



(Corporate) Governance: Anforderungen von Industrie 4.0 an ordnungsgemäße Unternehmensführung und -überwachung („Governance 4.0“)

## “Governance 4.0“: Healthcare Governance / Technical Governance

### 1. Prozessorientierter Ansatz:

Die Verknüpfung von Industrie 4.0 und „GRC-Prozessen“

### 2. Interdisziplinärer Ansatz:

Verzahnung diverser Wissenschaftsdisziplinen (Recht, BWL, Technik, Sozialökonomie)

### 3. Complianceorientierter Governance-Ansatz:

3.1 Differenzierung bzgl. unternehmerischen Handelns zwischen zwingenden Vorgaben und Entscheidungsspielräumen;

3.2 Die Suche nach einem global geltenden gemeinsamen Nenner von Werte- und Rechtssystemen und die Transparenz über wesentliche differierende Ansätze (vgl. die G20 / OECD Principles of Corporate Governance, 11/2015);

3.3 erforderliche politische und volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen für „Global Governance und Compliance“;

### 4. „Technikklausel“-orientierter Ansatz:

Darstellung und Berücksichtigung des international neuesten und des anerkannten Standes von Wissenschaft und Praxis (herrschende Meinung in Theorie und/oder Praxis);

### 5. Standardorientierter Ansatz:

Globales Verständnis, einheitliche Kommunikation und Standardisierungsansätze in Hinblick auf GRC;





(Corporate) Governance: Anforderungen von Industrie 4.0 an ordnungsgemäße Unternehmensführung und -überwachung („Governance 4.0“)

## “Governance 4.0“: Healthcare Governance / Technical Governance

### 6. Risikobasierter Ansatz:

Ziel: Transparenz über Unsicherheiten bei unternehmerischen Entscheidungen und über Zielerreichung. Eruierung, Bewertung und Steuerung von Gefahren und Chancen (Risiken) (u.a. in Prozessabläufen);

### 7. Wertbeitragsorientierter Ansatz:

7.1 Der Beweis und die Messung der Abhängigkeit von GRC-Reifegrad einerseits und Pflichterfüllungsgrad (Compliance), Wertbeitrag, Nachhaltigkeits- und Zielerreichungsgrad andererseits, u.v.m.;

7.2 Die Berechnung finanzieller Wertbeiträge von ordnungsgemäßer, standard-unterstützter Unternehmensführung und -überwachung generell oder in Teildisziplinen unter Berücksichtigung von Reife- und Pflichterfüllungsgrad;

### 8. Integrierter Managementsystemansatz:

Integrative, interdisziplinäre „GRC“-Managementsysteme;

### 9. Der Mensch und „Personalmanagement 4.0“

9.1 Anpassung von Ausbildungssystemen an die Anforderungen künftiger GRC-Modelle;

9.2 Wirkende Motivatoren für „vernünftiges“, pflichtgemäßes Handeln („nudges“, vgl. Roland Thaler) und:

