

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XV
Variablenverzeichnis.....	XVII
Abbildungsverzeichnis.....	XXI
Anhangsverzeichnis.....	XXIII
1 Problemstellung.....	1
2 Grundlagen der Corporate Governance.....	7
2.1 Shareholder Value-Maximierung als Unternehmensziel	7
2.2 Gegenstand und Relevanz von Corporate Governance	11
2.2.1 Gegenstand	11
2.2.2 Praktische Relevanz.....	13
2.2.3 Theoretische Fundierung: Prinzipal-Agenten-Theorie.....	14
2.2.3.1 Agency-Probleme als Ausgangspunkt.....	14
2.2.3.2 Anreize und Kontrolle als Lösungsansätze	17
2.3 Institutionelle Organisation der Unternehmensleitung.....	22
2.3.1 Einleitung	22
2.3.2 Monistisches Leitungssystem: Board als Leitungsorgan	22
2.3.3 Dualistisches Leitungssystem: Vorstand und Aufsichtsrat als Leitungsorgane	26
3 Grundlagen der Gestaltung von Entlohnungssystemen.....	31
3.1 Begriff und Komponenten eines Entlohnungssystems	31
3.2 Entlohnungskompetenz innerhalb der Leitungssysteme	33
3.2.1 Entlohnungskompetenz des Board für den CEO.....	33
3.2.2 Entlohnungskompetenz des Aufsichtsrats für den Vorstand.....	34
3.2.3 Implikationen vor dem Hintergrund der Prinzipal-Agenten-Theorie.....	35
3.2.3.1 Zusätzliche Agency-Probleme durch delegierte Entlohnungskompetenz	35
3.2.3.2 Anreize durch Entlohnungssysteme für Board bzw. Aufsichtsrat als Lösungs- ansatz	38
3.2.3.3 Charakterisierung der Leitungsbeziehungen als zweistufige Prinzipal-Agenten- Beziehung.....	40
3.2.4 Zwischenfazit und Implikationen hinsichtlich des Untersuchungsgegenstands	42

3.3 Anforderungen an Entlohnungssysteme.....	44
3.3.1 Allgemeine Anforderungen	44
3.3.2 Spezifische Anforderungen	47
3.3.2.1 Einleitung.....	47
3.3.2.2 Optimalität	48
3.3.2.3 Anreizkompatibilität.....	50
3.3.2.4 Zielkongruenz.....	52
3.3.2.5 Zwischenfazit: Implikationen hinsichtlich des Untersuchungsgegenstands	54
4 Modellrahmen.....	57
5 Gestaltung anreizkompatibler Entlohnungssysteme für den Vorstand in einstufigen Hierarchiebeziehungen.....	61
5.1 Einleitung und Anpassung des Modellrahmens.....	61
5.2 Der Fall bekannter Zeitpräferenzen	63
5.3 Der Fall unbekannter Zeitpräferenzen.....	69
6 Gestaltung anreizkompatibler Entlohnungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat im Fall bekannter Zeitpräferenzen.....	75
6.1 Zielkongruenz als vereinfachtes Anreizkonzept	75
6.1.1 Einleitung und Begriff der globalen Zielkongruenz.....	75
6.1.2 Herleitung zielkongruenter Entlohnungssysteme	78
6.1.3 Bewertung.....	82
6.2 Anreizkompatibilität auf Basis von Brutto-Cashflows.....	86
6.2.1 Einleitung und Begriff der globalen Anreizkompatibilität.....	86
6.2.2 Herleitung anreizkompatibler Entlohnungssysteme.....	87
6.2.2.1 Sukzessive Festlegung der Entlohnungssysteme	87
6.2.2.2 Simultane Festlegung der Entlohnungssysteme.....	93
6.2.2.3 Bewertung	98
6.3 Anreizkompatibilität auf Basis von Netto-Cashflows.....	101
6.3.1 Einleitung zu anreizkompatiblen Entlohnungssystemen bei Entlohnung des Aufsichtsrats auf Basis von Netto-Cashflows basierten Performancemaßen.....	101
6.3.2 Gestaltung anreizkompatibler Entlohnungssysteme des Aufsichtsrats auf Basis von Netto-Cashflows	107
6.3.3 Bewertung.....	111

7 Gestaltung anreizkompatibler Entlohnungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat im Fall unbekannter Präferenzen.....	113
7.1 Einleitung.....	113
7.2 Der Fall unbekannter Zeitpräferenzen des Vorstands bei bekannten Zeitpräferenzen des Aufsichtsrats.....	114
7.2.1 Gestaltung der Entlohnungssysteme für Aufsichtsrat und Vorstand.....	114
7.2.2 Bewertung.....	117
7.3 Der Fall unbekannter Zeitpräferenzen des Aufsichtsrats.....	120
7.3.1 Erzielung von Anreizkompatibilität zwischen Anteilseigner und dem Aufsichtsrat .	120
7.3.1.1 Gestaltung des Entlohnungssystems für den Aufsichtsrat.....	120
7.3.1.2 Implikationen für die Gestaltung des Vorstandsentslohnungssystems	122
7.3.2 Gestaltung des Entlohnungssystems für den Vorstand	127
7.3.2.1 Implikationen aus der Anreizgestaltung für den Aufsichtsrat.....	127
7.3.2.2 Der Fall unbekannter Zeitpräferenzen des Aufsichtsrats bei bekannten Zeitpräferenzen des Vorstands.....	129
7.3.2.3 Der Fall unbekannter Zeitpräferenzen des Aufsichtsrats bei unbekannten Zeitpräferenzen des Vorstands.....	133
7.3.3 Bewertung.....	136
8 Kritische Würdigung	141
8.1 Zielsetzung der Arbeit	141
8.2 Modellannahmen und Informationsanforderungen.....	143
9 Implikationen und Empfehlungen für die Vergütungspraxis	153
9.1 Einleitung.....	153
9.2 Eignung erfolgsabhängiger Vergütung für den Aufsichtsrat.....	155
9.3 Allgemeine Empfehlungen zur Gestaltung erfolgsabhängiger Vergütungen für Vorstand und Aufsichtsrat.....	158
9.4 Spezielle Empfehlungen zur Gestaltung erfolgsabhängiger Vergütungen bei Existenz von Vorstand und Aufsichtsrat	161
9.5 Empfehlungen zur Regulierung und zu den Rahmenbedingungen der Gestaltung der Entlohnungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat.....	163
10 Zusammenfassung und Ausblick.....	167
Anhang	173
Literaturverzeichnis.....	185

Gestaltung anreizkompatibler Entlohnungssysteme für
Vorstand und Aufsichtsrat

Ortner, J.

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

ISBN: 978-3-658-16310-5