

**Prof. Dr. Peter Schäfer**

Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Management Accounting and Control

Technische Universität Dresden

<b>Nr.</b>	<b>Thema</b>	<b>geeignet für Schwerpunkt</b>	<b>Professur</b>	<b>Betreuer</b>
1	Persönlichkeiten im Vorstand: Sind Vorstandsvorsitzende wirklich alle Narzissten?	Accounting & Finance	MAAC	Richter
2	Nachhaltigkeitskriterien in der Managervergütung: Eine Literaturanalyse zum Einfluss von ESG Contracting auf die Unternehmensleistung	Accounting & Finance	MAAC	Richter
3	Die Anwendung und Ausgestaltung von ESG-Zielen in der Managementvergütung – Eine empirische Analyse	Accounting & Finance	MAAC	Leistner
4	Die Konsequenzen der Say-on-Pay-Gesetzgebung auf die Managementvergütung und Einflussgrößen auf Say-on-Pay-Abstimmungsergebnisse – Ein systematischer Literaturüberblick	Accounting & Finance	MAAC	Leistner
5	Anwendungsmöglichkeiten von Eye-tracking in der Accounting-Forschung	Accounting & Finance	MAAC	Felser

## 1. ESG-Kontroversen im Unternehmen: Eine systematische Literaturanalyse der Einflussfaktoren und Konsequenzen

Narzissmus ist ein Persönlichkeitsmerkmal, das häufig mit negativen Konsequenzen in Verbindung gebracht wird. Die Literatur zeigt, dass Unternehmen, die von narzisstischen Vorstandsvorsitzenden geführt werden, eine höhere Wahrscheinlichkeit für Bilanzbetrug und anderes Fehlverhalten haben (Harris et al., 2022). Zudem weisen diese Unternehmen eine geringere Profitabilität und Investitionseffizienz auf (Ham et al., 2018). Narzisstische Vorstandsvorsitzenden werden jedoch auch häufig als inspirierende und kreative Führungskräfte eingeschätzt (O'Reilly et al., 2014). Diese Arbeit untersucht die Frage, wie weit Narzissmus unter Vorstandsvorsitzenden tatsächlich verbreitet ist. Diese Frage ist Teil eines größeren aktuellen Forschungsprojektes an der Professur. Sie analysieren dabei die Unterschriften von Vorstandsvorsitzenden in gelisteten U.S. Unternehmen. Unterschriften dienen als guter Proxy, um das Ausmaß von Narzisstischen Persönlichkeiten zu messen (siehe Ham et al., 2018). Die anschließende Auswertung erfolgt deskriptiv. Besprechen Sie hierzu das Vorgehen vor Ihrem Start mit dem Betreuer.

### Basisliteratur

- Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>
- Harris, L. L., Jackson, S. B., Owens, J., & Seybert, N. (2022). Recruiting Dark Personalities for Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 178(1), 193–218. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04761-z>
- O'Reilly, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>

## 2. Nachhaltigkeitskriterien in der Managervergütung: Eine Literaturanalyse zum Einfluss von ESG Contracting auf die Unternehmensleistung

Die Verknüpfung der Vergütung von Führungskräften mit ökologischen und sozialen Zielen (z.B. CO2-Emissionsziele, Mitarbeiterzufriedenheit, Einhaltung ethischer Standards in Entwicklungsländern) sowie Zielen der Unternehmensführung ist eine hochaktuelle Entwicklung in der Unternehmenspraxis. Praktiker bezeichnen diese Anreizbestimmung als ESG contracting. Kürzlich veröffentlichte Studien haben gezeigt, dass ESG contracting einen positiven Zusammenhang mit dem Unternehmenswert hat und die CO2-Emissionen von Unternehmen reduzieren kann. Vor diesem Hintergrund soll die bestehende Literatur zum ESG contracting systematisch analysiert werden. Ziel ist es, einen strukturierten Überblick der Ergebnisse, quantitativer Studien zu geben und einen Ausblick auf mögliche Forschungsrichtungen abzuleiten. Die Literaturlauswahl und das Vorgehen zur Analyse sind mit dem Betreuer vor dem Start zu besprechen.

### Basisliteratur

- Cohen, S., Kadach, I., Ormazabal, G., & Reichelstein, S. (2023). Executive Compensation Tied to ESG Performance: International Evidence. *Journal of Accounting Research*, 61(3), 805–853. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12481>
- Flammer, C., Hong, B., & Minor, D. (2019). Corporate governance and the rise of integrating corporate social responsibility criteria in executive compensation: Effectiveness and implications for firm outcomes. *Strategic Management Journal*, 40(7), 1097–1122. <https://doi.org/10.1002/smj.3018>

### **3. Die Anwendung und Ausgestaltung von ESG-Zielen in der Managementvergütung – Eine empirische Analyse**

Neben einem festen Grundgehalt werden Vorstände häufig leistungsabhängig vergütet. Diese leistungsabhängigen Vergütungen basieren traditionell überwiegend auf finanziellen Zielen. Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass zunehmend nicht-finanzielle Ziele (d. h. soziale, ökologische und Unternehmensführungsziele) in die leistungsabhängige Managementvergütung aufgenommen werden. Um die Gründe für diese Integration besser zu verstehen, sollen im Rahmen dieser Arbeit Vergütungsberichte deutscher Unternehmen ausgewertet werden. Dazu erheben Sie zunächst Daten anhand eines Kodierschemas aus Vergütungsberichten. Im Anschluss werten Sie diese Daten aus, um einen aktuellen Überblick über den Einsatz von nicht-finanziellen Zielen in der Vorstandsvergütung zu erhalten.

#### **Basisliteratur zum Thema:**

Cohen, S., Kadach, I., Ormazábal, G., & Reichelstein, S. (2023). Executive Compensation Tied to ESG Performance: International Evidence. *Journal of Accounting Research*, 61(3), 805–853. <https://doi.org/10.1111/1475-679x.12481>

Flammer, C., Hong, B. & Minor, D. (2019). Corporate governance and the rise of Integrating Corporate Social Responsibility Criteria in Executive Compensation: Effectiveness and Implications for firm Outcomes. *Strategic Management Journal*, 40(7), 1097–1122. <https://doi.org/10.1002/smj.3018>

#### **Basisliteratur zur Methodik:**

Beck, D., Friedl, G. & Schäfer, P. (2020). Executive compensation in Germany. *Journal of Business Economics*, 90(5–6), 787–824. <https://doi.org/10.1007/s11573-020-00978-y>

Richter, P. C., & Kinne, K. (2017). Wie transparent sind Vergütungsberichte?: Eine vergleichende Analyse für deutsche Prime-Standard-Unternehmen. *WPg: Kompetenz schafft Vertrauen*, 70(24).

#### **4. Die Konsequenzen der Say-on-Pay-Gesetzgebung auf die Managementvergütung und Einflussgrößen auf Say-on-Pay-Abstimmungsergebnisse – Ein systematischer Literaturüberblick**

In der Vergangenheit oblag die Verantwortung über die Ausgestaltung von Vorstandsvergütungssystemen börsennotierter Unternehmen allein dem Aufsichtsrat oder vergleichbaren Gremien (z. B. dem Compensation Committee in den Vereinigten Staaten). Im Zuge der Bestrebungen, die Rechte von Aktionären zu stärken, wurden beginnend in Großbritannien Anfang der 2000er Jahre Say-on-Pay (SOP) Gesetze erlassen. Diese Gesetze schreiben vor, dass die Vergütung der Vorstände durch die Anteilseigner gebilligt werden muss. In dieser Arbeit geben Sie einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu Say-on-Pay. Dabei geht es zum einen, um die Konsequenzen, die die SOP-Gesetzgebung auf die Ausgestaltung von Managementvergütungen hat und zum anderen um mögliche Einflussgrößen auf die Abstimmungsergebnisse von SOP-Abstimmungen.

##### **Basisliteratur zum Thema:**

Edmans, A., Gabaix, X., & Jenter, D. (2017). Executive compensation: A survey of theory and evidence. *The Handbook of the Economics of Corporate Governance*, 1, 383-539. <https://doi.org/10.1016/bs.hecg.2017.11.010>. (Sections 7.2 and 5.4)

Ferri, F., & Maber, D. A. (2013). Say on pay votes and CEO compensation: Evidence from the UK. *Review of Finance*, 17(2), 527-563. <https://doi.org/10.1093/rof/rfs003>

##### **Basisliteratur zur Methodik:**

Tranfield, D., Denyer, D. & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>

Short, J. (2009). The Art of Writing a Review Article. *Journal of Management*, 35(6), 1312-1317. <https://doi.org/10.1177/0149206309337489>

Franke, F., Kempe, H., Klein, A., Rumpf, L., & Schüller-Zwierlein, A. (2014). *Schlüsselkompetenzen: Literatur recherchieren in Bibliotheken und Internet*. (2. Auflage), Stuttgart: Metzler.

## 5. Anwendungsmöglichkeiten von Eye-tracking in der Accounting-Forschung

Eye-Tracking ist eine innovative Methodik der experimentellen Forschung, die in den vergangenen Jahren zunehmend an Einfluss gewonnen hat. In der Accounting-Forschung wird diese Methodik bisher jedoch nur in wenigen Studien eingesetzt. Ziel dieser Arbeit ist es, einen Überblick über den Einsatz von Eye-Tracking in der experimentellen Accounting-Forschung aufzuzeigen. Dazu werten Sie mittels einer Literaturanalyse die bestehende Accounting-Literatur systematisch aus. Im Anschluss sollen im Rahmen einer Forschungsagenda mögliche Anwendungsfelder für zukünftige Forschung identifiziert werden.

### Basisliteratur

Lynch, E. J., & Andiola, L. M. (2019). If Eyes are the Window to Our Soul, What Role does Eye-Tracking Play in Accounting Research? *Behavioral Research in Accounting*, (31)2, 107 – 133. <https://doi.org/10.2308/bria-52283>