

## EXECUTIVE SUMMARY

# ZUKUNFT DER ARBEIT

Gewinner und Verlierer in einer neuen Ära

Die COVID-Pandemie hat neben ihren vielen tragischen Folgen auch an den Arbeitsmärkten für dramatische Veränderungen gesorgt. Innerhalb weniger Wochen verloren Hunderte Millionen Arbeitnehmer auf der ganzen Welt ihren Arbeitsplatz oder mussten Einkommenseinbußen hinnehmen.

Die akute Krise verdeckte vier langfristige, strukturelle Trends, die bereits im Gange waren und letztlich einen weitaus größeren Einfluss auf die Zukunft der globalen Arbeitswelt und Wirtschaft haben werden.

## Starke demographisch Trends werden eine neue und sehr differenzierte regionale Landkarte für die Arbeitsmärkte schaffen

- Die rasche Alterung und der Rückgang der Erwerbsbevölkerung in Nordamerika und Europa insgesamt sind allgemein bekannt. Weniger bekannt ist das Thema der doppelten Alterung in der Unternehmenswelt. Die Kombination aus älteren, weniger mobilen und aktiven Arbeitnehmern und älteren Unternehmen senkt die Zahl der Unternehmensneugründungen und der Innovationen, dämpft den Unternehmergeist und führt zu einer stärkeren Konzentration der Wirtschaft in größeren Unternehmen.
- Der Übergang von einer demographischen Dividende zu einem demographischen Defizit in Ostasien und Südamerika wird sowohl das Wirtschaftswachstum als auch die öffentlichen Haushalte belasten. Der stärkste Umschwung ist in China zu beobachten, wo die erwerbsfähige Bevölkerung bis 2050 um weit über 200 Millionen Menschen schrumpfen wird – ein Rückgang in der Größenordnung der gesamten derzeitigen Erwerbsbevölkerung in den USA.
- In Südasien und den meisten afrikanischen Ländern wird die Zahl der Erwerbstätigen dagegen massiv ansteigen. Viele dieser Länder leiden jedoch unter instabilen Institutionen, einem schlechten Geschäftsumfeld, geringem

Humankapital und Klimakatastrophen, und es ist fraglich, inwieweit sie von einer demographischen Dividende profitieren können.

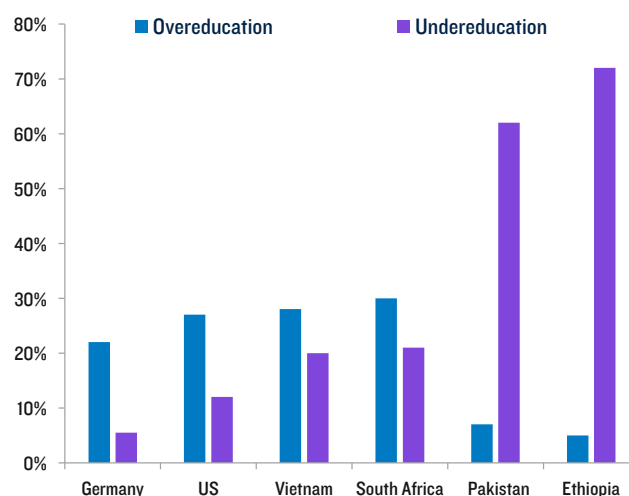
## Strukturelle Missverhältnisse zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot sind bereits offenkundig und nehmen weiter zu

Der demographische Wandel, neue technologische Paradigmen und der Trend zu Nearshoring und Reshoring schaffen ein Umfeld, in dem strukturelle Missverhältnisse am Arbeitsmarkt wahrscheinlich zunehmen werden.

Zwei Probleme sind dabei besonders auffällig:

- Der Bedarf an Klempnern in Australien, an Arbeitskräften im Bereich der erneuerbaren Energien in Europa und die hohe Jugendarbeitslosigkeit in China sind alles Beispiele für ein **Missverhältnis zwischen Ausbildung und**

## Prozentsatz der über- bzw. unterqualifizierten Arbeitnehmer in ausgewählten Ländern



Quelle: Internationale Arbeitsorganisation. Stand: August 2023.

**Beschäftigung.** Experten schätzen, dass weltweit fast eine Milliarde Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz haben, der nicht ihrem Ausbildungsniveau entspricht.

- b. In Deutschland gibt es über 300.000 unbesetzte Stellen in der Pflege, während in Brasilien jede zehnte Krankenschwester arbeitslos ist. Dies ist ein Beispiel für **geographische Ungleichgewichte**, die auftreten, wenn sowohl die Nachfrage nach Arbeitskräften als auch das Angebot an Arbeitskräften vorhanden sind, aber nicht am gleichen Ort. Geografische Ungleichgewichte innerhalb eines Landes können ebenfalls große Probleme bereiten. In den 1980er Jahren zog fast ein Drittel der Beschäftigten in den USA für einen Arbeitsplatz um; diese Zahl ist heute auf etwa 5 % gesunken.

### Eine neue Phase in der komplexen Beziehung zwischen Technologie und Arbeit

Für Investoren ist es daher wichtig, über die unmittelbaren und gegebenenfalls unangenehmen Folgen hinauszuschauen und sich auf drei Aspekte des Zusammenspiels zwischen künstlicher Intelligenz und Beschäftigung zu konzentrieren:

- a. Der Aufstieg „gewichtloser“ Unternehmen hat zu einer Polarisierung der Arbeitsplätze und Löhne geführt. Hoch bezahlte Arbeitsplätze in anspruchsvollen Sektoren wie Technologie, Finanzen und Wissenschaft entstehen neben gering qualifizierten, schlecht bezahlten Arbeitsplätze in der Lebensmittelverarbeitung, Logistik und in Pflegeberufen.
- b. Schlagzeilen in den Medien über die besorgniserregende Verdrängung von Arbeitsplätzen durch neue Technologien häufen sich. Doch die historische Entwicklung lässt vermuten, dass die Befürchtungen übertrieben sind. Neue Technologien ersetzen eher Aufgaben und verändern die Arbeit, als dass sie die Arbeitnehmer ersetzen.
- c. Die nächste Technologiewelle – insbesondere die künstliche Intelligenz – führt die Automatisierung weit über den Bereich der industriellen Fertigung hinaus und verändert auch Dienstleistungsbranchen wie Recht, Finanzen, Gesundheitswesen und Bildung.

### Die Implikationen der rückläufigen Globalisierung werden von Investoren in dreierlei Hinsicht unterschätzt:

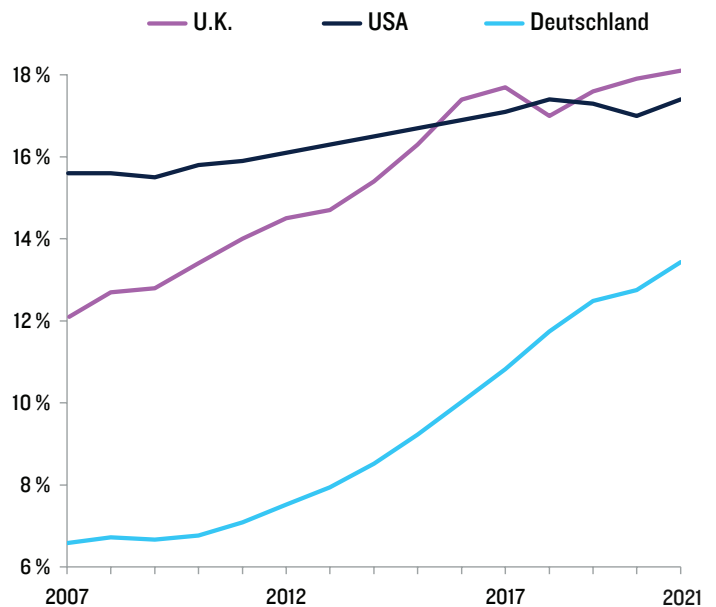
Die globalen Arbeitsmärkte befinden sich an einem kritischen Wendepunkt. Die „goldene Ära“ der Globalisierung war geprägt von Outsourcing, einem rasanten Anstieg des internationalen Handels und komplexen multinationalen Lieferketten. Nach mehreren Jahrzehnten geht diese Ära jetzt zu Ende. Dabei gibt es mehrere Aspekte, die für Investoren besonders wichtig sind:

- a. Trotz der populistischen Rhetorik sind die Lieferketten und der globale Handel weit mehr betroffen als die Migration von Arbeitnehmern.

- b. Post-COVID-Lieferketten werden die Arbeitsnachfrage verschieben, was das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an den Arbeitsmärkten verschärfen könnte. COVID hat eine Umgestaltung des globalen Liefernetzwerks ausgelöst, mit (i) robusteren, diversifizierten, multi-regionalen Lieferketten und (ii) dem „Reshoring“ von Lieferketten, die in die Heimatmärkte zurückgeholt werden, entweder aufgrund einer geänderten wirtschaftlichen Logistik oder aufgrund staatlicher Interventionen.
- c. Nach einer Ära steigender Kapitalrenditen scheinen die Arbeitnehmer in einigen Ländern, vor allem in den USA, wieder an Verhandlungsmacht zu gewinnen. Erste Anzeichen sind sowohl in den USA als auch in Europa zu erkennen, wo die Zahl der Streiks und Tarifverhandlungen im verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor zugenommen hat.

Für Investoren ist es wichtig zu verstehen, wie diese Kräfte die globalen Arbeitsmärkte umgestalten und sich auf Löhne, Produktivität, Arbeitslosigkeit, Wachstum, Inflation und Haushaltsdefizite auswirken. Die Entwicklung wird zu neuen Gewinnern und Verlierern führen, sowohl in den einzelnen Industrien als auch unter den verschiedenen Ländern.

### Internationale Talente entwickeln sich zum entscheidenden Faktor Anteil der im Ausland geborenen Arbeitskräfte



Quelle: U.K. Office of National Statistics, US Bureau of Labor Statistics und das deutsche Statistische Bundesamt. Stand: August 2023.  
Hinweis: Aggregat der fünf Länder (USA, Russland, Kanada, Deutschland und Australien) mit dem höchsten durchschnittlichen Migrationssaldo 1960 bis 2020.

# EINE NEUE MAKRO-LANDSCHAFT

## Welche Auswirkungen sollten Anleger mit Blick auf die Inflation, das Wirtschaftswachstum und die staatliche Fiskalpolitik erwarten?

### 1. Die neue Dynamik der Arbeitsmärkte wird wahrscheinlich inflationär sein

Unserer Ansicht nach sind die Implikationen der demographischen Alterung überwiegend inflationär, und die meisten alternden Länder werden eine höhere Inflation erleben. Wir glauben, dass Japans Disinflation nicht repräsentativ ist und nicht leicht wiederholt werden kann, da die Globalisierung an Schwung verloren hat und schrumpfende Erwerbsbevölkerungen jetzt ein globales Problem sind.

### 2. Die neue Arbeitsmarktdynamik wird Wachstum und Wachstumspotenzial dämpfen

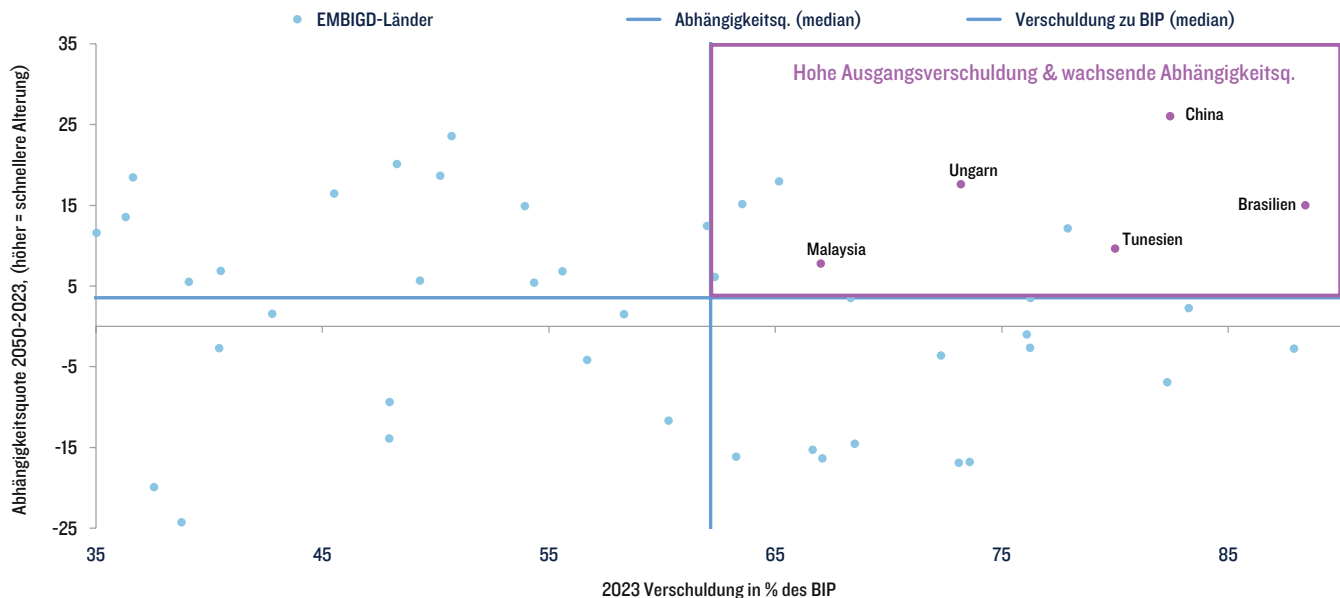
Wenn keine Maßnahmen ergriffen werden, werden Länder mit einer schrumpfenden erwerbsfähigen Bevölkerung aus mehreren Gründen einen Rückgang ihrer potenziellen und tatsächlichen Wachstumsraten erleben. Erstens nimmt die totale Faktorproduktivität mit der Alterung der Bevölkerung tendenziell ab. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung wirkt

sich negativ auf Bereiche aus, die das Wachstumspotenzial beeinflussen, wie Investitionen, Innovation und technologischer Fortschritt. Zweitens wird die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden wahrscheinlich zurückgehen, was sich – sofern die Produktivität nicht ausreichend steigt, um dies auszugleichen – negativ auf das Gesamtwachstum auswirken würde.

### 3. Steigende Abhängigkeitsquoten werden die öffentlichen Haushalte insbesondere in den Schwellenländern belasten\*

Viele Schwellenländer werden eine ähnlich rasche Alterung erleben wie die Industrieländer, allerdings von einer ganz anderen Ausgangsbasis, da ihr Wohlstandsniveau und ihre Steuerkraft geringer sind. Die Schwellenländer mit dem stärksten Anstieg der Abhängigkeitsquoten und mit einer schwierigen Haushaltslage werden in Zukunft die größten Probleme haben, gerade auch im Hinblick auf die Staatsfinanzen. Unsere Analyse zeigt, dass Länder wie Brasilien, Ungarn, China, Tunesien und Malaysia hier dem größten Risiko ausgesetzt sind.

## Länder mit hoher Staatsverschuldung und einer rasch alternden Bevölkerung



Quelle: Basiert auf Perasso und Doppelt, „Greying and Greening Across Emerging Markets“ PGIM, Stand: August 2023.

Hinweis: EMBIGD ist die Abkürzung für den Emerging Markets Bond Index Global Diversified von J.P. Morgan.

\* Die Abhängigkeitsquote bezeichnet den Anteil der älteren (65 Jahre und älter) und jüngeren (0-15 Jahre) Personen im Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16-64 Jahre).

# GEWINNER UND VERLIERER IN DER NEUEN ÄRA DER ARBEITSMÄRKTE

Die strukturelle Entwicklung an den Arbeitsmärkten wird bestimmen, welche Branchen und Länder zu den Gewinnern gehören – oder zu den Verlierern. Die Aussage „Demographie ist Schicksal“ ist mittlerweile zu einem Klischee geworden. Für Investoren ist es aber wichtig zu erkennen, dass das Ergebnis nicht vorherbestimmt ist. Wer gewinnt und wer verliert, wird stark davon abhängen, wie effektiv Unternehmen und Regierungen auf die neuen Herausforderungen reagieren.

## Gewinner und Verlierer unter den Wirtschaftssektoren

Zwei Faktoren sind entscheidend für das Verständnis der Auswirkungen von Veränderungen am Arbeitsmarkt auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren:

### 1. Technologie wird Arbeitsplätze vor allem in absteigenden Branchen gefährden

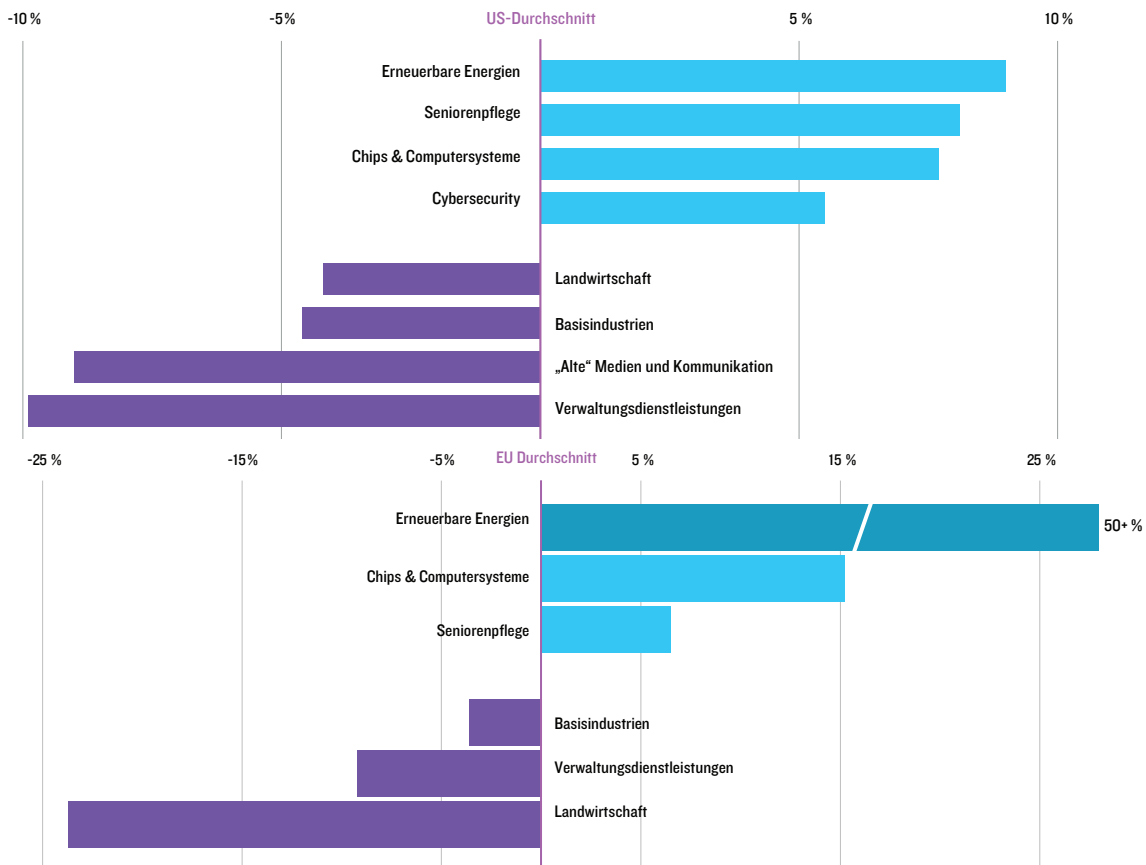
Eine Reihe von Sektoren ist besonders anfällig für neue Wellen technologischer Disruption. Allein in den USA und in Europa werden voraussichtlich über 30 Millionen Arbeitskräfte ihren Job verlieren, weil technologische

Innovationen die Produktivität steigern und den Bedarf an Arbeitskräften verringern.

### 2. Neue Technologien und die demographische Entwicklung werden das Stellenwachstum in den führenden Sektoren besonders vorantreiben

Es gibt vier Branchen, für die in Zukunft ein starkes Wachstum und ein besonders großer Bedarf an Arbeitskräften zu erwarten ist. In diesen Sektoren wird es in Europa und den USA voraussichtlich 13 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze geben. Die starke Nachfrage an neuen Standorten wird jedoch die bestehenden Missverhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften mit speziellen Qualifizierungen verstärken.

## Beschäftigungsaussichten in den führenden und absteigenden Branchen in den USA und Europa Wachstumsraten der Beschäftigung über/unter dem nationalen Durchschnitt (2022-2031)



Quelle: PGIM Thematic Research, Brookings Institution, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Europäische Kommission und US Bureau of Labor Statistics (BLS). Stand: August 2023. Hinweis: Die Zahlen beruhen auf den Beschäftigungsprognosen des BLS, des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung und auf direkten Prognosen der Europäischen Kommission zum Beschäftigungswachstum im Bereich der erneuerbaren Energien; für weitere Einzelheiten siehe Anhang.

# Ein Ansatz für Investoren, um die Arbeitsmarktdynamik in verschiedenen Ländern bewerten zu können

Um zu verstehen, wie die einzelnen Länder aufgestellt sind, um die tiefgreifenden strukturellen Veränderungen an ihren Arbeitsmärkten zu bewältigen, haben wir eine multidimensionale Betrachtung vorgenommen. Dabei haben wir die folgenden Aspekte untersucht:

- a. Arbeitskräfteangebot:** Bestand und Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, einschließlich der Auswirkungen der derzeitigen Migrationspolitik
- b. Qualität der Arbeitskräfte:** die Qualifikationen und die Ausbildung der Arbeitskräfte eines Landes und die Fähigkeit, globale Talente zu erschließen
- c. Politisches Umfeld:** inwieweit die Politik das Funktionieren der Arbeits- und Kapitalmärkte fördert

## Auswahl führender und nachlaufender asiatischer Länder

| Land                      |             | Arbeitskräfteangebot |              |           | Qualität der Arbeitskräfte |                        | Politisches Umfeld   |                |
|---------------------------|-------------|----------------------|--------------|-----------|----------------------------|------------------------|----------------------|----------------|
|                           |             | WAP                  | WAP-Änderung | Migration | Human Capital Index        | Talent Competitiveness | Produktive Kapazität | Doing Business |
| Gut positioniert          | Singapur    | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Südkorea    | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Neuseeland  | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Australien  | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Malaysia    | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
| Potenzielle herausfordert | Indonesien  | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Philippinen | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Pakistan    | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |

## Auswahl führender und nachlaufender EMEA-Länder

| Land                      |                              | Arbeitskräfteangebot |              |           | Qualität der Arbeitskräfte |                        | Politisches Umfeld   |                |
|---------------------------|------------------------------|----------------------|--------------|-----------|----------------------------|------------------------|----------------------|----------------|
|                           |                              | WAP                  | WAP-Änderung | Migration | Human Capital Index        | Talent Competitiveness | Produktive Kapazität | Doing Business |
| Gut positioniert          | Schweden                     | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Schweiz                      | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Vereinigtes Königreich       | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Israel                       | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Vereinigte Arabische Emirate | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Saudi-Arabien                | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
| Potenzielle herausfordert | Italien                      | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Griechenland                 | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Nigeria                      | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |

## Auswahl führender und nachlaufender Länder in Nord- und Südamerika

| Land                      |             | Arbeitskräfteangebot |              |           | Qualität der Arbeitskräfte |                        | Politisches Umfeld   |                |
|---------------------------|-------------|----------------------|--------------|-----------|----------------------------|------------------------|----------------------|----------------|
|                           |             | WAP                  | WAP-Änderung | Migration | Human Capital Index        | Talent Competitiveness | Produktive Kapazität | Doing Business |
| Gut positioniert          | Kanada      | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | USA         | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Chile       | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Costa Rica  | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Kolumbien   | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
| Potenzielle herausfordert | Brasilien   | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Peru        | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Argentinien | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |
|                           | Paraguay    | ●                    | ●            | ●         | ●                          | ●                      | ●                    | ●              |

Quelle: PGIM Thematic Research, Weltbank, INSEAD und Harvard Growth Lab. Stand: August 2023.

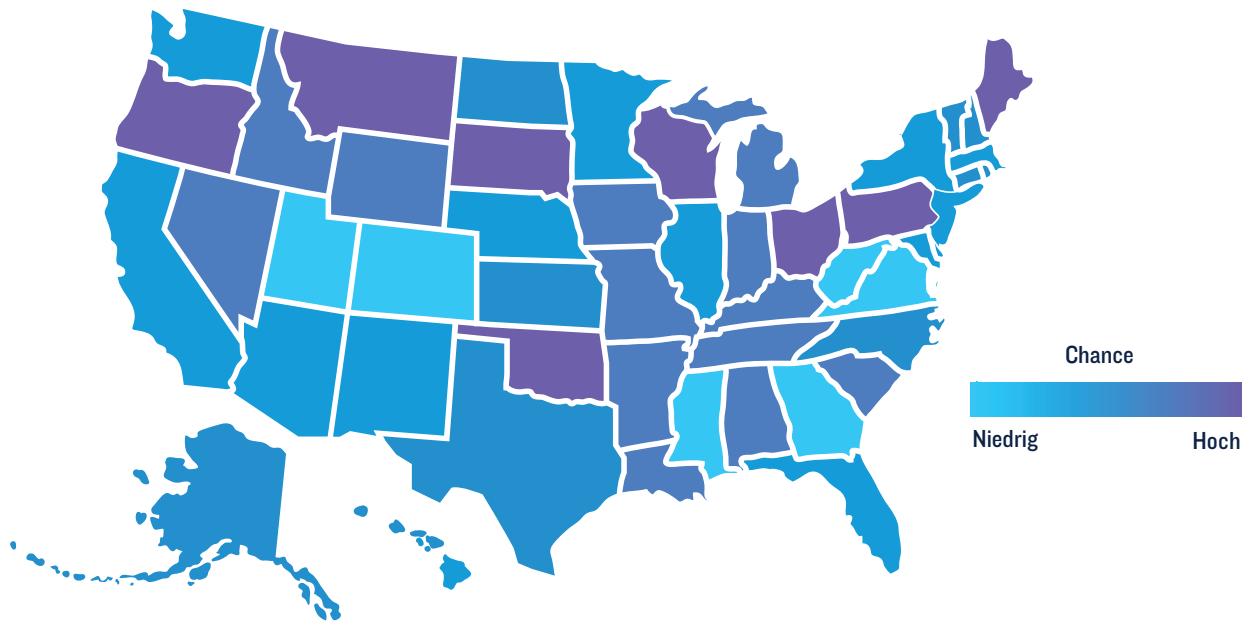
Hinweis: WAP bezieht sich auf die aktuelle Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Working-Age Population); für alle anderen Definitionen siehe Anhang.

## Unter die Oberfläche blicken: Bundesstaaten und Städte

Für Investoren reicht eine nationale Perspektive insbesondere im Infrastruktur- und Immobilienbereich möglicherweise nicht aus. Eine detailliertere Betrachtung kann entscheidend sein, vor allem bei großen Ländern mit diversifizierten Volkswirtschaften, in denen die Gewinner und Verlierer je nach Stadt oder Region unterschiedlich sein können.

Wir haben in Zusammenarbeit mit der „Workforce of the Future Initiative“ des Brookings Instituts den Verlauf und die Entwicklung des Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden zehn Jahren näher untersucht. Im Rahmen unserer Studie haben wir untersucht, welche Staaten und Städte bereits über Arbeitskräfte mit Qualifikationen verfügen, die gut zu den Qualifikationen künftiger Leitindustrien – wie erneuerbare Energien und Chipherstellung – passen, und die daher Investitionen anziehen und den Übergang zu diesen Industrien besonders gut schaffen könnten.

### Der Aufstieg neuer Industrien bietet in den einzelnen US-Bundesstaaten unterschiedliche Möglichkeiten



Quelle: PGIM Thematic Research und Brookings Institution. Stand: August 2023.

### ZUM VOLLSTÄNDIGEN BERICHT →

Ausschließlich für professionelle Investoren bestimmt. Alle Investments sind mit Risiken verbunden, einschließlich möglicher Kapitalverluste. Die Performance in der Vergangenheit ist keine Garantie für die Zukunft. Die hier enthaltenen Informationen werden von PGIM, Inc. bereitgestellt. PGIM, Inc. ist die wichtigste Vermögensverwaltungsgesellschaft von Prudential Financial, Inc. (PFI) und ein Handelsname für PGIM, Inc. und die weltweiten Tochtergesellschaften des Unternehmens. PGIM, Inc. ist bei der US-Wertpapierbehörde SEC als Anlageberater registriert. Die Registrierung bei der SEC setzt keine bestimmte Befähigung oder Ausbildung voraus. Im Vereinigten Königreich werden Informationen von PGIM Limited bereitgestellt, mit eingetragenem Firmensitz: Grand Buildings, 1-3 Strand, Trafalgar Square, London, WC2N 5HR. PGIM Limited ist von der britischen Finanzdienstleistungsaufsichtsbehörde (Financial Conduct Authority – FCA) zugelassen und wird von dieser reguliert (FRN 193418). Im Europäischen Wirtschaftsraum („EWR“) werden Informationen von PGIM Netherlands B.V. bereitgestellt, mit eingetragenem Firmensitz: Gustav Mahlerlaan 1212, 1081 LA Amsterdam, Die Niederlande. PGIM Netherlands B.V. ist von der niederländischen Finanzmarktaufsicht (Autoriteit Financiële Markten, „AFM“) in den Niederlanden unter der Registrierungsnummer I5003620 zugelassen und ist auf der Grundlage eines europäischen Passes tätig. In bestimmten EWR-Ländern werden Informationen von PGIM Limited, soweit dies zulässig ist, unter Berufung auf Bestimmungen, Ausnahmen oder Lizenzen präsentiert, die PGIM Limited im Rahmen von zeitlich begrenzten Zulässigkeitsregelungen nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union zur Verfügung stehen. Diese Materialien werden von PGIM Limited und/oder PGIM Netherlands B.V. an Personen ausgegeben, die professionelle Kunden im Sinne der Regeln der FCA sind und/oder an Personen, die professionelle Kunden im Sinne der jeweiligen lokalen Gesetzgebung zur Umsetzung der Richtlinie 2014/65/EU (MiFID II) sind. In Italien werden die Informationen von PGIM Limited zur Verfügung gestellt, die von der Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) zur Geschäftstätigkeit in Italien zugelassen ist. In Japan werden die Informationen von PGIM Japan Co., Ltd. („PGIM Japan“) und/oder PGIM Real Estate (Japan) Ltd. („PGIMREJ“) bereitgestellt. PGIM Japan, ein bei der japanischen Finanzdienstleistungsbehörde registrierter Anbieter von Finanzinstrumenten, bietet in Japan verschiedene Dienstleistungen im Bereich Investmentmanagement an. PGIMREJ ist ein japanischer Immobilienvermögensverwalter, der beim Kanto Local Finance Bureau of Japan registriert ist. In Hongkong werden die Informationen von PGIM (Hong Kong) Limited bereitgestellt, einem von der Börsenaufsicht in Hongkong regulierten Unternehmen. Die Bereitstellung erfolgt an professionelle Investoren im Sinne von Section I Part I von Schedule I der Securities and Futures Ordinance (Cap. 571). In Singapur werden die Informationen von PGIM (Singapore) Pte. Ltd. („PGIM Singapur“) bereitgestellt, einem von der Finanzaufsicht in Singapur (Monetary Authority of Singapore) regulierten Unternehmen. PGIM Singapur ist als Kapitaldienstleister für das Fondsmanagement zugelassen und als befreiter Finanzberater (exempt financial adviser) anerkannt. Dieses Material wird von PGIM Singapore als allgemeines Informationsangebot für „institutionelle Investoren“ gemäß Section 304 Securities and Futures Act 2001 of Singapore (SFA) und für „akkreditierte Investoren“ und andere relevante Personen gemäß den Bedingungen aus Section 305 SFA bereitgestellt. In Südkorea werden die Informationen von PGIM, Inc. bereitgestellt. PGIM, Inc. verfügt über die notwendige Zulassung, Dienstleistungen im Rahmen der diskretionären Anlageverwaltung grenzüberschreitend direkt an qualifizierte institutionelle südkoreanische Investoren zu erbringen. Dieses Material dient ausschließlich informativem Zweck. Die Informationen sind nicht als Anlageberatung zu verstehen und stellen keine Empfehlung in Bezug auf Vermögensanlagen oder Vermögensverwaltung dar. PGIM handelt bei der Bereitstellung dieser Unterlagen nicht als Ihr treuepflichtiger Vermögensverwalter. Diese Dokumente stellen die Ansichten, Meinungen und Empfehlungen des/der Autor(en) in Bezug auf die darin erörterten wirtschaftlichen Bedingungen, Anlageklassen, Wertpapiere, Emittenten oder Finanzinstrumente dar. Eine Weitergabe dieser Informationen an andere Personen als den ursprünglichen Adressaten oder seine Berater ist nicht gestattet. Die vollständige oder auszugsweise Reproduktion dieser Dokumente und die Weitergabe darin enthaltener Inhalte ist nur mit dem vorherigen Einverständnis von PGIM zulässig. Bestimmte hier enthaltene Informationen stammen aus Quellen, die PGIM zum Publikationszeitpunkt als zuverlässig erachtet; PGIM kann aber keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit derartiger Informationen übernehmen und nicht garantieren, dass derartige Informationen sich nicht ändern werden. Die in diesen Dokumenten enthaltenen Informationen sind zum Publikationszeitpunkt (bzw. zu einem früheren in diesem Dokument genannten Stichtag) auf dem aktuellen Stand und können ohne Vorankündigung geändert werden. PGIM ist nicht verpflichtet, diese Informationen in Gänze oder in Auszügen zu aktualisieren, und wir übernehmen keinerlei Gewähr (ausdrücklich oder konkludent) für ihre Vollständigkeit oder Richtigkeit noch haften wir für Fehler. Diese Dokumente sind nicht als Angebot oder Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder sonstigen Finanzinstrumenten oder Investmentmanagement-Dienstleistungen gedacht und sollten nicht als Grundlage von Investmententscheidungen genutzt werden. Es gibt kein Risikomanagementverfahren, das eine Minderung oder Beseitigung von Risiken in jedem Marktumfeld garantieren kann. Die Performance in der Vergangenheit bietet weder Gewissheit noch zuverlässige Anhaltspunkte für die Zukunft. Es ist möglich, dass der Wert eines Investments sinkt. Jegliche Haftung für direkte, indirekte oder Folgeschäden aufgrund einer Nutzung der in diesem Bericht enthaltenen oder daraus abgeleiteten Informationen wird abgelehnt. PGIM und seine verbundenen Unternehmen können Anlageentscheidungen treffen, die den in diesem Dokument enthaltenen Empfehlungen und Ansichten zuwiderlaufen, auch im Rahmen ihres jeweiligen Eigenhandels. Sämtliche in diesem Dokument enthaltenen Prognosen und Vorhersagen gelten zum Zeitpunkt dieser Präsentation und können ohne Vorankündigung geändert werden. Die tatsächlichen Daten können abweichen und sind daher an dieser Stelle gegebenenfalls nicht berücksichtigt. Prognosen und Vorhersagen unterliegen erheblichen Unsicherheiten. Sämtliche Prognosen und Vorhersagen sollten daher lediglich als Beispiele für ein breites Spektrum möglicher Entwicklungen verstanden werden. Prognosen und Vorhersagen sind Schätzungen, die auf Grundlage von Annahmen erfolgen. Sie unterliegen in erheblichem Umfang der Revision und können sich als Folge von Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds und der Marktbedingungen signifikant ändern. PGIM ist nicht verpflichtet, in Bezug auf Prognosen oder Vorhersagen Änderungen oder Aktualisierungen vorzunehmen. PGIM und verbundene Unternehmen von PGIM Fixed Income können Forschungsarbeiten erstellen und publizieren, die von den hier dargestellten Empfehlungen unabhängig sind und von diesen abweichen können. PGIM-Personal (außer dem/den Autoren), etwa aus dem Vertriebs-, Marketing- und Handelsbereich, kann mündlich oder schriftlich Marktcommentare, Ideen oder eigene Investmentansätze an Kunden kommunizieren, die von den hier dargestellten Ansichten abweichen. Prudential Financial, Inc. USA gehört weder zum Unternehmensverbund Prudential plc., der seinen Hauptsitz im Vereinigten Königreich hat, noch zum Unternehmensverbund Prudential Assurance Company, einer Tochtergesellschaft von M&G plc. mit Hauptsitz im Vereinigten Königreich.

© 2023 PFI und seine zugehörigen Unternehmen, in vielen Ländern weltweit eingetragen.