



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Essays on top management and corporate behavior

Wu, H.T.

Publication date
2010

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Wu, H. T. (2010). *Essays on top management and corporate behavior*. Thela Thesis.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Chapter 6

Samenvatting (Summary in Dutch)

Dit proefschrift bestaat uit drie artikelen die bedrijfsgedrag onderzoeken dat door besluiten beïnvloed wordt van het top management. Ik bestudeer specifiek de overwegingen die betrokken zijn bij de besluiten om een syndicaat te organiseren voor invloedrijke onderhandelingen (Hoofdstuk 2), om opties te backdaten of anderzijds CEO aandeelkeuze subsidies te manipuleren (Hoofdstuk 3), samen met het ontwerp van CEO compensatie met betrekking tot het familie eigendom (Hoofdstuk 4). Bovendien relateer ik die besluiten aan de bedrijfsprestatie, die in ruil daarvoor zouden kunnen helpen om redenering achter het besluitvormingsproces te kunnen verifiëren. Daarom draagt dit proefschrift bij aan de kennis over niet alleen de rol gespeeld door het top management, maar ook de mechanismen die bij het proces betrokken zijn.

Hoofdstuk 2 bestudeert de overwegingen achter het besluit van senior managers in de private equity industrie om wel of niet een syndicaat op te zetten; en zo ja, wie selecteren zij om samen een syndicaat mee op te zetten? Door gebruik van een unieke handverzameling dataset van 947 LBO investeringen, vind ik dat de mate van investering, geografische afstand, en de ervaring van de investeerder de kans op syndicaat vorming verhogen. Opmerkelijk is dat management teams met ingenieurs en MBA gediplomeerden vaker een syndicaat vormen. Specifieker, Harvard MBA's hebben de neiging om onderling samen te werken terwijl Colombia MBA's meer geneigd zijn een syndicaat te organiseren met elkaar evenals met ingenieurs.

Er bestaat een niet-lineair verband tussen syndicatie en prestaties, waarschijnlijk wegens de verschillende essentiële aard van de onderhandelingen. MBA gediplomeerden blijken

Samenvatting

prestaties in niet-syndicaten onderhandelingen te beïnvloeden, maar niet in syndicaten onderhandelingen. Dit suggereert dat MBA's goed zijn in de voorselectie van onderhandelingen en zou verder kunnen verklaren waarom zij expertise zoeken wanneer nodig is. De sterkste syndicatievergelijking dat waarde verbetert is het "Harvard MBA-en-Harvard MBA" paar. Echter, het zou kunnen dat Harvard MBA's met elkaar syndicaten vormen omdat een persoonlijke kennis een betere gelijke van vaardigheden toelaat. Voor andere teams, is syndicatie waarschijnlijk voor diversificatie of toekomstige overeenkomstenwederkerigheid.

Hoofdstuk 3 onderzoekt of firma's die onderzocht worden op het backdaten van opties zwakke corporate governance hebben. Specifieker, verschillend van het optie repricing mechanisme en de bestuursmacht visie is mijn alternatieve hypothese dat option backdating of anders de manipulatie van de toelagedatum eenvoudig een methode is om goede managers te belonen en binnen het bedrijf te houden. De steekproef omvat 6836 optie toelagen van de hoogste stafmedewerkers in S&P 1500 bedrijven tussen 1999 en 2007. Volgend op Heron en Lie (2009) schat ik de waarschijnlijkheid van optie manipulatie gebaseerd op de aanname dat zonder manipulatie de abnormale aandelen rendementen gedurende de maand voor en na de toezegging data zich rond nul zouden moeten centreren.

Inconsequent met de bestuursmachtmening, vind ik dat de waarschijnlijkheid van de optiemaniplatie niet gerelateerd is met zwak collectief bestuur. Dit suggereert dat het gedrag van de optiemaniplatie geen resultaat van losse raad controle of bestuursverschansing is. Voorts lijkt de ramingen tijdens de post-SOX periode op het optie repricing mechanisme, terwijl deze handeling van prestaties tijdens de periode pre-SOX onafhankelijk is. Hoe dan ook, vind ik geen bewijsmateriaal die één belangrijke premisse van mijn alternatieve hypothese steunt, outperformance. Buiten dat, impliceert het bewijsmateriaal dat de passage van 2002 SOX de overwegingen achter deze manipulerende praktijk verandert.

Hoofdstuk 4 onderzoekt of het bestaan van de hulp van familie invloeden het traditionele principal-agent probleem in kleine bedrijven vermindert. Ik construeer een steekproef van 168 kleine openbaarhandel gedreven firma's van de U.S. tussen 2001 en 2005. Het bewijsmateriaal toont lagere agentschapkosten in familiefirma's, ondanks grote variaties binnenin

Samenvatting

de groep. Voorts zijn de loonprestatie (elasticiteit) schattingen het hoogst in niet-familie firma's, gevolgd door passieve familiefirma's en het laagst in actieve familiefirma's. Dit patroon wordt meer uitgesproken in totale compensatie dan in basissalaris en bonuscomponent. Dit is verenigbaar met familiecontrole handelend als vervanging van loonprestaties als collectief bestuurmechanisme.