

Hoechst AG: Paragraph 15 WpHG-Mitteilung Teil 2

Mitteilung gemäß Paragraph 15 WpHG übermittelt von der DGAP.

Für den Inhalt der Mitteilung ist allein der Emittent verantwortlich.

Die Abweichungen sind nahezu ausschließlich bedingt durch die zeitlich unterschiedliche Verteilung der Goodwill- Abschreibungen. Von besonderer Bedeutung ist die spezielle US- Vorschrift für "in Entwicklung befindliche Forschung" (research in process). Nach US-GAAP ist bei Unternehmenskäufen der anteilige Kaufpreis, der für noch nicht Marktreife erlangte Forschung und Entwicklung bezahlt wurde, im Jahr des Erwerbs vollständig als Aufwand zu verrechnen und nicht - wie bei IAS vorgesehen - im Rahmen des Goodwills über dessen Nutzungsdauer abzuschreiben. Die Überleitung zeigt deshalb eine Verminderung des Ergebnisses für 1995 in Höhe von rund DM 1,4 Milliarden aufgrund der Akquisition von Marion Merrell Dow und für 1996 in Höhe von rund DM 400 Millionen aufgrund des Erwerbs des Pflanzenbiotechnologie-Unternehmens Plant Genetic Systems.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied ergibt sich daraus, daß Hoechst den Goodwill bis Ende 1993 nach deutschem Handelsrecht sowie nach den damals gültigen IAS direkt mit den Konzernrücklagen verrechnet hat. Eine rückwirkende Angleichung dieser Vorgehensweise an gültige IAS ist weder nach deutschem Recht zulässig noch nach neuen IAS erforderlich. Nach US-GAAP sind die verrechneten Goodwills zu aktivieren und abzuschreiben. Im Rahmen der Reconciliation weist Hoechst zusätzliche Goodwill-Abschreibungen von DM 400 Millionen für 1996 und DM 501 Millionen für 1995 aus, die zum überwiegenden Teil auf den Erwerb der amerikanischen Celanese und des US-Generikaherstellers Copley zurückzuführen sind.

Ehrgeizige Finanzziele für den Konzern

Mit der Umstrukturierung der Geschäfte hat Hoechst auch seine organisatorische Struktur weiterentwickelt. Seit dem 1. Juli 1997 wird die Hoechst AG als Holding geführt. Der siebenköpfige Vorstand ist für die strategische Steuerung und Optimierung des Konzernportfolios zuständig, während die Verantwortung für das operative Geschäft bei den rechtlich verselbständigten Konzerngesellschaften liegt. Dazu Jürgen Dormann, Vorstandsvorsitzender der Hoechst AG: "Unser gemeinsames Ziel ist

eine langfristige, nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens."

"Für die Feststellung des Unternehmenserfolgs haben wir die Meßlatte auf eine anspruchsvolle Höhe gelegt," erklärte Finanzvorstand Dr. Klaus-Jürgen Schmieder. Innerhalb der nächsten fünf Jahre wird - konstantes Portfolio und eine "normale" konjunkturelle Entwicklung unterstellt - eine Eigenkapitalrendite, definiert als Jahresüberschuß zu jahresdurchschnittlichem Eigenkapital, von 20 Prozent angestrebt. Weitere ehrgeizige Zielgrößen sind: Die Nettoumsatzrendite, das Verhältnis von Jahresüberschuß zu Umsatz, soll auf 8 Prozent steigen und die Relation von Finanzschulden zum Cash flow aus dem laufenden Geschäft von 210 Prozent in 1996 auf unter 150 Prozent sinken.

Mit wertzuwachsbezogenen Bonussystemen Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligen und Attraktivität für internationale Führungskräfte steigern

Hoechst hat mit Wirkung vom 9. September 1997 erstmals ein "Stock Appreciation Rights (SAR) Program" aufgelegt. Mit diesem Programm, das an die Entwicklung des Aktienkurses gekoppelt ist, sollen nachhaltige Unternehmenserfolge und überdurchschnittliche Leistungen des Managements von Hoechst honoriert werden. Dazu Klaus-Jürgen Schmieder: "Wir sind der Ansicht, daß Mitarbeiter, die unseren Erfolg verantworten, auch direkt daran beteiligt werden sollten. Im übrigen wollen wir unsere Attraktivität für internationale Führungskräfte stärken."

In der ersten Stufe ist dieses Programm für rund 100 Top- Manager des Konzerns ausgelegt. In der zweiten Stufe im nächsten Jahr soll der Teilnehmerkreis der Führungskräfte erheblich ausgeweitet werden. Darüber hinaus ist in Abstimmung mit den Konzerngesellschaften ein allgemeiner "Hoechst Wertzuwachsplan" eine aktienkursbezogene Wertzuwachsbeteiligung für Mitarbeiter auf allen Ebenen, geplant. Mit den Belegschaftsvertretungen soll über die Einführung von Erfolgsbeteiligungsmodellen, die auch den Wertzuwachs des Unternehmens als Komponente beinhalten, verhandelt werden.

"Stock Appreciation Rights Program" von Hoechst

Das "Hoechst Stock Appreciation Rights (SAR) Program" sieht für die berechtigten Führungskräfte einen Geldausgleich für die Differenz zwischen gestiegenem Aktienkurs und dem Aktienkurs bei Programmstart

vor, der sich am Kursniveau der Hoechst Aktie von Anfang September 1997 orientiert. Innerhalb einer Laufzeit von fünf Jahren, frühestens jedoch nach einer Ausübungssperrfrist von zwei Jahren, können Manager die Rechte ausüben, wenn der Kurs der Hoechst Aktie um mindestens 25 Prozent gestiegen ist. Mit dieser Ausübungshürde wird eine eindeutige Meßlatte für die aktienkursbezogene Wertsteigerung festgelegt. Dazu Vorstandsvorsitzender Jürgen Dormann: "Mit diesem langfristigen Incentive-Programm hat Hoechst ein international übliches, für deutsche Verhältnisse jedoch anspruchsvolles Programm kreiert, mit dem überdurchschnittliche Leistungen honoriert werden und mit dem Begünstigte an der Erreichung des gemeinsamen Zieles, nämlich der Wertsteigerung des Unternehmens, beteiligt werden."

Bemessungsgrundlage für die aktienkursbezogene Wertzuwachs-beteiligung ist das Gesamtjahreseinkommen des Mitarbeiters 1997. Es werden Aktien-Wertzuwachsrechte für ein Aktienvolumen in Höhe der Bemessungsgrundlage eingeräumt.

Hoechst sichert sich durch den Kauf entsprechender Optionen auf den Wertzuwachs der Hoechst Aktie ab. Die Einmalkosten für den "Hoechst Stock Appreciation Rights Plan" betragen etwa 16 Millionen DM.

Ende der Mitteilung

Im Internet recherchierbar: <http://www.newsaktuell.de>

<http://www.ots.apa.at>

*****ORIGINALTEXT-SERVICE UNTER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS*****

OTS0195 1997-09-12/14:59

121459 Sep 97

Link zur Aussendung:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_19970912_OTS0195