

Socio-cognitive dynamics in directors' evaluations of the CEO: An empirical analysis of CEO dismissal and compensation

Hauke Meyer

Abstrakt

Da das Board of Directors an der Spitze des Unternehmens steht, ist sein Innenleben für die Governance-Forschung von großem Interesse. Obwohl die Agency-Forschung zur Rolle des Boards in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen hat, wird sie zunehmend für ihre Vernachlässigung von sozio-kognitive Dynamiken in Entscheidungen des Boards kritisiert. Im Gegensatz dazu hat eine neue Strömung in der Literatur zur verhaltensorientierten Governance damit begonnen, die Entscheidungsfindung von Direktoren im Board of Directors zu entschlüsseln. Dieser Forschungszweig konzentriert sich dabei auf die Rolle der begrenzten Rationalität und der sozialen Kognition von Direktoren. Die vorliegende Dissertation leistet einen Beitrag zu diesem neuen Forschungszweig, indem sie die Erkenntnisse über die Rolle von begrenzter Rationalität und sozial-kognitiven Attributionsprozessen bei der Gestaltung einer der Hauptaufgaben des Board of Directors, der Bewertung des CEO zum Zwecke der Vergütung und Bindung an das Unternehmen, erweitert. Zu diesem Zweck führe ich auf Basis umfassender kommerzieller und öffentlicher Datensätze ökonometrisch anspruchsvolle empirische Analysen durch. In der ersten Forschungsarbeit untersuche ich, wie die Wahrnehmung der Persönlichkeitsmerkmale des CEOs durch die Direktoren die Leistungszuschreibungen der Direktoren beeinflusst. In der zweiten Arbeit decke ich einen impliziten Egoismus-Bias auf, der zu einer höheren Vergütung für CEOs führt, die ihren Vornamen mit einem nicht geschäftsführenden Direktor teilen. In der dritten Forschungsarbeit beleuchte ich einen Attribut-Substitutions Bias, der sich aus der hohen Komplexität der Bewertung diskontinuierlicher Technologien durch das Board of Directors ergibt. Ich zeige auch, dass die daraus resultierenden Karriererisiken für CEOs die Anpassung etablierter Unternehmen an diskontinuierliche Technologien behindern können. Alle drei Forschungsarbeiten betonen die Bedeutung sozio-kognitiver Interaktionen bei der Gestaltung der Vergütung von CEOs und dem Treffen von CEO-Entlassungsentscheidungen. Damit leisten die Ergebnisse dieser Dissertation nicht nur einen Beitrag zur bestehenden Forschung, sondern bieten auch Anknüpfungspunkte für künftige Forschungen sowie Implikationen für die Praxis.