anni in su) tra coloro che percepiscono pensioni. Tutti i calcoli si basano sul LIS a eccezione di Francia, Lettonia e Portogallo (dati basati sull'HFCS Wave 3) e Islanda, Svezia e Turchia (dati EU-SILC pubblicati sul sito web di Eurostat). I dati sono tratti dall'ultimo sondaggio disponibile condotto nel 2013 per Giappone, Lussemburgo, Norvegia, Paesi Bassi e Repubblica Slovacca; 2014 per l'Australia; 2015 per Ungheria e Slovenia; e dopo il 2015 per tutti gli altri Paesi. I dati si riferiscono al 2017 per l'Islanda e al 2018 per la Turchia. (1) In Belgio, se i diritti pensionistici del partner A sono inferiori al 25% di quelli del partner B, la pensione di A non viene versata e B percepisce una pensione familiare (calcolata al 75% della retribuzione anziché al 60%).

Fonte: calcoli OCSE in base ai dati LIS e HFCS; Eurostat (per i dati EU-SILC).

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.



Le donne in età fertile sono penalizzate da una notevole disparità retributiva.

Le sfide dell'accumulo di patrimoni

Diversi studi mettono in evidenza gli ostacoli che le donne incontrano durante la loro carriera e che potrebbero spiegare almeno in parte le disparità retributive. In questa sezione presentiamo alcune di queste sfide per capire in che modo certe scelte lavorative, come il lavoro a tempo parziale o le interruzioni di carriera, possono influenzare la capacità di realizzare determinati obiettivi a lungo termine.

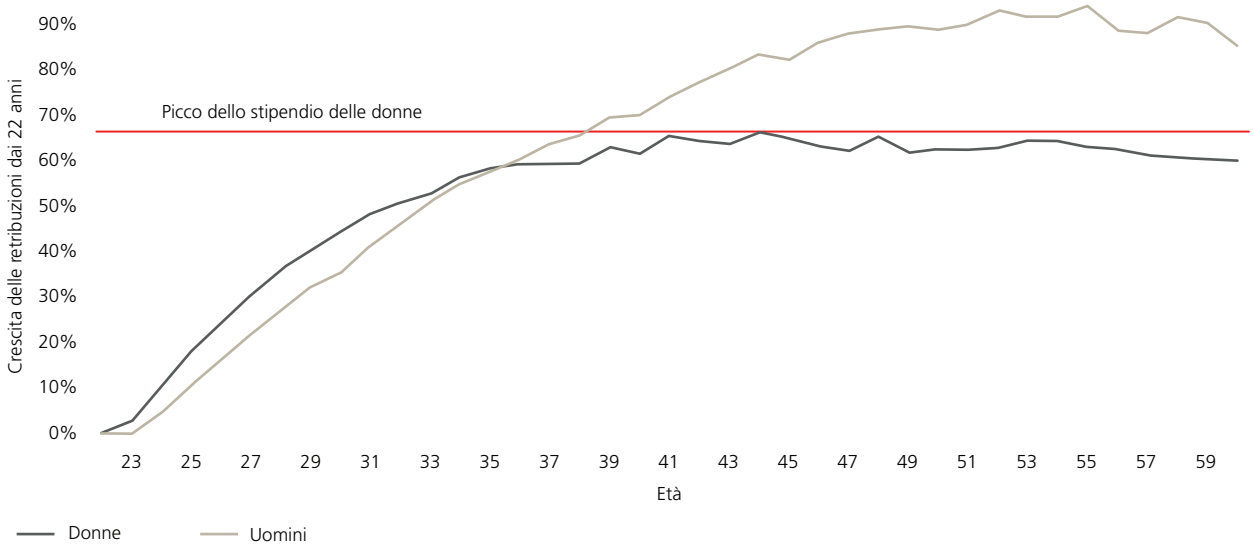
Nel complesso, la ricerca mostra che le donne in età fertile sono penalizzate da una notevole disparità retributiva. Tuttavia, è interessante notare che le ragazze delle scuole superiori tendono già ad avere aspettative retributive inferiori rispetto ai ragazzi e, secondo uno studio, in media si attendono di guadagnare oltre il 15% in meno.[9] Le diverse aspettative retributive potrebbero già influenzare le scelte lavorative e le trattative per il primo stipendio. Inoltre, negli Stati Uniti le ragazze contraggono un debito studentesco decisamente maggiore, che secondo l'American Association of University Women (AAUW) rappresenta il 67% del totale.[10] Sembra inoltre che impieghino più tempo a rimborsare i prestiti ottenuti: gli uomini restituiscono il 13% del debito ogni anno, contro il 10% delle donne.[10] Una simile differenza, benché ridotta, implica che le donne tardano di più a rimborsare il prestito, finendo per pagare interessi più alti.

Lo studio Women in the Workplace di LeanIn.org e McKinsey indica che le donne faticano a ottenere la prima promozione da un ruolo subordinato a uno manageriale a causa del cosiddetto fenomeno del «gradino rotto».[11] «La ricerca rivela che per ogni 100 uomini promossi o assunti come manager vengono promosse o assunte solo 72 donne.»[11] Secondo lo studio, le promozioni mancate a inizio carriera impediscono alle donne di esprimere appieno il loro potenziale durante il resto della loro vita professionale. «Di conseguenza, gli uomini occupano il 62% dei ruoli manageriali e le donne solo il 38%.»[11] Inoltre, il rapporto sottolinea che le ambizioni delle donne in età fertile non cambiano e restano in linea con quelle degli uomini.[11]

Claudia Goldin, professore di economia all'Università di Harvard che ha vinto il Premio Nobel per la sua ricerca sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ha scritto di recente che il divario retributivo di genere è aggravato dai numerosi «lavori avidi» che richiedono un forte impegno in termini di orario di lavoro e ricevono una retribuzione sproporzionatamente maggiore.[12] Goldin sottolinea che, dopo aver avuto figli, in genere le donne dedicano più tempo alla cura della famiglia e il divario retributivo si allarga ulteriormente.[12]

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Crescita dello stipendio per genere



Fonte: Payscale Human Capital[22], 2019

In base al rapporto Women @ Work 2023 di Deloitte, il 37% delle intervistate ha dichiarato che mette al primo posto la carriera del partner e il motivo più ricorrente è che il partner guadagna di più. Si crea così un circolo vizioso: le probabilità delle donne di guadagnare di più rischiano di diminuire ulteriormente se continuano a dare la priorità alla carriera del proprio partner. Tuttavia, è interessante notare che anche quando sono le donne a guadagnare di più tendono ad adeguarsi allo stereotipo tradizionale del ruolo di genere e danno un contributo maggiore ai lavori di casa.[13]

Su scala globale le donne passano molto più tempo degli uomini a prestare assistenza familiare non retribuita, secondo i dati OCSE.[14] In particolare, negli Stati Uniti le donne dedicano all'assistenza non retribuita il 37% del tempo in più rispetto agli uomini.[15] La distribuzione diseguale del lavoro non retribuito condiziona le scelte lavorative, il reddito e l'avanzamento professionale delle donne. Di conseguenza, molte donne si ritrovano con un carico eccessivo e finiscono per ridurre l'orario di lavoro, precludendosi ogni possibilità di fare carriera per ritrovarsi poi con una pensione inferiore a quella degli uomini a causa dei minori contributi versati.

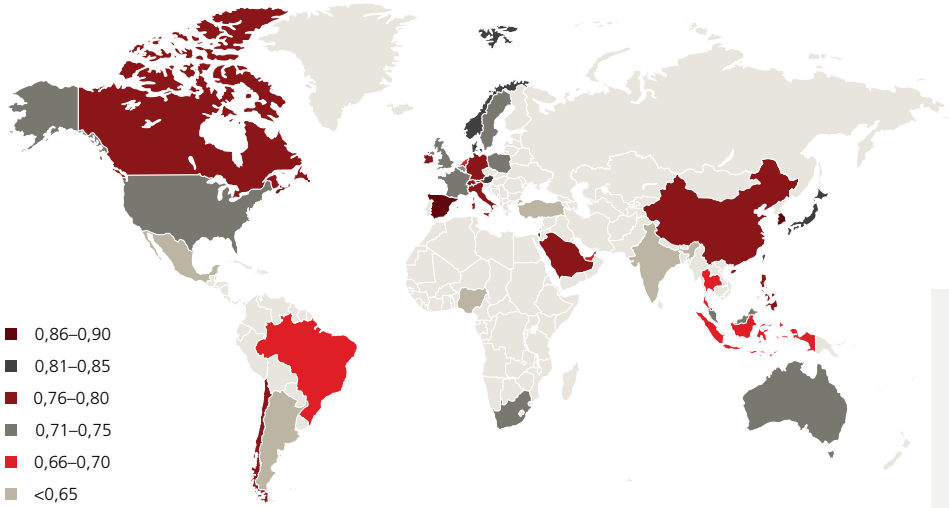
Dai dati statistici dell'Unione europea (UE) emerge una notevole disparità di genere nel lavoro a tempo parziale: il 31,3% delle donne tra i 15 e i 64 anni ha un contratto part-time, contro solo l'8,7% degli uomini nella stessa fascia di età.[16] In Giappone, che come abbiamo già detto presenta un divario pensionistico di genere elevato, il 38,5% delle donne lavora a tempo parziale rispetto al 14,3% degli uomini, in base ai dati OCSE.[17]

Dopo la nascita di un figlio «le donne hanno il 66% di probabilità in meno di ottenere una promozione rispetto agli uomini, mentre il 17% delle donne lascia definitivamente il lavoro nei cinque anni successivi alla nascita di un figlio», stando a un rapporto pubblicato dalle Università di Bristol ed Essex per il Government Equalities Office.[18] Secondo una ricerca svolta in Danimarca da Kleven et. al., la nascita di un figlio comporta un divario retributivo di genere a lungo termine di circa il 20%.[19] Tre fattori contribuiscono a questa disparità: la partecipazione al mercato del lavoro, l'orario lavorativo e la retribuzione oraria.[19] Lo studio sottolinea anche che dopo la nascita di un figlio le probabilità per le donne di essere promosse a ruoli manageriali diminuiscono ulteriormente.[19]

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

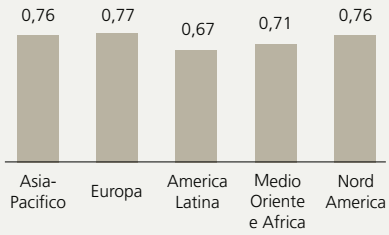
Distribuzione globale della ricchezza in 39 mercati

Wealth Equity Index (WEI) di WTW



Fonte: Wealth Equity Index di WTW[23], 2022

WEI medio per regione



Fonte: Wealth Equity Index di WTW, 2022

L'impatto della nascita di un figlio sul divario di genere varia a seconda del Paese. La ricerca svolta da Kleven nel Regno Unito, negli Stati Uniti, in Austria e in Germania ha rilevato uno svantaggio a lungo termine del 31% nel Regno Unito, 44% negli Stati Uniti, 51% in Austria e 61% in Germania.[20] In Cina, invece, una ricerca dimostra che la carriera delle donne si riprende più velocemente dagli effetti negativi della maternità grazie al sostegno delle nonne, che si assumono la responsabilità principale dell'accudimento dei nipoti.[21]

A seguito dell'interruzione dell'avanzamento professionale, il picco medio delle retribuzioni di uomini e donne tende a essere molto diverso. Secondo alcuni studi le donne raggiungono la massima retribuzione della loro carriera a 44 anni, contro 55 per gli uomini.[22]

Il Wealth Equity Index (indice di equa distribuzione della ricchezza) elaborato da WTW nel 2022 mette in luce la disparità di genere in termini di ricchezza accumulata al momento del pensionamento. Il rapporto sottolinea l'esistenza di un divario economico di genere sia su scala globale che in ciascun Paese analizzato (con differenze regionali). A livello globale, «in media le donne hanno accumulato un patrimonio pari al 74% di quello degli uomini al momento del pensionamento». In particolare, questa cifra si attesta al 77% in Europa, 76% nell'Asia-Pacifico, 71% in Medio Oriente e Africa, 67% in America Latina e 76% in Nord America.[23]

Guardando ai fattori positivi, la flessibilità in termini di sede e orario di lavoro ha aiutato le donne a mantenere il loro posto. «Una donna su cinque dichiara che la flessibilità aziendale le ha permesso di mantenere il proprio ruolo o di non ridurre l'orario di lavoro», secondo una ricerca di McKinsey.[11] Il Professor Goldin ha sottolineato che la flessibilità rende i «lavori avidi» meno «avidi», riducendo le disparità reddituali e permettendo alle donne di rimanere impiegate a tempo pieno.[24]

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

61%

Il 61% delle donne va in pensione prima del previsto rispetto al 50% degli uomini.

Pensionamento anticipato e longevità

Un altro aspetto importante dell'allocazione delle pensioni e dei risparmi previdenziali è che le donne hanno maggiori probabilità di smettere di lavorare prima.

In base a un sondaggio effettuato da Goldman Sachs Asset Management, il 61% delle donne va in pensione prima del previsto rispetto al 50% degli uomini.[25] Ciò significa che tre donne su cinque potrebbero concludere la loro vita lavorativa senza essere adeguatamente preparate. Se gli uomini vanno in pensione in anticipo principalmente perché sono stanchi di lavorare, le donne prendono questa decisione soprattutto per motivi di salute o anche perché va in pensione il loro partner di età più avanzata.[25]

Durante la menopausa tante donne si vedono costrette a chiedere il tempo parziale o a prendere un'aspettativa. Per molte di loro può essere difficile tornare a tempo pieno e quindi finiscono per smettere di lavorare. Stando a una ricerca svolta nel 2022 da Fawcett Society, nel Regno Unito una donna su 10 ha dato le dimissioni a causa dei sintomi della menopausa.[26]

Inoltre, le donne in media vivono più a lungo degli uomini (circa cinque anni in più a livello globale).[27] Pertanto, devono tracciare un piano finanziario che permetta loro di sostentarsi per un periodo più lungo. Mentre gli uomini registrano tassi più alti di tumori e disturbi cardiaci, caratterizzati da un'elevata mortalità, le donne sono più colpite da patologie croniche, come l'artrite, la depressione e l'osteoporosi e relative fratture.[28] Di conseguenza, le donne devono destinare quasi il 20% in più alle spese mediche negli ultimi anni della loro vita, secondo HealthView Services.[29] E perfino nel corso della vita tendono a dover affrontare costi sanitari più elevati, che rendono ancora più difficile risparmiare per realizzare i loro obiettivi a lungo termine. In base a una ricerca condotta da Deloitte negli Stati Uniti, le lavoratrici dipendenti tra i 19 e i 64 anni pagano il 18% in più rispetto agli uomini per le spese mediche non coperte dall'assicurazione.[30]

Tutti questi fattori dimostrano quanto sia importante per le donne dotarsi di un piano finanziario robusto e investire in modo oculato per avere un'elevata probabilità di realizzare i propri obiettivi.

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Sezione 2

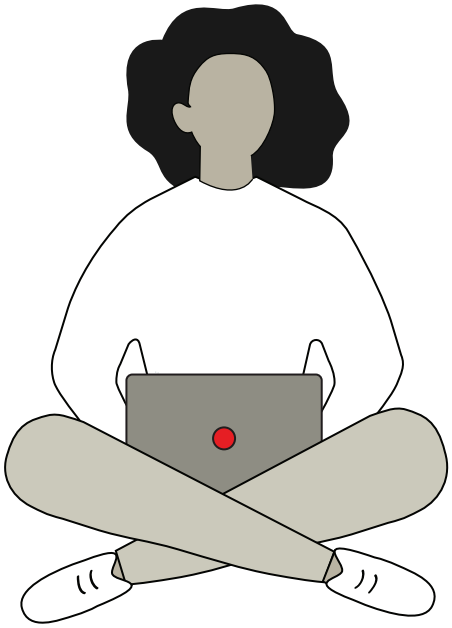
Investire per cercare di realizzare i propri obiettivi e ridurre il gap

Differenze di genere a livello di fiducia negli investimenti e performance degli investimenti

Alla luce del divario pensionistico e della consapevolezza che le donne investono i risparmi previdenziali in modo più conservativo, è importante capire come possiamo aiutarle a definire la pianificazione finanziaria e gli investimenti.

Le donne tendono a essere più caute nei confronti degli investimenti, motivate dalla volontà di tutelare i risparmi ottenuti con il duro lavoro, ma così facendo rischiano di non avere risorse sufficienti a realizzare gli obiettivi a lungo termine. Spesso sono più restie ad assumere rischi e quindi tendono a essere meno fiduciose al momento di selezionare i propri investimenti[1]. La sicurezza nel prendere decisioni finanziarie è strettamente legata alla tolleranza al rischio, che a sua volta dipende dalla percezione del rischio. Ciò dimostra l'importanza dell'esperienza e della dimestichezza con questo argomento. Gli uomini tendono a essere più esposti alle conversazioni su temi finanziari, fin da piccoli.[1]

Le donne non sono necessariamente avverse al rischio, ma assumono più spesso rischi calcolati, secondo la pubblicazione di UBS «Reimmaginare la consulenza patrimoniale».[1] La loro tolleranza al rischio aumenta quando sanno in che modo una



9%

Solo il 9% delle donne ritiene di poter battere le performance d'investimento degli uomini.

determinata strategia può aiutarle a realizzare i loro obiettivi. Inoltre, alcune ricerche dimostrano anche che le donne sono più sicure delle loro decisioni quando effettuano investimenti con un impatto positivo sulla società.[1] Promuovere l'emancipazione delle donne e aiutarle a investire con sicurezza sono due aspetti importanti del sostegno alla pianificazione del pensionamento.

Quando decidono di investire, le donne tendono a ottenere performance superiori a quelle degli uomini. Forse bisognerebbe dare più visibilità a questo dato per incrementare la consapevolezza e la sicurezza delle donne nei confronti degli investimenti. Si tratta di un aspetto particolarmente importante dato che, stando a un sondaggio svolto da Fidelity nel 2017, solo il 9% delle donne crede di poter battere le performance d'investimento degli uomini.[31]

Un recente studio della Warwick Business School ha concluso che gli investimenti delle donne sovraperformano quelli degli uomini dell'1,8% l'anno.[32] Da un'altra ricerca di Fidelity emerge anche che in media le donne sovraperformano gli uomini di 0,4 punti percentuali su base annualizzata.[33] Uno dei motivi è che negoziano meno spesso, riducendo così i costi di transazione. Barber e Odean hanno concluso che gli uomini operano in borsa il 45% più delle donne[34] e, secondo i dati Vanguard, con una frequenza di negoziazione doppia.[34] Inoltre, un'inchiesta di FinanceBuzz ha rivelato che il 60% degli uomini controlla il proprio portafoglio d'investimento una volta la settimana, contro il 41% delle donne.[35] Tutti questi dati contribuiscono a spiegare perché le donne tendono a mostrare una minore tendenza a vendere sui minimi. In occasione di ribassi generalizzati, le donne hanno circa il 25% di probabilità in meno di liquidare gli investimenti rispetto agli uomini.[36] Hanno anche meno probabilità di modificare il loro profilo di rischio nelle fasi di volatilità e in generale sono più disciplinate e investono in linea con i propri obiettivi.[36] Inoltre, le donne dedicano più tempo a cercare informazioni e hanno maggiori probabilità di rimanere fedeli al loro piano e minori probabilità di ricorrere al market timing.[1] Costruiscono anche portafogli più diversificati.[37]

Infine, un'analisi dei trader di Capital.com mostra che «le donne che investono fanno un maggior uso di stop loss rispetto agli uomini: il 43% delle donne le utilizza per più di metà delle operazioni, contro il 35% degli uomini».[38] Un altro esempio di come le donne siano più attente degli uomini alla gestione del rischio.

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Elaborare una strategia di pianificazione patrimoniale

In che modo, quindi, le donne possono massimizzare le probabilità di realizzare i loro obiettivi per il pensionamento? Innanzitutto, è importante sviluppare una strategia patrimoniale in linea con i propri obiettivi finanziari e circostanze personali.

L'approccio UBS Wealth Way suddivide il patrimonio in tre strategie:

1. **Liquidità.** Come possiamo aiutarla oggi? La strategia Liquidità serve a finanziare le spese e fare fronte agli impegni finanziari in un orizzonte di 3-5 anni.

2. **Longevità.** Come possiamo aiutarla domani? La strategia Longevità serve a realizzare gli obiettivi finanziari per il resto della vita. La composizione esatta del portafoglio dipende dalle circostanze individuali: situazione specifica, obiettivi, personalità finanziaria e valori.

3. **Lascito.** Come possiamo aiutarla ad aiutare gli altri? La strategia Lascito riguarda il patrimonio eccedente rispetto al capitale di cui ha bisogno per raggiungere i suoi obiettivi a lungo termine. Mira a massimizzare il valore del patrimonio trasmesso alle generazioni successive e ad avere un impatto positivo sulla società.

L'elaborazione di un piano finanziario a lungo termine è esposta a vari elementi d'incertezza, come ad esempio gli obiettivi e lo stile di vita desiderati e il loro costo futuro in termini reali. L'orizzonte temporale, in particolare la vita residua, costituisce un altro fattore d'incertezza. Infine, la performance degli investimenti effettuati è tutt'altro che certa. Tuttavia, un piano finanziario robusto tiene conto di alcuni di questi aspetti sensibili e cerca di aiutare gli investitori a elaborare una strategia che permetta di avere fiducia nelle decisioni d'investimento e di spesa assunte.

Un modo per ridurre l'incertezza legata all'orizzonte temporale consiste nel dotarsi di una forma di assicurazione Longevità per soddisfare il fabbisogno di spesa in caso di lunga vita. Ad esempio, è possibile pianificare la strategia Longevità fino all'età di 80 anni e poi integrarla con un prodotto che assicura una rendita vitalizia. In questo modo le dimensioni necessarie per i portafogli Liquidità e Longevità si riducono. Ma questa opzione ha un costo. In generale non è consigliabile convertire in rendita una quota consistente del portafoglio, perché produce rendimenti più bassi. È importante trovare il giusto equilibrio.

Le donne hanno maggiori probabilità di investire in strumenti di rendita.[39] «Il 61% delle donne tra i 61 e i 65 anni si interessa in particolar modo ai prodotti finanziari che assicurano una rendita vitalizia, rispetto al 53% degli uomini. Nel 48% dei casi le donne di questa fascia di età hanno manifestato un grande interesse nei confronti dei prodotti che garantiscono una rendita vitalizia costante, contro il 37% degli uomini della stessa età.»[2]

UBS Wealth Way è un approccio incentrato sulle strategie Liquidità. Longevità. Lascito. Si tratta di strategie che UBS e i nostri consulenti possono attuare per aiutare i clienti a comprendere appieno le proprie esigenze di gestione patrimoniale e a realizzare i propri obiettivi nell'arco di diversi orizzonti temporali. Gli orizzonti temporali possono variare. Le strategie sono soggette agli obiettivi personali e finanziari e all'adeguatezza dei singoli clienti. Questo approccio non garantisce in alcun modo che vengano raggiunti determinati risultati patrimoniali o finanziari. Tutti gli investimenti comportano rischi di perdita, compreso il rischio di perdere l'intero capitale investito.

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Infine, un piano finanziario può aiutare a capire meglio l'impatto del pensionamento anticipato o di un'aspettativa dal lavoro. L'analisi di diversi scenari permette di visualizzare vantaggi e svantaggi e di determinare se sia possibile mantenere il tenore di vita desiderato dopo il pensionamento anche smettendo di lavorare presto, nonché cosa comporti una simile decisione per la strategia d'investimento.

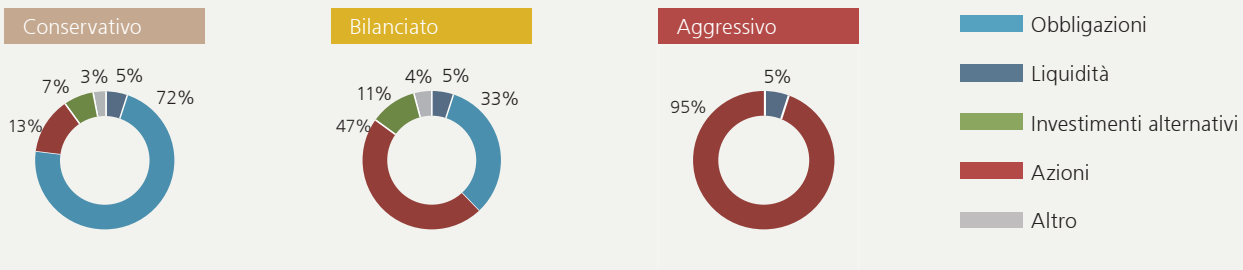
Costruire un portafoglio per gli obiettivi a lungo termine

Forse la prima domanda da porsi è: «Come investire?» e la seconda: «Quanto rischio assumere?». La risposta dipende in entrambi casi dalle circostanze finanziarie personali, dal capitale iniziale, dagli obiettivi finanziari e dai flussi di cassa attesi. Le preferenze d'investimento e la tolleranza al rischio influiscono anche sulla strategia d'investimento ottimale.

Al momento di investire è importante costruire un portafoglio diversificato composto da un ampio ventaglio di asset class. In questo modo il capitale viene distribuito tra numerose opportunità d'investimento diverse e il rischio viene ripartito e ridotto. Un portafoglio diversificato consente di pianificare per il lungo periodo (ad esempio in un orizzonte di 40 anni) con un buon grado di sicurezza e di dotarsi di un piano finanziario robusto a lungo termine. L'asset allocation deve essere definita in modo tale da avere un'alta probabilità di realizzare gli obiettivi stabiliti. Inoltre, è importante non cercare di predire i movimenti del mercato, bensì rimanere investiti a lungo termine. Pertanto, bisogna investire in modo tale da conservare la calma e mantenere la rotta anche nei periodi di fluttuazione dei mercati. Vale la pena iniziare presto, perché i capitali beneficiano dell'effetto composto: un investimento genera proventi, che a loro volta generano proventi, producendo una crescita esponenziale. Infine, è importante ribilanciare periodicamente l'allocazione del portafoglio perché sia sempre in linea con il profilo di rischio/rendimento desiderato.

Un portafoglio **diversificato e ben gestito soggetto a ribilanciamento periodico** perché sia sempre in linea con gli obiettivi definiti e con la tolleranza al rischio stabilita. Di seguito riportiamo alcuni esempi di portafogli Longevità costruiti in base a profili di rischio diversi.

Esempio di costruzione del portafoglio
A solo scopo illustrativo



Le strategie sono soggette agli obiettivi personali e finanziari e all'adeguatezza dei singoli clienti.

Si veda la bibliografia alle pagine 14 e 15.

Conclusioni

L'impatto del divario di reddito e pensionistico nonché della maggiore speranza di vita sul patrimonio delle donne può essere mitigato:

- ✓ tenendo conto delle loro circostanze personali, inclusi i loro obiettivi finanziari;
- ✓ definendo e raccomandando portafogli che massimizzano le probabilità di raggiungere i loro obiettivi;
- ✓ aiutando le donne a sentirsi più sicure nei confronti degli investimenti e a comprendere il rapporto tra rischio e rendimento.

Le decisioni d'investimento dovrebbero essere sempre prese sulla base delle circostanze specifiche, degli obiettivi e della percezione degli investimenti del cliente. Una maggiore consapevolezza finanziaria aiuterebbe le donne a realizzare i loro obiettivi e a capire quali rendimenti potrebbero ottenere assumendo un livello di rischio maggiore nei loro portafogli d'investimento.

Secondo uno studio svolto da BNY nel 2022, se le donne investissero allo stesso ritmo degli uomini i capitali disponibili per l'investimento aumenterebbero di oltre 3220 miliardi di dollari su scala globale, di cui oltre 1870 miliardi destinati a investimenti sostenibili e a impatto.[40]

Assistiamo a un aumento incoraggiante del numero di donne che vogliono assumere il controllo delle proprie finanze e si dimostrano più interessate a investire. «Nel 2023 le nuove clienti acquisite da Fidelity sono state il 48% in più rispetto al 2019. Le donne più giovani guidano il cambiamento: nello stesso periodo, il numero di nuove clienti della Generazione Z è aumentato di ben il 99% e quello di nuove clienti Millennial del 48%.»[41]

Da parte nostra, riteniamo importante impegnarci a prestare una consulenza adeguata alle esigenze delle donne, fornendo raccomandazioni personali e in linea con i loro obiettivi per aiutarle a realizzare le loro aspirazioni.

Bibliografia

1. Le donne e gli investimenti, Reimmaginare la consulenza patrimoniale, Marianna Mamou, 2022, Chief Investment Office GWM, UBS SA
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. 2022 Women and Retirement report, 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, Royal Bank of Canada Website, © 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 e 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 e Keiko Nowacka, Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, OECD Development Centre, dicembre 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. Dati OCSE sul lavoro a tempo parziale, 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, e Søgaard, Jakob Egholt, 2018. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, di prossima uscita.
20. Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer e 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-ae-e3-48c5-922b-84eea37072f8
25. Women & Retirement Security: Digesting the data, 2022, Goldman Sachs Asset Management, https://www.gsam.com/content/gsam/global/en/market-insights/gsam-insights/2022/women-retirement/digesting-the-data.html#:~:text=Women%20Are%20More%20Likely%20to%20Retire%20Early%20and%20for%20Reasons,respondents%20retired%20when%20they%20planned
26. Menopause and the workplace, https://www.fawcettsociety.org.uk/menopauseandtheworkplace
27. Why do women live longer than men?, Saloni Dattani and e 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 ottobre 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 women-investing-the-pursuit-of-wealth-life-balance/men?, 2018. https://www.wbs.ac.uk/news/are-women-better-investors-than-men, June 2018
33. Women and Investing Study, Fidelity Investments, 2021
34. Women trade less often than men, with better results, https://www.ft.com/content/564bc758-1f45-4937-9406-6ad2d4ee48f7
35. Women and Investing: The surprising statistics you should know, Miranda Marquit, https://financebuzz.com/women-and-investing-statistics https://financebuzz.com/women-and-investing-statistics
36. Are women changing the way they think about investing, Nutmeg, Mann Kat, 2021. https://www.nutmeg.com/nutmegonomics/are-women-changing-the-way-they-think-about-investing
37. Women as the next wave of growth in US wealth management, Pooneh Baghai, Olivia Howard, Lakshmi Prakash e 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 e 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 si basa su una ricerca approfondita commissionata da BNY Mellon Investment Management e concepita da BNY Mellon Investment Management e Man Bites Dog. La ricerca è stata svolta anche da Man Bites Dog e Coleman Parkes. Cerulli ha assistito nella ricerca apportando dati di mercato relativi agli investimenti retail.
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

Le opinioni d'investimento di UBS Chief Investment Office («CIO») sono elaborate e pubblicate dalla divisione Global Wealth Management di UBS Switzerland AG (disciplinata dalla FINMA in Svizzera) o da una sua affiliata («UBS»), parte di UBS Group SA («Gruppo UBS»). Il Gruppo UBS comprende Credit Suisse AG, le sue filiali, succursali e affiliate. Alla fine di questa sezione sono riportate ulteriori clausole di esclusione di responsabilità relative al settore Wealth Management di Credit Suisse.
Le opinioni d'investimento sono state formulate in conformità delle norme di legge volte a promuovere **una ricerca d'investimento indipendente**.

Ricerca d'investimento generica – Informazioni sui rischi:
Questa pubblicazione viene distribuita solo a fini informativi e non rappresenta un'offerta né una sollecitazione di offerta diretta per l'acquisto o la vendita di prodotti d'investimento o di altri prodotti specifici. L'analisi contenuta nella presente pubblicazione non costituisce una raccomandazione personale né tiene conto degli obiettivi d'investimento, delle strategie d'investimento, della situazione finanziaria o delle esigenze particolari di un determinato destinatario. Si basa su numerosi presupposti. Presupposti diversi potrebbero dare risultati sostanzialmente diversi. Alcuni prodotti e servizi sono soggetti a restrizioni legali e non possono essere offerti in tutto il mondo in modo incondizionato e/o potrebbero non essere idonei alla vendita a tutti gli investitori. Tutte le informazioni e le opinioni espresse in questo documento sono state ottenute da fonti ritenute attendibili e in buona fede; tuttavia, si declina qualsiasi responsabilità, contrattuale o tacita, per l'eventuale mancanza di correttezza o completezza (a eccezione della divulgazione di informazioni relative a UBS). Tutte le informazioni e le opinioni così come le previsioni, le stime e i prezzi di mercato indicati si riferiscono unicamente alla data della presente pubblicazione e sono soggetti a cambiamenti senza preavviso. Le opinioni qui espresse possono discostarsi o essere contrarie alle opinioni espresse da altri dipartimenti o divisioni di UBS a seguito dell'utilizzo di presupposti e/o criteri diversi.

Il presente documento e le informazioni ivi contenute (tra cui previsioni, valori, indici o altri importi calcolati («Valori»)) non possono in alcun caso essere utilizzati per i seguenti scopi: (i) a fini di valutazione o di contabilità; (ii) per stabilire gli importi dovuti o da versare, il prezzo o il valore di uno strumento finanziario o di un contratto finanziario; o (ii) per misurare la performance di uno strumento finanziario, anche, tra l'altro, con l'obiettivo di monitorare il rendimento o la performance di un Valore o di definire l'asset allocation di un portafoglio oppure di calcolare le commissioni di performance. Ricevendo il presente documento e le informazioni ivi contenute si ritiene che dichiariate e assicuriate a UBS che non userete questo documento e che non farete diversamente affidamento sulle informazioni ivi contenute per gli scopi di cui sopra.UBS e ogni suo dirigente o dipendente possono in ogni momento essere autorizzati a detenere posizioni lunghe o corte in strumenti d'investimento menzionati in questa pubblicazione, effettuare operazioni che coinvolgono tali strumenti d'investimento in conto proprio o in conto terzi o fornire qualsiasi altro servizio o avere funzionari che operano in qualità di dirigenti nei confronti dell'emittente, dello strumento d'investimento stesso o di una società commercialmente o finanziariamente collegata a tali emittenti. In ogni momento, le decisioni d'investimento (compresa la scelta di acquistare, vendere o detenere titoli) prese da UBS e dai suoi dipendenti possono differire o essere contrarie alle opinioni espresse nelle pubblicazioni di ricerca di UBS. Alcuni investimenti possono non essere immediatamente realizzabili, dal momento che lo specifico mercato può essere illiquido, e di conseguenza la valutazione dell'investimento e la determinazione del rischio possono essere difficili da quantificare. UBS fa affidamento su barriere all'informazione per controllare il flusso di informazioni contenute in una o più aree di UBS verso altre aree, unità, divisioni o affiliate di UBS. Le operazioni su future e opzioni non sono idonee a tutti gli investitori poiché comportano un elevato rischio di perdita e possono generare perdite superiori all'investimento iniziale. I risultati passati di un investimento non rappresentano una garanzia dei suoi rendimenti futuri. Maggiori informazioni saranno rese disponibili su richiesta. Alcuni investimenti possono essere soggetti a improvvise e consistenti perdite di valore e allo smobilizzo dell'investimento è anche possibile ricevere una somma inferiore a quella inizialmente investita o dover effettuare un versamento integrativo. Le variazioni dei corsi di cambio possono avere un effetto negativo sul prezzo, sul valore o sul rendimento di un investimento. L'analista/Gli analisti responsabile/i della preparazione di questo rapporto può/possono interagire con il personale del trading desk, il personale di vendita e altre unità allo scopo di raccogliere, sintetizzare e interpretare informazioni di mercato.

Ogni area, gruppo e team all'interno del Gruppo UBS può produrre e distribuire prodotti di ricerca separati **in maniera indipendente dagli altri**. Ad esempio, le pubblicazioni di ricerca del **CIO** sono prodotte da UBS Global Wealth Management. Le pubblicazioni di **UBS Global Research** sono prodotte da UBS Investment Bank. **Le metodologie di ricerca e i sistemi di rating di ogni unità di ricerca separata possono differire**, ad esempio, in termini di raccomandazioni d'investimento, orizzonte d'investimento, presupposti dei modelli e metodi valutativi. Di conseguenza, a eccezione di alcune previsioni economiche (alle quali il CIO di UBS e UBS Global Research possono collaborare), le raccomandazioni d'investimento, i rating, gli obiettivi di prezzo e le valutazioni provenienti da ogni unità di ricerca separata possono essere differenti o non coerenti tra loro. Per maggiori informazioni sulle metodologie e i sistemi di rating utilizzati si rimanda al singolo prodotto di ricerca in questione. Non tutti i clienti hanno necessariamente accesso a tutti i prodotti di ogni unità. Ogni prodotto di ricerca è soggetto alle politiche e procedure dell'unità che lo produce.
Il compenso degli analisti che si sono occupati della preparazione di questo resoconto è determinato esclusivamente dalla direzione del servizio ricerche e dal senior management (esclusa la divisione dei servizi bancari d'investimento). Il compenso degli analisti non si basa sui ricavi dei servizi di banca d'investimento, di vendita e negoziazione o di negoziazione in conto proprio, ma può essere collegato ai ricavi complessivi del Gruppo UBS, che comprendono i servizi di banca d'investimento, di vendita e negoziazione e di negoziazione in conto proprio.

Il trattamento fiscale dipende dalla situazione personale e potrebbe subire variazioni in futuro. UBS non fornisce consulenza legale o fiscale e non rilascia alcuna dichiarazione circa il trattamento fiscale degli attivi o dei loro rendimenti d'investimento, né a titolo generale né in riferimento alla situazione e alle esigenze specifiche del cliente. Ci è impossibile tenere conto degli obiettivi d'investimento, della situazione finanziaria e delle esigenze particolari di ogni singolo cliente e pertanto vi raccomandiamo di rivolgervi a un consulente finanziario e/o fiscale per discutere le implicazioni, comprese quelle fiscali, dell'investimento in qualunque prodotto menzionato nel presente materiale.

È vietata la riproduzione o la distribuzione di copie di questo materiale senza la preventiva autorizzazione di UBS. Se non diversamente convenuto per iscritto, UBS vieta espressamente la distribuzione e il trasferimento di questo materiale a terzi per qualsiasi ragione. UBS non accetta alcuna responsabilità per eventuali pretese o azioni legali di terzi derivanti dall'uso o dalla distribuzione di questo materiale. Questo materiale è destinato alla distribuzione solo secondo le circostanze permesse dal diritto applicabile. Per informazioni circa le modalità con cui il CIO gestisce i conflitti e mantiene l'indipendenza delle opinioni d'investimento e della sua gamma di pubblicazioni, e circa le metodologie di ricerca e di rating, si rimanda a www.ubs.com/research-methodology. Per ulteriori informazioni circa gli autori della presente pubblicazione e di altre pubblicazioni del CIO eventualmente citate nel presente documento e per richiedere copie di studi passati sullo stesso argomento si prega di rivolgersi al proprio consulente alla clientela.

Informazioni importanti sulle strategie basate sugli investimenti sostenibili: le strategie basate sugli investimenti sostenibili mirano a prendere in considerazione e integrare i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nel processo d'investimento e nella costruzione del portafoglio. Le strategie su varie aree geografiche affrontano l'analisi ESG e ne integrano i risultati in modi diversi. L'inclusione dei fattori ESG o delle considerazioni relative agli investimenti sostenibili può impedire a UBS di partecipare o di fornire consulenza in merito a certe opportunità d'investimento che altrimenti sarebbero in linea con l'obiettivo d'investimento del Cliente. I rendimenti di un portafoglio che include fattori ESG o considerazioni relative a investimenti sostenibili possono essere superiori o inferiori a quelli di un portafoglio per il quale UBS non tiene conto dei fattori ESG, delle esclusioni o di altri aspetti della sostenibilità, ed è possibile che tali portafogli abbiano a disposizione opportunità d'investimento diverse.

Gestori patrimoniali esterni / Consulenti finanziari esterni: qualora la presente ricerca o pubblicazione sia fornita a un gestore patrimoniale esterno o a un consulente finanziario esterno, UBS vieta espressamente che questa sia ridistribuita dal gestore patrimoniale esterno o dal consulente finanziario esterno e che sia resa disponibile ai rispettivi clienti e/o terzi.

Stati Uniti d'America: distribuito a soggetti statunitensi unicamente da UBS Financial Services Inc. o UBS Securities LLC, consociate di UBS SA. 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 e UBS Menkul Degerler AS sono consociate di UBS SA. **UBS Financial Services Inc. accetta la responsabilità dei contenuti di un documento predisposto da un'affiliata non statunitense quando distribuisce documenti a soggetti statunitensi. Tutte le transazioni di soggetti statunitensi nei titoli citati nel presente documento devono essere effettuate tramite un broker/dealer registrato negli Stati Uniti e affiliato a UBS e non tramite un'affiliata non statunitense. Il contenuto del presente documento non è stato e non sarà approvato da alcuna autorità per gli strumenti finanziari o per gli investimenti negli Stati Uniti o altrove. UBS Financial Services Inc. non agisce in veste di consulente municipale a favore di enti municipali o di persone obbligate nell'accezione della Section 15B del Securities Exchange Act (la «Municipal Advisor Rule») e le opinioni e i giudizi espressi nel presente documento non devono essere intesi come una consulenza, né costituiscono una consulenza, nell'accezione della Municipal Advisor Rule.**

Per maggiori dettagli sul singolo paese, consultare il sito ubs.com/cio-country-disclaimer-gr o chiedere al vostro consulente finanziario le relative informazioni sui rischi.

Clausole di esclusione di responsabilità relative al settore Wealth Management di Credit Suisse.
Riceve questo documento in qualità di cliente del settore Wealth Management di Credit Suisse. I suoi dati personali saranno trattati in conformità con l'informativa sulla privacy di Credit Suisse, accessibile al suo domicilio attraverso il sito ufficiale di Credit Suisse https://www.credit-suisse.com. Al fine di fornirle materiale di marketing sui nostri prodotti e servizi, UBS Group AG e le sue filiali possono trattare i suoi dati personali di base (ossia dati di contatto come nome e indirizzo e-mail) fino a quando non ci comunicherà che non desidera più riceverlo. È possibile rinunciare a ricevere questo materiale in qualsiasi momento informando il proprio Relationship Manager.
Salvo diversa indicazione riportata in questo documento e/o a seconda dell'entità locale Credit Suisse da cui lo ha ricevuto, la presente relazione è distribuita da Credit Suisse AG, una società autorizzata e regolamentata dall'Autorità svizzera di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA). Credit Suisse AG è una società del Gruppo UBS.

Versione D/2023. CIO82652744
© UBS 2024. Il simbolo della chiave e UBS figurano tra i marchi registrati e non registrati di UBS. Tutti i diritti riservati.