

ABSTRACT

Top management team (TMT) and board compensation is a topic of great importance for the public, regulators and researchers alike. Reasonably, compensation can be analyzed from two perspectives. On the one hand, researchers try to uncover determinants impacting compensation structures and levels. On the other hand, they analyze if and how effectively compensation induces certain behaviors which is its assigned task (alongside other corporate governance mechanisms). In this cumulative dissertation, I analyze German Prime Standard companies between the years 2002 and 2010 to empirically answer three research questions. Two of the individual studies examine determinants of compensation while the third investigates effects of compensation on a subsequent outcome. I find evidence that director compensation is influenced by network embeddedness and social comparison, although the former effect outweighs the latter when assessed jointly. Additionally, I uncover a gender pay gap among top managers even after controlling for company and personal characteristics. The size of this gap is influenced by the network embeddedness of the supervisory board (as governing body deciding on top managers' compensation levels). Furthermore, I come to the conclusion that compensations' effects on company performance are influenced by other corporate governance mechanisms. Although incentives for managers are a very important lever in the endeavor of interest alignment, their interplay with other mechanisms has to be considered. The findings contribute to the literature of compensation in general as well as to related topics respective to each individual paper. The results provide implications for future research as well as for economic agents and the regulator.

ABSTRACT

Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sind Themen mit hoher Relevanz in der öffentlichen Diskussion, für den Gesetzgeber und für die Forschung. Vergütung kann sinnvollerweise aus zwei unterschiedlichen Perspektiven analysiert werden. Auf der einen Seite versuchen Forscher, Determinanten zu identifizieren, die Vergütungshöhen und -strukturen beeinflussen. Auf der anderen Seite analysieren sie, ob und wie effektiv Vergütung bestimmte Verhaltensweisen herbeiführen, also den eigentlichen Zweck von Vergütung (im Konzert mit anderen Corporate Governance Mechanismen). In meiner kumulativen Dissertation analysiere ich Unternehmen des deutschen Prime Standards in den Jahren zwischen 2002 und 2010, um empirisch drei Forschungsfragen zu beantworten. Zwei der vorliegenden Studien beschäftigen sich mit Determinanten der Vergütung, während die dritte Auswirkungen von Vergütung untersucht. Ich zeige, dass Aufsichtsratsvergütung vom Netzwerk des Aufsichtsrats und vom Sozialen Vergleich beeinflusst wird, dass jedoch der erstgenannte Effekt den zweitgenannten überlagert, wenn beide simultan betrachtet werden. Des Weiteren zeige ich die Existenz einer Entgeltlücke in der Vorstandsvergütung: Trotz der Berücksichtigung diverser, bereits vorher identifizierter Determinanten dieser Lücke, verdienen weibliche Vorstände weniger als vergleichbare männliche. Die Größe dieser Lücke wird dabei von der Vernetztheit der Aufsichtsräte (das Gremium, welches den Vorstand ernennt und den Vergütungsvertrag aushandelt) moderiert. Zusätzlich zeige ich, dass Effekte der Vergütung auf Unternehmensperformance von anderen Corporate Governance Mechanismen beeinflusst werden. Obwohl Vorstandsvergütung ein sehr wichtiger Mechanismus ist, um Interessenkonvergenz herzustellen, müssen andere Mechanismen und deren Wirkungen berücksichtigt werden. Die Ergebnisse leisten einen Beitrag zur generellen Vergütungsliteratur und spezifisch für jede Studie individuell auch zu verwandten Themen. Die Erkenntnisse liefern Implikationen für zukünftige Forschung, für Wirtschaftsakteure und den Gesetzgeber.