

ZUSAMMENFASSUNG

Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) hat sich zu einer verbreiteten Geschäftspraxis entwickelt, die angesichts der aktuellen drängenden gesellschaftlichen Herausforderungen, wie dem Klimawandel, weiter an Bedeutung gewinnt. Der Fokus auf CSR verändert die Art und Weise, wie Unternehmen geführt werden und erfordert eine nachhaltigkeitsorientierte Ausgestaltung der Corporate Governance (Goergen and Tonks 2019) und Management Control Systeme (Arjaliès and Mundy 2013). In der Praxis setzen Unternehmen dazu vermehrt nachhaltigkeitsorientierte Vergütungssysteme ein. Während Befürworter argumentieren, dass nachhaltigkeitsorientierte Vergütungssysteme starke Anreizmechanismen für Führungskräfte und Mitarbeitende zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen darstellen (z. B. Cohen et al. 2023), äußern Kritiker Bedenken hinsichtlich der Implementierung (Bebchuk and Tallarita 2022; Soderstrom et al. 2017; Kolk and Perego 2014).

Auf der Basis von drei Studien verschiedener Analyseebene unterstreicht die Dissertation eine komplementäre Perspektive zur Ausgestaltung und Implementierung von nachhaltigkeitsorientierten Vergütungssystemen, anstatt einen „Einheits“ oder „Universal“-Ansatz zu befürworten. Auf der Ebene der Corporate Governance betont die Dissertation, dass nachhaltigkeitsorientierte Vergütungssysteme die unternehmerische Nachhaltigkeitsleistung insbesondere dann fördern, wenn keine weiteren nachhaltigkeitsbezogenen Überwachungsmechanismen im Bereich des Boards implementiert sind oder es zu Nachhaltigkeitsthemen an gesetzlichen Offenlegungsanforderungen mangelt. Auf Ebene der Mitarbeitenden hebt die Arbeit hervor, dass nachhaltigkeitsorientierte Vergütungssysteme wirksam das CSR-Engagement erhöhen, wenn die soziale und ökologische Verantwortung in der Kultur der Organisation oder in den eigenen Normen eher schwach verankert ist. Die Dissertation leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Corporate Governance und Management Control Forschung, indem sie das Zusammenspiel nachhaltigkeitsorientierter Vergütungssysteme mit Faktoren auf multiplen Ebenen herausstellt, die die Effektivität bei der Förderung der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistung beeinflussen können.

ABSTRACT

Corporate social responsibility (CSR) has become a widespread business practice and is gaining increased importance in light of pressing societal challenges such as climate change. The approach of CSR reshapes how firms are managed and entails the design and implementation of CSR-related corporate governance (Goergen and Tonks 2019) and management control systems (Arjaliès and Mundy 2013). In practice, firms increasingly adopt CSR performance-based incentives (hereafter, CSR contracting). While proponents argue that CSR contracting represents a strong incentive mechanism for executives and employees to achieve CSR targets (e.g., Cohen et al. 2023), others raise concerns about its implementation (Bebchuk and Tallarita 2022; Kolk and Perego 2014; Soderstrom et al. 2017).

Based on three studies at multiple levels of analysis, the dissertation presents a complementarity perspective on the design and use of CSR contracting rather than advocating a “one size fits all” or “universal” approach. At the executive level, the thesis highlights that CSR contracting effectively promotes firms’ CSR outcomes when CSR-related advisory and monitoring mechanisms at the board level are absent or statutory disclosure requirements for CSR reporting in the institutional context are lacking. At the employee level, it stresses that CSR contracting fosters individuals’ CSR engagement, particularly in environments where the firm values CSR for profit maximation or individuals tend to have weak CSR norms. The dissertation thus offers an important contribution to corporate governance and management accounting and control research by emphasizing the interrelation of CSR contracting with multilevel factors that can influence its effectiveness in promoting CSR outcomes.