

Diversität und Gleichstellung: Update

Längerfristige Anlagen

Autoren: Amantia Muhedini, Sustainable and Impact Investing Strategist, CIO Americas, UBS Financial Services Inc. (UBS FS); Seraina Hold, CFA, CIO Equity Sector Strategist, UBS Switzerland AG; Athina Voulgari, CIO Thematic Investing Strategist, UBS Switzerland AG

- Seit seiner Auflegung vor vier Jahren wurde das Anlagethema Diversität und Gleichstellung unserer Reihe «Längerfristige Anlagen» (Longer Term Investments, LTI) von vier Hauptfaktoren getragen: zunehmende Belege für den geschäftlichen Nutzen von Vielfalt, ein strengeres Augenmerk von Regulierungsbehörden und Interessengruppen, eine generationenübergreifende Veränderung der Einstellungen in der Gesellschaft und die Vorteile einer integrativeren Welt für die gesamte Wirtschaft.
- In diesem Bericht nehmen wir eine Neubewertung dieser Faktoren unter Berücksichtigung aktueller Daten und der sich verändernden gesellschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen weltweit vor. Dabei gehen wir sowohl auf die Fortschritte als auch auf die Rückschläge bei der Diversitätsberichterstattung von Unternehmen ein.
- Wir bewerten, was diese Entwicklungen für Anlegerinnen und Anleger bedeuten, die an diesem Thema interessiert sind, und stellen eine aktualisierte Referenzliste von Unternehmen zur Verfügung, die sich an Zielen der Vielfalt und Gleichstellung orientieren.



Quelle: Gettyimages

Unsere Einschätzung

Im Jahr 2021 haben wir das LTI Diversität und Gleichstellung aufgelegt, das von vier grundlegenden Faktoren getragen wird, die die wachsende Bedeutung von Diversität und Gleichstellung für Investoren unterstreichen. Wir haben die Vielfalt in den Führungsetagen als Indikator für eine wirksame Unternehmensführung identifiziert und aufgezeigt, dass eine vielfältige Belegschaft für die langfristige finanzielle Leistungsfähigkeit von Unternehmen entscheidend ist.

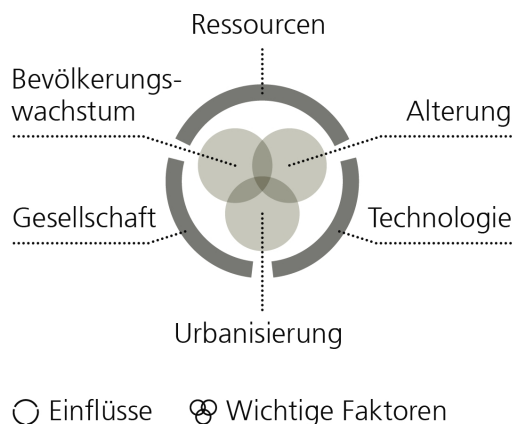
Im Jahr 2022 haben wir unsere Methode weiterentwickelt und einen analytischen Rahmen geschaffen, der

Anlageportfolios mit Gleichstellung und Integration in Gemeinschaften verknüpft. Dieser systemische Ansatz ermöglicht es uns, den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Veränderungen und dem Potenzial für überdurchschnittliche Renditen für Anleger darzustellen. So können Anleger erkennen, welche Gelegenheiten sich ihnen an den öffentlichen Aktien- und Anleihenmärkten sowie an den privaten Märkten bieten.

Dieser Bericht wurde erstellt durch UBS Financial Services Inc. (UBS FS), UBS Switzerland AG. **Bitte beachten Sie die wichtigen rechtlichen Hinweise und die Offenlegungen am Ende dieses Dokuments.**

Die Serie Längerfristige Anlagen (LTI, Longer Term Investment)

Diese Serie beinhaltet thematische Anlageideen, die sich auf langfristige strukturelle Entwicklungen stützen, wobei die vorgestellten Anlagegelegenheiten durch das Zusammenspiel von technologischem Fortschritt, Ressourcenknappheit und gesellschaftlichen Veränderungen beeinflusst werden.



In diesem Bericht untersuchen wir die vier wichtigsten Faktoren unter Berücksichtigung aktueller Daten und der sich verändernden gesellschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen weltweit. Unsere Ergebnisse zeigen, dass in den USA kurzfristig erhöhte Risiken für Unternehmen bestehen, die auf Diversität setzen. Dennoch bleiben drei der vier Faktoren in allen Regionen und der vierte Faktor in allen Regionen mit Ausnahme der USA wirksam. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir trotz der kurzfristigen Risiken langfristig weiterhin Unternehmen für attraktiv halten, die sich durch die Einstellung und Bindung einer vielfältigen Belegschaft auszeichnen, die ihren geschäftlichen Anforderungen entspricht und es ihnen ermöglicht, Dienstleistungen und Lösungen für Kunden anzubieten, deren Bedürfnisse derzeit vom Markt nicht erfüllt werden.

Die entscheidenden Faktoren: Was sich geändert hat und was nicht

Bei der Identifizierung der vier Faktoren in unserem Bericht von 2021 haben wir nach Trends gesucht, die mindestens über einen vollen Konjunkturzyklus hinweg stabil sind und von denen nicht zu erwarten ist, dass sie sich ohne grundlegende strukturelle Veränderungen in der Gesellschaft ändern. Die vier Faktoren sind:

1. **Zunehmende Belege für die Vorteile, die Unternehmen** aus der Förderung von Diversität und Gleichstellung ziehen. Unternehmen mit mehr Diversität sind mit grösserer Wahrscheinlichkeit innovativ und haben eine höhere Rentabilität.
2. **Zunehmende Regulierung und Druck** durch Stakeholder auf die Geschäftsleitungen, die Vielfalt der Belegschaft, Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu fördern sowie Unternehmensdaten transparenter offenzulegen.
3. **Ein Bewusstseinswandel in der Gesellschaft und unter den Generationen**, da soziale Bewegungen, die sich mit Ungleichheiten auseinandersetzen, stärker werden und jüngere Generationen eine andere Einstellung zu – und Erwartung an – globale soziale Vielfalt haben.
4. **Es gibt immer mehr Belege für die allgemeinen wirtschaftlichen Vorteile** einer gleichberechtigteren und inklusiveren Gesellschaft und für die potenziellen Risiken, die eine zunehmende Ungleichheit mit sich bringt.

Bei der Untersuchung der vier Treiber zeigt sich, dass die Faktoren 1, 3 und 4 in den vergangenen vier Jahren unverändert Bestand haben. Ihre Relevanz wird durch demografische Entwicklungen und langjährige akademische Forschung untermauert. Wir beobachten einige Veränderungen bei Faktor 2, der sich auf die Erwartungen der Interessengruppen und der Regulierungsbehörden bezieht. Jeder der vier Faktoren wird im Folgenden erläutert.

1. Zunehmende Belege für die Vorteile, die Unternehmen aus der Förderung von Diversität und Gleichstellung ziehen

Aus unserer Sicht ist die längerfristige Korrelation zwischen Unternehmensvielfalt und finanzieller Leistung auf die finanziellen Auswirkungen von Vielfalt zurückzuführen, insbesondere auf drei spezifische Wirkmechanismen, die wir im Folgenden erörtern. Wir sind der Ansicht, dass Diversität längerfristig für die Finanzkennzahlen eines Unternehmens relevant ist, gehen aber nicht davon aus, dass sie der einzige Treiber (oder Prädiktor) für die kurzfristige Aktienperformance (über fünf Jahre) ist.

i) Arbeitskräftemanagement: *Unternehmen, die in der Lage sind, die richtigen Arbeitskräfte zu finden, anzuwerben, zu halten und ihnen Anreize zu bieten, dürften langfristig profitieren.*

Das Personalmanagement wird in Zeiten, in denen die Arbeitsmärkte angespannt sind (wie der US-Arbeitsmarkt in den Jahren 2021 bis 2023), in denen das zentrale Wertversprechen eines Unternehmens von der Bindung von Mitarbeitenden (zum Beispiel leitenden Mitarbeitenden im Finanzdienstleistungssektor oder wichtigen Wissenschaftlern in der Pharmabranche) abhängt oder in denen ganze Branchen (wie Fluggesellschaften oder Industrieunternehmen) unter Arbeitskräftemangel leiden, an Bedeutung gewinnen.

Für Unternehmen in einem solchen Marktumfeld geht es zum einen darum, Ziele für die Zusammensetzung der Belegschaft festzulegen – denn eine Vielfalt an Erfahrungen und Perspektiven trägt wesentlich zu ihrem inneren Wert bei. Sie müssen jedoch auch sicherstellen, dass durch Voreingenommenheit oder Vorurteile in den Einstellungsprozessen keine potenziell qualifizierten Mitarbeitenden übersehen werden – insbesondere in Bereichen oder Zeiten, in denen Arbeitgeber Talente zu höheren Kosten beschaffen müssen. Im Kern geht es bei der Konzentration auf Vielfalt also nicht um die Festlegung von Zielen, sondern um eine bewusste Strategie, die darauf abzielt, (1) die Zusammensetzung der Belegschaft anhand verschiedener Kennzahlen zu analysieren, (2) Kandidatinnen und Kandidaten einzustellen, die sich möglicherweise nicht von sich aus bewerben oder aufgrund von Voreingenommenheit ausgeschlossen werden, und (3) ein Umfeld der Zugehörigkeit zu schaffen, um Mitarbeitende zu halten.

Ein Beispiel ist die Luftfahrtindustrie, die nachweislich mit einem Arbeitskräftemangel in allen Bereichen, von Piloten bis zur Wartungstechnik, konfrontiert ist. In [einem Bericht aus dem Jahr 2024](#) prognostizieren der American Aviation Technician Education Council und Oliver Wyman, dass 20 Prozent der qualifizierten Mechaniker fehlen werden, die angesichts des prognostizierten Wachstums der US-Luftfahrtindustrie bis 2028 benötigt werden. Die demografische Entwicklung trägt zu diesem Mangel bei: 40 Prozent der qualifizierten Mechaniker sind über 60 Jahre alt, und der Frauenanteil in dieser Branche beträgt nur 2,8 Prozent. Diese fehlende Gender-Diversität hat direkte Auswirkungen auf die Luftfahrtindustrie. Schulungsprogramme und Personalbeschaffung sind für die Branche von entscheidender Bedeutung. Angesichts des niedrigen einstelligen Frauenanteils und des erwarteten Fachkräftemangels muss geklärt werden, warum Frauen nur selten eine Mechanikerlaufbahn einschlagen. Gleichzeitig sollten Programme oder Leistungen angepasst werden, um die Zahl der Arbeitskräfte zu erhöhen.

Diese drei Faktoren sind eher komplexe, oft subjektive Elemente als messbare Grössen. Sie lassen sich in den einzelnen Phasen nur schwer quantifizieren. Kennzahlen zur Vielfalt haben sich für Geschäftsleitungen und Anleger als am besten geeignet erwiesen, um die Fortschritte bei der Personalentwicklung und -rekrutierung zu quantifizieren, vor allem dort, wo Personalmangel herrscht.

ii) Innovation und Produktivität: *Die Vielfalt an Erfahrungen, Hintergründen und Ausbildungen in einem Team trägt zur Innovation bei.*

Wissenschaftliche Erkenntnisse belegen den Zusammenhang zwischen kognitiver Vielfalt und Innovation – ein weiteres Beispiel dafür, wie Vielfalt sich für Unternehmen finanziell auswirkt. Kognitive Vielfalt ist für Unternehmensleiter (und Investoren) nicht direkt beobachtbar. Deshalb werden Stellvertretergrössen wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Ausbildung, Berufserfahrung oder Veteranenstatus erfasst und zur Steuerung herangezogen.

Zu diesem Thema wird umfangreich geforscht und die Studien reichen von breit angelegten und sektorübergreifenden Untersuchungen bis hin zu länder- oder sektorspezifischen Analysen oder solchen, die sich auf bestimmte Arten der Vielfalt konzentrieren. Im Folgenden wird eine Auswahl von Forschungsarbeiten vorgestellt, die in den letzten zehn Jahren in Peer-Review-Zeitschriften veröffentlicht wurden und die uns helfen, die Wechselwirkung zwischen Vielfalt und Innovation zu verstehen.

Zwei Studien verschiedener Forschungsteams, die [2017](#) und [2022](#) in der Fachzeitschrift PNAS erschienen sind, zeigen: Die von geschlechtergemischten Teams in Peer-Review-Zeitschriften veröffentlichten wissenschaftlichen Arbeiten waren im Schnitt neuartiger und wurden deutlich häufiger zitiert als die Veröffentlichungen geschlechtshomogener Teams.

Eine in den Finance Research Letters veröffentlichte Studie aus [dem Jahr 2025](#) kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen mit besseren Bewertungen in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf Glassdoor innovativer waren (gemessen an den eingereichten Patenten). Dieser Effekt war bei grösseren Unternehmen und in innovationsgetriebenen Branchen besonders ausgeprägt.

Vielfalt bezieht sich nicht nur auf Demografie, auch wenn geschlechtsspezifische und ethnische Vielfalt die beiden Faktoren sind, die am einfachsten zu überwachen und zu steuern sind. So ergab eine [2016](#) im

International Journal of Human Resource Management veröffentlichte Studie, dass Bildungsvielfalt in einer Reihe von Fertigungsunternehmen in Südkorea positiv mit Innovation, Mitarbeitendenkompetenz und -zufriedenheit korreliert.

Über die Eingliederung von Mitarbeitenden mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen wird ebenfalls viel zu wenig gesprochen. Laut Angaben des Weltwirtschaftsforums ([WEF](#), Mai 2022) berücksichtigten im Jahr 2022 etwa 4 Prozent der Programme für Diversität, Gleichstellung und Inklusion auch Menschen mit Behinderungen. Ein [Bericht von Accenture aus dem Jahr 2023](#) zeigt jedoch: Unternehmen, die diesen Aspekt gezielt in den Fokus rücken, erzielen im Vergleich zu ihren Wettbewerbern 1,6-mal höhere Umsätze, 2,6-mal höhere Reingewinne und einen doppelt so hohen wirtschaftlichen Gewinn.

iii) Befriedigung der Kundenbedürfnisse: *Vielfalt ist wichtig für Unternehmen, die auf Direktvertrieb setzen, etwa im Bereich Konsumgüter oder Finanzdienstleistungen wie der Vermögensverwaltung. Für Dienstleister ist es dabei von Vorteil, wenn sie ihre Kundschaft in ihrer Vielfalt spiegeln.*

Für verbrauchernahe Unternehmen wird es immer wichtiger, dass ihre Produkte, Dienstleistungen und ihr Marketing bei einer Vielzahl von Kunden Anklang finden. Für diese Unternehmen kann Vielfalt und Integration ein strategischer Faktor sein, um Vertrauen aufzubauen, den Markenwert zu steigern und die langfristige Kundenbindung zu stärken.

Eine integrative Werbung und Produktentwicklung können beispielsweise erhebliche Geschäftsvorteile bringen. Eine von der Saïd Business School in Oxford in Zusammenarbeit mit der Unstereotype Alliance durchgeführte [Studie](#) ergab, dass Marken, die auf inklusive Werbung setzen, bis zu 16 Prozent mehr Umsatz erzielen als Unternehmen, die weniger integrativ sind. Diese Marken waren auch mit einer um 62 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit die erste Wahl der Konsumenten und erzielten eine um 15 Prozent höhere Kundenbindung. Kurz gesagt, wenn Kunden sich in der Botschaft einer Marke wiederfinden, ist die Wahrscheinlichkeit grösser, dass sie sie annehmen und ihr treu bleiben (Saïd Business School an der Universität Oxford mit der Unstereotype Alliance, September 2024).

Konsumenten legen heute grossen Wert darauf, dass Unternehmen Diversität nicht lediglich zu Marketingzwecken nutzen. Sie achten zunehmend darauf, ob Unternehmen die Werte, die sie nach aussen vertreten, auch tatsächlich leben. Sie wollen sehen, dass sich dies in der Belegschaft, der Führung, den Werten und dem täglichen

Handeln eines Unternehmens spiegelt. Laut einer globalen [Studie](#) des Marktforschungsunternehmens Kantar aus dem Jahr 2024 sagen 75 Prozent der Konsumenten, dass der Ruf einer Marke in Bezug auf Vielfalt und Integration ihre Kaufentscheidungen beeinflusst (Kantar, Brand Inclusion Index 2024, Juli 2024).

2. Zunehmende Regulierung und Druck durch die Stakeholder auf die Geschäftsleitung

Die Regulierungslandschaft entwickelt sich weiter und ist neuerdings durch Unterschiede zwischen der in den USA und in der übrigen Welt verfolgten Politik gekennzeichnet. Während europäische Länder weiterhin regulatorische Massnahmen zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen ergreifen, hat die US-Bundesgesetzgebung den politischen Kurs der vergangenen vier Jahre umgekehrt.

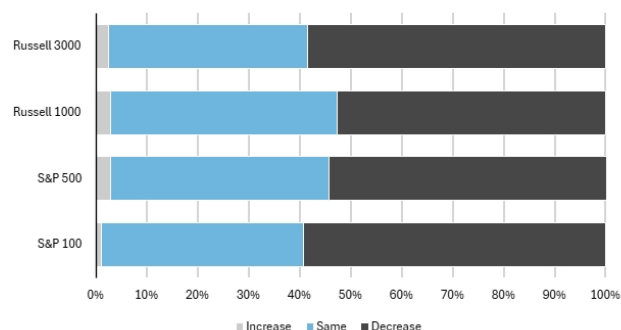
In den ersten Monaten der Amtszeit von Präsident Trump erliess das Weisse Haus eine Reihe von Durchführungsverordnungen, mit denen ausdrücklich die Finanzierung von Bundesauftragnehmern, Anwaltskanzleien und Bildungseinrichtungen gestrichen wurde, die sich Ziele in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration gesetzt hatten. Konkret zielten die Durchführungsverordnungen darauf ab, Druck auf Unternehmen auszuüben, damit sie Praktiken beenden, die die US-Regierung als «illegale DEI-Diskriminierung» bezeichnete. Die US-Bundesregierung vergibt jährlich Aufträge im Wert von 750 Mrd. US-Dollar an Tausende öffentliche und private Unternehmen in verschiedenen Sektoren.

Obwohl der Geltungsbereich der Durchführungsverordnungen eigentlich auf Auftragnehmer des Bundes beschränkt war, konnten wir in der ersten Hälfte des Jahres 2025 beobachten, wie eine Reihe bekannter grosser börsennotierter Unternehmen ihre Diversitätsziele neu formulierten oder ganz zurückzogen. Der Datenspezialist DiversIQ verfolgte die Offenlegungen zu Diversität in den Aktionärsinformationen von US-Unternehmen und stellte einen Rückgang dieser Offenlegungen fest. Laut DiversIQ ist der Anteil der im Russell 3000 gelisteten Unternehmen, die ein quantitatives Mass für die Vielfalt in den Verwaltungsräten angeben, zwischen 2020 und 2024 von 45,1 auf 93,3 Prozent gestiegen. In der ersten Berichtssaison des Jahres 2025 sank er auf 58,6 Prozent und lag damit sogar unter dem Niveau von 2021.

Auch wenn sich die Offenlegungsquoten in naher Zukunft nicht erholen werden, da die US-Unternehmen mit komplexen rechtlichen Bedingungen konfrontiert sind, erwarten wir in naher Zukunft keine grundlegende Änderung der Personalpolitik der US-Unternehmen. Wir stützen uns dabei auf Aussagen grosser, börsennotierter Unternehmen, die in ihren Berichten nicht mehr ausdrücklich auf «Diversität» hinweisen, jedoch weiterhin den Wert des Humankapitals und des Engagements der Mitarbeitenden betonen, sowie auf die Verlautbarungen von Anlegern zu diesem Thema (mehr dazu weiter unten). Aus Berichten von Bloomberg geht hervor, dass Begriffe wie «Zugehörigkeit» die Erwähnung von «DEI» (Diversity, Equity, Inclusion) ersetzen; die Unternehmen haben ihre Programme so ausgerichtet, dass sie weiter den US-Antidiskriminierungsgesetzen entsprechen, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts unverändert sind. In einer im Februar 2025 von der Anwaltskanzlei Litter veröffentlichten Umfrage unter 350 US-Topmanagern gaben 55#Prozent an, nach der Amtseinführung besorgter über mögliche Klagen im Zusammenhang mit Vielfalt zu sein. Dennoch erwarten 76 Prozent, dass sie ihre Programme für Vielfalt und Integration «überhaupt nicht oder in geringem Umfang» zurückfahren werden.

Wie bereits erwähnt, ist die Beibehaltung der grundlegenden Politik der Unternehmen für das Performancepotenzial am wichtigsten. Wegen der geringeren Offenlegung ist es für Anleger jedoch schwieriger, Unternehmen zu identifizieren, die hinsichtlich Diversität und Gleichstellung führend sind (Diversity Leader). Doch auch wenn die DiversIQ-Daten einen erheblichen Rückgang der Offenlegungen für US-Unternehmen zeigen, ist es möglich, dass diese Offenlegungen noch nicht in den wichtigsten auf dem Markt verwendeten Datenquellen erfasst sind, was in der Regel mit einjähriger Verzögerung erfolgt. Die Daten des Anbieters LSEG-Refinitiv, die wir für diesen Bericht heranziehen, zeigen in der Tat einen bedeutenden Anstieg der Zahl der Unternehmen, die die Kriterien für Diversity Leader erfüllen, da die Veränderungen des Jahres 2025 im US-Universum noch nicht vollständig erfasst sind. Es ist möglich, dass sich dies in den kommenden Jahren ändern wird, da weniger US-Unternehmen diese Kennzahlen offenlegen, und wir haben bereits gesehen, dass viele US-Grossunternehmen von der Referenzliste gestrichen wurden.

Abbildung 1: Mehr als die Hälfte der berichtenden US-Unternehmen publizierten im Jahr 2025 weniger Angaben zur Vielfalt als 2024



Quelle: DiversIQ, basierend auf Aktionärsinformationen zwischen dem 1. Januar und dem 2. Mai 2025

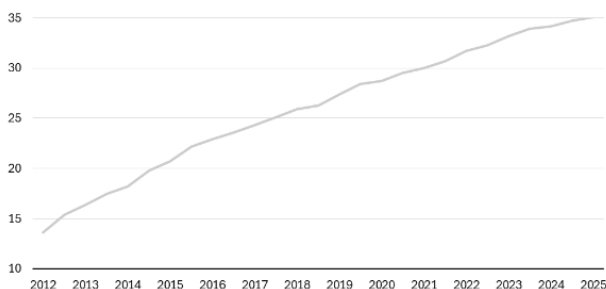
Auch wenn das regulatorische Umfeld in den USA Unternehmen den Umgang mit dem Thema Vielfalt erschwert hat, zeigt die Anti-DEI-Politik bislang kaum Wirkung auf die Haltung der breiten Anlegerschaft. Auf den Aktionärsversammlungen im Jahr 2025 wurde eine Rekordzahl von 13 Aktionärsanträgen eingereicht, in denen die Unternehmen aufgefordert wurden, Diversität vollständig von ihrer Agenda zu streichen oder ihre internen Abläufe auf «DEI-Diskriminierung» zu prüfen. Diese Vorschläge wurden von weniger als 3 Prozent der Aktionäre unterstützt, während für 40 Vorlagen, die für eine stärkere Fokussierung auf Diversität plädierten, im Durchschnitt 22 Prozent der Aktionäre stimmten.

Ausserhalb der Vereinigten Staaten beobachten wir eine uneinheitliche, aber im Allgemeinen fortschrittliche Regulierung in Bezug auf Vielfalt und Gleichstellung. Die EU hat eine Reihe von verbindlichen Massnahmen ergriffen, um ihr Engagement für die Gleichstellung zu verstärken. Die EU-Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter zielt beispielsweise darauf ab, geschlechtsspezifische Gewalt zu beenden, geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Entscheidungsprozessen zu erreichen. Zu den wichtigsten Meilensteinen gehören die Entgelttransparenzrichtlinie, die Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden verpflichtet, über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu berichten, und die Richtlinie über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen, die vorschreibt, dass mindestens 33 Prozent der Mitglieder in den Leitungsorganen grosser börsennotierter Unternehmen dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören müssen. Die Richtlinien gelten auch

für grosse, nicht in der EU ansässige Unternehmen, die in der EU tätig sind. Diese Massnahmen bewirken einen echten Wandel: Der Anteil von Frauen in den Leitungsorganen der grössten börsennotierten Unternehmen in der EU liegt derzeit bei über 35 Prozent – ein Rekordwert und ein Anstieg um mehr als 10 Prozentpunkte innerhalb der letzten zehn Jahre (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Wachsende Zahl von Frauen in Leitungsorganen

Anteil weiblicher Mitglieder in Leitungsorganen, 27 EU-Länder, 2012 bis 2025



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, UBS, Stand: Mai 2025

Die EU hat auch die Massnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, zur Gleichstellung von LGBTQ+ und zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gestärkt und strebt eine gleichberechtigte Teilhabe in der gesamten Gesellschaft und Wirtschaft an.

In der APAC-Region zeigen sich grössere Unterschiede bei der Entwicklung der Regulierung. Obwohl viele Organisationen Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion als Priorität angeben, sind verbindliche gesetzliche Anforderungen weniger verbreitet als in Europa. Zu den bemerkenswerten Fortschritten gehören die obligatorischen Offenlegungen zur geschlechtsspezifischen Entlohnung und Vielfalt, zu denen grosse Unternehmen in Japan und Australien verpflichtet sind. Auch Singapur bringt jetzt sein erstes umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, den Workplace Fairness Act, auf den Weg.

Insgesamt ist die Richtung in der Welt ausserhalb der USA klar: Die regulatorische Kontrolle nimmt zu, die Erwartungen der Stakeholder steigen, und die Unternehmen müssen sich proaktiv anpassen, um Rechts-, Reputations- und Wettbewerbsrisiken zu vermeiden.

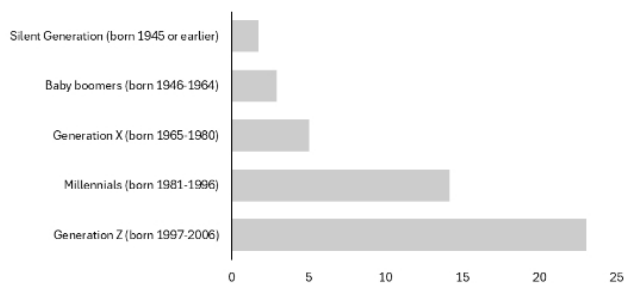
3. Die Gesellschaft und Generationen erleben einen Bewusstseinswandel

Der dritte wichtige Faktor des Themas Diversität und Gleichstellung ist ein breiterer gesellschaftlicher und generationsbedingter Wandel, bei dem die jüngeren Generationen eine neue Denkweise und neue Erwartungen in Bezug auf die globale soziale Vielfalt entwickeln. Wir sind der Ansicht, dass dieser grundlegende Faktor noch stärker geworden ist, seit wir ihn in unserem Bericht 2021 erstmals hervorgehoben haben.

Die jüngeren Generationen von heute sind ethnisch vielfältiger (siehe auch unser Update zu Vielfalt und Gleichstellung 2023) und identifizieren sich mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit als LGBTQ+. Laut einer aktuellen [Gallup-Studie](#) nimmt die Identifikation als LGBTQ+ in den USA weiter zu. Demnach bezeichneten sich 2024 fast 10 Prozent der Erwachsenen als nicht strikt heterosexuell, fast doppelt so viele wie noch 2020. Besonders ausgeprägt ist dieser Trend bei den Erwachsenen der Generation Z (geboren 1997 bis 2005), von denen sich mehr als jeder Fünfte als LGBTQ+ bezeichnet. Im Gegensatz weisen die älteren Generationen – von den Millennials bis zur Silent Generation – niedrigere Raten auf; nur 1,8 Prozent der ältesten Amerikaner (vor 1946 geboren) bezeichneten sich in der Umfrage als LGBTQ+.

Abbildung 3: Identifikation als LGBTQ+ in den verschiedenen Generationen

Prozentsatz der Erwachsenen, die sich selbst als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder in einem anderen Sinne als nicht heterosexuell betrachten, USA, 2024



Quelle: Gallup, UBS, Stand: Februar 2025

Der Begriff der Vielfalt entwickelt sich mit dem Eintritt neuer Generationen in die Arbeitswelt und dem Wandel des rechtlichen Umfelds ständig weiter. In den letzten Jahren haben wir festgestellt, dass das Thema Behinderung als eine

Form der Diversität übersehen wird, es jedoch für Anleger von Vorteil sein könnte, wenn es berücksichtigt wird.

So spricht beispielsweise vieles dafür, die Integration von Menschen mit Behinderungen zu verstärken. [Im Jahr 2022](#) werden nach Schätzungen der WHO 1,3 Milliarden Menschen – 16 Prozent der Weltbevölkerung – von einer erheblichen Behinderung betroffen sein. Dies ist weltweit die grösste Minderheitengruppe. Dennoch machen Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen nur einen kleinen Teil der Belegschaft aus. [BCG](#) fand heraus, dass in den meisten Unternehmen nur 4 bis 7 Prozent der Mitarbeitenden Menschen mit Behinderungen sind.

Dabei handelt es sich durchaus um eine bedeutende Bevölkerungsgruppe. Laut der Veröffentlichung des Bureau of Labor Statistics lag die Arbeitslosenquote unter den Menschen mit einer Behinderung in den USA im Jahr 2023 bei 7,2 Prozent und damit etwa doppelt so hoch wie unter den Menschen ohne Behinderung (3,5 Prozent). In ganz Europa ist die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind, deutlich geringer als bei Menschen ohne Behinderungen: 51,3 Prozent der Menschen mit Behinderungen sind beschäftigt, dagegen 75,6 Prozent der Menschen ohne Behinderungen. Nach Untersuchungen des Europäischen Behindertenforums verdienen Menschen mit Behinderungen, wenn sie erwerbstätig sind, im Durchschnitt 3200 Kaufkraftstandards (KKS) weniger pro Jahr als ihre Kollegen ohne Behinderungen, obwohl sie mehr Einkommen benötigen, um die erhöhten Lebenshaltungskosten in einer diskriminierenden, schwer zugänglichen Gesellschaft zu tragen.

Leider zögern die Mitarbeitenden, ihren Arbeitgebern ihren Behindertenstatus offenzulegen (oft aus verständlichen Gründen), sodass es schwierig ist, sich ein realistisches Bild zu machen. Ausserdem ist es für Unternehmen schwierig zu erkennen, ob sie ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich so einzubringen, wie es ihrer Rolle am besten entspricht, und damit die Gesamtproduktivität zu erhöhen und ihre Mitarbeitenden stärker zu binden.

Dennoch konzentrieren wir uns in diesem Bericht auf das Thema Behinderung, um zu zeigen, wie sich der Begriff der Vielfalt erweitert. Aus der Sicht von Anlegern, denen es auf das längerfristige Outperformance-Potenzial ankommt, dürften letztlich die Unternehmen erfolgreich sein, die in der Lage sind, sich mit der Gesellschaft weiterzuentwickeln und ihr Humankapital besser zu verwalten.

4. Zunehmende Belege für die allgemeinen wirtschaftlichen Vorteile einer gleichberechtigteren und inklusiveren Gesellschaft

Im Bericht zur Auflegung dieses Themas im Jahr 2021 haben wir erörtert, wie ein Mangel an Vielfalt sowie systematische Einkommens- oder Vermögensunterschiede für Frauen oder andere Bevölkerungsgruppen die Volkswirtschaften daran hindern können, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Unabhängig davon, ob die Ungleichbehandlung auf dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft oder der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Bevölkerungsgruppe beruht – sie führt zu anhaltender Ungleichheit, die letztlich das Wirtschaftswachstum und den gesellschaftlichen Fortschritt beeinträchtigt. Wenn grossen Teilen der Bevölkerung der Zugang zu Bildung, qualifizierten Arbeitsplätzen und Führungspositionen verwehrt ist, wird ihr Potenzial, innovativ zu sein und einen Beitrag zu leisten, im Keim erstickt. Dies zeigt sich in der Unterrepräsentation von Frauen und Minderheiten unter den Erfindern und in hochrangigen Unternehmenspositionen, was nicht nur die Vielfalt der Ideen einschränkt, sondern auch die Produktivität dämpft und die Innovationsrate insgesamt verringert. Diese Ungleichheiten führen dazu, dass die betroffenen Gruppen ein geringeres Einkommen erzielen, eine höhere Schuldenlast tragen und weniger Möglichkeiten zur Vermögensbildung haben, was sie anfälliger für wirtschaftliche Schocks und die Risiken der Automatisierung macht. Diese Lücken schränken wiederum die Konsumentennachfrage ein und verlangsamen das Tempo, mit dem Wohlstand in der Wirtschaft aufgebaut wird und sich ausbreitet.

Umgekehrt bringt die Beseitigung dieser Ungleichheiten unserer Ansicht nach Vorteile für die gesamte Bevölkerung mit sich. Die Ermöglichung eines gleichberechtigten Zugangs zu Bildung, qualifizierten Arbeitsplätzen und Führungspositionen erschliesst neue Quellen von Talenten und Kreativität. Wie bereits erwähnt, führt dies zu höheren Innovationsraten und besseren Unternehmensleistungen.

Während sich der Schwerpunkt und die Empfehlungen dieses längerfristigen Anlagethemas auf die Ermittlung von Anlagemöglichkeiten konzentrieren, die über einen zehnjährigen oder längeren Anlagehorizont zu über dem Markt liegenden Renditen führen können, könnte die Konzentration auf die Diversität für Volkswirtschaften, die das volle Potenzial ihrer Bevölkerung ausschöpfen, von grösserem Nutzen sein.

Unserer Ansicht nach ist dieser vierte Treiber seit 2021 unverändert wirksam. Das Risiko für diese Säule unseres Anlagethemas tritt ein, sobald diese Unterschiede in der Bevölkerung schwinden und somit ein Fokus auf Vielfalt obsolet wird.

Wie man über verschiedene Anlageklassen hinweg investiert

Wie in diesem und unseren früheren Berichten zum Thema Diversität und Gleichstellung erörtert, bieten die systemischen Veränderungen und der generationsbedingte Wandel eine Vielzahl von Anlagemöglichkeiten. Die von uns empfohlenen Anlagestrategien bieten auf Basis der wesentlichen Faktoren, die das Thema stützen, Chancen für langfristiges Wachstum, unterscheiden sich jedoch in der Art und Weise und dem Ausmass, in dem sie vorgeschlagen werden, um diese Herausforderungen anzugehen oder dazu beizutragen, gezielt messbare positive Veränderungen für die Menschen und die Gesellschaft zu bewirken.

Wir empfehlen, sich auf Unternehmen zu konzentrieren, die durch ihre Richtlinien und Usancen ein starkes Engagement für Diversität und Inklusion demonstrieren. Anleger können nach Aktienstrategien Ausschau halten, die sektor- und länderübergreifend in Unternehmen mit überdurchschnittlichen Diversitätskennzahlen und strengen Massnahmen zur Einstellung und Bindung einer vielfältigen Belegschaft investieren.

Die oben erörterte Anti-DEI-Politik kann sich negativ auf die Transparenz der Unternehmen bei der Offenlegung ihrer Diversitätskennzahlen auswirken. Dies setzt Anleger dem Risiko aus, sich mit einem kleineren investierbaren Universum begnügen zu müssen, wenn weniger Unternehmen ihre Kriterien erfüllen. Während die Diversitätsberichterstattung von Unternehmen und die Verwendung von gendergerechter Sprache zurückgehen, können neue Data-Science-Methoden, wie Tools auf Basis künstlicher Intelligenz, dabei helfen, unternehmensfremde Daten zu analysieren, um die Fähigkeit von Unternehmen zu bewerten, eine vielfältige Belegschaft anzuwerben und zu halten. Künftige Methoden zur Analyse von Diversität werden wahrscheinlich weitgehend auf diesen Instrumenten basieren. Aktive Manager können auch durch die direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen wertvolle Informationen gewinnen.

Festverzinsliche Instrumente wie Sozial- und Nachhaltigkeitsanleihen bieten Möglichkeiten zur Finanzierung von Projekten zur Beseitigung wirtschaftlicher Ungleichheit, die Frauen, ethnische

Minderheiten und andere unterversorgte Gruppen trifft. Diese Anleihen finanzieren die Ausbildung von Arbeitskräften, erschwinglichen Wohnraum, Bildung, Gesundheitsversorgung und vieles mehr. Darüber hinaus können kommunale Ertragsanleihen – sofern für die jeweiligen Anleger geeignet – zur Finanzierung von Wohnraum für einkommensschwache Familien, zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung, des öffentlichen Nahverkehrs sowie von Wasseraufbereitungssystemen eingesetzt werden.

Privatmarktanlagen, einschliesslich Private-Equity- und Wagniskapitalstrategien für Impact Investing, zielen darauf ab, zur Verringerung von Ungleichheit beizutragen und Fehlbewertungen zu nutzen. Auch im Privatmarkt ist es möglich, dass die Unternehmen ihren Fokus auf Vielfalt oder soziale Themen verringern, wie es bei börsennotierten Unternehmen zu beobachten ist. Anleger, die sowohl eine attraktive Rendite als auch eine positive Wirkung anstreben, sollten eine gezielte und sorgfältige Analyse der Strategien der Unternehmen vornehmen.

Risiken

Wir empfehlen ein breit diversifiziertes Engagement, um das aktienspezifische Risiko zu minimieren. Bei diesem langfristigen Anlagethema sehen wir die folgenden grösseren Risiken:

- **Datenverfügbarkeit:** Nach jahrelanger Verbesserung der Datenqualität besteht die Gefahr, dass US-Unternehmen aufgrund rechtlicher Risiken in den USA in naher Zukunft weniger Daten offenlegen werden. Auch ohne diese jüngste Entwicklung konzentrieren sich die vorhandenen Daten hauptsächlich auf das Geschlecht, in geringerem Masse auf die ethnische Herkunft und noch weniger auf die Selbstidentifikation von LGBTQ+, wobei die Konsistenz und Vergleichbarkeit zwischen den Ländern unterschiedlich ist. Dies führt zu dem Risiko, dass nicht alle Unternehmen hinsichtlich ihrer Diversität – oder deren Fehlen – korrekt beurteilt werden. Daten über die Einhaltung der SDGs oder über Produkte und Dienstleistungen, die besonders dazu beitragen, Ungleichheit zu beseitigen und vielfältige Gemeinschaften zu schaffen, sind noch weniger standardisiert, daher eher subjektiv und können je nach Methodik zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.
- **Nicht-kausaler Zusammenhang:** Zahlreiche Studien haben einen Zusammenhang zwischen Diversität und Innovation oder anderen Vorteilen festgestellt, was auf ein Outperformance-Potenzial schliessen lässt. Eine Kausalität kann jedoch nicht nachgewiesen werden. Darüber hinaus kann der Druck durch Aufsichtsbehörden

und Investoren Unternehmen dazu verleiten, nur um des Scheins willen oberflächliche Massnahmen zu ergreifen, die keine echten, substanziellen Verbesserungen mit sich bringen. Dennoch sind wir der Ansicht, dass Diversität zusammen mit dem allgemeinen Management von Nachhaltigkeitsthemen ein verlässlicher Massstab für eine gute Unternehmensführung und damit ein nützlicher Indikator für Chancen auf eine potenzielle Outperformance bleibt.

- **Verringerung der regulatorischen Anreize:** Auch wenn das regulatorische Umfeld derzeit Anreize zur Förderung der Vielfalt in der Unternehmenswelt sehr zu begünstigen scheint, könnte sich dieser Trend aufgrund von Veränderungen in der politischen Stimmung verlangsamen. Das Fehlen einer geeigneten Regulierung kann zudem in einigen Ländern dazu führen, dass die diskutierten Faktoren schwieriger zu erkennen sind und für Unternehmen weniger Anreiz zur Einführung von Diversitätsprogrammen besteht. Unserer Ansicht nach ist dies jedoch unwahrscheinlich, da der Vorstoss in Richtung Diversität eher ein struktureller Wandel als eine vorübergehende Modeerscheinung zu sein scheint. Ausserdem halten wir es für unwahrscheinlich, dass die Stakeholder aufhören werden, sich für Inklusion in Unternehmen einzusetzen.
- **Schwächerer Zusammenhang zwischen Diversität und Performance:** Mit zunehmender Diversität der Belegschaften besteht die Gefahr, dass Vielfalt keinen Wettbewerbsvorteil mehr darstellt und somit gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen entstehen. Angesichts des Tempos des Wandels und der Entwicklung der Konzepte von Vielfalt (zum Beispiel im Hinblick auf Behinderungen oder den Veteranenstatus) scheint dies in naher Zukunft unwahrscheinlich.
- **Aufkommende rechtliche Risiken:** Unternehmen und Anlagestrategien, die auf Diversität und Gleichstellung setzen, sind mit zunehmenden Risiken konfrontiert, die von verschiedenen sich entwickelnden Branchen- und Regulierungsstandards sowie von der öffentlichen Stimmung gegenüber nachhaltigen (ESG) und diversitätsorientierten (DEI) Ansätzen ausgehen; zu diesen Risiken gehören unter anderem Ermittlungs- und Vollstreckungsverfahren, Rechtsstreitigkeiten, öffentlicher Boykott und Rufschädigung. Und die Risiken können widersprüchlich sein – so kann es beispielsweise sein, dass ein Land Unternehmen die Einführung von Diversitätszielen verbietet, während ein anderes diese Ziele von den Unternehmen verlangt.

Diversität und Gleichstellung und die SDGs

Wir glauben, dass Investitionen in Strategien, die sich auf dieses Thema konzentrieren, eine überzeugende Anlagemöglichkeit darstellen. Darüber hinaus wären Anleger damit auch in der Lage, ihr Portfolio auf die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) auszurichten. Im Kontext dieses Themas sehen wir eine Gelegenheit zu einer Ausrichtung des Engagements auf Probleme, die globale Unternehmen und die Volkswirtschaften betreffen, in denen sie tätig sind. Diese stehen in engem Zusammenhang mit den Schlüsselindikatoren für nachhaltige Entwicklung im Sinne von SDG 5 (Geschlechtergleichheit), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sowie SDG 10 (Abbau von Ungleichheiten):

- 5.5. Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.
- 8.5. Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.
- 10.2. Bis 2030 die soziale, wirtschaftliche und politische Eingliederung aller Menschen fördern, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status.

Diese drei SDGs bringen die Absicht zum Ausdruck, die volle und wirksame Teilhabe von Frauen an allen Aspekten des öffentlichen Lebens, eine vollständige und menschenwürdige Arbeit für alle Menschen, einschliesslich Menschen mit Behinderungen, und die Chancengleichheit durch die Beseitigung von Diskriminierung zu fördern.

Über diese drei SDGs hinaus, die im Mittelpunkt dieses Themas und der zugehörigen Referenzliste stehen, können Anleger, die auf einer breiteren Ebene gemäss den SDGs investieren möchten, ihr Engagement aus unserer Sicht auch mit SDG 3 (Gesundheit und Wohlbefinden), SDG 4 (hochwertige Bildung) und SDG 11 (nachhaltige Städte und Gemeinden) in Einklang bringen. Finanzielle Inklusion oder der Zugang zu Krediten und Kapital ist kein explizites SDG der Vereinten Nationen, liegt aber vielen der oben genannten Ziele zugrunde.

Referenzliste

Am Ende dieses Berichts haben wir eine Referenzliste von Unternehmen zusammengestellt, die nach Massgabe ihrer operativen Ergebnisse starke Diversitätsprofile aufweisen (Tabelle 1). Als Datenquellen haben wir FactSet, LSEG Data & Analytics und Sustainalytics verwendet. In dieser Liste wird nicht berücksichtigt, ob die Unternehmen Einnahmen aus Produkten und Dienstleistungen erzielen, die auf Diversität ausgerichtet sind.

Stattdessen suchen wir nach Unternehmen, die im Bereich Diversität führend sind, und nach solchen, die sich am Anfang ihrer Diversitätsreise befinden und bei einigen Kennzahlen bereits gut abschneiden, bei anderen aber noch Verbesserungspotenzial haben. Bei der Erstellung der Referenzliste haben wir mit den Komponenten des MSCI All Country World Index begonnen und die folgenden Kriterien für die Aufnahme von Aktien in unsere Referenzliste verwendet.

Bitte beachten Sie, dass wir in diesem aktualisierten Bericht den Schwellenwert für Unternehmen, die sich für die Aufnahme in unsere Referenzliste qualifizieren, vom 85. Perzentil auf das 90. Perzentil erhöht haben, da eine erhebliche Zahl von Unternehmen die erstere Schwelle bereits überschritten hat.

Schritt 1: Das Unternehmen gehört nach einer der folgenden Bewertungen der «Diversity and Inclusion»-Ratings von LSEG Data & Analytics zu den 10 Prozent mit den höchsten Scores:

- Diversitäts-Score **(ODER)**
- Personalentwicklungs-Score **(ODER)**
- Inklusions-Score

UND Schritt 2: Das Unternehmen gehört nach Massgabe einer der folgenden in den «Diversity and Inclusion»-Ratings von LSEG Data & Analytics ermittelten Kennzahlen zu den besten 10 Prozent:

- Mitarbeitendennetzwerke (Employee Resource Groups) **(ODER)**
- Kulturelle Diversität der Führungskräfte **(ODER)**
- Kulturelle Diversität der Leitungsorgane, Prozentsatz **(ODER)**
- Prozentsatz von Minderheiten in den Leitungsorganen **(ODER)**

- Prozentsatz von Minderheiten in der Geschäftsleitung **(ODER)**
- Prozentsatz von Minderheiten in der Belegschaft **(ODER)**
- Human Rights Campaign Corporate Equality Index

UND Schritt 3: Ausschluss von Unternehmen mit einem Diversity Controversy Score gemäss LSEG Data & Analytics unter 100 (mit anderen Worten: keine Tolerierung von Verstössen gegen das Gebot der Diversität) sowie Entfernung von Unternehmen mit der höchsten Kontroversenbewertung laut Sustainalytics.

Die Referenzliste wurde nicht auf eine mögliche Ausrichtung an oder einen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung hin geprüft.

Hinweis: UBS wurde vom Screening ausgenommen.

Tabelle 1: Referenzliste Diversität und Gleichstellung – Teil 1
Dies ist keine Empfehlungsliste.

Name	Market	Market cap (USD in mn)	Name	Market	Market cap (USD in mn)
NVIDIA Corporation	UNITED STATES	3,517,748	Intel Corporation	UNITED STATES	92,431
Visa Inc. Class A	UNITED STATES	588,151	Thomson Reuters Corporation	CANADA	88,207
AbbVie, Inc.	UNITED STATES	324,594	Moody's Corporation	UNITED STATES	85,681
Philip Morris International Inc.	UNITED STATES	287,878	Recruit Holdings Co., Ltd.	JAPAN	83,360
Hermes International SCA	FRANCE	275,589	Cadence Design Systems, Inc.	UNITED STATES	80,154
UnitedHealth Group Incorporated	UNITED STATES	272,759	GSK plc	UNITED KINGDOM	77,440
Novo Nordisk A/S Class B	DENMARK	236,156	London Stock Exchange Group plc	UNITED KINGDOM	76,626
Abbott Laboratories	UNITED STATES	231,851	Bank of Montreal	CANADA	76,052
Roche Holding Ltd Dividend Right Cert.	SWITZERLAND	224,906	Northrop Grumman Corp.	UNITED STATES	71,917
Intuit Inc.	UNITED STATES	212,711	Colgate-Palmolive Company	UNITED STATES	71,860
Advanced Micro Devices, Inc.	UNITED STATES	210,102	PNC Financial Services Group, Inc.	UNITED STATES	71,499
American Express Company	UNITED STATES	209,917	National Grid plc	UNITED KINGDOM	71,207
Merck & Co., Inc.	UNITED STATES	201,284	PayPal Holdings, Inc.	UNITED STATES	70,032
Accenture Plc Class A	UNITED STATES	184,678	U.S. Bancorp	UNITED STATES	68,693
Texas Instruments Incorporated	UNITED STATES	182,957	Bank of Nova Scotia	CANADA	67,426
Charles Schwab Corp	UNITED STATES	160,584	Canadian Imperial Bank of Commerce	CANADA	65,047
S&P Global, Inc.	UNITED STATES	157,822	Autodesk, Inc.	UNITED STATES	64,387
Unilever PLC	UNITED KINGDOM	151,571	Bank of New York Mellon Corp	UNITED STATES	64,124
Thermo Fisher Scientific Inc.	UNITED STATES	151,077	AutoZone, Inc.	UNITED STATES	62,056
Allianz SE	GERMANY	149,700	Travelers Companies, Inc.	UNITED STATES	60,634
Schneider Electric SE	FRANCE	141,275	Siemens Healthineers AG	GERMANY	60,545
Danaher Corporation	UNITED STATES	140,515	Saudi Telecom Co.	SAUDI ARABIA	56,103
Gilead Sciences, Inc.	UNITED STATES	132,093	Adyen NV	NETHERLANDS	55,997
Prosus N.V. Class N	NETHERLANDS	130,638	ENGIE S.A.	FRANCE	55,416
Capital One Financial Corp	UNITED STATES	129,077	Manulife Financial Corporation	CANADA	53,581
Toronto-Dominion Bank	CANADA	124,660	Nasdaq, Inc.	UNITED STATES	49,794
Lowe's Companies, Inc.	UNITED STATES	122,495	Sempra	UNITED STATES	49,428
Lam Research Corporation	UNITED STATES	117,180	Ameriprise Financial, Inc.	UNITED STATES	49,417
Medtronic Plc	UNITED STATES	110,138	TC Energy Corporation	CANADA	49,042
KKR & Co Inc	UNITED STATES	108,783	Experian PLC	UNITED KINGDOM	47,445
British American Tobacco p.l.c.	UNITED KINGDOM	106,643	United Rentals, Inc.	UNITED STATES	46,576
Fast Retailing co., Ltd.	JAPAN	100,643	Reckitt Benckiser Group plc	UNITED KINGDOM	46,286
UniCredit S.p.A.	ITALY	98,802	Societe Generale S.A. Class A	FRANCE	43,381
Enbridge Inc.	CANADA	97,885	MSCI Inc. Class A	UNITED STATES	42,950
Intesa Sanpaolo S.p.A.	ITALY	97,603	Fidelity National Information Services, Inc.	UNITED STATES	42,294
RELX PLC	UNITED KINGDOM	97,360	Public Service Enterprise Group Inc	UNITED STATES	41,586
Bristol-Myers Squibb Company	UNITED STATES	95,486	Xcel Energy Inc.	UNITED STATES	39,168
AIA Group Limited	HONG KONG	92,686	National Bank of Canada	CANADA	38,970

Quelle: FactSet, LSEG Data & Analytics, Sustainalytics, UBS, Stand: Juni 2025

Hinweis: Dies ist eine Referenzliste mit relevanten börsennotierten Unternehmen, die sich für Diversität und Gleichstellung engagieren. Um die Aktien in dieser Liste zu identifizieren, haben wir die Daten von FactSet, LSEG Data & Analytics und Sustainalytics verwendet. Titel mit einer Marktkapitalisierung von weniger als 10 Milliarden US-Dollar haben wir ausgeschlossen. Diese Aufstellung dient lediglich der Information und stellt keine Empfehlungsliste dar. Die Referenzliste wurde nicht auf eine mögliche Ausrichtung an oder einen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung hin geprüft. Weitere Einzelheiten zu unserem Screening-Ansatz entnehmen Sie bitte dem Abschnitt «Referenzliste».

Tabelle 1: Referenzliste Diversität und Gleichstellung – Teil 2
Dies ist keine Empfehlungsliste.

Name	Market	Market cap (USD in mn)	Name	Market	Market cap (USD in mn)
Holcim Ltd	SWITZERLAND	37,799	MTR Corporation Limited	HONG KONG	21,926
Ferrovial SE	SPAIN	37,073	Koninklijke Philips N.V.	NETHERLANDS	21,640
UCB S.A.	BELGIUM	36,871	Heineken Holding N.V.	NETHERLANDS	21,538
Emirates NBD Bank (P.J.S.C)	UNITED ARAB EMIRATES	36,722	NetApp, Inc.	UNITED STATES	20,892
Standard Chartered PLC	UNITED KINGDOM	36,636	T. Rowe Price Group	UNITED STATES	20,708
Sun Life Financial Inc.	CANADA	36,619	EXOR N.V.	NETHERLANDS	20,703
Roche Holding Ltd	SWITZERLAND	36,291	Kao Corporation	JAPAN	20,694
Telstra Group Limited	AUSTRALIA	35,838	Straumann Holding AG	SWITZERLAND	20,154
Ares Management Corporation	UNITED STATES	35,546	PTC Inc.	UNITED STATES	19,967
EQT AB	SWEDEN	35,437	SAMSUNG C&T CORP	SOUTH KOREA	19,845
Amadeus IT Group SA Class A	SPAIN	35,011	SGS SA	SWITZERLAND	19,546
Delta Electronics, Inc.	TAIWAN	34,966	Leidos Holdings, Inc.	UNITED STATES	19,394
Agilent Technologies, Inc.	UNITED STATES	32,988	NiSource Inc	UNITED STATES	19,068
Erste Group Bank AG	AUSTRIA	32,921	Dow, Inc.	UNITED STATES	18,993
Imperial Brands PLC	UNITED KINGDOM	32,269	Royal KPN NV	NETHERLANDS	18,703
RWE AG	GERMANY	30,705	Coles Group Ltd.	AUSTRALIA	18,477
Gartner, Inc.	UNITED STATES	30,671	Estee Lauder Companies Inc. Class A	UNITED STATES	18,463
PG&E Corporation	UNITED STATES	30,350	Citizens Financial Group, Inc.	UNITED STATES	18,430
LPL Financial Holdings Inc.	UNITED STATES	29,940	LyondellBasell Industries NV	UNITED STATES	18,429
Telefonica SA	SPAIN	29,754	Henkel AG & Co. KGaA	GERMANY	18,333
AvalonBay Communities, Inc.	UNITED STATES	29,566	KeyCorp	UNITED STATES	18,072
DSM-Firmenich AG	NETHERLANDS	28,826	Telefonica Brasil S.A.	BRAZIL	18,014
Tractor Supply Company	UNITED STATES	28,451	Sonova Holding AG	SWITZERLAND	17,630
Broadridge Financial Solutions, Inc.	UNITED STATES	28,234	Pure Storage, Inc. Class A	UNITED STATES	17,404
Capgemini SE	FRANCE	28,045	Saudi Awwal Bank	SAUDI ARABIA	17,306
Publicis Groupe SA	FRANCE	27,376	Credicorp Ltd.	UNITED STATES	17,189
Sompo Holdings, Inc.	JAPAN	27,220	Essity AB Class B	SWEDEN	17,050
Fifth Third Bancorp	UNITED STATES	26,800	TransUnion	UNITED STATES	16,956
Hershey Company	UNITED STATES	25,622	Aseksan Elektronik Sanayi ve Ticaret A.S. Class B	TURKEY	16,884
Cie Generale des Etablissements Michelin SA	FRANCE	25,398	Equitable Holdings, Inc.	UNITED STATES	16,362
Synchrony Financial	UNITED STATES	24,076	Merck KGaA	GERMANY	16,296
CK Hutchison Holdings Ltd	HONG KONG	23,615	CNH Industrial NV	UNITED STATES	15,905
Northern Trust Corporation	UNITED STATES	23,502	Banco Bradesco SA Pfd	BRAZIL	15,889
Huntington Bancshares Incorporated	UNITED STATES	23,411	Fresenius Medical Care AG	GERMANY	15,827
Bank Hapoalim BM	ISRAEL	23,393	Ball Corporation	UNITED STATES	15,724
Hewlett Packard Enterprise Co.	UNITED STATES	23,371	Hong Kong & China Gas Co. Ltd.	HONG KONG	15,689
Sandoz Group Ltd	SWITZERLAND	23,326	Jacobs Solutions Inc.	UNITED STATES	15,389
QBE Insurance Group Limited	AUSTRALIA	22,792	Moncler SpA	ITALY	15,229
Corpay, Inc.	UNITED STATES	22,688	Vodacom Group Limited	SOUTH AFRICA	15,065
HP Inc.	UNITED STATES	22,458	Deckers Outdoor Corporation	UNITED STATES	15,009

Quelle: FactSet, LSEG Data & Analytics, Sustainalytics, UBS, Stand: Juni 2025

Hinweis: Dies ist eine Referenzliste mit relevanten börsenkotierten Unternehmen, die sich für Diversität und Gleichstellung engagieren. Um die Aktien in dieser Liste zu identifizieren, haben wir die Daten von FactSet, LSEG Data & Analytics und Sustainalytics verwendet. Titel mit einer Marktkapitalisierung von weniger als 10 Milliarden US-Dollar haben wir ausgeschlossen. Diese Aufstellung dient lediglich der Information und stellt keine Empfehlungsliste dar. Die Referenzliste wurde nicht auf eine mögliche Ausrichtung an oder einen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung hin geprüft. Weitere Einzelheiten zu unserem Screening-Ansatz entnehmen Sie bitte dem Abschnitt «Referenzliste».

Tabelle 1: Referenzliste Diversität und Gleichstellung – Teil 3
Dies ist keine Empfehlungsliste.

Name	Market	Market cap (USD in mn)
Olympus Corp.	JAPAN	14,711
Wise PLC Class A	UNITED KINGDOM	14,489
Illumina, Inc.	UNITED STATES	14,344
Link Real Estate Investment Trust	HONG KONG	14,174
Burlington Stores, Inc.	UNITED STATES	14,059
Best Buy Co., Inc.	UNITED STATES	14,027
Informa Plc	UNITED KINGDOM	13,848
Banco Bradesco SA	BRAZIL	13,720
Henkel AG & Co. KGaA Pref	GERMANY	13,624
JDE Peet's NV	NETHERLANDS	13,442
Eurofins Scientific SE	FRANCE	12,502
United Spirits Limited	INDIA	11,908
Owens Corning	UNITED STATES	11,520
Aegon Ltd.	NETHERLANDS	11,027
Cummins India Limited	INDIA	10,420
Keppel Ltd.	SINGAPORE	10,349
QIAGEN NV	UNITED STATES	10,115
Tele2 AB Class B	SWEDEN	10,051
Enel Americas S.A.	CHILE	10,007

Quelle: FactSet, LSEG Data & Analytics, Sustainalytics, UBS, Stand: Juni 2025

Hinweis: Dies ist eine Referenzliste mit relevanten börsenkotierten Unternehmen, die sich für Diversität und Gleichstellung engagieren. Um die Aktien in dieser Liste zu identifizieren, haben wir die Daten von FactSet, LSEG Data & Analytics und Sustainalytics verwendet. Titel mit einer Marktkapitalisierung von weniger als 10 Milliarden US-Dollar haben wir ausgeschlossen. Diese Aufstellung dient lediglich der Information und stellt keine Empfehlungsliste dar. Die Referenzliste wurde nicht auf eine mögliche Ausrichtung an oder einen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung hin geprüft. Weitere Einzelheiten zu unserem Screening-Ansatz entnehmen Sie bitte dem Abschnitt «Referenzliste».

Nicht-traditionelle Anlagen

Nicht-traditionelle Anlagekategorien sind alternative Anlagen wie Hedge-Funds, Private Equity, Immobilien und Managed Futures (sie werden zusammen als alternative Anlagen bezeichnet). Anteile alternativer Anlagefonds werden nur qualifizierten Anlegern und nur auf Basis von Angebotsunterlagen verkauft, die Angaben zu Risiken, Gesamtertragsprognosen und Kosten dieser alternativen Anlagefonds enthalten. Diese sollten die Kunden unbedingt sorgfältig lesen, bevor sie solche Anteile zeichnen und halten. Eine Anlage in einem alternativen Anlagefonds ist spekulativ und birgt erhebliche Risiken. Erstens sind solche Anlagen keine offenen Investmentfonds und unterliegen auch nicht den gleichen regulatorischen Auflagen wie diese. Zweitens kann ihr Wert schwanken, sodass Anleger ihr investiertes Kapital ganz oder teilweise verlieren können. Drittens können sich alternative Anlagefonds in kreditfinanzierten Anlagen oder anderen spekulativen Anlagegeschäften mit entsprechenden Verlustrisiken engagieren. Viertens sind alternative Anlagen langfristig illiquide, da für die Fondsanteile in der Regel kein Sekundärmarkt existiert und, soweit absehbar, auch kein solcher entstehen wird. Fünftens sind Anteile an alternativen Anlagefonds typischerweise illiquide und unterliegen Übertragungsrestriktionen. Sechstens ist eine regelmässige Information der Anleger über Kurse und Bewertungen bei derartigen Anlagen nicht immer obligatorisch. Siebtens sind solche Anlagen steuerlich schwer zu handhaben, und die Übermittlung der steuerlich relevanten Daten kann sich verzögern. Achters schließlich erheben alternative Anlagefonds hohe Gebühren, darunter Management-Gebühren und sonstige Gebühren und Auslagen, die auf Kosten der Rendite gehen.

Anteile an alternativen Anlagefonds sind weder Einlagen noch von einer Bank oder einem anderen versicherten Einlageninstitut ausgegebene, verbürgte oder indossierte Schuldverschreibungen, und sie sind nicht durch den Einlagensicherungsfonds (Federal Deposit Insurance Corporation), den Vorstand der US-Notenbank (Federal Reserve Board) oder eine andere staatliche Behörde abgesichert. Interessenten sollten sich vor einer Investition in einen alternativen Anlagefonds über diese Risiken informieren und sich überlegen, ob sie bereit und finanziell in der Lage sind, diese Risiken über einen längeren Zeitraum zu tragen. Ausserdem sollten sie alternative Anlagefonds als Ergänzung eines umfassenden Anlageprogramms betrachten.

Zusätzlich zu den allgemeinen Risiken alternativer Anlagen sind mit einer Investition in diese Strategien noch weitere Risiken verbunden:

- **Hedge-Fund-Risiken:** Zu den Risiken, die mit einer Anlage in Hedge-Funds einhergehen, zählen beispielsweise die Risiken bestimmter Geschäfte wie Investitionen in Leerverkäufe, Optionen, Small-Cap-Aktien, spekulative Anleihen («Junk Bonds»), Derivate, notleidende Wertpapiere, Wertpapiere von Emittenten ausserhalb der USA und illiquide Anlagen.
- **Managed Futures:** Hier bestehen die für Managed Futures-Programme typischen Risiken. Beispielsweise verfolgen nicht alle Manager zu jeder Zeit sämtliche Strategien. Zudem können Managed Futures-Strategien stark direktionale Merkmale aufweisen.
- **Immobilien:** Hier bestehen die für immobilienbezogene Anlageprodukte und REITs (Real Estate Investment Trusts) typischen Risiken. Zu den Risikofaktoren zählen Fremdkapitaleinsatz, ungünstige Entwicklung der Gesamtwirtschaft und der lokalen Marktbedingungen, Änderungen gesetzlicher oder aufsichtsrechtlicher Steuer-, Grundstücks- und Bauvorschriften, Risiken hinsichtlich eines Kapitalabrufs und bei manchen Immobilieninstrumenten Risiken in Bezug auf die Möglichkeit, Steuervergünstigungen geltend zu machen.
- **Private Equity:** Hier bestehen die für Private Equity-Anlagen typischen Risiken. Private Equity-Fonds können kurzfristig Kapital anfordern. Anleger, die einer solchen Anforderung nicht nachkommen, müssen mit erheblichen Nachteilen rechnen, wie zum Beispiel dem Totalverlust des investierten Kapitals.
- **Wechselkurs-/Währungsrisiken:** Anleger, die in Wertpapiere von ausserhalb der USA ansässigen Emittenten investieren, sollten beachten, dass Schwankungen des Wechselkurses der Heimatwährung des Emittenten zum US-Dollar den Kurswert und die Liquidität solcher Wertpapiere auch dann in unerwarteter Weise beeinflussen können, wenn diese Wertpapiere in US-Dollar kotiert sind. Solche Wertpapiere können zudem weitere Risiken (politischer, wirtschaftlicher oder aufsichtsrechtlicher Art) bergen, die einem US-Anleger vielleicht nicht von vornherein bekannt sind.

Anhang

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

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

Allgemeines Anlageresearch – Risikohinweise:

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

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

Verschiedene Bereiche, Gruppen und Mitarbeitende innerhalb des UBS-Konzerns können **unabhängig voneinander** separate Research-Produkte erstellen und verteilen. Zum Beispiel werden Research-Publikationen des **CIO** von UBS Global Wealth Management erstellt. **UBS Global Research** hingegen wird von UBS Investment Bank erstellt. **Die Research-Methoden und Rating-Systeme der einzelnen Research-Organisationen können voneinander abweichen**, beispielsweise mit Blick auf die Anlageempfehlungen, den Anlagehorizont, Modellannahmen und Bewertungsmethoden. Somit können auch die von den einzelnen Research-Organisationen bereitgestellten Anlageempfehlungen, Ratings, Preisziele

und Bewertungen voneinander abweichen oder inkonsistent sein – mit der Ausnahme bestimmter Wirtschaftsprognosen (bei denen UBS CIO und UBS Global Research zusammenarbeiten können). Bei jedem einzelnen Research-Produkt sollten Sie die Einzelheiten zu dessen Methodologie und Rating-System beachten. Nicht alle Kundinnen und Kunden haben Zugang zu allen Produkten von jeder Organisation. Jedes Research-Produkt unterliegt jeweils den Richtlinien und Verfahren der Organisation, von der es verfasst wird.

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

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

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

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

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

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

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

Zusatz-Disclaimer für Credit Suisse Wealth Management

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

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

Fassung A/2025. CIO82652744

© UBS 2025. Das Schlüsselsymbol und UBS gehören zu den eingetragenen bzw. nicht eingetragenen Markenzeichen von UBS. Alle Rechte vorbehalten.