

Abstract (deutsch):

Die globale Finanzkrise führte zu Forderungen nach nachhaltigem, langfristig orientiertem Unternehmensverhalten. In Anbetracht dieser Forderungen und der Möglichkeit durch die CEO-Vergütung das Verhalten von Unternehmen zu beeinflussen, erörtert die vorliegende Dissertation die Gestaltung von Vergütungskontrakten im Kontext von unternehmerischer Nachhaltigkeit. Insbesondere untersuchen die in der Arbeit enthaltenen Studien Vergütungskontrakte aus zwei Perspektiven. Während die erste Studie sich mit dem Einfluss der Finanzkrise auf die Vergütung von CEOs beschäftigt, betrachten die beiden folgenden Studien den Einfluss von CEO-Vergütung auf nachhaltiges Unternehmensverhalten. Die Dissertation entwickelt neue Erkenntnisse basierend auf empirischen Analysen von U.S.-amerikanischen Unternehmen (S&P 100) und einem einzigartigen, manuell erfassten Vergütungsdatensatz: (1) Unternehmen, die einem starken Risikoanstieg während der Finanzkrise ausgesetzt waren, gestalten CEO-Vergütungskontrakte anschließend langfristiger und wählen eine stärkere Bindung an Aktienkurse. (2) Langfristige Zahlungshorizonte fördern nachhaltiges Verhalten im Sinne von Corporate Social Performance (CSP). Die Pay-Performance Sensitivität (PPS) hingegen kann abhängig von der analysierten CSP Dimension einen positiven oder negativen Einfluss auf CSP haben. (3) Die Kopplung von Cash-Boni an wertorientierte Erfolgsfaktoren hat einen positiven Einfluss auf nachhaltiges Verhalten im Sinne von effizienten Entscheidungen zu Unternehmenstransaktionen. Die Ergebnisse dieser Dissertation unterstreichen die Relevanz von Behavioral Agency Elementen und detaillierten Erfolgsfaktor-Analysen in der Vergütungsforschung.

Abstract (English):

During the recent global financial crisis calls for more sustainable, long-term oriented corporate behavior became louder. In view of these claims and the potential of CEO compensation to influence corporate behavior, this thesis sheds light on CEO compensation design in the context of corporate sustainability. In particular, the studies included in this cumulative dissertation explore the compensation design from two perspectives. While the first study investigates how the financial crisis influenced CEO compensation, two further studies examine how CEO compensation influences sustainable corporate behavior. The thesis seeks to narrow several research gaps leveraging empirical analyses based on an S&P 100 sample and unique, hand-collected compensation data. First, it reveals that companies experiencing significant company risk increases during the financial crisis adapted CEO compensation design towards more long-term orientation and stronger shareholder-CEO interest alignment. Second, it shows that long pay time horizons promote sustainable behavior in terms of corporate social performance (CSP), while pay-performance sensitivity (PPS) can have a positive or negative impact depending on the analyzed CSP dimension. Third, it provides strong evidence that linking cash bonuses to value-based success factors positively influences sustainable behavior in terms of efficient mergers and acquisitions (M&A) decisions. The novel results of this thesis underline the relevance of behavioral agency elements and success factor-based interest alignment in addition to existing agency-based compensation research.