

Geleitwort

Die Gestaltung der Managemententlohnung wird in Wissenschaft und Praxis seit Jahrzehnten unablässig stark diskutiert. Insbesondere die Finanzkrise lenkte das öffentliche Augenmerk wieder auf die Defizite in den gängigen Managemententlohnungssystemen. Unter anderem wurde vielfach festgestellt, dass die etablierten Entlohnungssysteme für das Management Anreize boten, kurzfristig riskante Maßnahmen durchzuführen, die aus Sicht der Shareholder wertvernichtend waren bzw. sind. Vor diesem Hintergrund wird sowohl in der Praxis und der Wissenschaft als auch in der Politik gefordert, anreizkompatible Entlohnungssysteme für das Management zu etablieren. Ein solches anreizkompatibles Entlohnungssystem soll sicherstellen, dass ein Manager stets einen Anreiz hat, Entscheidungen im Sinne der Shareholder zu treffen. Dies wird theoretisch gewährleistet, wenn der Manager stets nur dann einen finanziellen Vorteil erzielt, wenn die Anteilseigner ebenfalls einen finanziellen Vorteil erzielen.

Mehrere wissenschaftliche Arbeiten haben sich mit der Gestaltung solcher anreizkompatiblen Entlohnungssysteme für Manager im Rahmen von formal-analytischen Modellen grundlegend auseinandergesetzt. Hierbei wird allerdings lediglich die Delegationsbeziehung zwischen Anteilseigner und Manager explizit betrachtet. Insofern wird nicht berücksichtigt, dass bei deutschen Aktiengesellschaften die Vorstandsentslohnung typischerweise nicht von den Anteilseignern, sondern vom Aufsichtsrat gestaltet wird. Insofern besteht aus Praxissicht die Notwendigkeit, den Aufsichtsrat in die Modellanalyse explizit miteinzubeziehen.

Die herausragende Dissertation von Frau Julia Ortner verfolgt das Ziel, diese bedeutende Forschungslücke zu schließen, indem sie explizit den zwar sehr komplexen aber praxisrelevanten Fall der Gestaltung von anreizkompatiblen Entlohnungssystemen im Drei-Parteien-Kontext, Anteilseigner – Aufsichtsrat – Vorstand, modelltheoretisch analysiert. Sie zeigt eindrucksvoll auf, wie ein anreizkompatibles Entlohnungssystem für den Aufsichtsrat ausgestaltet sein muss, damit dieser seinen Aufgaben, insbesondere der Gestaltung des Vorstandsentslohnungssystems, im Sinne der Anteilseigner nachkommt. Hierauf aufbauend wird analysiert, wie dann ein tatsächlich anreizkompatibles Entlohnungssystem für den Vorstand vom Aufsichtsrat zu gestalten ist.

Die hervorragende Analyse von Frau Julia Ortner im interdependenten zweistufigen Modellrahmen ist äußerst anspruchsvoll, erlaubt jedoch, sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis sehr bedeutende spezifische Besonderheiten bzw. Unterschiede im Vergleich zu einstufigen Modellen herauszuarbeiten. Diese betreffen insbesondere die spezifischen Charakteristika der anreizkompatiblen Performancemaße und Entlohnungsfunktionen sowie die Informationsanforderungen.

Univ.-Prof. Dr. Louis Velthuis

Gestaltung anreizkompatibler Entlohnungssysteme für
Vorstand und Aufsichtsrat

Ortner, J.

2017, XXIII, 202 S. 6 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-16310-5