



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

PERSPEKTIVEN

Was die MTU für eine lebenswertere Zukunft leistet.

2018



Die Nachhaltigkeitsstrategie der MTU basiert auf einem ganzheitlichen, integrativen Ansatz aus ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten. Damit bietet sie dem Unternehmen und seinem Umfeld vielversprechende Perspektiven.

40%

weniger CO₂-Emissionen



Das ist das Klimaziel für Luftfahrtantriebe aus unserer ehrgeizigen Clean Air Engine Agenda, das wir bis 2050 erreichen wollen.

65%

weniger Fluglärm



So stark wollen wir den Fluglärm mit Hilfe unserer Clean Air Engine Agenda bis 2050 reduzieren.



Reiner Winkler
Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG

„Der Klimaschutz ist ein viel diskutiertes Thema in unserer Gesellschaft. Die Frage, was wir für das Klima tun können, stellt sich heute drängender denn je. Die MTU arbeitet bereits seit langem an Antworten für die Luftfahrt. Wir sind überzeugt, dass wir auf unserem Weg 2018 wieder ein erhebliches Stück vorangekommen sind.“

Verschaffen Sie sich einen Eindruck von den Nachhaltigkeitsaktivitäten der MTU

Produktverantwortung steht für uns im Fokus, dennoch bedeutet Nachhaltigkeit weit mehr als Klimaschutz und einen sicheren Flugbetrieb. Sie umfasst eine ressourcen- und umweltschonende Produktion und Instandhaltung genauso wie faire, sichere Arbeitsbedingungen, gleiche Chancen für alle Mitarbeiter und eine hochwertige Aus- und Weiterbildung. Compliance ist bei uns ein wesentlicher Teil der Unternehmenskultur und die Digitalisierung der MTU spielt vor dem Hintergrund nachhaltiger Innovationen eine Rolle. Nachhaltigkeit endet dabei nicht am Werkstor: Wir schließen die Lieferkette in unsere Aktivitäten ein.



- Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- Das Unternehmen MTU
- Über diesen Bericht

Nachhaltigkeitsbericht 2018 der MTU

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden



Reiner Winkler

*Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG*

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Klimaschutz ist ein viel diskutiertes Thema in unserer Gesellschaft. Die Frage, was wir für das Klima tun können, stellt sich heute drängender denn je. Die MTU arbeitet bereits seit langem an Antworten für die Luftfahrt. Wir sind überzeugt, dass wir auf unserem Weg 2018 wieder ein erhebliches Stück vorangekommen sind.

Nehmen Sie unsere Clean Air Engine Agenda, mit der wir bis zum Jahr 2050 die CO₂-Emissionen von Luftfahrtantrieben um 40% und die Lärmemissionen sogar um 65% senken wollen. Die erste Stufe dieses ehrgeizigen Vorhabens haben wir mit den Getriebefantriebwerken, die mit MTU-Technologie fliegen, erreicht. An der zweiten Generation des Antriebs arbeiten wir bereits intensiv, damit er noch sparsamer, umweltverträglicher und leiser wird. Mit ENOVAL konnten wir dafür ein wichtiges Forschungsprogramm zusammen mit Partnern 2018 vielversprechend abschließen. Viele neue Technologien haben sich hierbei für den Praxiseinsatz bewiesen. Den höchsten Stellenwert hat für uns aber noch vor der besseren Ökobilanz von Luftfahrtantrieben das Thema Produktqualität und Flugsicherheit.

Auch wenn die Produktverantwortung für uns im Fokus steht, bedeutet Nachhaltigkeit mehr als Klimaschutz und einen sicheren Flugbetrieb. Wir sind Unterzeichner des UN Global Compact und sind dessen zehn Prinzipien verpflichtet. Nachhaltigkeit geht nach dem Verständnis dieses globalen Paktes sehr weit: Sie umfasst ein ressourcenschonendes Wirtschaften, faire Arbeitsbedingungen und gleiche Chancen für alle Mitarbeiter, ein an den Prinzipien der Compliance ausgerichtetes ökonomisches Handeln und eine Verantwortung für die Produkte, die ein Unternehmen auf den Markt bringt.

Wir wirtschaften nachhaltig und unterstützen die globalen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen aus der Agenda 2030. Für die MTU haben wir aus den 17 Sustainable Development Goals die acht Nachhaltigkeitsziele ausgewählt, zu denen wir einen Beitrag leisten können, darunter hochwertige Bildung, Klimaschutz und nachhaltiger Konsum/nachhaltige Produktion. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht erfahren Sie, wie wir diese einzelnen Sustainable Development Goals konkret fördern.

Ressourcen zu schonen, ist für uns eines der Grundprinzipien in der Produktion. Mit der additiven Fertigung, vergleichbar mit dem 3D-Druck, etablieren wir gerade eine neue, werkzeuglose metallische Herstellung. Wir wollen die additive Fertigung in den kommenden Jahren immer weiter ausbauen, denn sie kann herkömmliche, energie- und materialintensivere Herstellverfahren ergänzen und vielleicht sogar ersetzen. Aber auch jenseits solcher Leuchtturmprojekte achten wir in unserer Produktion auf effiziente und möglichst umweltschonende Prozesse.

Uns ist bewusst, dass Nachhaltigkeit die gesamte Wertschöpfungskette umfassen muss. Daher nehmen wir auch unsere Lieferanten in die Pflicht und erwarten von ihnen die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards über einen Verhaltenskodex, der sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact orientiert. Intern haben wir die Compliance-Organisation weiter gestärkt und mit dem Compliance Officer eine neue Funktion im Unternehmen geschaffen. Ein wichtiges Compliance-Thema ist für uns eine verantwortungsvolle Außenwirtschaft, für die wir eine eigene Organisationseinheit aufgebaut haben. Mit sorgfältigen Prüfpflichten wollen wir die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im nationalen und internationalen Warenverkehr gewährleisten.

Neben dem Klimawandel ist die Digitalisierung die zweite große Herausforderung unserer Zeit. Wir haben die Chancen dieser Entwicklung erkannt und treiben Digitalisierung in über 300 Projekten MTU-weit voran. Ein Unternehmen in die digitale Zukunft zu führen, hat ökonomische Vorteile und kann Prozesse und Technologien nachhaltiger machen.

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter spielt auch vor diesem Hintergrund eine wichtige Rolle. Um eine innovative Arbeitswelt und unsere Mitarbeiter stärker zu fördern, haben wir im vergangenen Jahr für die MTU erstmals klar definierte Führungswerte entwickelt und im Unternehmen eingeführt. „We transform, we empower, we create trust“ sind die Leitlinien unserer Führungskultur, mit der wir die MTU erfolgreich in die Zukunft führen wollen.

Machen Sie sich ein Bild von den Nachhaltigkeitsaktivitäten der MTU. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihr



Reiner Winkler
Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG



102-14

Das Unternehmen MTU

In der Luftfahrtbranche stehen drei Buchstaben für Hochtechnologie vom Feinsten – MTU. Der Konzern MTU Aero Engines AG bietet Lösungen für den gesamten Lebenszyklus von Triebwerken an – von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Instandhaltung.



Die MTU, ein Traditionsunternehmen der Luftfahrt mit starken Wurzeln in Deutschland, hat sich im globalen Triebwerksgeschäft als unverzichtbarer Partner aller Branchengrößen etabliert.

85

Jahre

ist die MTU alt, 1934 wurde die BMW Flugmotoren GmbH als Vorgängergesellschaft in München gegründet.



9.731

Mitarbeiter

arbeiteten Ende 2018 weltweit für die MTU an den vollkonsolidierten Standorten.



4,6

**Mrd.
Euro
Umsatz**

*erzielte die MTU im
Geschäftsjahr 2018.*



15

**Standorte
weltweit**

*sorgen für eine Präsenz in
wichtigen Märkten und
Regionen.*



Die MTU Aero Engines ist der führende deutsche Triebwerkshersteller und eine weltweit etablierte Größe. Das Unternehmen entwickelt, fertigt, vertreibt und betreut zivile und militärische Luftfahrtantriebe aller Schub- und Leistungsklassen sowie stationäre Industriegasturbinen. Die MTU ist mit Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in wichtigen Regionen und Märkten weltweit präsent.

Im Bereich der zivilen Triebwerke ist die MTU mit ihren Produkten in allen Schub- und Leistungsklassen vertreten: von Triebwerken für Geschäftsreise-Jets über Narrowbody-Engines mit Geared Turbofan-Technologie bis zu den schubstärksten Antrieben der Welt. Die MTU ist fester Partner aller Branchengrößen: GE, Pratt & Whitney und Rolls-Royce.

Im Maintenance-Geschäft ist die MTU, gemessen am Umsatz, der weltweit größte unabhängige Instandhaltungsdienstleister für zivile Triebwerke. Betreut werden in erster Linie Triebwerke, an denen die MTU als Risk- and Revenue-Partner beteiligt ist. Bei der Instandhaltung und Reparatur des V2500, dem Antrieb der aktuellen Airbus A320-Familie, ist sie weltweit führend. Ferner bietet die MTU Maintenance Lösungen für die Reparatur einer großen Bandbreite von Triebwerkstypen.

Außerdem ist die MTU Aero Engines im Militärgeschäft der Systempartner für nahezu alle Luftfahrtantriebe der Bundeswehr. Die Aufgabe umfasst dabei neben der Bereitstellung von Basistechnologien, der Entwicklung und Fertigung von Triebwerken und Triebwerkskomponenten auch die Logistik-Unterstützung.

Im zivilen Geschäft entwickelt und fertigt die MTU Triebwerksmodule und -komponenten. Insbesondere die technologische Spitzenstellung bei Niederdruckturbinen, Hochdruckverdichtern, Turbinenzwischengehäusen sowie Herstell- und Reparaturverfahren macht die MTU zu einem führenden Subsystem- und Komponentenhersteller der globalen Triebwerksbranche.

- [Unser Engine-Produktportfolio](#)
- [MTU Maintenance](#)

Die MTU in 60 Sekunden

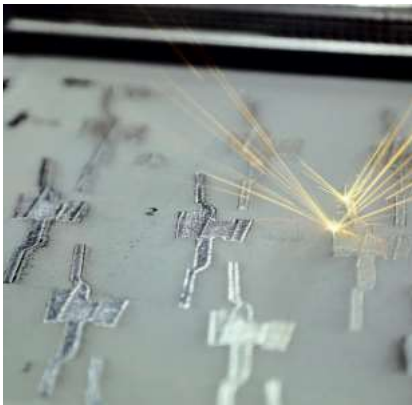


→ Diesen Film finden Sie unter <https://www.youtube.com/embed/110YBnLDa-A>

Aus dem MTU-Kalender 2018



Der brasilianische Flugzeughersteller Embraer erhält im März die Zulassung für die E-Jet E190-E2 und zwar zugleich von den europäischen, US-amerikanischen und brasilianischen Behörden, die MTU ist mit an Bord beim besonders ökoeffizienten PW19000G-Antrieb, im April geht unser auf Biomethan umgestelltes Blockheizkraftwerk in Betrieb, für den Standort in Polen fällt offiziell die Entscheidung zum erneuten Ausbau des Werkes, 25% mehr Arbeitsplätze werden hier bis 2020 entstehen.



Mit der additiven Fertigung etablieren wir gerade eine neue, werkzeuglose metallische Herstellung, die viel energie- und materialeffizienter arbeitet, dafür bündeln wir 2018 unsere Aktivitäten, im Juli ist die Fundamentlegung für das neue Logistikzentrum in Ludwigsfelde, die MTU investiert 11,5 Millionen Euro und berücksichtigt auch Nachhaltigkeitsaspekte beim Bau, der bereits 2019 eröffnet wird, im August feiert unser Standort in Kanada 20-jähriges Jubiläum mit einem Besuch der Abbotsford Airshow. (im Uhrzeigersinn)

Das Geschäftsjahr 2018

Unser Unternehmenserfolg ist langfristig ausgerichtet. Wir streben nach einer dauerhaften Wertsteigerung mit dem Ziel des profitablen Wachstums. Unser wirtschaftlicher Erfolg bietet Mehrwert für unsere Stakeholder und trägt zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung an den Standorten unserer Geschäftstätigkeit bei. Wir schaffen attraktive Arbeitsplätze in einer Hightech-Branche und bieten Berufsausbildungen nach dem dualen System. Zum Jahresende 2018 arbeiteten weltweit an den vollkonsolidierten Standorten 9.731 Mitarbeiter für die MTU-Gruppe und machten 279 junge Menschen eine Ausbildung in Deutschland. An allen größeren internationalen Standorten sind wir ein wichtiger Arbeitgeber. Wir bieten eine angemessene Rendite für Shareholder und attraktive Gehälter für unsere Mitarbeiter. Über Ertragssteuern leisten wir zudem einen gesellschaftlichen Beitrag. Als lokaler Investor und Förderer tragen wir zur Bildung und Wissenschaftslandschaft bei, zum Beispiel unterhalten wir enge Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen, insbesondere im Umfeld unserer Standorte. Wir investieren in unsere Standorte und bauen gerade unsere Werke in München, Hannover, Ludwigsfelde und Reszów aus. Durch unsere Innovationskraft schaffen wir vorgelagerte Wertschöpfungsketten und Arbeitsplätze in der Lieferkette.

Grundlage für zukunftsweisende Investitionen ist eine solide Finanzbasis: Wir befinden uns auf einem kontinuierlichen Wachstumskurs, den wir 2018 mit neuen Rekordwerten fortgesetzt haben. Die neue Umsatz-Höchstmarke lag mit 4,6 Mrd. Euro 17% über dem Vorjahreswert. Das operative Ergebnis (EBIT bereinigt) stieg ebenfalls um 17% auf den neuen Höchststand von 671,4 Mio. Euro. Der bereinigte Gewinn nach Steuern übertraf den bisherigen Spitzenwert aus dem Jahr 2017 (404,9 Mio. Euro) um 18% und erreichte 479,1 Mio. Euro. Der Auftragsbestand lag 2018 bei 17,6 Mrd. Euro – auch das ist ein neuer Rekord und entspricht rein rechnerisch einer Produktionsauslastung von fast vier Jahren. Die wichtigsten Antriebsprogramme im Auftragsbestand sind neben dem V2500 die Getriebefan-Triebwerke, auf deren Grundlage wir den Fluglärm und die CO₂-Emissionen über unsere [Clean Air Engine Agenda im Rahmen unserer Klimastrategie](#) weiter reduzieren werden. Der Ausblick für 2019 ist ebenfalls positiv: Wir erwarten einen Umsatz von 4,7 Mrd. Euro und einen Wachstumskurs in allen Geschäftsbereichen.

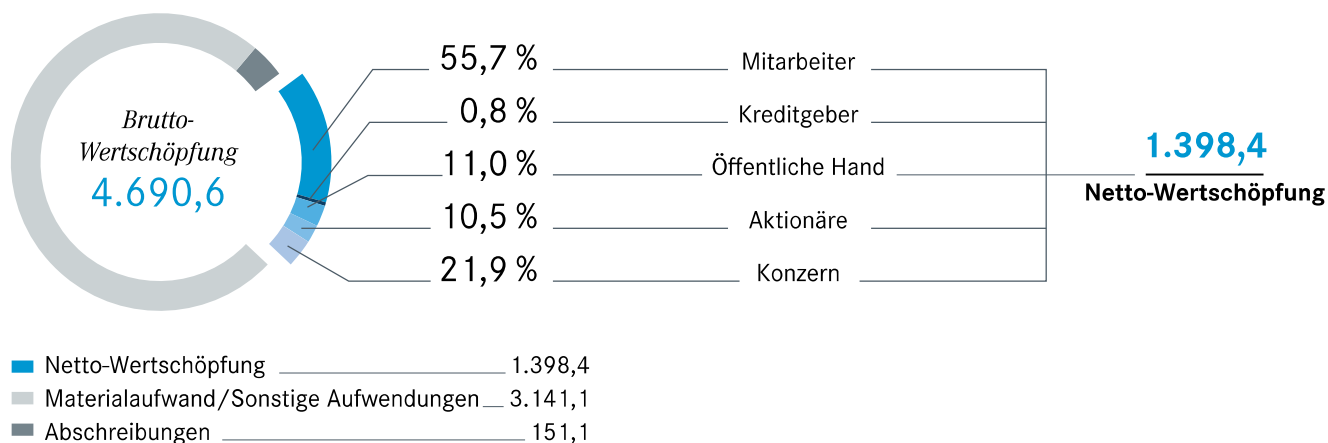
Finanzdaten (in Mio. Euro)
 GRI 201-1

	2018	2017
Umsatz	4.567,1	3.897,4
Operatives Ergebnis (EBIT, bereinigt)	671,4	572,5
Ertragsteuern	154,0	119,4
Gewinn nach Steuern (bereinigt)	479,1	404,9
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	272,8	242,6

Im Sinne einer dauerhaften Wertsteigerung verzeichnen wir wie in den Vorjahren auch für 2018 eine positive Entwicklung. Die Nettowertschöpfung liegt seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau und hat einen Wert von 1,4 Mrd. Euro erreicht. Mit 55,7% ging der größte Anteil davon an unsere Mitarbeiter in Form von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Leistungen. 21,9% verblieben im Konzern für zukunftsweisende Investitionen. Die Steuerzahlungen an die öffentliche Hand machten 11% aus. Auf der Hauptversammlung im April 2019 hat das Unternehmen beschlossen, die Anteilseigner mit einer Dividenden-Ausschüttung in Höhe von 147,2 Mio. Euro (10,5% der Nettowertschöpfung) am erfolgreichen Geschäftsverlauf 2018 zu beteiligen. Über ein Mitarbeiteraktienprogramm lassen wir die Mitarbeiter am Erfolg der MTU teilhaben.

Wertschöpfung 2018 (in Mio. Euro)

GRI 201-1



Materialaufwand wird ab 2018 nach Umsatzkosten berechnet.

Ratings & Rankings

Die MTU wird hinsichtlich nicht-finanzieller Kennzahlen regelmäßig vom Kapitalmarkt und von unabhängigen Experten bewertet. In folgenden Indizes und Rankings zu Nachhaltigkeitsthemen ist die MTU aktuell vertreten:



- ISS-oekom (Prime Status C+)
- CDP
- STOXX ESG Leader Indices
- MSCI ESG Research

Mehr zu:

Ratings & Rankings: www.mtu.de



102-1, 102-2, 102-3, 102-5, 102-7, 103-2, 103-3, 201-1

Über diesen Bericht

Mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht informiert die MTU Aero Engines AG ihre Stakeholder über Corporate Responsibility (CR) im Unternehmen. Der Bericht gibt Auskunft über die CR-Strategie, –Ziele und –Leistungen. Er zeigt die Schwerpunkte und Fortschritte in den CR-Handlungsfeldern für das Jahr 2018 in Anknüpfung an den letzten Bericht und ergänzt unsere Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht.

Berichtszeitraum und -zyklus

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember). Aus Gründen der besseren Einordnung oder Verständlichkeit werden zum Teil auch Aktivitäten außerhalb des Berichtszeitraums herangezogen. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache jährlich und wird erstmals als Online-Bericht unter [→ sustainability.mtu.de](https://sustainability.mtu.de) zum 28. Juni 2019 veröffentlicht. Ein [→ PDF-Download](#) ist möglich.

Geltungsbereich

Der Bericht umfasst alle Standorte der MTU-Gruppe, die gemäß der Finanzberichterstattung des Unternehmens vollkonsolidiert werden. Informationen und Kennzahlen beziehen sich auf den angeführten Konsolidierungskreis, wenn nicht anders angegeben.

- MTU Aero Engines, München, Deutschland (Hauptsitz)
- MTU Maintenance Hannover, Hannover, Deutschland
- MTU Maintenance Berlin-Brandenburg, Ludwigsfelde, Deutschland
- MTU Aero Engines Polska, Rzeszów, Polen
- MTU Maintenance Lease Services B.V., Amsterdam, Niederlande
- MTU Maintenance Canada, Vancouver, Kanada
- MTU Aero Engines North America, Rocky Hill, USA
- Vericor Power Systems, Alpharetta, USA

Berichtsstandard und Themen

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards der Global Reporting Initiative, Option Core, erstellt. Wir berichten entsprechend den Vorgaben zu allen erforderlichen Standardangaben sowie zu unseren Managementansätzen für wesentliche Themen und zu ausgewählten Indikatoren je Thema. Ein [GRI-Index](#) enthält eine Zuordnung der Inhalte zu den GRI Standards. Tabellen und Grafiken mit Aussagen zum GRI sind entsprechend gekennzeichnet. Am Ende jeder Seite sind die relevanten GRI Standards angegeben.

Eine Wesentlichkeitsmatrix stellt die bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen für die MTU-Gruppe und deren Gewichtung aus interner (X-Achse) und externer Perspektive (Y-Achse) dar. Die Matrix bildet die Grundlage für die Auswahl der wesentlichen Themen und Indikatoren für diesen Bericht.

→ [Wesentliche Themen](#)

UN Global Compact und Sustainable Development Goals

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 ist zugleich der Fortschrittsbericht nach den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Im [GRI-Index](#) ist die Zuordnung der Inhalte zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact enthalten. Am Ende jeder Seite sind zudem die relevanten Prinzipien genannt. Als Unterzeichner des UN Global Compact unterstützen wir die Sustainable Development Goals und wollen einen Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen leisten. Analyse und Auswahl der SDGs sind aufgeführt unter → [Globale Entwicklungsziele](#).

Kennzahlen und Erhebungsmethoden

Sämtliche Daten und Informationen wurden von den zuständigen Fachabteilungen mit repräsentativen Methoden für den Berichtszeitraum ermittelt. Umweltkennzahlen werden dezentral über die Umweltmanagementsysteme an den Standorten erhoben und dann nach abgestimmten Kriterien zentral in der CR-Datenbank konsolidiert. Die Personalkennzahlen werden für Deutschland zentral am Hauptsitz in München und für alle nicht-deutschen Standorte vor Ort erfasst, ausgewertet und in die CR-Datenbank überführt. Alle anderen Daten werden über die CR-Fachkoordinatoren in den Fachbereichen angefragt und in der CR-Datenbank zentral zusammengefasst. Finanzkennzahlen werden in Übereinstimmung mit dem Internationalen Financial Reporting Standard (IFRS) erhoben und veröffentlicht.

Weiterführende Informationen und frühere Berichte

Die MTU informiert ihre Stakeholder regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen. Weiterführende Informationen, Ergänzungen, Vertiefungen oder frühere Publikationen finden Sie unter:

- [Corporate Responsibility bei der MTU](#)
- [Compliance bei der MTU](#)
- [Geschäftsberichte der MTU](#)

Darüber hinaus berichten wir regelmäßig in zentralen Unternehmenspublikationen und über verschiedene Kommunikationskanäle über wichtige beziehungsweise aktuelle Nachhaltigkeitsthemen.

Externe Bestätigung des Berichtes

Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht erfolgte keine externe Prüfung oder Bestätigung der CR-Berichterstattung. Der wesentliche Teil der Unternehmensprozesse, die die Grundlage der Datenerhebung für die CR-Berichterstattung bilden, sind zertifiziert.

Kontakt

Fragen zum Bericht können an corporateresponsibility@mtu.de gestellt werden.

Zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Diese Aussagen spiegeln die gegenwärtigen Auffassungen, Erwartungen und Annahmen der MTU Aero Engines wider und basieren auf Informationen, die der Geschäftsführung zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Zukunftsgerichtete Aussagen enthalten keine Gewähr für den Eintritt zukünftiger Ergebnisse und Entwicklungen und sind mit Risiken und Unsicherheiten verbunden. Die tatsächlichen künftigen Ergebnisse der MTU Aero Engines können daher aufgrund verschiedener Faktoren wesentlich von den hier geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen. Die MTU Aero Engines übernimmt keine Verpflichtung, die in dieser Mitteilung enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir bei gemischten Personengruppen auf geschlechtsbezogene Doppelbezeichnungen.



[102-45](#), [102-48](#), [102-49](#), [102-50](#), [102-51](#), [102-52](#), [102-53](#), [102-54](#), [102-56](#)



Nachhaltige Unternehmensführung

Verantwortung und Integrität

Wir tragen Verantwortung für unsere Aktivitäten, nicht nur in ökonomischer, sondern auch in ökologischer und sozialer Hinsicht. Daher bestimmt Nachhaltigkeit unser Handeln. Eine Nachhaltigkeitsstrategie und ein Nachhaltigkeitsmanagement unterstützen uns darin. Mit einem umfassenden Compliance-System gewährleisten wir Ethik und Integrität im Unternehmen. Die Achtung der Menschenrechte ist eine wesentliche Grundlage für uns.



- Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
- Globale Entwicklungsziele
- Wesentliche Themen
- Stakeholder-Dialog
- Compliance
- Menschenrechte

Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Wir haben eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und diese in unsere Unternehmensprozesse integriert. Dabei treiben wir Fortschritte in den für uns wichtigen Themen kontinuierlich voran. Ein Nachhaltigkeitsmanagement ist etabliert und jüngst in einem Verbesserungsprojekt überprüft und weiterentwickelt worden.



Der Getriebefan, Antrieb für die neue Generation der E-Jets von Embraer, setzt Maßstäbe in Sachen Kraftstoffverbrauch, CO₂-Emissionen und Lärm. Das Triebwerk ist für weitere neue Flugzeugmuster ausgewählt und ein voller Erfolg: Ende 2018 lagen 10.000 Bestellungen und Optionen vor. Die MTU hat das neue Antriebskonzept mitentwickelt. Weitere Verbesserungen in der Ökoeffizienz sollen folgen, denn Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die Produktverantwortung.

Wir sind einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet und beziehen Nachhaltigkeit für einen langfristigen Geschäftserfolg ein. Dabei betrachten wir neben ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte entlang der Wertschöpfungskette und sind in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern. Der Vorstand führt die Geschäfte der MTU verantwortungsvoll sowohl nach innen als auch gegenüber der Gesellschaft. Nachhaltigkeit ist zudem als strategischer Anspruch in den jährlichen Unternehmenszielen verankert. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie greifen wir globale Herausforderungen sowie Anforderungen der Stakeholder für das MTU-Geschäft auf. Klimawandel, Mobilität, Urbanisierung und Ressourcenverknappung sind wichtige Treiber für unsere Branche.

Mit unseren Produkten, Services und Innovationen wollen wir einen Mehrwert für unsere Kunden schaffen, wettbewerbsfähig bleiben und zu einer nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft beitragen. Mit unseren Antriebslösungen wollen wir zukunftsfähige Mobilitätskonzepte ermöglichen. Sie unterstützen die Fluggesellschaften darin, den hohen Sicherheitsstandard der Luftfahrt zu gewährleisten, Energie- und Emissionsbilanzen zu verbessern und den Fluglärm zu reduzieren.

*Mit unseren Antriebsprodukten tragen wir dazu bei, dass
Fluggesellschaften ihre Energiebilanz verbessern,
CO₂-Emissionen und den Fluglärm verringern.
Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie bildet daher die
Produktverantwortung.*

Das Kernelement unserer Nachhaltigkeitsstrategie bildet daher die Produktverantwortung mit den Themen Produktqualität und Flugsicherheit, Kraftstoffeffizienz, CO₂- und Lärmemissionen sowie Innovationen. Darüber hinaus ist eine dauerhafte Wertsteigerung als wichtiges Fundament von besonders hoher Relevanz für die MTU und ihre Stakeholder. Sie wirkt sich positiv auf zahlreiche Themenfelder von Nachhaltigkeit aus. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist umfassend ausgerichtet und schließt Themen wie Compliance, Mitarbeiterbelange, Umweltschutz, Lieferkette und Corporate Citizenship mit ein.

Unser Beitrag zu den SDGs

Die globalen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, die so genannten Sustainable Development Goals (SDGs), drücken eine Verantwortung gegenüber der Zukunft aus, zu der wir als Unternehmen stehen. Wir bekennen uns zu den SDGs aus der Agenda 2030 und wollen diese unterstützen. Insgesamt sind 17 SDGs mit 169 Unterzielen vereinbart worden mit der Idee, diese in Partnerschaften aus Politik, Industrie und Gesellschaft zu realisieren. Wir haben uns aktiv mit den SDGs auseinandergesetzt und analysiert, zu welchen Zielen wir mit unserer Geschäftstätigkeit und in unserem Handeln beitragen. Dabei haben wir acht SDGs identifiziert, die für uns von besonderem Belang sind. Wir wollen als verantwortungsvolles Unternehmen zur Erreichung dieser SDGs beitragen:

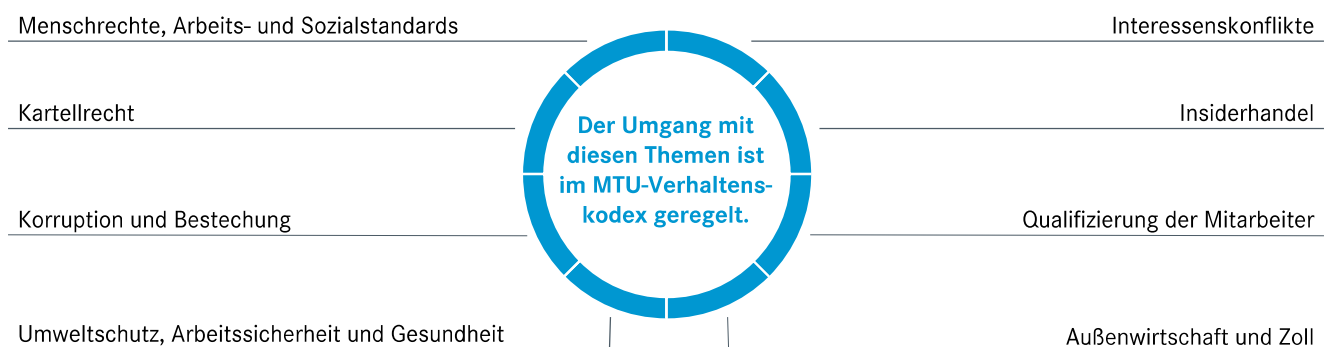


→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Verhaltenskodex der MTU

Wir sind ein traditionsreiches Unternehmen mit starker Wertebasis. Wichtiges Instrument, um Nachhaltigkeit unternehmensweit zu verankern, ist ein Verhaltenskodex. Er definiert klare Standards für den Umgang innerhalb der MTU sowie für das Verhalten gegenüber Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Geschäftspartnern. Der Verhaltenskodex ist verbindlich für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände. Vorstand und Konzernbetriebsrat haben den Kodex gemeinsam vereinbart und eingeführt.

Wesentliche Themen des Verhaltenskodex



→ [Zum Verhaltenskodex der MTU](#)

Darüber hinaus legt ein Unternehmensleitbild zentrale Werte für unser Handeln wie Fairness, Respekt und Wertschätzung fest. Ein Leitsatz daraus formuliert unseren Nachhaltigkeitsanspruch gegenüber unserem Umfeld wie folgt: „Die MTU nimmt ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr.“



9.913
Unternehmen

aus 159 Ländern sind dem UN Global Compact beigetreten - darunter die MTU. Sie verpflichten sich, kontinuierlich daran zu arbeiten, dass die Globalisierung sozialer und ökologischer gestaltet wird.

Globale Standards

Eine Richtschnur für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sind für uns die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC), dem wir 2011 beigetreten sind. Als Unterzeichner bekennen wir uns zur Achtung der Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zum Umweltschutz und zu Anti-Korruption. Bei der Umsetzung dieser Prinzipien im Unternehmen streben wir nach ständiger Verbesserung.

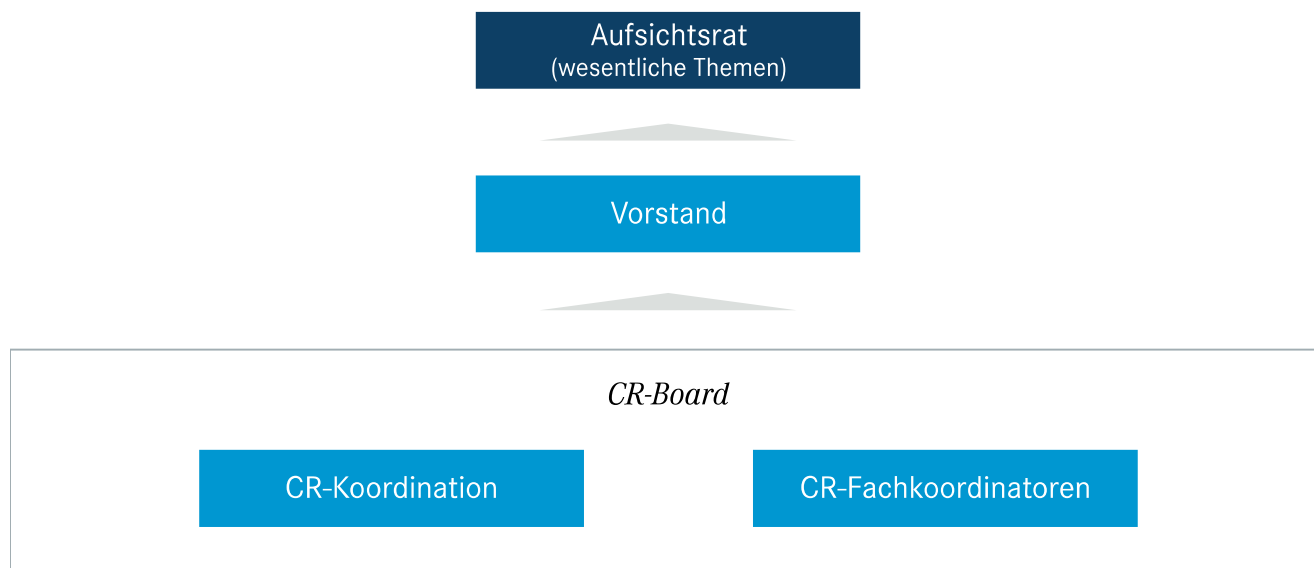
An diesen globalen Standards und Leitlinien zu Nachhaltigkeitsthemen orientieren wir uns:

- Agenda 2030 und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen
- Menschenrechte in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen
- Prinzipien des UN Global Compact
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Deutscher Corporate Governance Kodex

Nachhaltigkeitsmanagement

Wir haben das Nachhaltigkeitsmanagement in der gesamten MTU-Gruppe in die Organisation integriert und die Prozesse und Verantwortlichkeiten im Rahmen eines Verbesserungsprojektes 2018 überprüft und das interne Regelwerk aktualisiert. Im Frühjahr wurde der Corporate Responsibility (CR)-Lenkungsreis durch das CR-Board abgelöst. Es verantwortet im Auftrag des Vorstandes die operative Umsetzung des CR-Managements. In einem für 2019 vorgesehenen Review prüfen wir, ob die Veränderungen wie geplant wirken. Über das CR-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, -leistungen und -ziele. Als Entscheidungsgremium agiert das CR-Board, dessen Mitglieder dem Oberen Führungskreis angehören. Es ist mit wichtigen Zentralfunktionen des Unternehmens besetzt. Das CR-Board haben wir als Nachfolge des bisherigen Lenkungsreises um fachliche Funktionen erweitert, mit dem Ziel Nachhaltigkeitsthemen noch besser im Unternehmen abzudecken. Das CR-Board tagt mehrmals im Jahr und ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben. Im Geschäftsjahr 2018 hat das CR-Board sieben Mal getagt. Das CR-Board steuert die CR-Aktivitäten in der MTU-Gruppe und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Es berichtet regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Bei Bedarf werden zu den Sitzungen Vertreter zusätzlicher Fachfunktionen eingeladen. Eine zentrale CR-Koordination steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und das übergeordnete CR-Management, den Stakeholder-Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen, übernimmt die CR-Berichterstattung und entwickelt mit einem interdisziplinären CR-Team die Entscheidungsvorlagen für das CR-Board.

Das CR-Management der MTU



Über das CR-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, als Entscheidungsgremium agiert das CR-Board, eine zentrale CR-Koordination steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und das übergeordnete CR-Management, CR-Fachkoordinatoren erarbeiten in ihren Disziplinen Ziele und Maßnahmen und setzen diese um.

Eine wichtige Aufgabe für die operative Umsetzung leisten die CR-Fachkoordinatoren: Sie erarbeiten in ihren Disziplinen mit den Fachexperten Ziele und Maßnahmen, setzen diese um und sind für das Monitoring im Fachbereich zuständig. Die Fachkoordinatoren gestalten in Abstimmung mit den Managern und Experten in ihrem Fachbereich maßgeblich die strategische Ausrichtung der fachspezifischen CR-Ziele und ihre Weiterentwicklung mit. CR-Managementbeauftragte an den Standorten unterstützen die CR-Fachkoordinatoren und die CR-Koordination. Mit dieser Organisationsstruktur gewährleisten wir, dass Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen über alle wesentlichen Themen (→ [Wesentlichkeitsanalyse](#)) verankert ist.

Risikomanagement

Wir beziehen Nachhaltigkeitsrisiken in unsere interne Steuerung ein und erfassen und bewerten diese über definierte Prozesse. Die MTU hat ein konzernweites, integriertes Risikomanagement und -controlling nach dem führenden internationalen Standard COSO II ERM Framework etabliert, mit dem sie Risiken und Chancen für das MTU-Geschäft steuert. Im Rahmen dessen werden auch nichtfinanzielle Risiken betrachtet. Für das Thema Compliance sind eine separate Risikobewertung und ein separater Berichtsweg etabliert, die der Compliance Officer steuert.

Darauf aufbauend erfolgt seit 2018 resultierend aus den Vorgaben der deutschen CSR-Richtlinie (CSR-RUG) eine vierteljährliche Risikoabfrage für Nachhaltigkeitsthemen, die eine sehr hohe Priorität für die MTU und die Stakeholder besitzen. Die Risikobewertung nehmen die CR-Fachkoordinatoren nach einheitlichen Kriterien und anhand einer mehrstufigen Skala analog zum Risikomanagement vor. Das Ergebnis wird durch die CR-Koordination quartalsweise an das CR-Board berichtet. Bei Bedarf erfolgt ein Reporting des Boards an das Risikomanagement und bei entsprechender Relevanz an den Vorstand. In der Risikobewertung nach dem CSR-RUG für das Geschäftsjahr 2018 haben wir keine wesentlichen Risiken für die Top-Themen unserer CR-Strategie ermittelt. Wesentliche Risiken sind solche, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen haben.

Mehr zu:

[Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung](#)
[UN Global Compact](#)
[Sustainable Development Goals](#)
[Kernarbeitsnormen der ILO](#)
[Deutscher Corporate Governance Kodex](#)



[103-2, 103-3](#)



[7](#)

Globale Entwicklungsziele

Auf einem Gipfel der Vereinten Nationen hat die internationale Staatengemeinschaft im September 2015 die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Sie hat damit deutlich gemacht, dass sich globale Herausforderungen nur gemeinsam lösen lassen. Ziel der Agenda ist es, wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung in Einklang zu bringen. Das Kernstück der Agenda sind 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Diese Ziele berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt und Wirtschaft – gleichermaßen. Die Industrie ist aufgefordert, ihren Beitrag für die Agenda 2030 zu leisten. Dieser Verantwortung stellt sich auch die MTU.



MTU-Beitrag zu den Sustainable Development Goals

SDG 4: Hochwertige Bildung



Die MTU engagiert sich für hochwertige Bildung an ihren Standorten und im Rahmen ihrer Partnerschaften im Bildungsbereich. Die MTU trägt zur Stärkung von Kompetenzzentren aus dem Luftfahrtbereich bei, denn unsere Branche erfordert in besonderem Maße gut qualifizierte und geschulte Mitarbeiter. An unseren Standorten bieten wir unabhängig von Geschlecht, Ethnie oder anderen persönlichen Kennzeichen mit Bildungspartnern weitreichende Angebote für Ausbildungen und sichern so den Bildungsstandard in den Regionen. Zudem bilden wir auch über unseren Bedarf hinaus junge Menschen aus und schaffen damit eine wichtige Grundlage für ihren beruflichen Erfolg.

- [Mitarbeiterentwicklung](#)
- [Gesellschaftliches Engagement](#)

SDG 5: Geschlechtergleichheit



Die MTU setzt sich für Chancengleichheit ein. Diversity ist Teil der Personalstrategie. Dabei liegt ein wichtiger Schwerpunkt auf dem Thema Frauenförderung, die auch in den Unternehmenszielen verankert ist. Insbesondere achten wir auf die Förderung von talentierten Frauen für die Führungslaufbahn im Unternehmen und bieten zahlreiche geförderte Schnupper- und Einstiegsangebote für Mädchen und Frauen in technische Berufe.

- [Menschenrechte](#)
- [Vielfalt und Chancengleichheit](#)
- [Gesellschaftliches Engagement](#)

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Menschenwürdiges Arbeiten ist für die MTU elementar. Wir dulden keine Zwangs- oder Kinderarbeit und gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unter Beachtung der nationalen Bestimmungen als Mindeststandard. An unseren Standorten bieten wir unseren Mitarbeiter darüber hinaus zusätzliche Leistungen im Rahmen unserer Angebote des Gesundheitsmanagements. Unsere soziale Verantwortung haben wir in unseren Verhaltensgrundsätzen formuliert und geben wir über den Code of Conduct auch an unsere Zulieferer weiter.

- [MTU als Arbeitgeber](#)
- [Menschenrechte](#)
- [Arbeitssicherheit](#)
- [Lieferantenmanagement](#)

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur



Die MTU leistet einen wichtigen Beitrag für die Industrie, Innovation und Infrastruktur über Grenzen hinweg. Luftfahrt ist charakterisiert als länderüberspannende Transportmöglichkeit. Durch die kontinuierliche Entwicklung ständig verbesserter Technologien tragen wir zum Ressourcenschutz und einer steigenden Ökoeffizienz im Triebwerksbau bei. Weltweit betreiben wir, insbesondere mit unseren Joint Venture Partnern, Niederlassungen für eine kundennahe Versorgung und tragen so zur Infrastruktur im Land und zu einer nachhaltigen Industrialisierung bei.

- [Ökoeffiziente Antriebe](#)
- [Umweltmanagement](#)
- [Ressourcenschutz](#)

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion



Die MTU steht für eine nachhaltige Produktion und verfolgt mit ihren Produkten das Ziel größtmöglicher Ökoeffizienz. Bei der Fertigung unserer Produkte bestimmt Nachhaltigkeit unser Handeln. In unseren Maintenance-Shops steht die Reparatur gegenüber dem Ersatz von Teilen im Vordergrund. Dies schont Ressourcen. Mit unserem Umweltmanagement verfolgen wir einen integrierenden Ansatz und bewerten bereits bei unternehmerischen Entscheidungen die Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte. Bei der Triebwerksentwicklung ist Ökoeffizienz unser übergeordnetes Ziel.

- [Ökoeffiziente Antriebe](#)
- [Umweltmanagement](#)
- [Ressourcenschutz](#)

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz



Die MTU richtet ihre Produktentwicklung auf eine Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und damit auch eine Senkung der CO₂-Emissionen aus. Über eine noch nachhaltigere Luftfahrt kann die MTU den größten Beitrag zum Klimaschutz leisten. Dazu trägt auch unsere Arbeit an Hybridantrieben und der Einsatz für alternative Kraftstoffe bei. An unseren Standorten spielt Klimaschutz eine wichtige Rolle, zum Beispiel durch effiziente Prozesse in der Abwärmenutzung, die Nutzung erneuerbarer Energien, durch stärker nachhaltige Mobilität im internen Transport oder der Beteiligung an regionalen Initiativen zum Klimaschutz.

- Ökoeffiziente Antriebe
- Umweltmanagement
- Emissionen

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



Durch ein fundiertes Compliance-System in Verbindung mit einem Null-Toleranz-Ansatz setzt sich die MTU aktiv gegen Korruption und Bestechung ein. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen und interner Vorschriften ist für uns essentiell, insbesondere achten wir auf eine verantwortungsvolle Außenwirtschaft. Diese Verpflichtung geben wir mit unserem Code of Conduct auch an unsere Lieferanten weiter.

- Compliance
- Lieferantenmanagement

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Wir sind überzeugt davon, dass die Herausforderungen der Weltgemeinschaft nur in Partnerschaften lösbar sind. Dazu arbeitet die MTU im engen Verbund mit Joint-Venture-Partnern, Geschäftspartnern und insbesondere bei ihrer Nachwuchsförderung mit Bildungseinrichtungen und Forschungseinrichtungen zusammen. An unseren Standorten helfen uns Bildungspartnerschaften, die Fähigkeiten unserer regionalen Belegschaft auszubauen. Um unsere ehrgeizigen Ziele für einen ökoefizienten Luftfahrtverkehr zu erreichen, sind unsere Mitgliedschaften in Forschungs Kooperationen und Technologienetzwerken von herausragender Bedeutung.

→ [Ökoefiziente Antriebe](#)

→ [Gesellschaftliches Engagement](#)

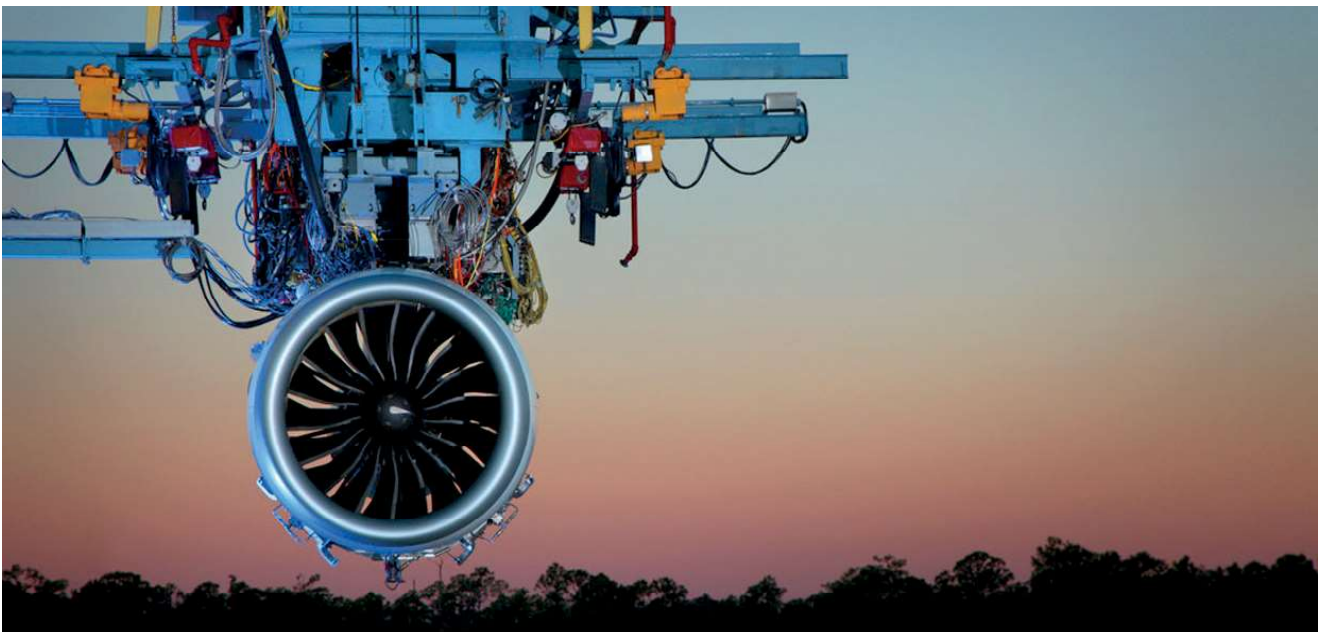
Mehr zu:

[Sustainable Development Goals](#)

SDGs-Grafik "17 goals to transform our world"
Quelle: UN Communication Material

Wesentlichkeitsanalyse

Wir konzentrieren uns bei Nachhaltigkeit auf wesentliche Themen, die für die MTU und ihre Stakeholder von hoher Bedeutung sind. Wir analysieren die Themen in einem systematischen Prozess und verfolgen dabei eine ganzheitliche Betrachtung über die gesamte Wertschöpfung einschließlich Lieferkette und Nutzung unserer Produkte.



Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Produktverantwortung, besonders wichtige Themen sind für uns Produktqualität und Flugsicherheit, Kraftstoffeffizienz, CO₂- und Lärmemissionen sowie Innovationen. Unser umfassender Ansatz von Nachhaltigkeit schließt weitere Themen aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales ein.

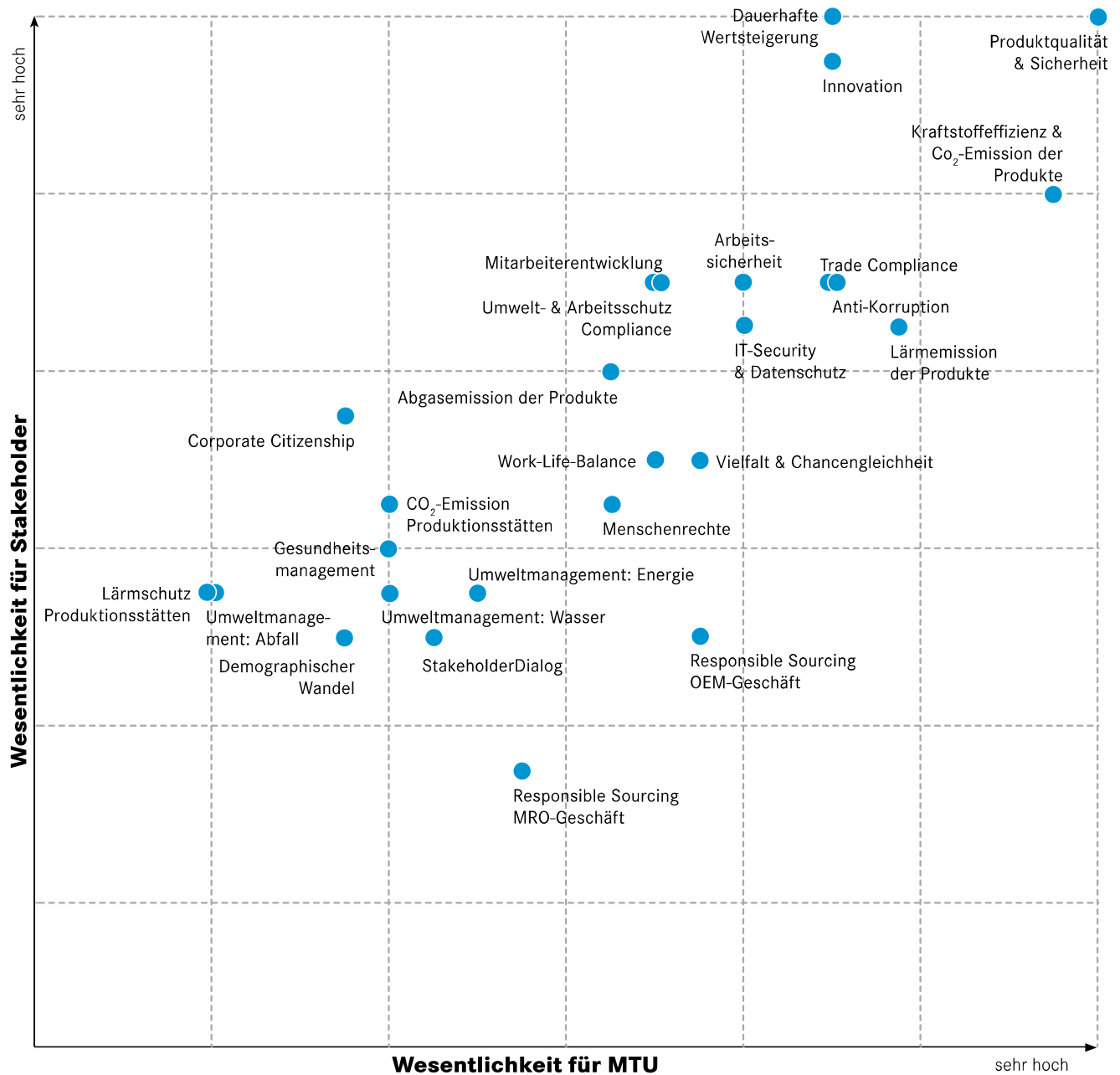
Wichtige Themen unserer Nachhaltigkeitsstrategie ermitteln wir danach, ob sie für den Geschäftserfolg der MTU relevant sind, ob sie Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben und ob sie daher für unsere Stakeholder von besonderem Interesse sind. Wir identifizieren die Themen über eine jährliche Wesentlichkeitsanalyse nach festgelegten Kriterien. Die Kriterien beziehen sich auf die Geschäftsrelevanz des Themas sowie auf dessen Auswirkungen auf Dritte und fließen mit entsprechender Gewichtung in die Bewertung ein. Die Analyse umfasst alle wichtigen Unternehmensbereiche und vollkonsolidierten Standorte sowie Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Stakeholder-Dialog. Die Gewichtung der relevanten Aspekte bilden wir in einer Matrix ab, die die Themen nach ihrer Bedeutung aus unternehmensinterner Perspektive (X-Achse) und aus Sicht der wichtigsten Anspruchsgruppen (Y-Achse) einordnet. In der Wesentlichkeitsanalyse greifen wir zudem neue Themen auf und prüfen sie für unser Geschäft und unsere Anspruchsgruppen.

Erwartungen und Ansprüche unserer Stakeholder erhalten wir im direkten Kontakt mit wichtigen Stakeholder-Gruppen (zum Beispiel Bewerber- und Kundentagen, Mitarbeiter- und Kundentagen, Hauptversammlung) und zusätzlich über eine → [Online-Befragung](#) auf der MTU-Website zu allen Corporate Responsibility-Themen. Erstmals haben wir 2018 spezielle Experteninterviews mit Vertretern ausgewählter Stakeholder-Gruppen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie geführt. Die Hinweise und Rückmeldungen daraus sind ebenfalls in die Positionierung auf der Y-Achse geflossen. Wichtige Stakeholdergruppen sind im → [Stakeholder-Dialog](#) beschrieben.

Die Wesentlichkeitsanalyse im Fachbereich wird durch die jeweiligen CR-Fachkoordinatoren in Zusammenarbeit mit der zentralen CR-Koordination gesteuert. Die Festlegung der Themen und ihre Positionierung in der Wesentlichkeitsmatrix wird im CR-Team diskutiert und der Vorschlag durch das CR-Board als übergeordnetes Managementgremium für Nachhaltigkeit bewertet und verabschiedet.

Insgesamt haben wir 26 Themen aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales für das Geschäftsjahr 2018 als wesentlich identifiziert. Veränderungen zum Vorjahr betreffen die Themen Abgasemissionen der Produkte, Abfall und CO₂-Emissionen in der Produktion sowie demografischer Wandel, die für Stakeholder eine etwas höhere Relevanz besitzen als bislang. Corporate Citizenship und Trade Compliance haben wir dagegen niedriger eingestuft, um der Gewichtung innerhalb eines Themenfeldes beziehungsweise im Quervergleich zum gesamten Themenset stärker Rechnung zu tragen. Neue Themen haben wir gegenüber dem Vorjahr nicht aufgenommen.

Wesentlichkeitsmatrix: Bedeutende Nachhaltigkeitsthemen der MTU



Bewertung der Themen für das Geschäftsjahr 2018 nach dem Wesentlichkeitsbegriff gemäß der gesetzlichen Umsetzung der CSR-Richtlinie in Deutschland (CSR-RUG)



102-46, 102-47, 103-3

Nachhaltige Unternehmensführung

Stakeholder-Dialog

Wir sind im Austausch mit zentralen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) des Unternehmens. Im Dialog informieren wir über unsere Konzepte und Fortschritte und stärken das Vertrauen in die MTU. Er unterstützt uns darin, Veränderungen und Herausforderungen rechtzeitig aufzugreifen und so unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln.



Wir sind in einem regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen zu Nachhaltigkeitsthemen und können so Anliegen der Stakeholder aufgreifen.

Wir suchen einen vertrauensvollen und proaktiven Dialog mit unseren Anspruchsgruppen, in dem wir offen und transparent mit Stakeholdern über Nachhaltigkeitsthemen kommunizieren. Diesen Dialog führen wir auf einer regelmäßigen Basis, die Frequenz richtet sich je nach Kommunikations- bzw. Informationsbedarf. Ziel ist es, in der Bevölkerung eine breite Akzeptanz für unser unternehmerisches Handeln zu schaffen. Im Stakeholder-Dialog greifen wir Anregungen, Erwartungen und Kritik sowie neue Themen und Herausforderungen rechtzeitig auf. Stakeholder sind Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die in einer regelmäßigen Wechselwirkung mit der MTU stehen. Wichtige Anspruchsgruppen sind Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und Aktionäre. Darüber hinaus sind wir im Austausch mit Wissenschaftlern und Forschern, Analysten, Journalisten, Politikern, Verbänden, NGOs, Arbeitnehmervertretern, Nachbarn und Kommunen.

Wir kommunizieren über verschiedene Kanäle und Plattformen mit unseren Stakeholdern, um ihre Interessen einzubeziehen und Feedback aufzugreifen. Der Dialog erfolgt meist zielgruppen- oder themenspezifisch. In einer [Online-Befragung](#) stellen wir übergreifend unsere Nachhaltigkeitsstrategie zur Diskussion. Darüber hinaus haben wir 2018 mit Vertretern wichtiger Stakeholder-Gruppen Experteninterviews per Telefon geführt, um ergänzend detaillierteres inhaltliches Feedback zu bekommen. Ziel war es, unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ihre wesentlichen Themen zu validieren und neue Themen gegebenenfalls zu eruieren. Mit einer überarbeiteten Online-Umfrage können wir unsere Strategie auf einer breiteren Basis prüfen. Im Ergebnis wurden 2018 unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte bestätigt, Positionierungen für wenige, einzelne Themen haben wir in der Wesentlichkeitsanalyse angepasst → [Wesentliche Themen](#). Aufgrund der weltweit steigenden Bedeutung von Nachhaltigkeit stehen wir zudem in einem zunehmenden Austausch mit Geschäftspartnern und Kunden zu CR.

Stakeholder-Dialog

Stakeholder	Themen	Dialogformen
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit • Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten • Compensations and Benefits • Work-Life-Balance • Vielfalt & Chancengleichheit • Mitbestimmung 	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Medien • Mitarbeiterbefragung • Personalservice • Dialog- und Informationsveranstaltungen • Betriebliches Vorschlagswesen
Geschäftspartner und Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Produktqualität und -sicherheit • Nachhaltige Technologien • Kraftstoffeffizienz der Produkte • Menschenrechte • Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> • Voice of the Customer • Messen • Medien der Unternehmenskommunikation
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> • Produktqualität und -sicherheit • Umweltschutz • Responsible Sourcing • Compliance mit MTU-Standards 	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferantenportal • Audits • Lieferantenbefragungen • Lieferanten-Tag
Kapitalmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Produktinnovationen/Ökoeffizienz • Verantwortungsvolle Unternehmensführung • Menschenrechte • Compliance • Umweltschutz • Risikomanagement • Lieferantenmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Hauptversammlung • Konferenzen und Roadshows • Investorengespräche • Messen • Ratings • Finanzkommunikation
Wissenschaft und Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Technologien • Förderung von Forschung und Lehre • Vernetzung von Industrie und Forschung • Ausbildung in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen • Recruiting 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Forschungsprojekte • Arbeit in den MTU-Kompetenzzentren • Messen • Besuch von Hochschulgruppen • Vorträge/Diskussionen an Hochschulen
Medien	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation und Technologien • Luftfahrtbranche/Ökoeffizienz • MTU als Arbeitgeber • Finanzen • Standortentwicklung • Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> • Presseinformationen • Pressekonferenzen und -gespräche • Werksführungen • Internet/Social Media • Messen
Region	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliches Engagement • Umweltschutz • MTU als Arbeitgeber • Standortentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Museumsöffnungen • Gesellschaftliche Kooperationen • Internet/Social Media • Werksbesuche

- Compliance

Politik und Behörden

- Technologieentwicklung und -förderung
- Klimaschutz, Ökoeffizienz
- Politische Rahmenbedingungen und Regularien
- Mobilitätskonzepte
- Standortentwicklung
- Demografischer Wandel
- Globalisierung
- Compliance
- Parlamentarischer Abend
- Werksbesuche
- Messen
- Politische Gespräche
- Hintergrundgespräche
- Delegationsreisen von Politikern

Verbände und Organisationen

- Ökoeffizienz
- Innovationen und Technologieförderung
- Wirtschafts- und Arbeitspolitik
- Sitzungen und Ausschüsse
- Teilnahme an Foren und Veranstaltungen

Politischer Dialog

Die MTU positioniert sich grundsätzlich nicht parteipolitisch. Das Unternehmen pflegt den Umgang mit Parteien und Fraktionen zweckgebunden zu bestimmten Themen, da die Luftfahrt in besonderem Maße von politischen Entscheidungen vor allem auf nationaler und europäischer Ebene betroffen ist. Ansprechpartner für das Unternehmen sind unter anderem Abgeordnete und Entscheider aus Ministerien auf Bundes-, Landes- und EU-Ebene sowie aus nachgeordneten Behörden und der Bundeswehr. Zur Transparenz und Einhaltung externer und interner Vorgaben wird der politische Dialog zentral durch den Bereich Unternehmenskommunikation (Konzernrepräsentanz) gesteuert. Themen im Dialog mit politischen Entscheidungsträgern sind Innovation, Technologieentwicklung und -förderung, Umweltschutz und Lärmreduzierung, gesellschaftliche Relevanz des Luftverkehrs, Standortentwicklung, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik oder der Export von Gütern. Branchenspezifische Interessen vertreten wir über Verbandsmitgliedschaften. → [Übersicht über unsere Mitgliedschaften](#)

Die MTU leistet keine finanziellen Zuwendungen oder Sachspenden an politische Parteien. Alle Interaktionen im politischen Raum unterliegen geltenden Gesetzen, Richtlinien und dem MTU-Verhaltenskodex sowie einer zentralen Freigabe. Das MTU-Compliance-Managementsystem und der MTU-Verhaltenskodex enthalten verbindliche Vorgaben, darunter Regelungen zu Spenden, Sponsoring und Kunden-Events, Betriebsveranstaltungen, Bewirtungen sowie Werbegeschenken. Die Einhaltung dieser Regeln liegt in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft und wird darüber hinaus durch ein internes Kontrollsystem gewährleistet. → [Mehr zu Spenden & Sponsoring](#)

Mehr zu:

[MTU-Verhaltenskodex](#)



102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 103-2, 103-3, 415-1



10

Compliance

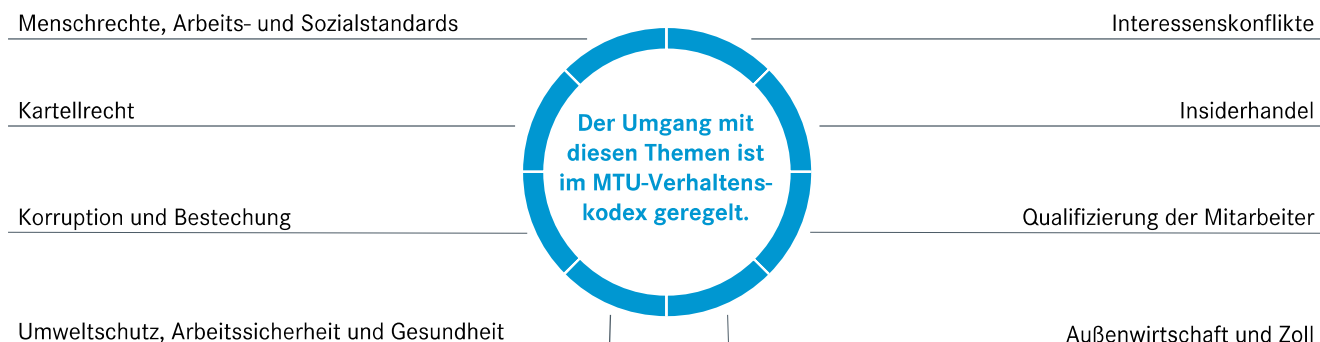
Wir handeln verantwortlich in unseren Arbeits- und Geschäftsbeziehungen. Wichtige Grundlage dafür sind konzernweite Verhaltensgrundsätze, die für alle verbindlich den Umgang im Unternehmen, mit Geschäftspartnern, Kunden und der Gesellschaft regeln. Compliance bedeutet für uns die Einhaltung dieser Grundsätze und weiterer interner Regeln sowie von Gesetzen. Unser etabliertes Compliance-System soll noch besser werden: Wir entwickeln es daher laufend weiter.



Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln ist für die MTU wichtige Grundlage eines langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs. Verhaltensgrundsätze und interne Richtlinien enthalten klare Vorgaben für Mitarbeiter und schaffen so Orientierung.

Compliance ist für unseren Geschäftserfolg und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern essentiell. Die MTU agiert als fairer Arbeitgeber, Geschäftspartner und Auftraggeber und setzt auf einen gleichberechtigten und transparenten Wettbewerb. Integrität und verantwortungsvolles Handeln sind zentrale Werte der Unternehmenskultur und durch Verhaltensgrundsätze (MTU Code of Conduct) für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände verbindlich. In diesen konzernweiten Grundsätzen haben wir für uns wesentliche Themen zusammengefasst, darunter auch zentrale Compliance-Sachverhalte wie Korruption oder Kartellrecht.

Wesentliche Themen des Verhaltenskodex



→ [Mehr zum Verhaltenskodex der MTU](#)

Jeder Mitarbeiter muss darüber hinaus bei seiner Arbeit die gesetzlichen Bestimmungen sowie Bestimmungen aus seinem Arbeitsvertrag und in betrieblichen Regelungen kennen und einhalten. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion nach innen und außen zu. Den Anspruch an Rechtskonformität stellen wir auch an unsere Geschäftspartner. Für Lieferanten gilt ein eigener Verhaltenskodex, der Compliance-Themen beinhaltet. → [Zum Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Ein übergeordnetes Leitbild („Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“) ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur und unterstützt die MTU darin, einheitlich und zuverlässig zu agieren. Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns, Korruption im Unternehmen zu unterbinden. Wir orientieren uns im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung am Deutschen Corporate Governance Kodex und an internationalen Compliance-Standards wie den Leitlinien „Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD. Außerhalb des Unternehmens setzen wir uns für die Bekämpfung von Korruption ein und sind neben dem UNGC Mitglied der Aerospace and Defense Industries Association of Europe und der Anti-Korruptionsinitiative TRACE International.



Michael Schreyögg
Vorstand Programme
MTU Aero Engines AG

„Die MTU ist ein werteorientiertes Unternehmen und hat eine umfassende Compliance-Organisation aufgebaut. Diese kann nur wirksam sein, wenn wir uns im täglichen Umgang mit Kunden und Partnern an die Regeln halten. Wir setzen auf überzeugende Produkte als Basis für nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Nur so können wir dauerhaft Erfolg haben.“

Anti-Korruption

Ein Fokus unserer Compliance-Aktivitäten liegt auf der Prävention von Korruption. Die MTU verurteilt Korruption jeglicher Art sowie jede andere Form von Wirtschaftskriminalität. Die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien ist Grundlage für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Neben den konzernweiten Verhaltensgrundsätzen geben MTU-Richtlinien klare Vorgaben zum Umgang mit Bewirtungen und Geschenken. Weitere interne Regelwerke zur Korruptionsprävention betreffen Kundenevents, Spenden und Sponsoring und den Genehmigungsprozess für Vertriebsberater.

Unser Beitrag zu den SDGs

Eines der 17 globalen Entwicklungsziele aus der Agenda 2030 (Sustainable Development Goals), SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“, enthält die Forderung, Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich zu reduzieren. Die SDGs richten sich auch an Unternehmen, mit einem umfassenden Compliance-System setzen wir uns aktiv gegen Korruption und Bestechung ein, minimieren das Risiko und unterstützen einen fairen Wettbewerb. Damit leisten wir einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, die der Gesellschaft zugutekommt.

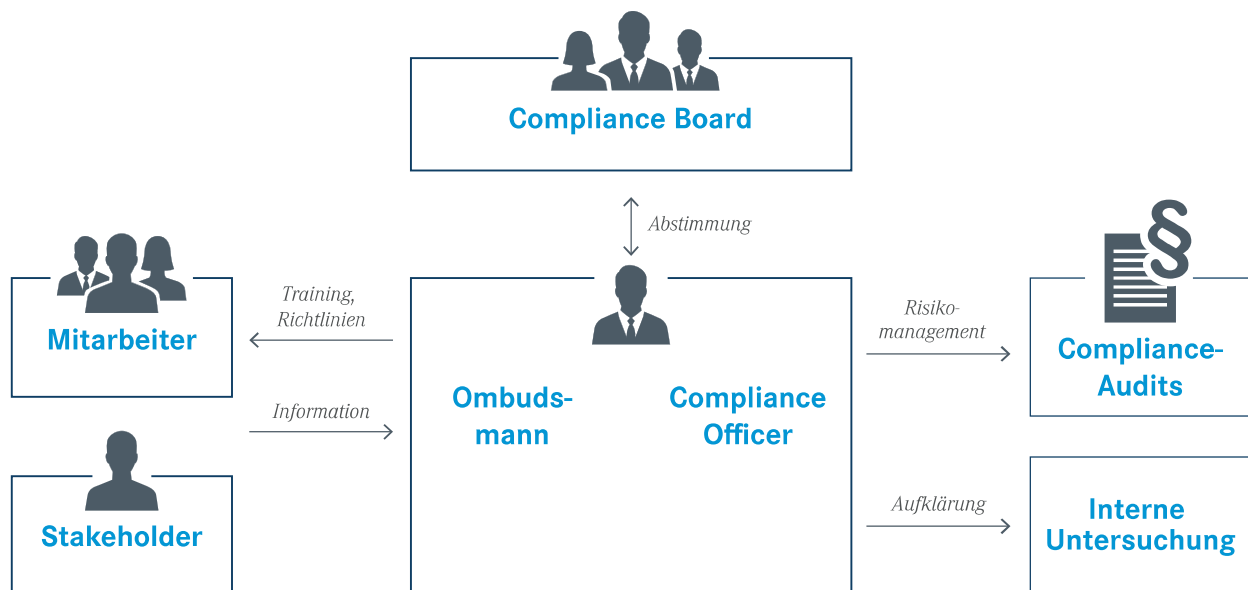


→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Compliance verankern

Die MTU verfügt über ein Compliance-System für das gesamte Unternehmen und hat dieses 2018 neu organisiert. Der Vorstandsvorsitzende ist als oberster Entscheidungsträger für Geschäftsethik und Anti-Korruptionspolitik verantwortlich. Zentrale Funktionen zur Umsetzung regelrechten Verhaltens sind das bestehende Compliance Board und ein im Herbst 2018 ernannter Compliance Officer. Das Compliance Board ist neu besetzt worden, um gemeinsam mit dem Compliance Officer mögliche Compliance-Risiken noch besser abzudecken. Sowohl das Compliance Board, das mit Mitgliedern aus der oberen Führungsebene besetzt ist, als auch der Compliance Officer agieren konzernweit. Zu den Aufgaben des Compliance Officers gehören die Prävention, die Ermittlung in Fällen von Wirtschaftskriminalität und die Weiterentwicklung des Compliance-Systems in enger Abstimmung mit dem Compliance Board. Das Compliance Board tagt regelmäßig und zusätzlich im Bedarfsfall auf Einladung des Compliance Officers. Der Compliance Officer berichtet quartalsweise an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, der wiederum das Plenum des Aufsichtsrats informiert. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates überwacht die Compliance-Aktivitäten des Vorstands.

Compliance-Organisation der MTU



Das Compliance-System haben wir weiterentwickelt und unter anderem die neue Funktion des Compliance Officers geschaffen, der ab 2019 den Ombudsmann als Anlaufstelle für Beschwerden und Hinweise ersetzt.

Verantwortungsvolle Außenwirtschaft

Ein weiteres wichtiges Compliance-Thema ist die Einhaltung des Außenwirtschaftsrechts (Trade Compliance). Hierfür hat die MTU eine eigene Organisationseinheit geschaffen und sorgfältige Prüfpflichten im Unternehmen vorgeschrieben. Die Bestimmungen betreffen weltweit alle Geschäftsbereiche und Gesellschaften des Unternehmens und alle Mitarbeiter. Zoll- und Exportkontrollgesetze regeln, welche Produkte, Dienstleistungen und technische Daten die MTU wohin, an wen und für welchen Einsatzzweck verkaufen beziehungsweise weitergeben oder erbringen darf. Die Einhaltung der für uns maßgeblichen außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen ist in den MTU-Verhaltensgrundsätzen verbindlich vorgeschrieben. Für die Umsetzung hat das Unternehmen eine zentrale Fachabteilung Außenwirtschaft geschaffen und unternehmensweit harmonisierte Prozessstandards implementiert. Diese sehen unter anderem eine Prüfung auf Exportkontrollbestimmungen und auf bestehende Genehmigungspflichten vor Versand von Dokumenten, Software und Bauteilen vor. Dem Bereich Außenwirtschaft ist ein bereichsübergreifendes Fachweisungsrecht eingeräumt, das bis zur Berechtigung reicht, Lieferungen zu stoppen. Der Leiter Außenwirtschaft berichtet direkt an den Vorstand Technik als Ausfuhrverantwortlichen der MTU.

Datenschutz und IT-Security

In der aktuellen Entwicklung zum Beispiel durch die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gewinnt der Datenschutz stärker an Bedeutung. Wir achten in unserer Geschäftstätigkeit auf einen umfassenden Datenschutz und haben ein entsprechendes Managementsystem aufgebaut. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie die Bestimmungen des Datenschutzes einhalten. Dieser Anspruch ist über die Verhaltensgrundsätze untermauert. Die MTU hat in allen Konzerngesellschaften Datenschutzbeauftragte oder -koordinatoren bestellt, die in allen relevanten Regelungen unterrichtet sind. Das Ziel sind einheitliche Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für den Umgang mit personenbezogenen Daten im gesamten Konzern, die den Anforderungen aus der DSGVO und aus der jeweiligen nationalen Gesetzgebung der Standorte genügen. Eine Berichterstattung zum Datenschutz erfolgt monatlich an den Vorstand.

Die MTU betreibt ein IT-Security Management und sorgt mit angemessenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen für stabile und sichere IT-Systeme.

Ziele des Compliance Management Systems

Wir wollen Compliance-Verstöße verhindern und integre Geschäftsentscheidungen gewährleisten. Die MTU toleriert keinerlei regel- oder rechtswidriges Verhalten, festgestellte Verstöße ahnden wir konsequent. Diesbezüglich verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz. Im Berichtsjahr haben wir weder bestätigte Korruptionsvorfälle noch Korruptionsverdachtsfälle identifiziert. Außerdem sind wie in den Vorjahren keine Verstöße von Mitarbeitern oder externen Stakeholdern gegen die Verhaltensgrundsätze gemeldet worden. Darüber hinaus sind keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen geltendes Recht verhängt worden. Es waren ebenfalls keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartell- sowie Monopolbildung anhängig. Zudem lagen dem MTU-Konzern 2018 keine meldepflichtigen Datenschutzverstöße vor.

Globales Meldesystem

Wir haben ein globales Hinweisgebersystem eingerichtet, in dem ein **Ombudsmann** vertrauliche Anlaufstelle für Mitarbeiter und externe Stakeholder bei unrechtmäßigem Verhalten ist. Der Ombudsmann steuert bei konkretem Verdacht die erforderlichen Aufklärungsmaßnahmen. Wir informieren die Mitarbeiter in den internen Medien beziehungsweise externe Stakeholder schriftlich oder über das Internet über eingerichtete Meldewege. Die Identität des Hinweisgebers sowie eingehende Informationen werden streng vertraulich behandelt – auch wenn sich der Hinweis als nicht stichhaltig herausstellen sollte. Selbstverständlich haben Hinweisgeber, die in guter Absicht handeln, keine Sanktionen oder Benachteiligungen durch das Unternehmen zu fürchten. Mitarbeiter können sich zudem vertrauensvoll an Führungskräfte, die Rechts- oder Personalabteilung wenden. Im Jahr 2018 sind keine relevanten Hinweise bei der MTU eingegangen.



400
Mitarbeiter

Im Berichtsjahr haben wir mehr als 400 Mitarbeiter zu Compliance-Sachverhalten allein über das E-Learning geschult. Darüber hinaus fanden Präsenztrainings für Mitarbeiter in Deutschland und Polen statt.

Mitarbeiter zu Compliance schulen

Wichtig für eine funktionierende Compliance-Kultur sind die Prävention möglichen Fehlverhaltens und die Sensibilisierung der Mitarbeiter zu Compliance-Sachverhalten. Neue Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Verhaltensgrundsätze informiert und verpflichten sich per Unterschrift zur Einhaltung. An allen Standorten thematisieren wir den Code of Conduct in der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter. Darüber hinaus schulen wir regelmäßig ausgewählte Bereiche zu den Verhaltensgrundsätzen im Rahmen unserer Compliance-Aktivitäten. Die Sensibilisierung erfolgt konzernweit in erster Linie über verpflichtende Anti-Korruptions- und Compliance-Schulungen für Führungskräfte über alle Hierarchieebenen und für Mitarbeiter in speziellen Funktionen zum Beispiel aus dem Vertrieb. Im Berichtsjahr haben wir mehr als 400 Mitarbeiter allein über das E-Learning geschult. Darüber hinaus fanden Präsenztrainings an den Standorten in Hannover, Ludwigsfelde und Rzeszów statt. Die Schulungen betrafen in erster Linie die Themen Anti-Korruption, Außenwirtschaft und Verhaltensgrundsätze. Darüber hinaus informieren und sensibilisieren wir fortlaufend und zielgruppenorientiert Mitarbeiter zu Compliance-Themen wie zum Beispiel zum Datenschutz.

Compliance einhalten

Es sind verschiedene Kontrollmechanismen installiert, um Compliance im Unternehmen sicherzustellen und Risiken zu minimieren. Der Compliance Officer überprüft vertriebsunterstützende Beraterverträge vor Abschluss oder Verlängerung auf mögliche Korruptionsrisiken. Potenzielle Berater werden zusätzlich einer Prüfung durch einen unabhängigen externen Dienstleister unterzogen. Die Einheit Corporate Audit überprüft regelmäßig in Compliance-Audits Geschäftsprozesse auf gesetzliche Konformität und auf die Einhaltung interner Richtlinien.

Ausblick

Wir wollen unser Compliance-System kontinuierlich verbessern und haben es einer Prüfung von außen durch unabhängige Experten unterzogen. Empfohlene Maßnahmen aus diesem Review setzen wir sukzessive um und haben im Berichtsjahr das Compliance-System entsprechend der Empfehlungen weiterentwickelt. Der Compliance Officer ersetzt ab 2019 den Ombudsmann als Anlaufstelle für Beschwerden und Hinweise und hat die Weiterentwicklung des Hinweisgebersystems übernommen. Wir führen 2019 ein webbasiertes Meldesystem ein sowie ein standardisiertes Reportingsystem für alle Standorte im Konzern. Auch die Prozesse und Abläufe im Bereich des Außenwirtschaftsrechts werden wir weiter ausbauen und vereinheitlichen.

Mehr zu:

MTU im UN Global Compact
AeroSpace and Defense Industries Association of Europe
TRACE



102-12, 102-16, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 412-2, 418-1, 419-1



1, 10

Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns dafür ein, dass sie im Konzern und in der vorgelagerten Wertschöpfungskette eingehalten werden. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen in der Beschäftigung und der Lieferkette zu verhindern.



Die MTU verpflichtet sich, die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen zu achten, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und Diskriminierung zu verhindern. Der Schutz der Menschenrechte ist über die Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeiter gewährleistet.

Die MTU respektiert uneingeschränkt die international anerkannten Menschenrechte in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen und ist bestrebt, diese innerhalb ihres Einflussbereiches umzusetzen. Die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns ein übergreifendes Thema, das mehrere Bereiche umfasst. Dazu zählen soziale Arbeitsstandards/Arbeitsrechte für Mitarbeiter und ein nachhaltiges Lieferantenmanagement.

Die Erwartungen an Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte steigen. Dies zeigen gesetzliche Regulierungen (z.B. der UK Modern Slavery Act) und politische Initiativen wie der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung. Wir sind uns unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen bewusst und wollen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bestmöglich nachkommen. Die MTU verfolgt das Ziel, Menschenrechtsverletzungen in der eigenen Geschäftstätigkeit zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz).

Unser Beitrag zu den SDGs

Wir sind Unterzeichner des UN Global Compact und unterstützen diese wichtige internationale Initiative, die sich die Einhaltung der Menschenrechte zum Ziel gesetzt hat. Darüber hinaus enthalten die globalen Ziele der Agenda 2030 der UN (Sustainable Development Goals, SDGs) für eine nachhaltige Entwicklung ebenfalls Menschenrechtsgrundsätze. Wir wollen zu diesen globalen Entwicklungszielen beitragen, indem wir als Unternehmen Menschenrechte achten und fördern und negative Auswirkungen verhindern. Wir unterstützen SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und sehen unseren Beitrag zur Verwirklichung dieser SDGs vor allem im Rahmen einer verantwortungsvollen Beschäftigungspolitik für unsere Mitarbeiter.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Lieferanten

Die MTU verpflichtet sich, die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen zu achten, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und Diskriminierung zu verhindern. Der Schutz der Menschenrechte, das Recht auf eine angemessene Vergütung sowie die Anerkennung arbeitsrechtlicher beziehungsweise betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften von Arbeitnehmervertretern oder Gewerkschaften sind über die Verhaltensgrundsätze konzernweit implementiert. Wir wollen als Arbeitgeber faire Arbeitsbedingungen auf der Grundlage rechtskräftiger Arbeitsverträge und einer angemessenen Vergütung schaffen. Dazu zählen auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Abschluss von Kollektivvereinbarungen. Die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze und ethischer Prinzipien ist als ein Leitsatz im MTU-Leitbild verankert. Darüber hinaus gelten für die MTU je nach Standort gesetzliche Verpflichtungen, die wir erfüllen, in Deutschland zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die Diskriminierung von Beschäftigten und Bewerbern verbietet. Mit dem Ziel, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden, haben wir hier für Mitarbeiter eine interne Richtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten eingeführt. → [Mehr zur MTU als Arbeitgeber](#)

Neue Mitarbeiter werden bei Beginn der Beschäftigung auf die Verhaltensgrundsätze und in Deutschland zusätzlich auf das AGG hingewiesen und verpflichtet sich zur Einhaltung dieser Vorgaben. Darüber hinaus schult die MTU regelmäßig über alle Hierarchiestufen und Standorte hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen. → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen](#)

Für die vorgelagerte Wertschöpfung greift ein Verhaltenskodex für Lieferanten. MTU-Lieferanten müssen sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten, der sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) orientiert. Er fordert von Lieferanten die Achtung der Menschenrechte, deren Einhaltung und die Sicherstellung, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Darüber hinaus sieht er die Einhaltung von Arbeitsstandards in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivvereinbarung, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Gleichheit des Entgeltes unabhängig vom Geschlecht und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter vor. Die MTU verpflichtet ihre Lieferanten zudem zur Weitergabe der Anforderungen an Sublieferanten und behält sich ein fristloses Kündigungsrecht aller mit einem Lieferanten bestehender Rechtsgeschäfte für den Fall vor, dass dieser im Herstellungsprozess für seine Lieferungen Kinderarbeit einsetzt. → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Beschwerdemechanismen

Etablierte Meldeprozesse sollen sicherstellen, dass die MTU Beschwerden oder Meldungen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen nachgeht. Meldungen können sowohl von Mitarbeitern als auch von externen Stakeholdern beim Ombudsmann oder beim Compliance Officer als vertrauliche Ansprechstellen im Konzern eingereicht werden. Für Mitarbeiter sind ergänzende standortspezifische Meldestellen eingerichtet, über die wir vor Ort informieren. Mitarbeiter können sich bei Beschwerden auch an Führungskräfte, den Betriebsrat oder den Personalleiter wenden. Der Vorstand wird bei Verstößen der MTU abhängig von der Schwere der Auswirkungen informiert.

Im Berichtsjahr 2018 hat es konzernweit eine begründete Beschwerde am Standort der MTU Maintenance Canada in Vancouver nach dem dort geltenden Anti-Diskriminierungsgesetz (BC Human Rights Code) gegeben. Dieser Beschwerde wurde nachgegangen und angemessene Maßnahmen ergriffen. Darüber hinaus gab es im MTU-Konzern keinen festgestellten Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze. Auch bei Lieferanten wurde kein Verstoß gegen den Verhaltenskodex und keine Verletzungen von Menschenrechten festgestellt.

Risikoanalyse

Die MTU schätzt das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in der Beschäftigung der Mitarbeiter an allen Standorten als gering ein, da sie an die jeweilige nationale Gesetzgebung gebunden ist, die die Menschenrechte wahrt, und sie auf deren Einhaltung direkten Einfluss nehmen kann. In Bezug auf die Lieferkette führen wir für Lieferanten der Standorte in Deutschland, Polen und Kanada eine Risikoanalyse nach Ländern und beschafften Produkten und Dienstleistungen (für A- und B-Lieferanten) durch. Damit decken wir bereits rund 95% des Einkaufsvolumens ab. Die Länderrisikoanalyse basiert auf dem jährlichen Global Slavery Index der Walk Free Foundation, der Länder nach einheitlichen Kriterien hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit und rechtlicher Rahmenbedingungen bewertet. Sie erfolgt getrennt für den OEM- und MRO-Geschäftsbereich, da der Einkauf über jeweils eigene Organisationseinheiten erfolgt. Als Ergebnis wurden keine MTU-Lieferanten in Ländern ermittelt, die hinsichtlich dieser Kriterien ein Risiko darstellen. In der Maintenance erfolgt darüber hinaus zweimal im Jahr eine Supplier Evaluation für Lieferanten der deutschen Standorte, die künftig Nachhaltigkeitsaspekte beinhaltet.

Konfliktmineralien

In der Beschaffung liegt ein Fokus auf der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette, die wir mit verschiedenen Maßnahmen sicherstellen wollen. Dies gilt vor allem für den Einkauf bestimmter Rohstoffe, so genannte Konfliktmineralien wie Tantal, Zinn, Gold und Wolfram, die teilweise in Bauteilen der MTU enthalten sind. Diese Mineralien können in der Beschaffung problematisch sein, da sie zum Teil in zentralafrikanischen Minen abgebaut werden und zur Finanzierung bewaffneter Konflikte mit Menschenrechtsverletzungen dienen. Die MTU setzt sich für eine nachhaltige und transparente Wertschöpfungskette ohne Konfliktmineralien ein. Wir beziehen keine Mineralien direkt, sondern diese gelangen über eine weltweite und mehrstufige Lieferkette in die Produktion beziehungsweise Vorproduktion. Die MTU wird von ihren US-Partnern und Kunden gemäß dem Dodd-Frank-Act für US-amerikanische, börsennotierte Unternehmen aufgefordert, die Herkunft der eingesetzten Mineralien offenzulegen beziehungsweise nur noch bei zertifizierten Minen und Vorlegierungsherstellern (Compliant Smelter List) zu beschaffen. Die MTU fordert ihrerseits die relevanten Lieferanten verbindlich auf, die Herkunft der Mineralien anzugeben, um eine Wertschöpfungskette mit konfliktfreien Rohstoffen sicherzustellen. Die Einkaufsrichtlinien der MTU verlangen Informationen zur Herkunft der Mineralien, die wir gemäß dem EICC/GeSi Conflict Minerals Reporting Standard abfragen. Der MTU sind bislang keine Hinweise bekannt, die im Widerspruch zu den Anforderungen aus dem Dodd-Frank-Act stehen.

Ausblick

Wir beobachten die regulatorischen Entwicklungen zum Thema Menschenrechte in der Lieferkette wie die neue Regelung der EU zu Konfliktmineralien für 2021 und den NAP in Deutschland, um relevante Vorgaben konform und fristgerecht umzusetzen. → [Mehr zum nachhaltigen Lieferantenmanagement](#)

Mehr zu:

[Compliant Smelter List](#)

[Global Slavery Index](#)

[Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte](#)



103-2, 103-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 412-3, 414-1, 414-2



1-6



Produktverantwortung & Lieferkette

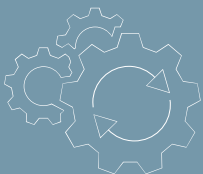
Nachhaltige Wertschöpfung

Der Name MTU steht für Qualität und Zuverlässigkeit. Ein sicherer Flugbetrieb hat in der Luftfahrt oberste Priorität. In unsere Produktverantwortung beziehen wir Nachhaltigkeit mit ein und legen großen Wert auf Energieeffizienz und Umweltbilanz unserer Produkte. Dafür haben wir eine Agenda bis zum Jahr 2050 entwickelt, mit der wir ehrgeizige Reduktionsziele für Kraftstoffverbrauch, CO₂- und Lärmemissionen verfolgen. Aber auch unsere Lieferketten haben wir bei Nachhaltigkeit im Blick und stellen über Sozial- und Umweltstandards Ansprüche an unser Produktionsnetzwerk.



Lars Wagner
Vorstand Technik
MTU Aero Engines AG

„Produktverantwortung verfolgen wir über den gesamten Lebenszyklus eines Antriebs. Schon in der Entwicklung haben die Sicherheit, Qualität und Ökoeffizienz unserer Produkte für uns Priorität – orientiert an hohen Standards und langfristigen Zielen. Wir suchen stets nach innovativen und nachhaltigen Lösungen und nehmen hierbei auch unsere Lieferanten in die Pflicht.“



- Produktqualität und Flugsicherheit
- Ökoeffiziente Antriebe
- Lieferantenmanagement

Produktqualität und Flugsicherheit

Safety first – Ein sicherer Flugbetrieb ist für uns mehr als nur eine gesetzliche Forderung. Der Anspruch genießt in der Luftfahrt grundsätzlich höchste Priorität. In unseren Prozessen stellen wir hohe Anforderungen an Qualität und Sicherheit über die gesamte Wertschöpfung. Nicht zuletzt deshalb, weil zuverlässige und qualitativ hochwertige Produkte unser Markenzeichen sind.



Jeder Handgriff muss exakt sitzen: Sicherheit hat in der Luftfahrt oberste Priorität. Ein konzernweites integriertes Managementsystem sorgt für einheitlich hohe Qualitätsstandards im Unternehmen.

Sicherheit spielt in der Luftfahrt eine sehr wichtige Rolle. Die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben unterliegen der strengen Überwachung durch die jeweils zuständigen Behörden. Daher haben Produktqualität und Flugsicherheit auch für die MTU eine sehr hohe Bedeutung. Die MTU muss als Entwicklungs-, Herstell- und Instandhaltungsbetrieb der Luftfahrt gesetzliche Anforderungen strikt erfüllen. Dazu gehören luftfahrtrechtliche Zulassungen, Genehmigungen und Zertifizierungen sowie gesetzliche Sicherheits- und Umweltvorschriften der Zulassungsbehörden. Mit hohen Qualitätsstandards stellen wir die gesetzeskonforme Umsetzung im gesamten Unternehmen und über alle Stufen unserer Wertschöpfung sicher und tragen damit zum Mehrwert unserer Kunden und Partner bei. Zudem sind sichere Mobilitätslösungen eine wichtige globale Herausforderung für die Zukunft.

Ein konzernweites integriertes Managementsystem (IMS) dient dazu, dass die regulativen Vorgaben und internen Regelungen eingehalten werden und die Zuständigkeiten im Unternehmen klar geregelt sind. Ein Grundsatz der IMS-Politik lautet: „Sicherheit hat Vorrang bei unserem Handeln.“ Das Regelwerk ist für alle Mitarbeiter und Führungskräfte verbindlich und konzernweit in einem Managementhandbuch verankert. Ein eigens dafür zuständiges Center, Corporate Quality, ist direkt dem Vorstand Technik (COO) unterstellt und berichtet quartalsweise an den Gesamtvorstand zu Qualitätsaspekten und Flugvorfällen. Ein MTU Safety Management nach dem internationalen Standard der International Civil Aviation Organization (ICAO) ist Teil des IMS und legt den Umgang mit sicherheitsrelevanten Ereignissen im Flugverkehr fest. Dazu gehören auch entsprechende Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten wie ein Flugsicherheitsgremium oder ein Flugsicherheitsmanager. Hohe Qualität sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Produkte sind im Leitbild des Unternehmens als wichtige Unternehmensziele festgehalten. Unabhängige und akkreditierte Prüfstellen validieren und zertifizieren regelmäßig unser IMS.

So sicher ist Fliegen

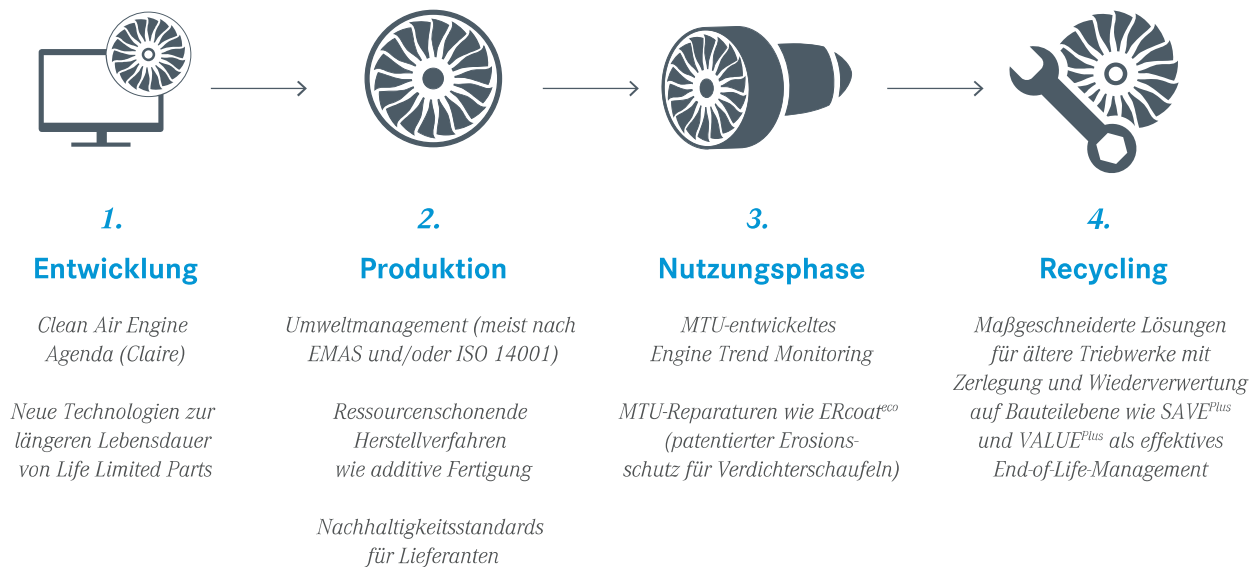
1,35 Unfälle pro 1.000.000 Flüge

betrug die Unfallrate für den weltweiten Luftverkehr laut IATA, dem internationalen Dachverband der Airlines, für das Jahr 2018.

Nachhaltiger Produktlebenszyklus

Wir berücksichtigen bereits in der Entwicklung alle gesetzlichen Sicherheits- und Umweltvorschriften der Zulassungsbehörden für die spätere Nutzung neuer Triebwerke und weisen deren Einhaltung im Rahmen der Zertifizierung nach. Mit einem umfangreichen Erprobungsprogramm validieren wir mit Hilfe von Versuchsaufbauten und Testreihen den sicheren Flugbetrieb unserer Produkte. Dazu zählen zum Beispiel ein sicherer Betrieb bei Hagel oder Vogelschlag (infolge des versehentlichen Einsaugens eines Vogels ins Triebwerk) und die Einhaltung strikter Grenzwerte für Schadstoff- und Lärmemissionen. MTU-Komponenten gehen häufig über die Anforderungen der Luftfahrtbehörden hinaus, da unsere Kunden hohe Standards hinsichtlich Ausfallsicherheit und Ökoeffizienz fordern. Bei der Herstellung und Instandhaltung von Triebwerksteilen und Modulen erfüllen wir zudem alle Forderungen zum Arbeits- und Umweltschutz.

Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus eines Triebwerks



Triebwerksmaterialien wie Titan, Nickel und Legierungselemente wie Platin oder Rhenium besitzen eine hohe Wertigkeit, die Wiederverwendungsrate bei Flugtriebwerken ist daher hoch. Die Entsorgung durch spezialisierte Unternehmen kann die MTU als Zulieferer nicht direkt beeinflussen.

Wir bewerten unsere Antriebsmodule über den gesamten Lebenszyklus – Entwicklung, Produktion und Betrieb – auf ihre Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Wir decken damit alle wesentlichen Stadien eines Produktlebens ab. Maßgeblich für unseren kontinuierlichen Fortschritt ist die Entwicklung. Dabei gilt für uns: Jedes neue Triebwerk, an dem wir mitarbeiten, fliegt kraftstoffeffizienter, grüner und leiser als sein Vorgängermodell.

Wir verwenden nur einwandfreie und klar identifizierbare Bauteile, die von den zuständigen Luftfahrtbehörden zugelassen sind und auf genehmigten Entwicklungsunterlagen basieren. Zudem wurden sie in Übereinstimmung mit luftrechtlichen Regeln von einem zertifizierten Betrieb hergestellt oder instandgehalten.

Eine der branchenspezifischen Vorgaben ist die lückenlose Dokumentation der sogenannten Lufttüchtigkeit von Bauteilen und Triebwerken über die gesamte Lebensdauer. Die MTU gibt diese Anforderungen an ihre Lieferanten weiter und überprüft die Einhaltung in Audits. Für die Einhaltung der Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen haben wir umfassende Prüf- und Monitoringprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette etabliert. Sicherheitskritische Bauteile (Triebwerksteile sind in verschiedene Sicherheitsklassen eingestuft) werden auf ihre technische Qualität hin besonders intensiv geprüft. Strenge Anforderungen gelten auch für Werkstoffe. Fehlerfreie Werkstoffe sind eine Grundvoraussetzung für die Sicherheit im Luftverkehr, alle eingesetzten Materialien müssen daher von den Luftfahrtbehörden zugelassen sein.



534

Qualitätsaudits

Im Jahr 2018 haben wir an acht Standorten insgesamt 534 interne und externe Audits zu Qualitätssachverhalten erfolgreich absolviert.

Alle Compliance-Anforderungen an unsere Produkte haben wir auch 2018 erfüllt. Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat es erneut keine Vorfälle oder Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder interne Richtlinien in Bezug auf gesundheitliche oder sicherheitsrelevante Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen gegeben, auch sind keine Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen in Zusammenhang mit dem Kauf oder Betrieb unserer Produkte festgestellt oder Bußgelder gegen die MTU verhängt worden.

Mit regelmäßigen internen und externen Audits zu Qualitätssachverhalten stellen wir sicher, dass die einheitlich hohen Standards im Unternehmen eingehalten werden und diese konform mit den regulativen Vorgaben sind. 409 interne Audits einschließlich Zertifizierungsaudits und 125 externe Audits von Kunden oder Behörden haben wir im Berichtszeitraum durchgeführt. Alle Audits wurden bestanden.

Qualitätswissen stärken

Das Qualitätswesen der MTU, seine Standards und Regelwerke entwickeln wir kontinuierlich weiter. Dafür nutzen wir Impulse zum Beispiel aus der Mitarbeit im internationalen Qualitätsgremium der Triebwerksindustrie (Aero Engine Supplier Quality Group) oder aus dem regelmäßigen Austausch unserer Qualitätsmanager. Im Berichtsjahr lag der Schwerpunkt darin, den konzernweiten Austausch von Lessons Learned und Best-Practice-Ansätzen zu verstärken. Dafür haben die Qualitätsmanager einen zusätzlichen regelmäßigen Wissensaustausch innerhalb der MTU-Gruppe etabliert.

In unseren hohen Qualitätsanspruch beziehen wir alle Mitarbeiter ein. Mit einem Qualitätsnetzwerk (Q.net) stellen wir grundlegende Informationen übergreifend zur Verfügung. Darüber hinaus sensibilisieren wir die Mitarbeiter mehrmals im Jahr konzernweit mit einer themenbezogenen Qualitätsinformation (Q-Info). Wir schulen Führungskräfte und Mitarbeiter standortspezifisch zu Qualitätsaspekten.

Zudem unterstützt das Shopfloor/Office Management an allen Produktionsstandorten die kontinuierliche Verbesserung. Hierbei tauschen sich Mitarbeiter und Führungskräfte mehrmals wöchentlich auch zu Qualitätsthemen aus und leiten bei Problemen kurzfristig Maßnahmen ein. Wir haben 2018 darüber hinaus für den Geschäftsbereich der zivilen Instandhaltung eine konzernweite Qualitätsinitiative gestartet. In vier Teilprojekten bearbeiten standortübergreifende Teams verschiedene Qualitätsthemen.

Kundenzufriedenheit im Fokus

Hohe Produktqualität und –sicherheit trägt entscheidend zur Kundenzufriedenheit bei. „Hohe Kundenzufriedenheit“ war 2018 ein Kernziel für die MTU, „Liefertreue und Qualität liegen auf einem hohen Niveau“ lautete eines der Unterziele aus unserer Roadmap für das zurückliegende Geschäftsjahr. Unser zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem IMS dient der Kundenzufriedenheit, Prozessorientierung und ständigen Verbesserung in allen Phasen der Entwicklung, Herstellung und Instandhaltung.

Wie im Vorjahr bestand für 2018 zudem die Vorgabe, dass die Zahl der Kundenreklamationen an jedem Standort sinken oder zumindest konstant bleiben sollte. Die Kundenreklamationen werten wir auf Standortebene aus. Im Ergebnis sind sie im Vergleich zum Vorjahr für die Mehrzahl der Standorte rückläufig. Der Rest lag auf einem konstanten oder erhöhten Niveau.

Wir verfolgen und analysieren alle Kundenreklamationen hinsichtlich fehlerhafter Qualität der ausgelieferten MTU-Produkte. In der Folge werden geeignete Maßnahmen definiert und umgesetzt, um die Fehlerursachen dauerhaft zu beheben. Zusätzlich hat ein Team 2017 und 2018 in einem bereichsübergreifenden Verbesserungsprojekt am Standort München Reklamationen der Hauptkunden über einen ausgewählten Zeitraum systematisch auf Fehlerursachen analysiert und für einzelne Handlungsfelder Maßnahmen initiiert, deren Wirksamkeit wir 2019 überprüfen.

Im Dialog mit dem Kunden

Die MTU Maintenance bietet Instandhaltungs- und Serviceleistungen für Flugantriebe und Industriegasturbinen und ist damit im Endkundengeschäft tätig. Die Kundenbetreuung erfolgt im direkten Austausch mit dem Kunden, das sind vor allem Flug- und Leasinggesellschaften sowie Energieerzeuger. Über ein IT-gestütztes Voice-of-the-Customer-Modul erfassen wir regelmäßig die aktuelle Zufriedenheit der Kunden. Die Umfrage findet einmal im Quartal für die Standorte Hannover, Ludwigsfelde und Vancouver sowie für alle Hauptprodukte statt. Jeder Kunde hat die Möglichkeit Feedback hinsichtlich Produktqualität, Service, Logistik und vertraglicher Bedingungen zu geben. Wir nutzen dieses Feedback aktiv, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Dadurch verbessern wir unsere Leistungen, steigern die Kundenzufriedenheit und bleiben wettbewerbsfähig. Zusätzlich betreibt die MTU Maintenance Lease Services ein eigenes Messsystem im Bereich Triebwerksleasing und Asset-Management.

Mehr zu:

[IMS-Politik](#)

[Zertifizierungen](#)

[Clean Air Engine Agenda: Ökoeffiziente Antriebe](#)

[Umweltschutz in der Produktion](#)

[MTU Maintenance Technologien](#)



102-43, 103-2, 103-3, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2

Ökoeffiziente Antriebe

4,3 Milliarden Passagiere haben Airlines weltweit 2018 an ihr Ziel gebracht – ein neues Rekordjahr für die Luftfahrt. Der Erfolg nimmt uns in die Verantwortung. Das anhaltende Wachstum erfordert nachhaltige Innovationen, zu denen wir entscheidend beitragen wollen. Wir arbeiten als Antriebshersteller intensiv daran, Kraftstoffverbrauch, CO₂-Footprint und Lärm von Flugzeugmotoren deutlich zu reduzieren.



Besonders sparsam und leise: die A320neo mit Getriebefan PW1100G-JM. Der Antrieb verbraucht gegenüber der Vorgängergeneration 16% weniger Kraftstoff und verursacht dadurch 16% weniger CO₂-Emissionen. Die Lärmausbreitung im Flughafenbereich ist beim Start des Fliegers um 75% geringer.

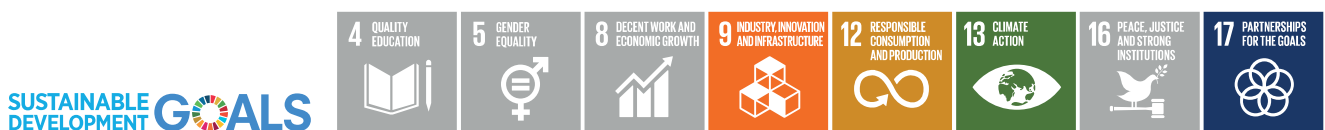
Die MTU setzt sich für einen umweltverträglichen Luftverkehr ein und konzentriert sich dabei auf die Reduzierung von Kraftstoffverbrauch, CO₂- und Lärmemissionen von Antrieben. Mit ihren Komponenten Hochdruckverdichter und Niederdruckturbine kann sie direkten Einfluss darauf nehmen. Im Unternehmensleitbild ist eine nachhaltige Produktentwicklung mit reduziertem Brennstoffverbrauch sowie geringeren Lärmemissionen festgehalten. In unseren globalen Verhaltensgrundsätzen (MTU Code of Conduct) haben wir ebenfalls Leitsätze zur Produktentwicklung nach ökologischen Kriterien formuliert. Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen, die ein wesentlicher Faktor für die Klimaänderung infolge des Luftverkehrs sind, stehen dabei im direkten Verhältnis. Von sehr großer Bedeutung ist für uns die Verbesserung der Kraftstoffeffizienz, da diese sowohl den Ressourcenverbrauch als auch die Klimawirkung verringert.

Die MTU bekennt sich zu der Strategic Research and Innovation Agenda (SRIA) der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung und verpflichtet sich zu deren Klimaschutz- und Lärmzielen. Damit unterstützen wir die weltweiten ambitionierten Ziele der IATA (Dachverband der Airlines), dass der Luftverkehr ab 2020 klimaneutral wächst und bis 2050 dessen CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Jahr 2005 halbiert ist.

Wir fühlen uns dem Prinzip des integrierten Umweltschutzes verpflichtet, der die Auswirkungen der Produkte auf die Umwelt im Voraus betrachtet und die Erkenntnisse in die unternehmerischen Entscheidungen einbezieht. Im Technologie- und Innovationsprozess ermitteln unsere Experten ökologische und gesellschaftliche Treiber der Luftfahrt und berücksichtigen sie für die eigenen Konzepte und Ziele. Input für unsere Analysen wie Erwartungen von Stakeholdern erhalten wir über verschiedene Kanäle im Rahmen unseres Stakeholder-Dialoges, den wir kontinuierlich mit allen Anspruchsgruppen führen. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#)

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit zukunftsfähigen Produktlösungen für den Luftverkehr können wir einen Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen leisten. Eine nachhaltige Produktentwicklung in der MTU unterstützt SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“, SDG 12 „Nachhaltige(r) Konsum und Produktion“ und SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Darüber hinaus fordert SDG 9 als ein Unterziel, die Forschung und Entwicklung bis 2030 auszubauen. Wir betreiben eine intensive Forschungsarbeit mit zahlreichen Spezialisten im Unternehmen und in der Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen.



→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen \(SDGs\)](#)

Forschung & Entwicklung

Die MTU ist ein Technologieführer der Luftfahrt, daher sind Innovation und Forschung wichtige Fundamente und Teil der Strategie. Ein Innovation Board diskutiert regelmäßig über alle Technologie- und Innovationsthemen und initiiert Technologieprojekte und Studien. Der Technologie-Lenkungskreis, dem auch die Vorstände Technik und Programme angehören, verabschiedet die gesamte MTU-Technologie-Roadmap und wird regelmäßig über Fortschritte und Projektverlauf informiert. In einem mehrstufigen Technologie- und Innovationsprozess steuert die MTU ihre Produktentwicklung. Die kurzfristige Produktentwicklung orientiert sich an konkreten Kundenanforderungen (Spezifikationen) auf Basis vorhandener Technologien. Mittelfristig (bis 15 Jahre) erstellen wir Triebwerksvorentwürfe (Advanced Product Designs) und leiten daraus Technologiebedarfe ab. Langfristig (bis 2050) entwickeln unsere Ingenieure mit Hilfe eines Technologieradars Leitkonzepte und stoßen die Entwicklung von Grundlagentechnologien an. Basis des Technologieprozesses ist eine Innovationskultur innerhalb der MTU, die wir mit gezielten Initiativen fördern. Dazu gehört unsere Innovation Engine, die wir als konzernübergreifendes Innovationsmanagement im Berichtsjahr eingeführt haben. Im Rahmen der Innovation Engine veranstalten wir regelmäßig zum Beispiel eine Ideation Challenge, mit der wir Ideen der Mitarbeiter zu einem bestimmten Innovationsumfeld sammeln und bewerten.

Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung lagen 2018 bei 201,2 Mio. Euro (2017: 199,7 Mio. Euro). Die Forschungs- und Entwicklungsquote gemessen am Umsatz betrug 4,4%. Ein großer Teil der Forschungs- und Entwicklungskosten dient einer besseren Umweltverträglichkeit von Luftfahrtantrieben (Kraftstoffersparnis, Gewichtsreduzierung, geringerer CO₂-Ausstoß, Lärminderung). Weltweit arbeiten rund 1.100 Spezialisten im Engineering der MTU an den Lösungen von morgen.



150
Technologie-
projekte

Starke Forschungspipeline: Wir betreiben derzeit rund 150 Technologieprojekte aus sämtlichen Fachbereichen. Die Umweltverträglichkeit von Antrieben steht dabei mit auf der Agenda.

Unser umfangreiches technologisches Know-how sichern wir mit einem Intellectual Property Management ab. Im Schnitt reichen MTU-Mitarbeiter jährlich 400 Patentanmeldungen und rund 200 Erfindungsmeldungen ein. Zum Jahresende 2018 umfasste das Patentportfolio 3.595 Schutzrechte, vor allem in wichtigen Bereichen wie Fertigung, Verdichter und Turbine.

Für die Technologieexpertise der MTU ist eine ausreichende Vernetzung mit der Forschungslandschaft wichtig. Wir unterhalten ein weltweites Netzwerk mit rund 100 Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Die MTU ist in wichtigen nationalen und europäischen Forschungsprogrammen involviert, mit denen die Weiterentwicklung von ökoefizienten Antriebstechnologien für die Luftfahrt gefördert wird. In diesen Programmen forschen verschiedene Hersteller und Universitäten im Partnernetzwerk. Darüber hinaus kooperiert die MTU direkt mit zahlreichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und unterhält in Deutschland mehrere Kompetenzzentren an ausgewählten Universitäten zu Forschungsschwerpunkten.



Peter Kameritsch
Vorstand Finanzen und IT
MTU Aero Engines AG

„Wir führen die MTU in die digitale Zukunft. Mit der Digitalisierung wollen wir unsere technologische Führungsposition bei Produkten, Dienstleistungen und Prozessen ausbauen. So können wir zum Beispiel mit Simulationen Prüfstandläufe und aufwändige Testreihen reduzieren. Auf diese Weise bringen wir auch nachhaltige Innovationen schneller zum Einsatz.“

Forschungsschwerpunkte – Beispiele

Virtueller Antrieb & Digitaler Zwilling: Die Digitalisierung der MTU

Wir haben die unternehmensweite Initiative MTU 4.0 gestartet, um das Potenzial der Digitalisierung für alle Bereiche unserer Arbeit zu nutzen. Mit dem Digital Transformation Program betrachten wir den gesamten Produktlebenszyklus von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Instandhaltung. Die Simulation in der Werkstoffentwicklung und Fertigung bildet dabei einen Schwerpunkt. Aber auch der digitale Zwilling nimmt in Modellen erste Formen an.

→ [Erfahren Sie mehr über unser Digital Transformation Program](#)

Additive Verfahren: Antriebsteile aus dem 3D-Drucker

Die MTU hat 2018 ihr Engagement im Bereich additive Fertigung intensiviert und eine eigene Abteilung gegründet, um alle Aktivitäten von der Auslegung bis zur Serienfertigung zu bündeln. Damit wollen wir den Vorsprung bei dieser vielversprechenden Fertigungstechnologie ausbauen. Experten schätzen, dass bis 2030 mindestens 15% eines Triebwerks aus additiven Teilen bestehen. Neben neuen Möglichkeiten im Antriebsdesign benötigen die Verfahren zudem weniger Material und sind dadurch ressourcenschonender. Schon jetzt zählen wir zu den größten Patentinhabern für additive Fertigungsverfahren.

→ [Wo wir die additiven Verfahren bereits einsetzen und was wir uns vorgenommen haben](#)

Neue Technologien zum Abheben: NextGen Getriebefan

Knapp fünf Jahre hat die MTU mit 34 Partnern im EU-Technologieprogramm ENOVAL intensiv geforscht. Das Ergebnis: Mit den neuentwickelten Technologien für Turbofantriebwerke lassen sich CO₂- und Lärmemissionen deutlich reduzieren, der Lärm um bis zu 1,3 Dezibel, die CO₂-Emissionen um bis zu 5%. Bezogen auf ein Mittelstreckenflugzeug wie den Airbus A320 wären das 1.200 Tonnen weniger CO₂ pro Jahr. Die gleiche Menge fällt bei einem Jahresstromverbrauch von 325 Durchschnittshaushalten an. Die neuen Technologien sollen bereits ab 2025 fliegen.

→ [Mehr Informationen zum ENOVAL-Programm](#)

Klimastrategie der MTU: Umweltziele für die nächsten Jahrzehnte

Der Klimawandel zählt zu einer der größten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Als wesentliche Ursache der globalen Erwärmung gelten die von Menschen verursachten CO₂-Emissionen. Der weltweite Flugverkehr trägt laut International Energy Agency mit rund 2,7% gemessen am gesamten weltweiten CO₂-Ausstoß dazu bei (Daten für 2015). Die MTU bekennt sich zum Klimaschutz als ein wesentlicher Fokus ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen und verfolgt konkrete Ziele vor allem für die Produkte, da über den gesamten Lebenszyklus betrachtet der weitaus größte Teil der CO₂-Emissionen in der Nutzung entsteht.

Die Klimawirkung des Luftverkehrs beruht nach dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) der Vereinten Nationen im Wesentlichen auf den CO₂-Emissionen, der Ozonproduktion infolge der NO_x-Emissionen (Stickoxid) und der Bildung von Kondensstreifen und Zirruswolken. Am stärksten wirken sich die CO₂-Emissionen auf das Klima aus. Der größte Hebel für die MTU liegt in der Reduzierung des Treibhausgases durch energieeffizientere Triebwerke. Die NO_x-Emissionen lassen sich durch neue Brennkammerkonzepte deutlich verringern. Da die Brennkammer nicht zu den MTU-Komponenten für die Zivilluftfahrt zählt, können wir nur indirekt mit Effizienzverbesserungen dazu beitragen, Stickoxide zu vermeiden. Kondensstreifen und Zirruswolken beeinflussen das Klima und entstehen je nach Wetterlage in großen Flughöhen. Sie lassen sich durch andere Flugrouten oder tieferes Fliegen reduzieren, was Aufgabe des Luftverkehrsmanagements ist. Langfristig können neue Triebwerkskonzepte die Klimawirkung weiter vermindern. So erforscht die MTU zurzeit ein neues Antriebskonzept, das sowohl die Stickoxid-Emissionen als auch die Bildung von Kondensstreifen deutlich reduziert.

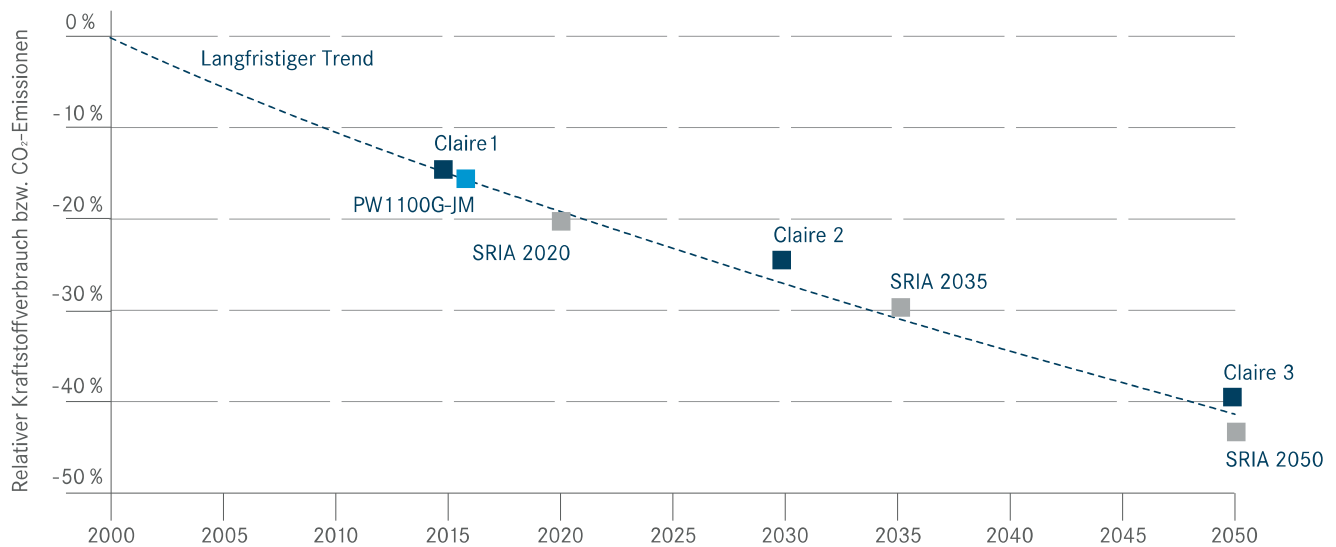
Steigendes Passagieraufkommen, sinkende CO₂-Emissionen

Ökoeffizienz ist ein wichtiges Zukunftsthema der Luftfahrt, da der Verkehrssektor unvermindert wächst. Ehrgeizige Klimaziele wie die europäische SRIA-Agenda, die der IATA (Dachverband der Airlines) oder das von der UN-Organisation für die Zivilluftfahrt ICAO beschlossene Klimaabkommen zur Kompensation von CO₂-Emissionen sollen die Klimawirkung des Flugverkehrs trotz eines steigenden Passagieraufkommens abbremsen. 2018 lag die Zahl der Flugpassagiere bei 4,3 Milliarden, bereits 2036 sollen es nach Prognose der IATA 7,8 Milliarden Passagiere sein. Dennoch soll der Luftverkehr ab 2020 CO₂-neutral wachsen.

Die Luftfahrtindustrie ist gekennzeichnet von langen Produktzyklen: Ein Triebwerk ist in der Regel 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Die Ziele für ökoeffizientere Antriebe sind daher langfristig gesetzt und im Rahmen von Absichtserklärungen der Stakeholder aus der Luftfahrt (Airlines, Luftfahrtindustrie, Forschung, Luftfahrtbehörden) festgelegt. In Europa sind die Ziele zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs sowie der CO₂- und Lärmemissionen in der SRIA-Agenda definiert, die die Grundlage für alle nationalen und europäischen Technologieprogramme sowie für die Clean Air Engine Agenda (Claire) der MTU bilden.

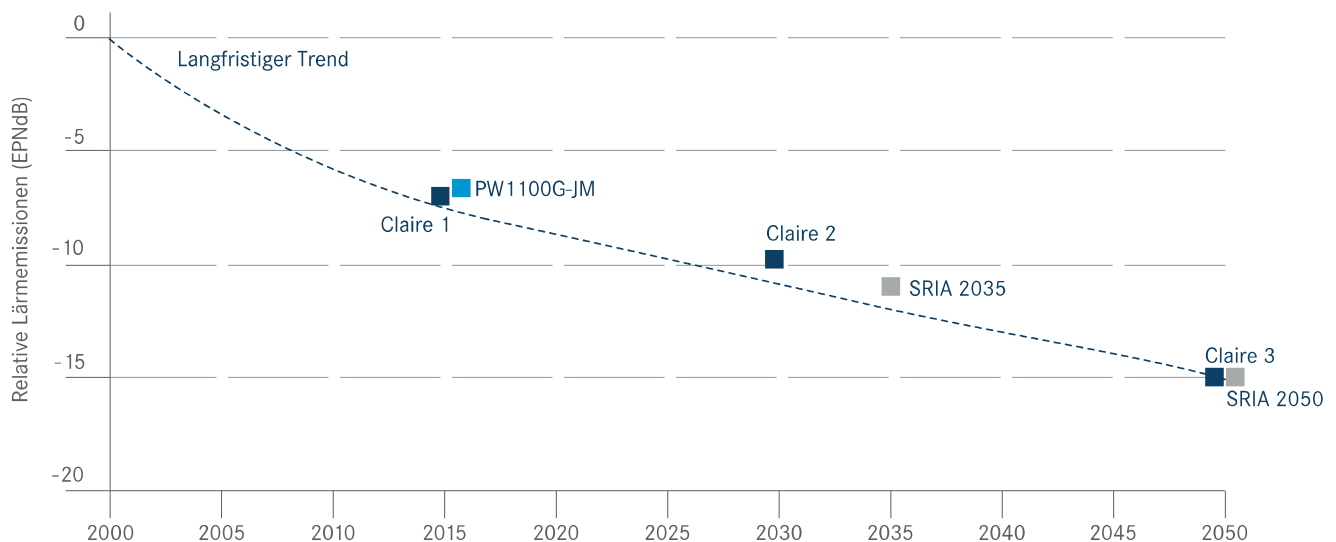
In der Clean Air Engine Agenda, der internen MTU-Roadmap zur Entwicklung von Triebwerksprogrammen, haben wir eigene Ökoeffizienz-Ziele bis 2050 festgelegt. Diese wurden aus der SRIA-Agenda abgeleitet. Aufgrund des langfristigen Ansatzes zur Verbesserung der Umweltverträglichkeit des Luftverkehrs definieren wir keine Jahresziele für ökoeffiziente Antriebe und erheben daher keine entsprechenden Kennzahlen.

Ziele der SRIA- und Claire-Agenda zur Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen



Mit der Claire-Agenda verfolgen wir ein mehrstufiges Vorhaben zur Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen. Mit dem neuen Antriebskonzept Getriebefan, das wir in Kooperation mit Pratt & Whitney entwickeln und fertigen und das für fünf Flugzeugmuster vorgesehen ist, haben wir unsere ersten Ziele (Claire 1) erreicht. Alle dargestellten Ziele beziehen sich auf den Kraftstoffverbrauch (Kerosin) bzw. CO₂-Emissionen des Antriebs pro Passagierkilometer, Verbesserungen sind relativ zu einem Triebwerk aus dem Jahr 2000 dargestellt.

Ziele der SRIA- und Claire-Agenda zur Reduzierung von Lärmemissionen



In unserer Claire-Agenda haben wir eigene Ziele für Fluglärm aus der SRIA-Agenda der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung abgeleitet. Alle dargestellten Ziele beziehen sich auf die Lärmemissionen eines Flugzeuges inklusive Antrieb, Verbesserungen sind relativ zu einem Flugzeug aus dem Jahr 2000 dargestellt. Der Lärmpegel ist in EPNdB (Effective Perceived Noise Decibels) relativ zu den Grenzwerten der Zulassungsbehörde ICAO (Stage 4) angegeben.

Nächstes Klimaziel 2030: Claire Stufe 2

Das nächste MTU-Ziel ist für 2030 vereinbart und beinhaltet eine Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und der CO₂-Emissionen des Triebwerks um 25%. Die Lärmemissionen des Flugzeugs (einschließlich Triebwerk) sollen um 50% beziehungsweise 10 Dezibel sinken (Basisjahr jeweils 2000, Zielwerte je Passagierkilometer). Die Umsetzung der zweiten Stufe von Claire erfolgt auf Basis des Getriebefans, der in der nächsten Generation zu einem Ultra-Hochbypass-Triebwerk weiterentwickelt wird. Die MTU arbeitet bereits Vorentwürfe dieses Triebwerks aus. Die notwendigen Technologien für diese Triebwerksgeneration treiben wir innerhalb des nationalen Luftfahrtforschungsprogramms LuFo und europäischer Technologieprogramme voran. Im Rahmen des EU-Programms Clean Sky werden sie zu einer höheren Technologiereife weiterentwickelt und stehen dann für eine Produktentwicklung zur Verfügung. Dafür wurde 2018 ein wichtiges Forschungsprogramm (ENOVAL) erfolgreich abgeschlossen.

→ [Was wir 2018 bei Claire 2 erreicht haben](#)

Antriebskonzepte für 2050: Claire Stufe 3

Das Jahr 2050 hat für uns bereits begonnen: Unsere Experten haben zusammen mit Universitäten die Arbeit an der dritten Stufe der Clean Air Engine Agenda (Claire 3) aufgenommen. Denn unsere Ziele sind ehrgeizig: Der Kraftstoffverbrauch und die CO₂-Emissionen sollen um 40% sinken, der Lärm sogar um 65% zurückgehen. Dabei sollen ganz neue Triebwerksarchitekturen zum Einsatz kommen. Die MTU hat dafür 2018 erste konkrete Projekte begonnen und verfolgt zwei unterschiedliche Konzepte:

- Wärmekraftmaschinen mit neuartigen Kreisprozessen jenseits konventioneller Gasturbinen
- Elektrohybride Antriebssysteme

→ [Was wir 2018 bei Claire 3 erreicht haben](#)

Upgrade für bestehende Produkte

Neben der Entwicklung neuer Antriebsmodelle führen Triebwerkshersteller für bestehende Produkte Upgrades zur besseren Energie- und Umweltbilanz und für eine längere Lebensdauer ein – auch wenn jede Änderung nach der Musterzulassung aus Sicherheitsgründen neu zertifiziert werden muss. Beispiele aus dem MTU-Portfolio sind das V2500SelectOne (1% weniger Kraftstoff, CO₂/ca. 20% längere Betriebszeit) und das V2500SelectTwo (1,5% weniger Kraftstoff, CO₂/ca. 20% längere Betriebszeit). Für das GEnx-2B wurde innerhalb eines Performance Improvement Package die Kraftstoffeffizienz um 1,6% verbessert. Kraftstoff zu sparen, minimiert nicht nur Ressourcenverbrauch und Klimawirkung, sondern senkt auch die Betriebskosten der Airlines, denn rund 30% davon entfallen auf das Kerosin.

Mit der Kraft von Pflanzen, Wind und Sonne: Nachhaltiges Kerosin

Um die Klimaschutzziele im Luftverkehr zu erreichen, sind nachhaltige Kraftstoffe unerlässlich. Die MTU macht sich stark für die Einführung von nachhaltigem Kerosin, zum Beispiel über den Think Tank Bauhaus Luftfahrt und den Verein Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany (aireg), in dem sich Fluggesellschaften, Hersteller und Forschungsinstitute engagieren – mit dem Ziel, dass im Jahr 2025 10% des in Deutschland getankten Kerosins aus alternativen Rohstoffen stammen. Das entspricht einer jährlich benötigten Menge von 1,1 Mio. Tonnen Kraftstoff. Erste Herstellungsverfahren sind ausgereift und mehrere alternative Kraftstoffe für den Flugbetrieb zugelassen. Diese Drop-in-Kraftstoffe lassen sich mit konventionellem Kerosin vermischen und erfüllen die hohen Anforderungen an Qualität und Sicherheit der Luftfahrt: Wegen der Reichweiten müssen Treibstoffe eine sehr hohe Energiedichte aufweisen, zudem einen hohen Flammpunkt und einen niedrigen Gefrierpunkt haben. In Reiseflughöhe herrschen Temperaturen von minus 50 Grad Celsius.



Erste Biokraftstoffe aus hydrierten Pflanzenölen sind für den Flugbetrieb zugelassen – trotz hoher Anforderungen in der Luftfahrt. Größeres Potenzial bescheinigen Experten aber nicht-biogenen Prozessen. Stichwort: Powerto-Liquid.

Größere Mengen von nachhaltigem Kerosin werden bereits über die Hydrierung von Pflanzenölen (HEFA = Hydroprocessed Esters and Fatty Acids) produziert. Das HEFA-Biokerosin entspricht den Spezifikationen fossilen Kerosins und wurde erfolgreich eingesetzt. Zudem liegen Analysen zu Treibhausgasemissionen und anderen Umweltwirkungen vor. Um sicherzustellen, dass Biokraftstoffe tatsächlich Vorteile für das Klima bieten, müssen sie entsprechend der Richtlinie für Erneuerbare Energien der Europäischen Union seit 2018 eine Treibhausgasreduzierung von mindestens 60% gegenüber fossilen Kraftstoffen nachweisen.

Der Schwerpunkt der Forschungsaktivitäten liegt zur Zeit bei nicht-biogenen Prozessen, vor allem bei Power-to-Liquid-Verfahren. Dabei wird zunächst Wasserstoff durch Elektrolyse aus Wasser mit Hilfe von Strom aus Windkraft oder Solarkraftwerken erzeugt. Zusammen mit Kohlenstoffdioxid aus der Luft, der mit Wasserstoff zu Kohlenstoffmonoxid umgewandelt wird, erhält man die Grundstoffe zur Herstellung des gewünschten Flüssigkraftstoffs mittels der erprobten Fischer-Tropsch-Synthese. Ein weiteres interessantes Herstellungsverfahren wird im Projekt SOLAR-JET, an dem sich die MTU beteiligt hat, untersucht. Erstmals haben Forscher Flugkraftstoff aus Sonnenlicht, Wasser und Kohlenstoffdioxid hergestellt. Vorteil dieser verfahrenstechnischen Herstellprozesse: Der alternative Kraftstoff basiert auf fast unbegrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Elektrisches Fliegen

Ein viel diskutiertes Zukunftsthema der Branche ist das elektrische Fliegen, mit dem sich auch die MTU auseinandersetzt. In Zusammenarbeit mit Forschungspartnern untersucht sie in Studien alle denkbaren Konzepte, um diese bewerten zu können und auf Entwicklungen vorbereitet zu sein. Die wesentlichen Ergebnisse daraus sind: Der heutige Stand der Technik ist noch mehrere Jahrzehnte von batterieelektrischen Passagierflugzeugen der Größe einer A320 entfernt. Schreitet die Entwicklung der Speicherkapazität von Batterien mit 5% jährlich so fort wie bisher, könnten in 30 Jahren geeignete Batterien für Regionalflugzeuge zur Verfügung stehen. Für Kurz- und Mittelstreckenflugzeuge existieren zwar Ideen für Batterien mit der notwendigen Kapazität, für eine Umsetzung in die Praxis sind aber noch mehrere Jahrzehnte Entwicklungsarbeit erforderlich. Für Langstreckenflugzeuge sind gegenwärtig noch keine Batteriekonzepte mit ausreichender Kapazität bekannt.

Hybride Antriebskonzepte kombinieren Elektromotoren, Generatoren, Gasturbinen und Batterien und eröffnen neue Möglichkeiten im Flugzeugdesign und in der Antriebstechnologie und verwenden mit Kerosin weiterhin einen Energieträger mit hoher Energiedichte für große Reichweiten. Diese Antriebskonzepte betrachtet die MTU im Rahmen von Clean Air Engine Agenda Stufe 3 bereits. Dazu wollen wir mit Partnern hybrid-elektrische beziehungsweise elektrische Antriebsstränge für Flugtaxi oder Flugzeuge der Größe eines 19-Sitzers untersuchen.



→ Diesen Film finden Sie unter <https://www.youtube.com/embed/Wd0IaxyAFpI>

Mehr zu:

[MTU Code of Conduct](#)

[SRIA Agenda](#)

[IATA-Ziele](#)

[ICAO-Klimaabkommen](#)

[aireg e.V.](#)

[Bauhaus Luftfahrt](#)

[Forschungsnetzwerk der MTU](#)



102-12, 103-2, 103-3, 201-2, 302-5, 305-3



7, 8, 9

Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Unsere weltweiten Lieferanten sind wichtiger Bestandteil der Wertschöpfung der MTU. Gemeinsam mit ihnen wollen wir in einer partnerschaftlichen Beziehung nachhaltig produzieren. Für die Zusammenarbeit haben wir ökologische und soziale Kriterien formuliert, die uns wichtig sind.

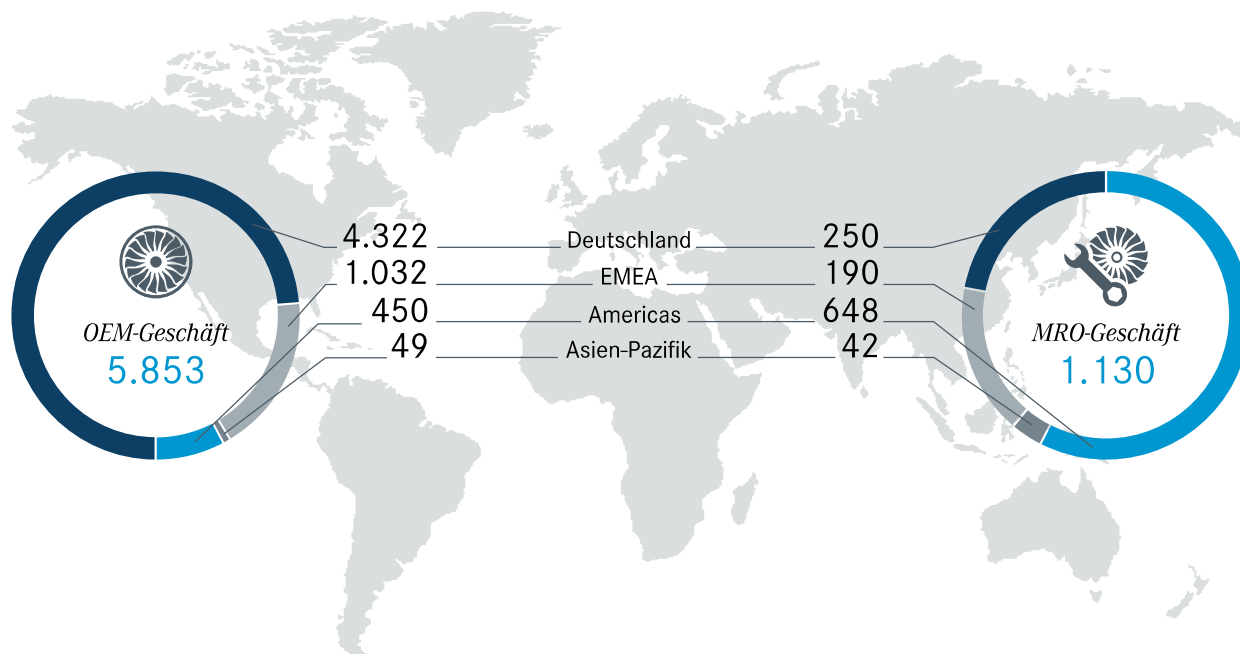


Für unsere Produktion und Instandhaltung beziehen wir Bauteile, Waren und Dienstleistungen von Lieferanten auf der ganzen Welt. Diese globale Lieferkette integrieren wir in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die Wertschöpfung eines MTU-Produkts enthält wesentliche Vorproduktionsstufen bei externen Lieferanten. Wir setzen dabei auf verlässliche Beziehungen zu unseren Lieferanten auf der Basis gegenseitigen Vertrauens. Gemäß unserem Anspruch nach einer nachhaltigen Wertschöpfung und den Erwartungen unserer Stakeholder achten wir auf Standards in der Beschaffung. Im Rahmen eines nachhaltigkeitsorientierten Lieferantenmanagements (Responsible Sourcing) sind für uns ökologische und soziale Aspekte sowie die Transparenz in der Lieferkette wichtig. Wesentliche Nachhaltigkeitsanforderungen sind für Lieferanten verpflichtend. Wir stellen an unsere Lieferanten bezüglich Nachhaltigkeit die gleichen Maßstäbe an eine Zusammenarbeit, wie wir sie an unsere eigene Geschäftstätigkeit anlegen. In den beiden Geschäftsbereichen der MTU, Neu- und Ersatzteilgeschäft (Original Equipment Manufacturer, OEM-Geschäft) und zivile Instandhaltung (Maintenance, Repair and Overhaul, MRO-Geschäft), gelten weitgehend gleiche Standards. Sie haben aber jeweils eigene Organisationseinheiten für den Einkauf von Produktionsmaterial.

Da heutige Lieferketten global, weitverzweigt und komplex sind, konzentrieren wir uns hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekte auf die direkt vorgelagerte Lieferstufe (Tier 1). Allerdings ist vertraglich mit unseren Direktlieferanten vereinbart, dass die von uns definierten Standards auch von Sublieferanten einzuhalten sind. Die MTU-Standorte haben 2018 mit weltweit 6.983 Lieferanten zusammengearbeitet (2017: 6.521). Der leichte Zuwachs verteilt sich dabei auf beide Geschäftsbereiche OEM und MRO sowie auf alle Regionen. 65,5% der Lieferanten stammten aus Deutschland, aus Europa waren es 83,0%.

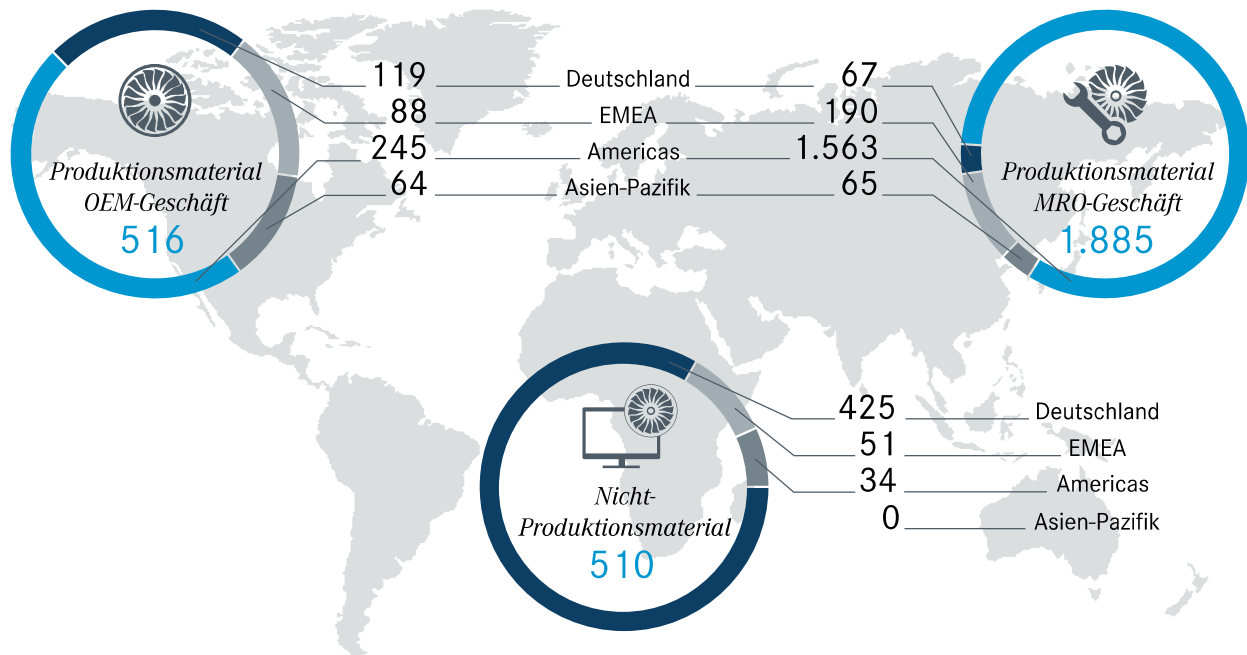
MTU-Lieferanten 2018 nach Regionen



Lieferantenbasis für Produktionsmaterial und Nicht-Produktionsmaterial für die Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien, Südostasien, Australien und Ozeanien

Das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial belief sich 2018 auf rund 516 Mio. Euro für das OEM-Geschäft (2017: 476 Mio. Euro) und auf knapp 1,9 Mrd. Euro für die MRO (2017: 1,5 Mrd. Euro). Nicht-Produktionsmaterial haben wir 2018 für 510 Mio. Euro (OEM und MRO) beschafft (2017: 447 Mio. Euro). Das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft sowie das Nicht-Produktionsmaterial können wir weitestgehend frei beschaffen. Das Einkaufsvolumen in der Instandhaltung für Ersatzteile und Reparaturdienstleistungen unterliegt dagegen strikten Vorgaben des Originalherstellers. Hier hat die MTU Maintenance wenig Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der Lieferanten. Ausnahme bildet lediglich das Leasing-Geschäft der MTU Maintenance Lease Services (MLS) in Amsterdam.

Einkaufsvolumen 2018 nach Regionen (in Mio. Euro)



Einkaufsvolumen der Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien, Südostasien, Australien und Ozeanien; Nicht-Produktionsmaterial ohne MTU Maintenance Canada

Gemessen am Einkaufsvolumen liegen die Schwerpunkte der Beschaffung mit den für die Luftfahrtbranche wesentlichen Märkten in Westeuropa und Nordamerika. Im Neu- und Ersatzteilgeschäft beziehen wir die gesamte Bandbreite der Lieferkette von Roh- bis hin zu Fertigteilen. Guss- und Schmiederohteile ordert die MTU ausschließlich extern, ebenso spezielle Materialien, für die sie keine Fertigungskompetenz aufgebaut hat (zum Beispiel elektronische Regler). Wenn möglich, kaufen wir direkt bei den Roh- und Fertigteilherstellern, wobei das Unternehmen Rohstoffe nur in geringem Maße selbst beschafft (→ [Zu Konfliktmineralien im Rohstoffeinkauf](#)). Der durchschnittliche Anteil zugekaufter Teile liegt bei zivilen Antriebsmodulen zwischen 48 und 69%.

Vor allem für den Einkauf von Nicht-Produktionsmaterial und Dienstleistungen sind eine lokale Wertschöpfung von großer Bedeutung und die Vielfalt der Güter und Dienstleistungen sehr hoch. Nicht-Produktionsmaterial beziehen wir überwiegend in den Ländern, in denen wir tätig sind. Der lokale Anteil am Einkaufsbudget (Produktions- und Nicht-Produktionsmaterial) lag zum Beispiel für Deutschland bei 22,4% und für Polen bei 9,9%. Insgesamt hat die MTU 20,5% ihres gesamten Einkaufsvolumens bei Zulieferern vor Ort bezogen.

Unser Beitrag zu den SDGs

Unser Engagement für faire globale Lieferketten unserer Produkte über vorgeschriebene Sozialstandards sehen wir als einen Beitrag zu SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, eines der globalen Entwicklungsziele der internationalen Staatengemeinschaft (Sustainable Development Goals), und Ausdruck einer sozialen unternehmerischen Verantwortung über den Werkszaun hinaus. Über Compliance-Vorgaben für Lieferanten unterstützen wir zudem SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“, das als ein Unterziel fordert, Korruption und Bestechung weltweit zu reduzieren.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Nachhaltige Standards im Einkauf setzen

Eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist ein verbindlicher Verhaltenskodex, der fester Bestandteil der Verträge ist. Er orientiert sich an den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Folgende Sozial- und Umweltstandards sind darin festgelegt: Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte, Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation ILO, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Jeder Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung des Vertrags, die Prinzipien einzuhalten und diese an die Sublieferanten weiterzugeben. Der Code of Conduct gilt für Lieferanten der europäischen Produktionsstandorte sowie der MTU Maintenance Canada und MTU Aero Engines North America und damit für 75% des Konsolidierungskreises. Darüber hinaus enthalten die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der MTU (AEB) ebenfalls Umwelt-, Sozial- und Compliance-Vorgaben. In unseren AEB für die europäischen Standorte fordern wir zusätzlich die Einhaltung der europäischen Chemikalienverordnung REACH. → [Zu Menschenrechten und Konfliktmineralien in der Lieferkette](#)

Um für Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette zu sensibilisieren, schulen wir regelmäßig Einkäufer zu Compliance-Sachverhalten und zum internen Code of Conduct, der für alle Mitarbeiter des Unternehmens gilt und Korruption, Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung und wettbewerbswidriges Verhalten verbietet. MTU-Einkäufer sind auch auf den Verhaltenskodex für Lieferanten geschult. Darüber hinaus bieten wir spezielle Corporate Responsibility-Trainings an, darunter auch für MTU-Einkäufer.

Bei Verdacht auf Verstoß gegen den Lieferanten-Verhaltenskodex kann der Ombudsmann der MTU kontaktiert werden. Korruption, Erpressung, Vorteilsgewährung oder Kinderarbeit in der Auftragsausführung für die MTU führen zu einer fristlosen Kündigung der Zusammenarbeit. Bei einem Verstoß gegen andere Prinzipien muss der Lieferant die Umsetzung korrekativer Maßnahmen darlegen und schriftlich garantieren. Die MTU behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Code of Conducts durch Vor-Ort-Audits zu überprüfen. Im Berichtszeitraum sind keine Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct gemeldet worden. Auch lagen keine Beschwerden über Lieferanten vor. Wir haben 2018 keine Zusammenarbeit mit Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsdefiziten oder aufgrund anderer Beanstandungen beendet.

Risikomanagement und Assessment

Für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement erachten wir Vertrauensbeziehungen als sehr wichtig. Wir streben daher nach langfristigen Beziehungen zu unseren Lieferanten, im OEM-Geschäft für Luftfahrtantriebe ist zum Beispiel ein großer Teil der Materialien und Dienstleistungen über Langfristverträge mit einer typischen Laufzeit von zwei und mehr Jahren vergeben. Über vertraglich vereinbarte Pufferbestände können wir auf kurzfristige Bedarfsschwankungen reagieren. Im Berichtsjahr hat der Konzern mit 1.019 (2017: 1.014) neuen Lieferanten zusammengearbeitet, das entspricht einem Anteil von 14,6% (2017: 15,5%). Jeder Lieferant muss von der MTU zugelassen sein, bevor es zu einer Zusammenarbeit kommt. Dies beinhaltet eine verpflichtende Selbstauskunft und vertragliche Zusicherung zur Einhaltung des Code of Conduct. Für die Triebwerksleasing-Niederlassung MLS ist ein eigenes, aber vergleichbares Vorgehen etabliert. Umweltaspekte fragen wir in Form von Zertifizierungen wie ISO 14001 ab. Mit Hilfe von zyklischen Bewertungen wird ein bestehender Lieferant regelmäßig kontrolliert, auch hinsichtlich der ISO 14001-Zertifizierung. Insgesamt haben wir im vergangenen Jahr 351 Audits bei allen wichtigen Lieferanten durchgeführt einschließlich Inspektionen und Befragungen vor Ort. Lieferanten müssen nach der Zulassung ihre ISO 9001-Zertifizierung für ein Qualitätsmanagement regelmäßig über Re-Zertifikate nachweisen. → [Unsere Risikoanalyse von Lieferanten haben unter Menschenrechte dargestellt](#)

Ausblick

Wir planen für das OEM- und MRO-Geschäft, in bestehenden Lieferantenaudits künftig Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren. Mit den Vorbereitungen haben wir 2019 begonnen.

Mehr zu:

[Verhaltenskodex für Lieferanten](#)



102-9, 102-10, 103-2, 103-3, 204-1, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3, 414-1, 414-2



1-5, 8



Umweltschutz

Umweltschutz in der Produktion

Als produzierendes Unternehmen stellen wir uns den Herausforderungen von Klimawandel und Ressourcenschutz. Wir betreiben ein Umweltmanagement, das möglichst energieeffiziente, emissions- und rohstoffarme Prozesse in der Entwicklung, Herstellung und Instandhaltung von Triebwerken und Modulen zum Ziel hat. Umwelt- und Klimaschutz verstehen wir dabei als unternehmerische Verantwortung nicht nur in der Produktion, sondern auch für unsere Produkte und Dienstleistungen.



- Umweltmanagement
- Ressourcenschutz
- Emissionen

Umweltmanagement

Umweltschutz ist für uns eine wichtige Maxime unternehmerischen Handelns. An allen MTU-Standorten wollen wir effizient mit Energie und Ressourcen umgehen, Emissionen begrenzen und Umweltrisiken vermeiden. Wir streben dabei nach kontinuierlichen Verbesserungen.



Mit regelmäßigen Messungen und Prüfungen, zum Beispiel über Umweltproben, stellen wir die Einhaltung gesetzlicher Regelungen und interner Standards sicher.

Umweltschutz ist eine wichtige Leitlinie unseres unternehmerischen Handelns und in den Geschäftsprozessen implementiert. Er ist zudem in den globalen Verhaltensgrundsätzen für alle Mitarbeiter verankert. Hierin bekennen wir uns zu einem integrierten Umweltschutz, der an den Ursachen für Umweltbeeinträchtigungen ansetzt und im Voraus die Auswirkungen unserer Produktionsprozesse und Produkte auf die Umwelt beurteilt. Die Erkenntnisse beziehen wir in die unternehmerischen Entscheidungen ein. Wir handeln nach dem Vorsorgeprinzip, um negative Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Den größten Beitrag zum Umweltschutz können wir über ökoeffiziente Produkte leisten, da die Umweltauswirkungen (Energieverbrauch und CO₂-Emissionen) unserer Produkte in der Nutzung am größten sind. → [Ökoeffiziente Antriebe](#)

Der integrierte Umweltschutz besteht aus:

- fortlaufenden Verbesserungen
- Vorsorgeprinzip
- Einbeziehung der Mitarbeiter
- Beschränkung von Umweltauswirkungen
- sicherer Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener Grenzwerte und Auflagen
- schonendem Umgang mit Ressourcen und Energie



9,5
Mio. Euro

Wir haben im Jahr 2018 rund 9,5 Mio. Euro in den Umweltschutz investiert, mehr als die Hälfte in Maßnahmen zum Klimaschutz.

Darüber hinaus ist unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt im Unternehmensleitbild unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ festgehalten. In unseren jährlichen Unternehmenszielen streben wir zudem danach, hohe Standards im Umweltschutz zu erreichen. Die Verantwortung für einen unternehmensweiten Umweltschutz trägt der Vorstand. Einheitlich hohe Standards gelten für die MTU-Gruppe über ein Umweltmanagementsystem, das auf Standortebene Prozesse, Verantwortlichkeiten und Ziele definiert. Der Umweltschutz ist Teil unseres → [integrierten Managementsystems \(IMS\)](#). Interne Standards sind für die Standorte verbindlich und gehen zum Teil über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Die strengen Umweltschutzkriterien gelten dabei für alle Geschäftsbereiche und Prozesse und sind in Prozessabläufen und speziellen Werksnormen geregelt. Der Mindeststandard für den Betrieb unserer Anlagen wie Triebwerksprüfstände ist stets durch die nationalen Gesetze und nachgeordneten Vorschriften vorgegeben. Die behördlichen Genehmigungen für umweltrelevante Anlagen ergänzen das Regelwerk. Durch turnusmäßige und anlassbezogene Messungen, Prüfungen und Begehungen stellen wir sicher, dass wir unsere Anlagen nur im Rahmen dieses Regelwerks betreiben.

Das Umweltmanagement wird vor Ort gesteuert. An allen Produktionsstandorten sind eigene Umweltabteilungen eingerichtet, die für die lokale Umsetzung sorgen. Der Vorstand erhält quartalsweise einen Bericht zu Energie (Scope 2)- und Frischwasserverbrauch aller Produktionsstandorte. Die unmittelbare Verantwortung für den Umweltschutz liegt bei den jeweiligen Standortleitern. Sie werden von den lokalen Umweltabteilungen beraten und unterstützt. Die Umweltabteilungen stehen untereinander in einem regelmäßigen standortübergreifenden Austausch zu Innovationen und Best-Practice-Lösungen. Mitarbeiter werden in umweltrelevanten Sachverhalten wie den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen oder Chemikalien regelmäßig geschult.

Zum Teil sind die Standorte nach der internationalen Umweltnorm ISO 14001 oder nach der europäischen EG-Öko-Audit-Verordnung (Eco Management and Audit Scheme, EMAS) zertifiziert. → [Unsere Zertifizierungen im Überblick](#)

Unser Beitrag zu den SDGs

Über das Umweltmanagement steigern wir kontinuierlich Energie- und Ressourceneffizienz, minimieren CO₂- und Schadstoffausstoß in der Herstellung und Instandhaltung und werden so den Ansprüchen der Stakeholder gerecht. Wir wollen damit auch zur Erfüllung der Sustainable Development Goals (SDGs) der UN-Agenda 2030 beitragen, konkret zu SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“, SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ und SDG 13 „Maßnahmen und Klimaschutz“.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Verbesserungen in der Energie- und Klimabilanz erreichen wir durch verschiedene Maßnahmen. Im Berichtsjahr haben wir an laufenden Aufwendungen und Investitionen für eine bessere ökologische Verträglichkeit insgesamt 9,5 Mio. Euro ausgegeben (2017: 14,6 Mio. Euro), der größte Anteil davon entfiel auf den Klimaschutz (5,2 Mio. Euro). Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Investitionen für das neue Blockheizkraftwerk (BHKW) einmalig 2017 anfielen.

Wir lassen unser Umweltmanagement regelmäßig überprüfen

Den betrieblichen Umweltschutz wollen wir ständig weiterentwickeln. Unabhängige externe Auditoren und Umweltgutachter prüfen einmal pro Jahr die Umsetzung und Einhaltung der einschlägigen Forderungen des Umweltschutzmanagements und geben Empfehlungen für Verbesserungen. Die MTU erzielt dabei sehr gute Ergebnisse. Interne Begehungen und Audits ergänzen diese Überwachung. Über regelmäßige Management Reviews kontrolliert die Unternehmensleitung das Umweltmanagement und nimmt Einfluss auf dessen Weiterentwicklung.

Alle Anlagen der Produktion und Instandhaltung entsprechen dem Stand der Technik und werden darüber hinaus durch regelmäßige interne und externe Überwachungen und Kontrollen überprüft. Für Betriebsstörungen mit negativen Umweltauswirkungen sind Gefahrenabwehrpläne und ein Notfallmanagement vorbereitet. Dazu zählen regelmäßige Notfallübungen und Unterweisungen der Mitarbeiter. Darüber hinaus informieren wir entsprechend den gesetzlichen Anforderungen der Störfallverordnung über die Auswirkungen möglicher Betriebsstörungen am Standort München. Die MTU sorgt für einen umfassenden Brandschutz gemäß den gesetzlichen Auflagen.

Wie in den Vorjahren hat es auch 2018 an den Produktionsstandorten keine Vorfälle mit negativen Umweltauswirkungen gegeben, auch sind keine Bußgelder aufgrund von Übertretungen oder Missachtung umweltrelevanter gesetzlicher Auflagen fällig gewesen.

Umweltschutz im Dialog mit Stakeholdern

Wir stehen im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen über Umweltauswirkungen der MTU. Stakeholder können über verfügbare Meldewege Beschwerden an uns richten und Missstände melden, denen wir nachgehen. Das gilt für Mitarbeiter, Lieferanten, Anwohner oder andere Anspruchsgruppen. Im Berichtsjahr sind erneut keine begründeten Beschwerden an den MTU-Produktionsstandorten hinsichtlich negativer ökologischer Auswirkungen durch unsere Betriebstätigkeit eingegangen. Umweltbeauftragte an den deutschen Standorten sind Ansprechpartner für Fragen und Hinweise der Stakeholder. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#)

Mit → [Umwelterklärungen für München, Hannover und Ludwigsfelde](#) informieren wir die Öffentlichkeit jährlich über unsere Umweltauswirkungen und -maßnahmen. Darüber hinaus bieten wir Stakeholdern die Möglichkeit über eine → [Online-Umfrage zu Nachhaltigkeit](#) uns Feedback zu geben.

Wir engagieren uns für einen stärkeren Umweltschutz in der Wirtschaft in folgenden globalen und lokalen Initiativen:

- UN Global Compact
- Energieeffizienz-Netzwerk München-Oberbayern
- Klimapakt Münchner Wirtschaft
- YVR Airport Authority Environmental Initiative

Die Mitarbeiter beziehen wir in einen aktiven Umweltschutz ein und fördern umweltbewusstes Verhalten durch Aktionstage, Informationskampagnen oder Trainings an allen Produktionsstandorten. Die Sensibilisierung aller Mitarbeiter in Fertigung und Verwaltung ist Teil der Verhaltensgrundsätze zum Umweltschutz. Beispielsweise haben wir an den Standorten Hannover und München Mehrweg-Getränkebecher eingeführt. Am Hauptsitz in München wollen wir mit der Zero-Kampagne Ressourcenverbrauch und Emissionen senken und umweltgerechtes Verhalten der Mitarbeiter fördern. Zahlreiche Aktivitäten haben wir im Rahmen von Zero 2018 durchgeführt, darunter die Einführung von Biomethan für das im April in Betrieb genommene BHKW, Aktionen zum Energiesparen oder Green Office-Lösungen. In vielen Bereichen ist der Erfolg bereits sichtbar. Die Kampagne setzen wir 2019 mit weiteren Maßnahmen fort.

Das Umweltreporting in diesem Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle vollkonsolidierten Produktionsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver), kleinere Bürostandorte sind für unsere Umweltauswirkungen nicht wesentlich und werden daher nicht berücksichtigt.

Mehr zu:

[Stakeholderbefragung der MTU](#)
[UN Global Compact](#)
[Energieeffizienz Netzwerk Oberbayern](#)
[Klimapakt Münchner Wirtschaft](#)



102-11, 102-12, 103-2, 103-3, 307-1



7, 8

Umweltschutz in der Produktion

Ressourcenschutz

Wenn Antriebsmodule oder Triebwerke in unseren Werken entstehen oder in unseren Maintenance-Shops instandgehalten werden, arbeiten wir dabei so ressourcenschonend wie möglich. Mit energie- und rohstoffeffizienten Prozessen leisten wir einen Beitrag zum Ressourcenschutz.

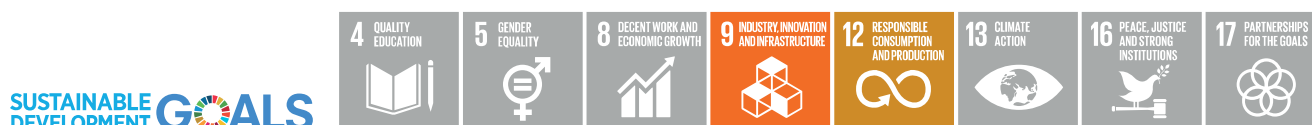


Die MTU setzt in ihren Produktionsprozessen - wie hier bei der Herstellung von Rotoren für den Hochdruckverdichter - Wasser zur Kühlung ein und achtet dabei auf einen effizienten Verbrauch.

Mit Hilfe unseres Umweltmanagements wollen wir die ressourcenschonende Produktion weiter vorantreiben und die Energieeffizienz in der Herstellung unserer Produkte und Instandhaltung von Triebwerken und Modulen sukzessive verbessern. Das Ziel ist eine hocheffiziente Produktion und Instandhaltung mit möglichst geringem Ressourcenverbrauch. Rohstoffe, Wasser und Energie setzen wir sparsam ein. Wir geben dies für alle Mitarbeiter als Leitlinie über unsere Verhaltensgrundsätze und über das Leitbild vor. Durch einen schonenden Umgang mit Ressourcen können wir zugleich unsere Produktionskosten senken. Der Einsatz von Ressourcen ist abhängig von den Stückzahlen in der Produktion und Instandhaltung. Wir befinden uns gerade an allen Standorten in einem Produktionshochlauf, die Reduzierung des Ressourcen- und Energieverbrauchs stellt daher eine besondere Herausforderung für uns dar.

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit möglichst ressourcenschonenden Prozessen unterstützen wir die beiden globalen Entwicklungsziele, Sustainable Development Goals, aus der Agenda 2030 SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“ und SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“. SDG 9 fordert als ein Unterziel eine nachhaltige Industrie mit effizienterem Ressourceneinsatz und einer vermehrten Nutzung umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse. Mit unserem nachhaltigen Abfallmanagement an den Produktionsstandorten können wir insbesondere zum SDG 12 beitragen, das explizit dazu auffordert, das globale Abfallaufkommen bis 2030 deutlich zu reduzieren.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Energie

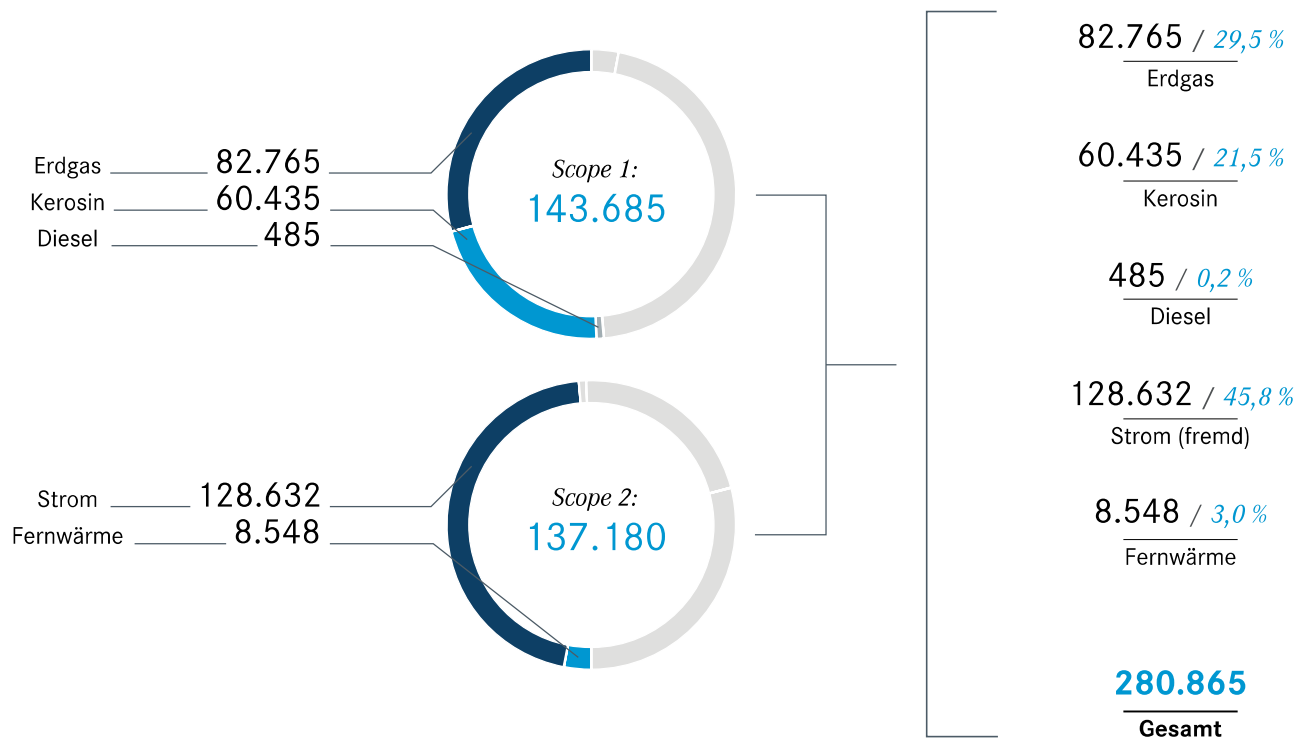
Die MTU setzt auf einen Mix aus erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energien und wählt Energieressourcen nach Versorgungssicherheit, Wirtschaftlichkeit und ökologischer Nachhaltigkeit aus. An nicht-erneuerbarer Primärenergie nutzen wir Erdgas, den Flugkraftstoff Kerosin, Diesel und zu einem sehr geringen Teil Heizöl (<0,2%). In München erzeugen wir Energie mithilfe eines Blockheizkraftwerks (BHKW), das wir umfassend modernisiert haben und seit Frühjahr 2018 mit Biomethan betreiben (vorher zertifiziertes Palmöl). Blockheizkraftwerke arbeiten im Vergleich zu konventionellen Kraftwerken deutlich effizienter und schadstoffärmer. Der Standort Hannover nutzt Sonnenenergie mit Hilfe einer Solarthermie-Anlage. Eine höhere Energieeffizienz erreichen wir zudem dadurch, dass wir die bei der Druckluftherzeugung entstehende Abwärme als Heizenergie weaternutzen (Verbundprinzip).

Wir haben im Berichtsjahr rund 3,9 Mio. Euro in Maßnahmen zur Energieeinsparung investiert. Haupttreiber dieser Maßnahmen war eine Hallensanierung in Hannover.

Eingesetzte Energieträger 2018

Scope 1 und 2 (Verbrauch in MWh; Anteil in %)

GRI 302-1



nur Produktionsstandorte

Maßnahmen für eine energieeffiziente Produktion/Instandhaltung

- Einsatz von Brunnenwasser für Kühlzwecke
- Sanierung des Wärmenetzes
- Verbesserte Wärmedämmung
- Einsatz von Gebäudeleittechnik
- Einsatz von Wärmerückgewinnungsanlagen
- Nutzung von erneuerbaren Energien
- Energieeffiziente Druckluftversorgung
- Energieeffiziente Beleuchtungssysteme
- Nutzung von Abwärme aus der Druckluftherzeugung
- Elektrischer, innerbetrieblicher Transport
- Maschinenabschaltungen während Produktionsunterbrechungen zur Reduzierung der Grundlast

Unser Energieverbrauch

Unser Energiebedarf für Scope 1 belief sich für 2018 insgesamt auf 143.700 Megawattstunden (MWh). Im Vergleich zum Vorjahr (2017: 149.100 MWh) konnten wir den Energieverbrauch etwas reduzieren (3,6%) – trotz Produktionshochlauf an den Standorten. Bei Scope 1 handelt es sich im Wesentlichen um die Energieträger Erdgas und Kerosin. Kerosin wird als Treibstoff für Tests von Triebwerken auf dem Prüfstand verwendet, der Verbrauch ist dabei abhängig vom Umfang der Testläufe und der Größe der Triebwerke. Auf die Art und Dauer der Prüfläufe hat die MTU keinen Einfluss. Im Rahmen unserer Digitalisierungsoffensive treiben wir den verstärkten Einsatz von Simulationen in der Entwicklung und Fertigung voran, um Entwicklungstests für neue Triebwerke zu reduzieren. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zum Ressourcenschutz dar. In der Instandhaltung und bei neu produzierten Antrieben müssen alle Triebwerke aus Sicherheitsgründen und zum Nachweis der Performance vor der Auslieferung einen Testlauf absolvieren.

An Fremd-Energie (Scope 2) haben wir 2018 insgesamt 137.200 MWh eingesetzt, 4,3% mehr als im Vorjahr (2017: 131.600 MWh). Die zugekaufte Energie ist vor allem Strom (93,7% der Gesamtenergie aus Scope 2). Wir beziehen grünen Strom im Rahmen dessen, was die von uns ausgewählten Lieferanten einspeisen. Die von der MTU Maintenance Canada bezogene Elektrizität stammt aus Wasserkraftwerken und daher zu 100% aus erneuerbaren Quellen.

Energieversorgung Scope 1 und 2 (in MWh) GRI 302-1

	2018	2017	2016
Gesamt	280.900	280.700	299.200
Fossile Energieträger (Erdgas, Diesel, Kerosin) Scope 1	143.700	149.100	161.600
Nicht-fossile Energieträger (Pflanzenöl) Scope 1	0	0	8.300
Strom, Fernwärme (fremd) Scope 2	137.200	131.600	129.300

nur Produktionsstandorte, das mit Pflanzenöl betriebene BHKW wurde 2017 stillgelegt. Ein neues BHKW ist seit 2018 mit Biomethan in Betrieb.

Der gesamte Energiebedarf für Scope 1 und 2 lag 2018 bei 280.900 MWh und damit ziemlich genau auf dem Niveau des Vorjahres (2017: 280.700 MWh). Mit einem systematischen Energiemanagement steuern wir vor allem den Verbrauch der Hauptenergieträger Strom und Erdgas (75,3% der Energie 2018) und setzen Verbesserungen um.

Unsere Fortschritte beim Energiemanagement 2018

- Weitere energetische Verbesserungen an Gebäuden bei Bau- und Sanierungsarbeiten, München
- Weiterer Ausbau der Maschinenkühlung, München
- LED-Beleuchtung, mehrere Produktionsstandorte
- Austausch der Kälteanlage in der Arbeitsplanung, Rzeszów
- Umtausch der UV-Beleuchtung in Bereichen der Bauteilinspektion von Quecksilberdampf auf LED, Ludwigsfelde
- Dachsanierungen für effizienteres Heizen, Hannover
- Verminderung von Druckluftleckagen, alle Standorte
- Ersatz eines Heizkessels durch Mikrogasturbine, Hannover

Wasser

Wasser ist eine wertvolle Ressource, die wir sparsam einsetzen. An allen Produktionsstandorten haben wir ein effektives Wassermanagement im Einsatz. Auch unsere Wasserverbräuche schwanken abhängig vom Produktionsvolumen. Gemäß dem Vorsorgeprinzip im Umweltschutz erfolgt die Einleitung von Abwasser fachgerecht und gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Für den Gewässerschutz haben wir 2018 rund 2 Mio. Euro ausgegeben. Die Kampagne Zero, die wir am Standort München gestartet haben, hat ebenfalls zum Ziel, den Wasserverbrauch zu reduzieren (absolute Verminderung) beziehungsweise bei erhöhter Produktion schwächer steigen zu lassen (relative Verminderung). Unsere vollkonsolidierten Produktionsstandorte liegen in Europa und Kanada und daher nicht in Wasserstressgebieten. Wasserstressgebiete sind Regionen, in denen Wasser eine knappe Ressource ist.

Unser Wasserverbrauch

Wir nutzen Trinkwasser für Produktions- und Instandhaltungsprozesse sowie in Sanitäranlagen und in der Kantine. Darüber hinaus setzen wir Brunnenwasser für Kühlprozesse ein. Den Wasserverbrauch erfassen wir lokal als absolute Größe. Dieser lag für alle Produktionsstandorte bei insgesamt 7,4 Mio. Kubikmeter (2017: 6,9 Mio. m³). Der höhere Verbrauch geht auf mehr Grundwasser am Standort München zurück, die MTU nutzt hier quartäres Grundwasser aus eigenen Förderbrunnen, und auf einen höheren Trinkwasserverbrauch. Der Wasserverbrauch stammte zu 97,5% aus Grundwasser und nur zu 2,5% aus Trinkwasser. Für chemische Prozessbäder zum Auftragen von Schaufelschutzschichten und für Prozesswasser in Anlagen zur Prüfung von Bauteilbeschädigungen nutzen wir möglichst viel Wasser mehrmals in Kreisläufen. Dank dieser Wiederverwendung muss nur eine geringe Abwassermenge vor der Einleitung in die städtische Kanalisation aufbereitet werden. Im Berichtsjahr haben wir auf diese Weise rund 600.000 m³ Wasser gespart. Zu unserem nachhaltigen Wassermanagement gehört auch eine systematische Überprüfung und Sanierung des Brunnenwasser- und Abwasserkanalnetzes.

Wasserbilanz (in m³) GRI 303-1, 306-1

	2018	2017	2016
Gesamt	7.444.000	6.915.000	7.078.000

Entnahme	Trinkwasser	186.000	173.000	153.000
	Grundwasser	7.258.000	6.742.000	6.925.000
	Gesamt	8.049.000	7.174.000	7.371.000
Einleitung	Kanalisation	140.000	132.000	145.000
	Oberflächengewässer	1.519.000	1.179.000	1.096.000
	Grundwasser	6.390.000	5.863.000	6.130.000

nur Produktionsstandorte

Wasserqualität

Abwasser behandelt die MTU je nach Art und Ausmaß der Verschmutzung in entsprechenden Abwasseranlagen. Die Qualität des eingeleiteten Abwassers entspricht den behördlichen Anforderungen des jeweiligen Standorts. Ein striktes Monitoring an den Standorten stellt die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte sicher. Alle Auflagen lokaler Behörden erfüllen wir zu 100%, Wasserquellen oder Wasseroberflächen werden aufgrund unserer Betriebstätigkeit nicht negativ beeinflusst oder verschmutzt. Dies gilt auch für unseren Standort in Kanada, der auf Sea Island im Mündungsgebiet des Fraser River in Richmond/British Columbia liegt. Die umgebenden Naturschutzgebiete sind für die Lachswanderung und Pazifikroute von Zugvögeln sehr wichtig.

Material und Abfall

Die lange Lebensdauer unserer Erzeugnisse und die ständige Verbesserung unserer Instandhaltungsverfahren vermindern den Rohstoffbedarf. Ein Triebwerk ist in der Regel 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Bei allen angewendeten Produktionsverfahren achten wir auf Effizienz beim Materialeinsatz und auf Abfallvermeidung. Die MTU entwickelt eigene Fertigungs- und Reparaturverfahren, die sich durch eine hohe Materialeffizienz auszeichnen. Der Geschäftsbereich MTU Maintenance erreicht in der Instandhaltung von Luftfahrtantrieben mit dem Ansatz „Reparieren statt Ersetzen“ eine sehr hohe Reparaturtiefe. Mit selbst entwickelten Spezialverfahren setzen wir Triebwerksbauteile instand, die in anderen Maintenance-Shops durch Neuteile ersetzt werden müssen. Wir ermöglichen zum Beispiel rund 70% aller Triebwerksschaufeln ein zweites, drittes oder sogar viertes Leben. Dieses Produktrecycling bauen wir sukzessive mit neuen Verfahren aus, um eine noch längere Lebensdauer und damit höhere Materialeffizienz zu erreichen. Bei den in der Lebensdauer begrenzten Bauteilen (Life Limited Parts) ist es uns so gelungen, integriert hergestellte Triebwerksschaufeln und -scheiben, so genannte Blisks zu reparieren. Dies ist wichtig, da immer mehr Blisks in einem Triebwerk verbaut werden. Auf dem Gebiet der Bliskherstellung und -reparatur zählen wir zu den weltweit führenden Unternehmen. → [Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus eines Triebwerks](#)



300.000

Pappbecher weniger

Wir haben an allen deutschen Standorten Pappbecher abgeschafft und durch Mehrweg- oder Pfandbecher ersetzt. Allein am Standort München machen wir damit pro Jahr 300.000 Einwegbecher überflüssig.

Mit additiven Verfahren wie dem metallischen 3D-Druck erreichen wir eine höhere Materialeffizienz in der Neuteilfertigung. Die Fertigungstechnologie ermöglicht die schnelle 3D-Herstellung sehr komplexer Bauteile und erlaubt größere Freiheiten im Bauteildesign. Die Bauteile werden dabei direkt aus dem Pulverbett nach CAD-Konstruktionsdaten per Laser geschmolzen – lediglich 5-10% des eingesetzten Pulvers sind überschüssiges Material, das nicht verbaut werden kann. Das reduziert den Ressourceneinsatz erheblich. Die MTU baut diesen Bereich sukzessive aus und hat dafür 2018 ein internes Center of Excellence gegründet.

Unbedenkliche Stoffe: REACh-Verordnung

Wo immer es möglich ist, verzichten wir in unseren Herstellprozessen und Produkten auf Stoffe, die für Umwelt oder Gesundheit gefährlich sein können. Nach der europäischen REACh-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) sind bestimmte chrom(VI)-haltige SVHC-Stoffe (SVHC steht für Substances of Very High Concern/besonders besorgniserregende Stoffe) zulassungspflichtig. Die MTU setzt die EU-Verordnung zum Schutz von Mitarbeitern und Umwelt entsprechend den Vorgaben um. Als REACh-Stoff verwenden wir Chromtrioxid zum Verschleiß- und Korrosionsschutz. Dessen Weiterverwendung in den Verfahren der MTU hat die Europäische Chemikalienagentur ECHA im Jahr 2018 aufgrund sehr hoher Arbeitssicherheitsstandards in unserer Galvanik bis 2029 genehmigt. Parallel dazu treiben wir langfristig die Eliminierung zulassungspflichtiger SVHC-Stoffe voran. Aktuell laufen bei der MTU zwei Technologieprojekte, mit denen wir auf der Suche nach Chromsäure/Chrom(VI)-Ersatzstoffen sind. Bei einem Projekt liegen erste Ergebnisse vor. Wir verpflichten Lieferanten über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen, den rechtlichen Anforderungen der EU (Registrierung, Authorisierung etc.) nachzukommen, falls sie REACh-relevante Substanzen in ihren Hilfs- oder Betriebsstoffen verwenden.

Unser Materialverbrauch

Der Verbrauch an Produktionsmaterial (Legierungen und Spritzpulver) umfasste im zurückliegenden Geschäftsjahr 3.756 Tonnen, die Menge an benötigten Hilfs- und Betriebsstoffen lag bei 8.328 Tonnen.

Materialverbrauch (in t) GRI 301-1

	2018	2017	2016
Gesamt	12.084	9.792	10.596
Produktionsmaterial	3.756	2.519	2.161
Hilfs- und Betriebsstoffe	8.328	7.273	8.435

nur Produktionsstandorte, nur fremd bezogenes Material, Produktionsmaterial setzt sich zusammen aus Titan- und Nickelbasislegierungen und Spritzpulver, Hilfs- und Betriebsstoffe beinhalten Öle, Kühlschmierstoffe, Kraftstoffe, Chemikalien, Verpackungen und Papier. Die MTU nutzt für Triebwerksteile Umlaufverpackungen, die mehrmals verwendet werden können.

Unsere Produkte erfordern den Einsatz von Materialien, die aufgrund einer möglichen Herkunft aus Zentralafrika als Konfliktmineralien eingestuft werden und problematisch hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen sein können. Wir beschaffen diese mineralischen Rohstoffe nicht direkt und haben im Lieferantenmanagement entsprechende Prozesse implementiert, um unserer Sorgfaltspflicht gegenüber Menschenrechten nachzukommen. → [Mehr dazu unter Menschenrechte](#)

Wir haben 2018 neue Green-Office-Lösungen im Rahmen der Kampagne Zero am Standort München umgesetzt. Dazu zählt zum Beispiel die vermehrte Bestellung von nachhaltigerem Büromaterial. Die MTU wurde hierfür von ihrem Lieferanten Lyreco sogar mit dem ersten Platz für nachhaltiges Bestellverhalten von Kunden ausgezeichnet. Weitere Zero-Maßnahmen sollen 2019 folgen.

Abfall

Die MTU betreibt ein nachhaltiges Abfallmanagement mit getrennter und sicherer Entsorgung je nach Abfallart und Recyclingverfahren. Wir versuchen in erster Linie, Abfall zu vermeiden. Reststoffe werden wiederverwendet, Abfälle stofflich oder energetisch verwertet beziehungsweise fachgerecht beseitigt, falls eine Verwertung nicht möglich ist. Damit wollen wir Materialverbrauch und Entsorgungsmengen möglichst gering halten. Wir erreichen dadurch hohe Verwertungsquoten. Die MTU hat an allen deutschen Standorten Einweg-Getränkebecher abgeschafft und diese durch Mehrweg- beziehungsweise Pfandbecher für Mitarbeiter ersetzt. Auf diese Weise können wir allein in München 300.000 Pappbecher pro Jahr vermeiden.

Abfallbilanz (in t) GRI 306-2

	2018	2017	2016
Abfall gesamt	8.010	7.100	5.660
davon verwertet	7.060	6.210	5.010
davon beseitigt	950	890	650
Gefährliche Abfälle	3.290	3.010	1.520
davon verwertet	2.440	2.210	910
davon beseitigt	850	800	610

nur Produktionsstandorte, 2016 nur Deutschland, ab 2017 MTU-Konzern vollkonsolidiert nach einheitlichen Abfallkategorien, ohne Bauabfälle

Das gesamte Abfallaufkommen hat sich 2018 gegenüber dem Vorjahr erhöht (+13,8%). Gemessen am Gesamtaufkommen haben wir eine Verwertungsquote über die MTU-Gruppe von 88,1% erreicht (ohne Bauabfall) und diese gegenüber dem Vorjahr steigern können (2017: 87,5%). Abfallaufkommen und Verwertungswege sind abhängig von der Produktionsauslastung und von Bautätigkeiten. Der Anteil an gefährlichem Abfall lag im Berichtszeitraum bei 41,1%. Die Menge an Bauabfällen betrug 546 Tonnen und ist durch die zahlreichen Bautätigkeiten im Zuge unserer Standorterweiterungen bedingt. An den MTU-Standorten sind 2018 erneut keine Bodenverschmutzungen durch gefährliche beziehungsweise umweltgefährdende Stoffe aufgetreten.



103-2, 103-3, 301-1, 301-3, 302-1, 302-4, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 306-1, 306-2, 306-3



7-9

Emissionen

Wir wollen die Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen bei der Entwicklung, Produktion und Instandhaltung in unseren Werken kontinuierlich reduzieren und so einen Beitrag zum globalen Klimaschutz und zur lokalen Luftqualität leisten. Mit zahlreichen Maßnahmen haben wir bereits Fortschritte erzielt.



Wenn wir ein Triebwerk testen – wir hier ein PW1100G-JM bei der MTU Maintenance Hannover – fallen Emissionen an, darunter CO₂. In den vergangenen drei Jahren konnten wir unseren gesamten Ausstoß des Treibhausgases in unseren Werken reduzieren. Prüfläufe sind für den Nachweis der Sicherheit und Performance nicht nur wichtig, sondern von den Behörden vorgeschrieben.

Der Einsatz von Energie zur Produktion und Instandhaltung in unseren Werken verursacht Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen und trägt damit zum Klimawandel bei. Daneben fallen treibhauswirksame Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette an. Der größte Anteil an klimawirksamen Emissionen entsteht während der Nutzung unserer Produkte. CO₂- und Schadstoffemissionen der Produkte haben für uns daher eine höhere Relevanz und bilden den Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wie wir uns mit einer Technologie-Agenda ehrgeizige Ziele für ökoefiziente Produkte gesetzt haben, ist ausführlich unter Produktverantwortung dargestellt.

→ [Produktverantwortung und Lieferkette](#)

Luftemissionen in der Herstellung und Instandhaltung in unseren Werken bewerten wir kontinuierlich nach dem anerkannten, internationalen Standard des Green House Gas (GHG) Protocol. Wir streben an, diese dauerhaft zu reduzieren. Von den Treibhausgasen, die nach dem Kyoto-Protokoll klimawirksam sind, wie Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), teilfluorierte Kohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC) und Schwefelhexafluorid (SF₆), ist für die MTU allein die CO₂-Emission wesentlich. Die CO₂-Bilanz setzt sich zusammen aus direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1), die aus Quellen im Besitz des Unternehmens stammen, und aus indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 2), die auf den Verbrauch von zugekauftem elektrischen Strom und Fernwärme zurückgehen. Zum Scope 3 zählen die CO₂-Emissionen aus Dienstreisen und Transporten in der externen Logistikkette.

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit der Reduzierung von Treibhausgasen können wir auf das globale Entwicklungsziel, Sustainable Development Goal, SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ einzahlen und unsere Verantwortung als produzierendes Unternehmen gegenüber globalen Herausforderungen wie den Klimawandel ausdrücken.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

CO₂-Emissionen

Die MTU hat 2018 insgesamt 67.500 Tonnen (2017: 75.000) klimawirksames CO₂ produziert. Die von uns verursachten CO₂-Emissionen sind über die vergangenen drei Jahre (2016–2018) um 12,8% zurückgegangen, eine Reduzierung konnten wir sowohl für Scope 1 als auch für Scope 2 erreichen. Der größte Anteil an den CO₂-Emissionen aus Scope 1 stammte aus Erdgas (24,6%). Der Flugkraftstoff Kerosin war für 23,1% der gesamten CO₂-Emissionen verantwortlich. Rund die Hälfte der CO₂-Emissionen werden durch den Hauptenergieträger Strom (Scope 2/fremd bezogen) verursacht (51,1%). Der Energiebedarf an Strom und Erdgas ist abhängig vom Produktionsvolumen; die Menge an Kerosin von Art und Dauer der Testläufe auf den Prüfständen.

CO₂-Emissionen (in t)
Scope 1 und 2
GRI 305-1, 305-2

	2018	2017	2016
Gesamt	67.500	75.000	77.600
Scope 1	32.400	33.300	36.800
Scope 2	35.100	41.700	40.800

nur Produktionsstandorte

Insgesamt haben wir 5,2 Mio. Euro im vergangenen Jahr an Investitionen in Sachanlagen für den Klimaschutz getätigt. Mit diesem Investment wollen wir CO₂-Emissionen aus unserer Betriebstätigkeit reduzieren. Am Hauptsitz in München läuft das Programm „Clean Air-Industrial Site (CLAIR-IS)“, mit dessen Hilfe wir den CO₂-Ausstoß im größten Werk bis zum Jahr 2020 um 25% senken wollen (Basis 1990). In Summe haben wir bereits rund 435.000 Tonnen CO₂ eingespart.



435.000

Tonnen CO₂ eingespart

*Bis 2020 wollen wir unseren
CO₂-Ausstoß in unserem
Stammwerk um 25% senken.
Fast eine halbe Million Tonnen
haben wir bereits eingespart.*

Beispiele für jährliche CO₂-Einsparungen

- Einsatz von Brunnenwasser für Kühlzwecke: rund 2.600 Tonnen
- Maschinenabschaltung statt Standby: 340 Tonnen
- Blockheizkraftwerk 2.0 im Betrieb mit Biomethan: 7.500 Tonnen

Wir waren am Standort München Mitglied im Klimapakt Münchner Wirtschaft, bei dem sich in der ersten Runde 15 Münchner Großunternehmen zusammengeschlossen und zu einer Einsparung von insgesamt 40.000 Tonnen CO₂ während der dreijährigen Laufzeit verpflichtet haben. Die MTU hat ihren Beitrag von 5.500 Tonnen übertroffen und auch dank des jüngst modernisierten Blockheizkraftwerks (BHKW) sogar 7.000 Tonnen einsparen können. Darüber hinaus zielt die Kampagne Zero mit verschiedenen Maßnahmen darauf ab, Verbräuche und Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren.

Um die Klimawirkung unseres Unternehmens für Stakeholder noch transparenter zu machen, nehmen wir am jährlichen Rating der internationalen Non-Profit-Organisation CDP teil.

Elektromobilität im MTU-Transport

Auch die Transport- und Logistikkette beziehen wir in den Klimaschutz ein. Maßnahmen sind optimierte Wege im innerbetrieblichen Transport oder der Einsatz von Fahrzeugen mit besserer Umweltbilanz oder Elektromotor, um den Flottenverbrauch zu verringern. Wir reduzieren den CO₂-Ausstoß beispielsweise mit einer Emissionsobergrenze für Dienstfahrzeuge oder über Elektroautos im eigenen Fuhrpark. Insgesamt sind derzeit vier Elektroautos im Einsatz und zwei Elektro-Lieferwagen, so genannte Streetscooter. Die Elektromobilität bauen wir sukzessive aus. Elektroladesäulen sind an den Standorten München und Hannover installiert.



Ein neuer Elektro-Lieferwagen verstärkt seit 2018 bei der MTU Maintenance Hannover den Transport auf dem Werksgelände und ist für die Kantine im Einsatz.

Darüber hinaus fördert die MTU eine nachhaltige Mobilität der Mitarbeiter auf dem Weg von und zur Arbeit, zum Beispiel mit vergünstigten Job-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr. Unter dem Stichwort „Grüner Reisen“ verfolgt das Unternehmen das Ziel, Dienstreisen umweltverträglicher zu gestalten und hat dazu neue Möglichkeiten bei der Reisebuchung wie Fahrgemeinschaften geschaffen.

Die Emissionen aus der Transport- und Logistikkette (ohne Dienstfahrzeuge im Besitz des Unternehmens) fallen unter Scope 3, den wir bislang nur für Deutschland und Kanada darstellen können. Insgesamt lagen diese CO₂-Emissionen bei 9.230 CO₂-Äquivalenten/t und sind damit in der Dreijahres-Betrachtung (2016–2018) um 17,1% rückläufig.

CO₂-Emissionen (in Äquivalenten/t)

Scope 3

GRI 305-3

	2018	2017	2016
Gesamt	9.230	9.470	11.140
Bahnreisen	10	10	40
Flugreisen	9.010	9.240	10.930
PKW (Mietfahrzeuge)	210	220	170

Erhebung ist bislang nur für Deutschland und Kanada möglich.

Luftemissionen

Die von uns eingesetzten Energieträger verursachen neben CO₂-Emissionen weitere Emissionen in die Luft. Die Verwendung von Kerosin, Erdgas, Strom und Fernwärme aus fossilen Brennstoffen führt zum Ausstoß von Kohlenmonoxid, Stickoxiden, Schwefeldioxid und Staub. Diese Emissionen ermitteln wir ebenfalls und wollen sie reduzieren. Das neue BHKW beispielsweise verursacht bei der Erzeugung von Strom und Wärme 80% weniger Stickoxide und 66% weniger Kohlenmonoxid als die Vorgängeranlage. Wie bei den CO₂-Emissionen verzeichnen wir auch für die luftfremden Emissionen einen Rückgang. Die absolute Emission umfasste 2018 insgesamt 239 Tonnen, im Wesentlichen handelte es sich dabei um Stickoxide mit 158 Tonnen.

Luftemissionen (in t)
Scope 1 und 2
[GRI 305-7](#)

	2018	2017	2016
Gesamt	239	248	269
Kohlenmonoxid (CO)	26	31	27
Stickoxid (NO _x)	158	159	185
Schwefeldioxid (SO ₂)	51	53	53
Feinpartikel (Staub)	4	5	4

nur Produktionsstandorte

Ausblick

Der Klimapakt Münchner Wirtschaft soll von 2019 bis 2021 fortgeführt werden. Die MTU wird sich daran wieder beteiligen. Zudem wurde die Initiative im Rahmen der Hannover-Messe 2019 von der Bundesregierung als ein besonders innovatives Energieeffizienz-Netzwerk ausgezeichnet.



102-3, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 305-7



7-9



Mitarbeiter und Gesellschaft

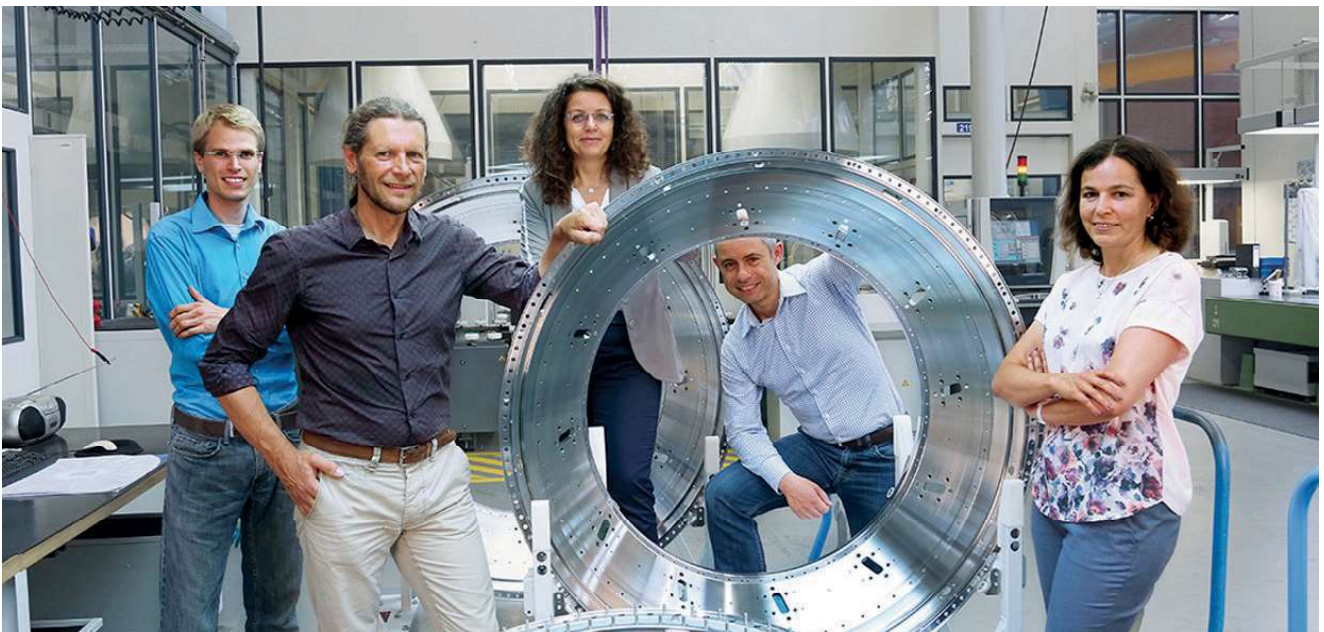
Soziale Verantwortung

Die Mitarbeiter der MTU sind ein starkes Team und der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir schaffen eine Arbeitswelt, die attraktiv, zukunftsfähig und von Verantwortung geprägt ist. Dazu gehören flexible Arbeitsbedingungen, hochwertige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und ein umfassender Arbeitsschutz. Unsere Führungswerte geben Orientierung darin, die MTU erfolgreich und mit dem Einsatz jedes Einzelnen in die Zukunft zu führen. Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements steht der Austausch und die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung.

- Die MTU als Arbeitgeber
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Mitarbeiterentwicklung
- Vielfalt & Chancengleichheit
- Gesellschaftliches Engagement

Die MTU als Arbeitgeber

Wir schaffen ein innovatives und wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter langfristig entwickeln und bestmöglich für die MTU einbringen können. Als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber finden wir zudem die richtigen Talente für künftige Projekte und Aufgaben.



Unsere Mitarbeiter tragen maßgeblich zum langfristigen Erfolg der MTU bei. Wir wollen daher eine Arbeitswelt schaffen, die inspiriert und verbindet. So können wir die Produktinnovationen von morgen schon heute gemeinsam angehen.

Wir sind ein wichtiger Technologietreiber in der Hightech-Branche Luftfahrt. Ein attraktiver Arbeitgeber für eigene und potenzielle Mitarbeiter zu sein, ist für die MTU entscheidend, um die Innovationskraft und Leistungsfähigkeit zu sichern. Hinzu kommt, dass wir weltweit an den Standorten im Wettstreit um die besten Köpfe mit anderen Technologieunternehmen sind. Wir befinden uns in einem Produktionshochlauf, an mehreren Standorten im Ausbau und damit im verstärkten Recruiting neuer Mitarbeiter. Ein attraktiver und zukunftsorientierter Arbeitgeber zu sein, ist daher für alle MTU-Ländergesellschaften besonders wichtig. Wir wollen, dass sich alle Mitarbeiter optimal einbringen können, um die MTU weiter auf Erfolgskurs zu halten. Dies ist auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung der Arbeitswelt wichtig. Wir haben 2018 ein Digital Transformation Program gestartet: In 300 Projekten treiben wir die Digitalisierung im gesamten Unternehmen voran. Wir wollen neue Experten gewinnen, die uns bei dieser Herausforderung unterstützen.



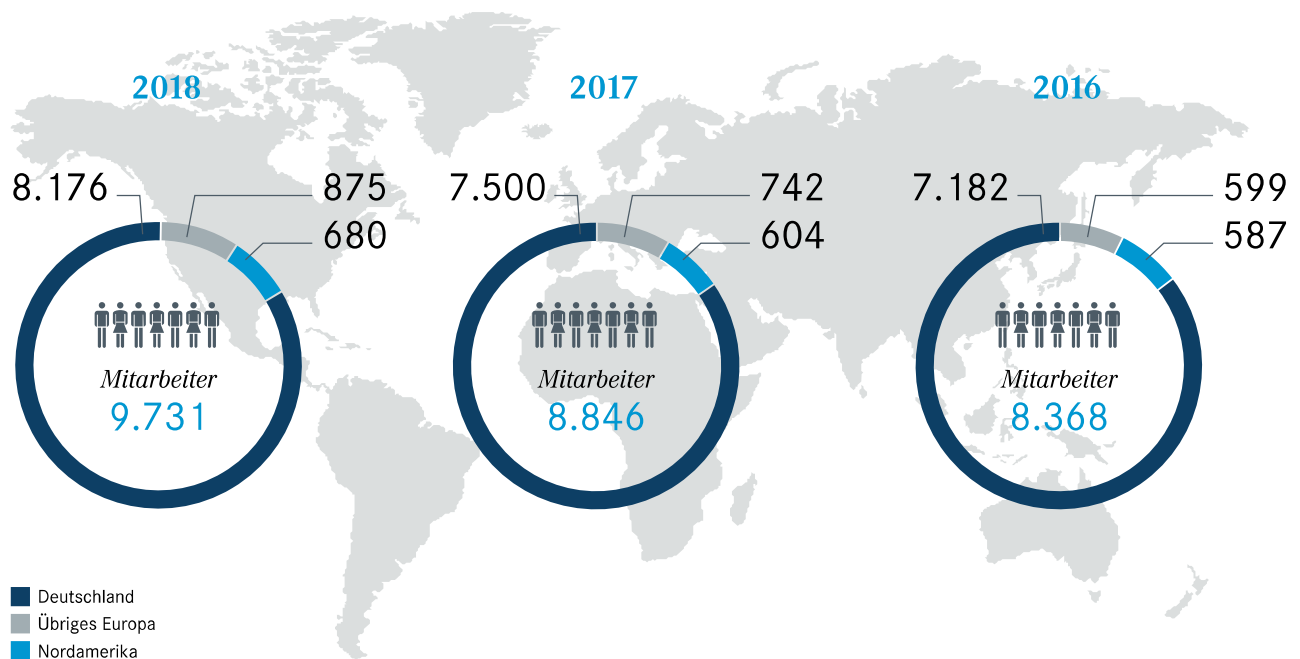
9.731

Mitarbeiter bei der MTU

Unsere Belegschaft wächst: Weltweit arbeiteten zum Jahresende 2018 an den vollkonsolidierten Standorten insgesamt 9.731 Mitarbeiter für die MTU. Das sind 10% mehr als im Vorjahr.

Die Belegschaftsgröße der MTU hat 2018 weltweit um 10% zugenommen und lag zum Jahresende bei 9.731 Mitarbeiter (2017: 8.846). Dabei ist die Zahl der Beschäftigten in allen Regionen gestiegen, am stärksten in Europa. 9.051 Mitarbeiter (93%) waren in Europa angestellt, allein 84% in Deutschland. Der Anteil der Mitarbeiter in Nordamerika lag bei 7%. Die MTU-Belegschaft umfasst seit Jahren eine Größe von über 8.300 Mitarbeitern. Über 90% der Arbeitsverträge waren 2018 unbefristet.

Mitarbeiter der MTU nach Regionen



Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildende, Praktikanten, Diplomanden, Doktoranden, Studenten oder Ferienbeschäftigte, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, geringfügig Beschäftigte, ohne Leiharbeitnehmer und ruhende Arbeitsverhältnisse; Stichtag jeweils zum 31.12. des Jahres. Die Beteiligungen der MTU an Joint Ventures in Europa und Asien werden nicht vollkonsolidiert und sind daher nicht enthalten.

Die Verantwortung für Beschäftigungsaspekte ist auf Vorstandsebene angesiedelt: Der Vorstandsvorsitzende ist zugleich Arbeitsdirektor. Der Personalbereich gestaltet die Personalpolitik, die sich an den jährlichen Unternehmens- und langfristigen Wachstumszielen der Unternehmensstrategie orientiert und dazu beiträgt, die Ziele zu erreichen. Der Gesamtvorstand wird regelmäßig über die Personalpolitik informiert. Die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung liegt bei den lokalen Personalbereichen, den jeweiligen Fachabteilungen und Führungskräften. In unserer Personalpolitik greifen wir für uns relevante Veränderungen auf und berücksichtigen diese in unseren Maßnahmen und Angeboten. Die Einbeziehung unterschiedlicher Faktoren in unsere Personalstrategie spielt für eine zukunftsfähige Arbeitswelt eine entscheidende Rolle. Aus unserer Sicht sind dies Vielfalt, lebenslanges Lernen, Gesundheit, Führungskultur und Digitalisierung.

Mitarbeitergruppen nach Regionen GRI 102-8

	2018	2017	2016
Mitarbeiter gewerblich			
Deutschland	49,4%	50,0%	49,2%
Übriges Europa	51,5%	49,7%	46,5%
Nordamerika	49,5%	47,9%	52,5%
Mitarbeiter angestellt			
Deutschland	50,6%	50,0%	50,8%
Übriges Europa	48,5%	50,3%	53,5%
Nordamerika	50,5%	52,1%	47,5%
Befristete Arbeitsverträge			
Deutschland	701	346	177
Übriges Europa	154	—	—
Nordamerika	11	—	—
Auszubildende			
Deutschland	279	287	311
Weisungsgebundenes Personal			
Deutschland	513	539	395

Übriges Europa	1	40	7
Nordamerika	0	0	0

Mitarbeitergruppen gewerblich/angestellt gemessen an der aktiven Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, ohne Studenten, Praktikanten, Auszubildende, kurzzeitige Ferienarbeiter, Leiharbeiter oder Mitarbeiter von Fremdfirmen), befristete Arbeitsverträge erheben wir seit 2018 für alle Regionen.

Wir schaffen faire Arbeitsbedingungen

Die MTU zeigt als Arbeitgeber Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern und schafft langfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse, die auf wichtigen Grundsätzen sozialer Verantwortung beruhen. Diese Sozial- und Arbeitsstandards sind über einen konzernweiten Verhaltenskodex definiert und beinhalten:

- Einhaltung der Menschenrechte
- Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Umgang mit Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern in den Arbeitsbeziehungen
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften
- Recht auf angemessene Vergütung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter

→ [Zum Verhaltenskodex der MTU](#)

Meldeprozesse für Verdacht auf Verstoß gegen die Verhaltensgrundsätze, gesetzliche Vorgaben und innerbetriebliche Regelungen sowie unser Null-Toleranz-Ansatz sind ausführlich in den Kapiteln → [Compliance](#) und → [Menschenrechte](#) beschrieben. Im Kapitel Menschenrechte ist auch das Thema Diskriminierung dargestellt. Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennen wir uns zu dessen Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte und verpflichten uns zur Umsetzung gerechter Arbeitsbedingungen nach den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO.

Wir gewähren den Arbeitnehmerrechten Schutz und garantieren über den Verhaltenskodex die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter. Bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse halten wir uns an nationale gesetzliche Regelungen, innerbetriebliche Vereinbarungen und vorgeschriebene gesetzliche Mitteilungsfristen. Die Führungskräfte übernehmen die Verantwortung dafür, dass die betrieblichen Vereinbarungen in ihrem Bereich gelebt werden. 98,3% der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2018 unter Kollektivvereinbarungen, weltweit waren es 86,2%.

Unser Beitrag zu den SDGs

Folgende UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) sind relevant für die Personalarbeit der MTU: SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Die MTU hat in den vergangenen fünf Jahren konzernweit knapp 1.400 neue, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze geschaffen und verfolgt insgesamt das Ziel nachhaltigen Wirtschaftens. Dazu gehört für uns auch, dass wir allen Mitarbeitern die gleichen fairen und innovativen Arbeitsbedingungen bieten.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Im Dialog mit unseren Mitarbeitern

Wir setzen auf vertrauens- und respektvolle Beziehungen zu unseren Mitarbeitern und berücksichtigen ihre Belange: An den deutschen Standorten existieren Arbeitnehmervertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz, die in einem regelmäßigen, offenen und vertrauensvollen Austausch mit der Unternehmensleitung stehen. Für die deutschen Standorte besteht zudem ein Konzernbetriebsrat, der die Angelegenheiten des Konzerns behandelt. An den Standorten in Polen und Kanada nehmen gewählte Arbeitnehmervertreter die Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung wahr. Darüber hinaus repräsentiert ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat die Interessen der Arbeitnehmer.

Mitarbeiterbefragungen mit guten Ergebnissen

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen eine Mitarbeiterbefragung durch. Mit ihr identifizieren Mitarbeiter und Führungskräfte Verbesserungspotenzial und dessen Umsetzungsmöglichkeiten. Eine Befragung findet regelmäßig in Deutschland, Polen, Kanada und in den USA (MTU Aero Engines North America) statt. In Deutschland stand diese 2018 erneut an und erreichte mit 81% eine hohe Beteiligungsquote. Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine positive Entwicklung im Vergleich zur vorangegangenen Befragung vor drei Jahren. Der High Performance Organization Index, der die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens (z.B. Engagement, Führung, Prozesse, Strukturen) misst, ist auf 73% gestiegen. Handlungsbedarfe wie eine bessere team- und standortübergreifende Zusammenarbeit oder die Effizienz von Entscheidungsprozessen bearbeitet ein interdisziplinäres Team aus oberem Management und Vorstand in einem strukturierten Folgeprozess.

Weiterentwicklungen auf Bereichs- und Teamebene treiben Führungskräfte aktiv im Dialog mit ihren Mitarbeitern voran. Die MTU Aero Engines Polska in Rzeszów hat 2018 ihre Mitarbeiter ebenfalls um Feedback gebeten. Die Teilnahmequote lag bei 70%. Als Gesamtergebnis zeigten 84% der Mitarbeiter eine hohe Zufriedenheit mit der MTU als Arbeitgeber. In allen Befragungskategorien lag die Bewertung im oberen Drittel. Über einen Folgeprozess gestalten wir eine bessere Zusammenarbeit von Teams und entwickeln die Führungskompetenzen weiter.

Wir haben weltweit an unseren Standorten weitere Foren zur Einbeziehung der Mitarbeiter etabliert, diese reichen von Betriebsversammlungen in Deutschland, Townhalls in den USA bis hin zu speziellen Instrumenten wie das Führungsfeedback oder Teambarometer. Unser Ideenmanagement für Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern entwickeln wir derzeit weiter.

Die MTU in der Außenperspektive

Neben internen Mitarbeiterbefragungen und Feedbackrückläufen liefern externe Rankings wertvolle Anhaltspunkte für unsere Personalarbeit. In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wird die MTU durchweg positiv eingeschätzt. Beim letzten Rating zum Top Arbeitgeber hat sie in Deutschland, Polen und Kanada erneut gut abgeschnitten.

Zertifizierungen und Rankings 2018

- TOP Arbeitgeber Deutschland
- TOP Arbeitgeber Polen
- TOP Arbeitgeber British Columbia, Kanada
- Top Company und Open Company auf Kununu
- Frauenkarriereindex

→ [Mehr zu den Auszeichnungen der MTU](#)

Als Zeichen einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeiter werten wir zudem eine niedrige Fluktuationsquote. Diese lag im Berichtsjahr bei 4,0% für den MTU-Konzern (Vorjahr: 3,8%). Die hohe Bindung an unser Unternehmen zeigt sich auch in der Betriebszugehörigkeit. In Deutschland erreichen wir eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund 20 Jahren.

Fluktuation GRI 401-1

	2018	2017	2016
Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben	313	281	319
Deutschland	228	186	253
Übriges Europa	39	39	18
Nordamerika	46	56	48
Fluktuationsquote (%)	4,0	3,8	4,3
Deutschland	3,5	2,9	4,1

Übriges Europa	5,9	6,9	3,2
Nordamerika	7,6	9,9	8,4

Fluktuationsquote gemessen an der Stammebelegschaft im Jahresdurchschnitt, Kennzahlen inkl. Austritte in den Ruhestand, 2016 berichteter Wert für die Region „Übriges Europa“ aufgrund falscher Berechnung

Vergütung und Zusatzleistungen

Zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang gehört für uns eine faire Bezahlung. Das Recht auf eine angemessene Vergütung ist ein sozialer Grundsatz des Verhaltenskodex. Ein einheitliches und transparentes Vergütungsmodell gewährleistet eine leistungs- und marktgerechte Bezahlung der Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen, die diskriminierend sein könnten. Grundlage der Entlohnung für Tarifmitarbeiter sind in Deutschland Tarifverträge. Die Vergütung der leitenden Angestellten ist an den langfristigen Erfolg des Unternehmens geknüpft.

Es existiert ein durchgängiges System zur Leistungsbeurteilung über alle Hierarchiestufen vom Top-Management bis zum Tarifmitarbeiter. Die Leistungskriterien orientieren sich an den Unternehmens- beziehungsweise Center- oder Abteilungszielen und bemessen den Beitrag des Mitarbeiters und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig (Meilensteingespräch) und am Ende des Jahres (Zielerreichungsgespräch) besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 96,6% der MTU-Mitarbeiter weltweit erhalten eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr).

Die MTU bietet eine Bandbreite an vergütungsergänzenden Leistungen. Neben den gesetzlichen Verpflichtungen umfasst der Umfang der sozialen Leistungen in Deutschland zum Beispiel eine Unfallversicherung, Erfolgsbeteiligung, familienbezogene Services, Mobilitätsangebote, einen Gesundheitsservice und Bildungsangebote. Die betriebliche Altersversorgung besteht für alle Mitarbeiter. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art (zum Beispiel private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung). Die betrieblichen sozialen Zuwendungen umfassten insgesamt 122,6 Mio. Euro (2017: 114,3 Mio. Euro).

Die MTU beteiligt die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens. Je nach Standort geschieht dies in unterschiedlichen Regelungen und Programmen. In Deutschland bieten wir ein Mitarbeiteraktienprogramm an (Teilnahmequote 2018: 2.113 Mitarbeiter). Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów oder vergeben jährliche Boni (Vancouver).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die MTU fördert eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und geht verstärkt auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeiter ein. Dafür erhält sie Top-Bewertungen in den Kategorien Sekundäre Benefits und Work-Life Balance bei nationalen Arbeitgeber-Rankings für alle Hauptgeschäftsstandorte in Deutschland, Polen und Kanada.

Unsere Angebote umfassen

- Flexible Arbeitszeiten sowie Gleitzeitkonten
- Vielfältige Teilzeitmodelle
- Freistellung für Bildung
- Telearbeit
- Sabbatical
- Altersteilzeit
- Elternzeit
- Job-Sharing
- Unterstützung für Familien (Beratung bei Kinderbetreuung, Pflegediensten)
- Mobiles Arbeiten

Die Angebote entwickeln wir kontinuierlich weiter, um mehr Flexibilität in der Arbeit zu erreichen und den Erwartungen der Mitarbeiter und Bewerber zu entsprechen. Teilzeit und Elternzeit sind Angebote, die die Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Die Teilzeitquote betrug 6,8% (Zahl wird nur für Deutschland erhoben, 2017: 6,6%). Die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland, die 2018 in Elternzeit waren, hat sich auf 324 erhöht (2017: 261), davon waren 39,2% Frauen in Elternzeit.

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

	2018	2017	2016
Mitarbeiter in Teilzeit (in %)	6,8	6,6	6,4
Mitarbeiter in Elternzeit	324	311	281
Mitarbeiter in Elternzeit, weiblich	127	128	97

Der Anspruch auf Elternzeit entspricht in Deutschland der Gesamtbelegschaft und ist im Bundeselternzeitgesetz geregelt. Es sieht vor, dass alle Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis in Deutschland Anspruch auf Freistellung von der Arbeit haben – unabhängig vom Geschlecht. Eine Konsolidierung auf Konzernebene erachten wir aufgrund unterschiedlicher rechtlicher nationaler Rahmenbedingungen für nicht sinnvoll. Berichtigter Wert für 2017 für Mitarbeiter in Elternzeit nach Vereinheitlichung der Datenbasis.



102-8, 102-12, 102-16, 102-41, 103-2, 103-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-3, 405-2



3, 6

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir wollen für unsere Mitarbeiter ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld schaffen. Hohe Arbeitssicherheitsstandards und ein betriebliches Gesundheitsmanagement bilden die Grundlage für eine wettbewerbsfähige Belegschaft. Unser präventives Arbeitssicherheitskonzept und die Angebote zur Mitarbeitergesundheit verbessern wir kontinuierlich und mit Erfolg. Seit Jahren erreichen wir ein hohes Schutzniveau im Unternehmen.



Wir haben an den deutschen Standorten das Ergonomiemanagement stärker in den Fokus gerückt – sowohl in der Fertigung und Montage als auch für Büroarbeitsplätze.

Arbeitssicherheit hat in der MTU einen sehr hohen Stellenwert. In den gruppenweiten Verhaltensgrundsätzen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter als ein Grundsatz der sozialen Verantwortung verankert. Die Einhaltung nationaler gesetzlicher Vorgaben ist für alle Ländergesellschaften der MTU in den Verhaltensgrundsätzen als verbindliches Mindestmaß vorgegeben. Darüber hinaus haben wir in einer internen Norm standortübergreifend allgemein gültige Rahmenbedingungen, Regeln und Kennzahldefinitionen festgelegt. Es erfolgt ein Reporting konzernweit an den Vorstand einmal im Quartal. Arbeitssicherheit ist bei uns dezentral organisiert, die operative Umsetzung erfolgt lokal am Standort. An den Produktionsstätten sind die Standortleiter für Arbeitssicherheit verantwortlich und auf Managementebene Verantwortliche für den Arbeitsschutz benannt. Lokale Fachabteilungen setzen Arbeitssicherheitsbelange standortspezifisch um und berichten regelmäßig an das lokale Management. An den Produktionsstandorten in Deutschland, Polen und Kanada arbeiten lokal organisierte Arbeitsschutzausschüsse, an denen Arbeitnehmervertretungen/Arbeitnehmervertreter beteiligt sind.

Der Arbeitsschutz ist Teil der IMS-Politik der MTU (IMS steht für ein integriertes Managementsystem) und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. An den europäischen Produktionsstandorten enthält eine für alle Mitarbeiter verbindliche Arbeitsordnung wichtige Sicherheitsregeln zur Unfallverhütung, zum Brandschutz und zum Verhalten bei Arbeits- und Wegeunfällen. Die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind an den deutschen Standorten extern nach dem international gültigen Standard OHSAS18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) zertifiziert. 84% der Arbeitsplätze entsprechen damit diesem externen Standard, alle Arbeitsplätze im Unternehmen sind Teil des IMS der MTU.



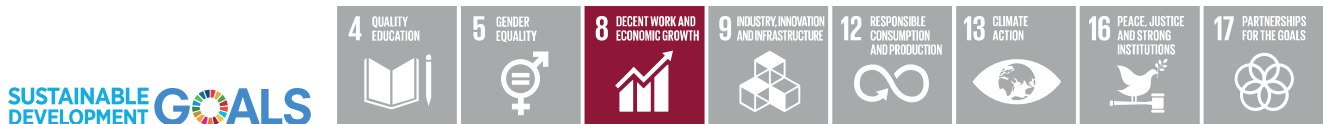
4,3
Unfälle je
1.000
Mitarbeiter

Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle lag mit 4,3 je 1.000 Mitarbeiter 2018 weit unter dem Branchendurchschnitt der Metallindustrie (35 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter) – wie in den Vorjahren.

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter oder Dritter soweit wie möglich minimieren und dabei kontinuierliche Verbesserungen erzielen. Wir untersuchen Arbeitsplätze regelmäßig auf Risiken und Gefährdungen für den Mitarbeiter, um im Bedarfsfall Maßnahmen zu ergreifen. Mit dem Ziel, Unfälle zu verhindern und die Zahl der Unfälle dauerhaft zu reduzieren, erfassen die Arbeitssicherheitsspezialisten vor Ort alle Unfälle nach einheitlichen Kategorien und analysieren diese gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern und deren Führungskräften. Ergibt die Auswertung benennbare Schwerpunkte hinsichtlich der Unfallursachen, erhöhen wir die Sicherheitsvorkehrungen mit zusätzlichen Maßnahmen. Beinahe-Unfälle werden an allen Produktionsstandorten erfasst und ausgewertet. Eine regelmäßige Sicherheitsunterweisung ist konzernweit für alle Mitarbeiter vorgesehen. Ausgebildete Ersthelfer sind benannt und müssen alle zwei Jahre ein Auffrischungsseminar belegen. Darüber hinaus leisten die Fachabteilungen kontinuierliche Präventionsarbeit vor Ort durch Schulungen und Informationen zu Arbeitssicherheitsaspekten.

Unser Beitrag zu den SDGs

Das achte globale Entwicklungsziel (Sustainable Development Goal) „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ aus der Agenda 2030 der UN fordert als ein Unterziel von Unternehmen und Organisationen, sichere Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter zu fördern. Wir haben das SDG 8 als relevant für die MTU eingestuft, da wir mit hohen Arbeitssicherheitsstandards und einer fortwährenden Präventivarbeit das SDG aktiv im Unternehmen umsetzen können.



→ Erfahren Sie mehr zu unserem Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Hohes Schutzniveau in der MTU

Konzernweit hohe Standards in der Arbeitssicherheit haben wir uns als ein jährliches Unternehmensziel gesetzt, so auch für das zurückliegende Geschäftsjahr. Für jeden Standort ist darüber hinaus jedes Jahr eine Toleranzschwelle für meldepflichtige Arbeitsunfälle der Kategorie 4 (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen) festgelegt. Die konzernweite Unfallrate lag 2018 bei 4,3 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Mitarbeiter (2017: 3,7). Damit hat die MTU ein hohes Schutzniveau erreicht – gemessen am Branchendurchschnitt für die Metallindustrie in Deutschland (BG Holz und Metall) von 35 Unfällen pro 1.000 Mitarbeiter.

Arbeitssicherheit GRI 403-9

	2018	2017	2016
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (mit mehr als drei Ausfalltagen)	42	33	43
Deutschland	35	27	35
Übriges Europa	3	2	1
Nordamerika	4	4	7
Tödliche Betriebsunfälle je Standort	0	0	0
Ausfalltage nach meldepflichtigem Unfall	922	486	606

Deutschland	841	355	550
Übriges Europa	30	52	18
Nordamerika	51	79	38
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter	4,3	3,7	5,8
Deutschland	4,3	3,6	5,6
Übriges Europa	3,4	2,7	1,8
Nordamerika	5,9	6,6	12,2

Unfallstatistik bezogen auf Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildende, Praktikanten, Diplomanden, Doktoranden, Schüler, Studenten oder Ferienbeschäftigte, befristet Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte, ohne Leiharbeiternehmer und Mitarbeiter von Fremdfirmen. Arbeitsunfälle beinhalten keine Wegeunfälle. Der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit. Unfälle von Leiharbeitnehmern in der MTU 2018: 7

Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen lag 2018 mit 42 über dem Niveau des Vorjahres von 33 Unfällen. Der Anstieg bewegt sich im üblichen Rahmen jährlicher Schwankungen, das Unfallniveau in der MTU ist nach wie vor niedrig. Der Anstieg lässt sich insbesondere auf höhere Unfallzahlen an den Standorten in München und Ludwigsfelde zurückführen. Eine gemeinsame Unfallursache konnten wir hierfür nicht ausmachen, der Fokus der Maßnahmen liegt auf einer noch stärkeren Sensibilisierung für sicheres Verhalten. Tödliche Arbeitsunfälle hat es wie in den Vorjahren auch 2018 nicht gegeben. Der starke Anstieg der unfallbedingten Ausfalltage liegt - bei einer insgesamt geringen Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Konzern - in Einzelereignissen mit besonders langer Abwesenheit in Deutschland begründet. An den anderen Standorten in Europa und Nordamerika sind die Ausfalltage dagegen rückläufig im Vergleich zu 2017.

Wir entwickeln die Sicherheitskultur ständig weiter

Proaktive Maßnahmen leiten wir aus regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen, Regelbegehungen von Arbeitsplätzen und Audits in der Produktion und Verwaltung ab. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt darauf, sicherheitsbewusstes Arbeiten zu fördern und so die Sicherheitskultur ständig weiterzuentwickeln:

- Regelmäßige Cross-Audits und Austausch zwischen deutschen Standorten
- Kampagne „Zero“ mit der Vision von Null Unfällen, München
- Start der Kampagne „Weiterentwicklung der Sicherheitskultur“, Hannover
- Bewertung der Arbeitsplatzergonomie, Ludwigsfelde
- Standardisierte Safety Walks, Rzeszów/Vancouver
- Informationskampagne „My safe workplace“ und Auszeichnung des sichersten Arbeitsplatzes, Rzeszów

→ Die einzelnen Maßnahmen sind ausführlicher in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2018, S. 97 dargestellt.

Ausblick

Als erster Standort hat sich die MTU Maintenance Hannover 2019 nach der neuen Norm ISO45001 zertifizieren lassen, die OHSAS18001 ablösen wird und erstmals Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement zusammenführt.

Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist ein zentraler Erfolgsfaktor, wenn es darum geht, die unternehmerischen Herausforderungen zu meistern. Denn nur gesunde und damit motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter halten die MTU an der Spitze. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer digitalisierten Arbeitswelt wollen wir im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) Gesundheit stärker in unsere Prozesse und Strukturen integrieren. Anfang 2018 haben wir die Informationskampagne „Mensch im Mittelpunkt“ gelauncht, die zu allen Aspekten des BGM einen Überblick gibt und diese auch für Führungskräfte in Leitfäden aufbereitet. Begleitend dazu fanden mehrere Aktionswochen und ein Seminar zum gesundheitsorientierten Führen für Manager am Hauptsitz in München statt. Darüber hinaus gewinnt das Ergonomiemanagement an den deutschen Standorten angesichts einer älter werdenden Belegschaft seit Jahren weiter an Bedeutung. Im Berichtsjahr haben wir die Arbeitsplätze in der Fertigung stärker in den Fokus genommen und ergonomische Maßnahmen in Industrie-4.0-Prozesse implementiert.

Zum festen Angebot zählt an den deutschen Standorten ein Gesundheitsservice, der die Arbeits- und Notfallmedizin sowie die allgemeine Prävention abdeckt. Die Sozialberatung unterstützt die Mitarbeiter in ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit und in Fragen zur psychischen Gesundheit. Ergänzend dazu gibt es ein eigenes Gesundheitsstudio oder kooperierende Fitnessstudios an den deutschen Standorten, Physiotherapie, Ergonomie-Schulungen und Vibrationstraining in Arbeitsplatznähe. Alle deutschen Standorte verfügen über Arbeitsmediziner (intern oder extern) als Ansprechpartner für Mitarbeiter und Führungskräfte. Sozialberater und ergänzende interne und externe Funktionen runden das Gesundheitsangebot ab. In Deutschland war die Gesundheitsquote für den Berichtszeitraum mit 94,6% unverändert zum Vorjahr.

Gesundheitsquote

	2018	2017	2016
Deutschland	94,6%	94,6%	94,4%

Auch unseren Mitarbeitern außerhalb Deutschlands stehen feste Gesundheitsangebote zur Verfügung. In Vancouver/Kanada haben Mitarbeiter Zugang zu einem freien „Employee Assistance Program“ mit zahlreichen Optionen wie Beratungsleistungen für medizinische Kosten, bei Fragestellungen zur psychischen Gesundheit, bei familiären oder persönlichen Problemen oder zur Ausstattung des Arbeitsplatzes im Hinblick auf Mitarbeitergesundheit. Die MTU Aero Engines North America bietet ihren Mitarbeitern Health & Welfare Benefits an, darunter Lohnfortzahlungen bei krankheits- oder unfallbedingten kurz- bis langfristigen Abwesenheiten. Dazu gehört auch eine individuelle berufliche Wiedereingliederung in den Job, falls erforderlich. Am Standort in Polen gehören die ärztliche Betreuung durch einen einmal in der Woche anwesenden Arzt, die psychologische Unterstützung bei Bedarf sowie eine Gripeschutzimpfung zum Basisangebot.

Ausblick

Wir führen 2019 in Deutschland eine Befragung zum BGM durch, um unsere Angebote weiterzuentwickeln oder neu auszurichten.

Mehr zu:

[Aktuelle Zertifizierungen der MTU](#)
[IMS-Politik der MTU](#)



[103-2, 103-3, 403-1, 403-2](#)

Mitarbeiterentwicklung

Unser Erfolg lebt von der Expertise unserer Mitarbeiter. Die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen an Bord zu haben, sichert unseren kontinuierlichen Wachstumskurs. Wir fördern daher lebenslanges Lernen für alle Mitarbeiter in wichtigen Phasen des Berufslebens. Darüber hinaus entwickeln wir aktuell unsere Führungskultur intensiv weiter, um in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels innovativ und zukunftsfähig zu bleiben.



We transform – lautet einer unserer neuen Führungswerte. Denn Digitalisierung und technologischer Wandel prägen das Arbeitsleben der MTU immer stärker. Wir machen die MTU und ihre Mitarbeiter fit für die Zukunft.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind in der technisch anspruchsvollen Branche der Luftfahrt besonders wichtig für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. In vielen Bereichen unserer Aktivitäten schreiben darüber hinaus Luftfahrtbehörden Qualifizierungen vor, beispielsweise Pflichtschulungen zu Human Factors (Fehler durch menschliches Versagen) oder für Mitarbeiter mit luftfahrtrechtlicher Freigabeberechtigung. Die Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiv für neue Köpfe und für unsere Talente. Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützt und fördert die MTU die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter – dies ist ein Grundsatz der sozialen Verantwortung aus unseren Verhaltensgrundsätzen. Im Leitbild und in der konzernweiten Personalstrategie sind die Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation und individuelle Perspektiven für Mitarbeiter und Führungskräfte ebenfalls festgehalten. Für Aus- und Weiterbildung zeichnet konzernweit der Personalleiter verantwortlich. Der Gesamtvorstand wird jährlich über den Bildungsreport zu den Bildungskennzahlen informiert, ausgewählte Qualifizierungsinitiativen werden im Vorstand diskutiert.

Digitale Lernwelten

Neue Lerntechniken tragen zur digitalen Transformation des Unternehmens bei. Die berufliche Weiterbildung wollen wir daher über ein neues Online-Portal zukunftsfähiger gestalten. Unsere Mitarbeiter in Deutschland können bereits seit Mitte 2017 ein E-Learning-Portal nutzen. Neben ersten webbasierten Trainings bietet das IT-Tool die Möglichkeit, die eigene Weiterbildung in Abstimmung mit dem Vorgesetzten selbst zu organisieren. Die digitalen Lernprogramme kommen bei den Teilnehmern gut an, die Bewertungen sind gut bis sehr gut. Die Schulungsinhalte erweitern wir seit dem Start sukzessive, ab 2019 sollen erste Lernprogramme für ausländische Standorte zur Verfügung stehen.

Über eine Konzernbetriebsvereinbarung in Deutschland garantieren wir den Zugang zu Bildung für alle Mitarbeiter und verpflichten Führungskräfte einmal im Jahr zu einem Qualifizierungsgespräch mit ihren Mitarbeitern. Die Richtlinie gilt damit für 84% der Gesamtbelegschaft. Auch ausländische Standorte haben entsprechende Regelungen; bei der MTU Aero Engines North America erhält zum Beispiel jeder Mitarbeiter jährlich einen Development Plan. An den deutschen Standorten ist zudem der Betriebsrat in die Mitarbeiterqualifizierung nach dem Betriebsverfassungsgesetz involviert, er bestimmt über das jährliche Bildungsprogramm mit. Die Bildungsbedarfe der Mitarbeiter legen wir jährlich in einem Regelprozess fest (Qualifizierungsgespräch oder über Bereichs-/Unternehmensinterviews). Mitarbeiter evaluieren absolvierte Schulungen im Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, teilweise auch über einen Feedbackbogen. Eine Bildungshistorie dokumentiert absolvierte Trainings und Qualifizierungen. Bildungsberater sind Ansprechpartner für bedarfsgerechte Schulungen.

Mitarbeiterqualifizierung GRI 404-1

	2018	2017	2016
Bildungstage gesamt	29.468	21.971	22.324
Bildungstage je Mitarbeiter	3,0	2,3	2,7
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	14,3%	13,6%	15,0%
Investitionen in Bildung (in Mio. Euro)	5,1	3,9	3,7

Alle Kennzahlen für 2017 und 2018 ohne Vericor (USA), die Höhe der Bildungsinvestitionen ist für die MTU Maintenance Canada nicht verfügbar.

In die Mitarbeiterqualifizierung haben wir im zurückliegenden Geschäftsjahr erheblich intensiviert, mit 5,1 Mio. Euro deutlich mehr als in den Vorjahren 2017 und 2016. Diese Zunahme geht vor allem auf den Ausbau der Standorte und Neueinstellungen von Mitarbeitern zurück. Die Gesamtsumme der Bildungstage lag bei 29.468 und damit ebenfalls deutlich höher als im Vorjahr (2017: 21.971). Im Durchschnitt haben unsere Mitarbeiter im vergangenen Jahr drei Bildungstage absolviert. Der Frauenanteil an den Bildungsmaßnahmen entsprach mit 14,3% ziemlich genau der konzernweiten Frauenquote von 14,4%.

Unser Beitrag zu den SDGs

Wir unterstützen aktiv das SDG 4 „Hochwertige Bildung“, ein Sustainable Development Goal der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. In Zeiten des digitalen Wandels geben wir unseren Mitarbeitern die Chance, zukunftsfähige Kompetenzen auszubilden. Eine hochwertige Mitarbeiterentwicklung spielt für uns eine wichtige Rolle, um für die langfristige Ausrichtung als ein führender Technologiekonzern die Chancen der Digitalisierung voll auszuschöpfen. Darüber hinaus leisten wir mit der Ausbildung junger Menschen in unterschiedlichen Berufen einen Beitrag zum SDG.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Wir handeln nach neuen Führungswerten

Ein besonderer Fokus in der Mitarbeiterentwicklung liegt darauf, zukunftsfähige Führungskompetenzen im Management zu verankern. Sie sollen Führungskräfte befähigen, zusammen mit ihren Mitarbeitern die Zukunft der MTU erfolgreich und aktiv zu gestalten. Dies spiegelt sich auch in den jährlichen Unternehmenszielen wider. Für 2018 war unser Ziel, eine effizientere Führung durch klare Erwartungen, offenes Feedback und verantwortungsvolle Entscheidungen zu schaffen. Wichtiges Instrument, um Führung zu stärken, ist die konzernweite Qualifizierungsinitiative Business Challenge. Im Berichtsjahr stand diese im Zeichen einer Weiterentwicklung der Führungskultur. Mit „Business Challenge: Leadership Values“ implementieren wir gerade gemeinsame Führungswerte für ein zukunftsfähiges Führungsverhalten und eine innovative Unternehmenskultur. Vorstand und Führungskräfte haben die Führungswerte „We transform, We empower, We create trust“, welche die bestehenden MTU-Kompetenzen ergänzen, gemeinsam bereichs- und standortübergreifend erarbeitet. Seit Herbst 2018 findet die Implementierung der Führungswerte in unseren Organisationseinheiten zunächst in Deutschland statt, 2019 folgen die ausländischen Standorte. Um ein gemeinsames Führungsverständnis in einem globalen Unternehmensumfeld weiter voranzutreiben, startet 2019 wieder das International Leadership Programm (ILP).

Qualifizierungen für Führungskräfte

Bei der MTU gibt es neben der Business Challenge weitere Programme, mit denen wir unsere Führungskräfte entwickeln und sie sowohl fachlich als auch persönlich unterstützen. Dazu zählen:

- Development Center
- Führungswechselcoaching
- Building on Talent/International Building on Talent
- International Leadership Program
- Response-Zukunftsdialog, Hannover
- Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, Ludwigsfelde
- Management Growth, Rzeszów

Wir fördern Talente

Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft in Deutschland ist es für die MTU wichtig, die Nachfolge einer großen Zahl an Fach- und Führungskräften für das nächste Jahrzehnt vorzubereiten. Dazu identifizieren wir systematisch Potenzialträger im Unternehmen und fördern Talente individuell. Hiermit stellen wir insbesondere die Nachfolgeplanung für Stellen sicher, die für unseren Geschäftserfolg wichtig sind. Ein spezielles Trainee-Programm richtet sich an besonders vielversprechende Hochschulabsolventen für Bereiche, in denen heute zu wenig identifizierte Nachwuchsführungskräfte arbeiten. Know-how-Tandems oder der Wissensaustausch anhand einer Wissenslandkarte sind weitere Maßnahmen, um dem Unternehmen wertvolles Fach- und Erfahrungswissen zu erhalten. An unserem Engineering-Standort MTU Aero Engines North America können Ingenieure nach der Universität über ein Rotationsprogramm mit Stationen in verschiedenen Fachdisziplinen in den Beruf einsteigen. Hier stehen wir zudem vor der Herausforderung, Talente im Unternehmen zu halten, um sie weiterzuentwickeln.

Der Nachwuchs liegt uns am Herzen

Die Ausbildung ist ein zentraler Bestandteil der Nachwuchssicherung. Wir bieten jungen Menschen in Deutschland eine fundierte Ausbildung in zehn verschiedenen Berufen, darüber hinaus haben die dualen Studienplätze bei uns noch unterschiedliche Vertiefungen. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und vermitteln neben fachlichen Inhalten auch soziale und ökologische Aspekte unter anderem in Gesundheits- und Umwelttagen oder in sozialen Engagements in der lokalen Gemeinde. Die Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, im vergangenen Jahr bei 3,4% gemessen an der Gesamtbelegschaft (2017: 3,8%). 279 Auszubildende waren zum Jahresende bei der MTU in Deutschland beschäftigt (2017: 287). Darüber hinaus bieten wir praxisnahe Studienplätze in Zusammenarbeit mit ausgewählten Berufsakademien. Zahlreiche MTU-Standorte beteiligen sich an Bildungsinitiativen, um früh potenziellen Nachwuchs anzusprechen wie etwa:

- Nacht der Ausbildung
- IdeenExpo Hannover
- Natur- und Technik-Tage
- Lehrer in der Wirtschaft
- Girls' Day
- Forscherinnen Camp
- EUROTEC
- Jugend forscht



103-2, 103-3, 404-1, 404-2



6

Vielfalt & Chancengleichheit

Vielfalt macht uns erfolgreicher. Die Zusammenarbeit verschiedener Kulturen, Generationen und Geschlechter sorgt für eine Vielzahl von Perspektiven, Kompetenzen und Erfahrungen und macht uns dadurch flexibler und innovativer. Wir fördern daher kontinuierlich Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb der MTU.



Wir betrachten eine vielfältige Belegschaft als einen ausgesprochenen Gewinn. Junge Nachwuchskräfte - wie die Mitarbeiter der MTU Aero Engines North America, die das Engineering Rotation Program als Einstieg ins Unternehmen durchlaufen haben - arbeiten mit gestandenen MTU-Experten zusammen. Neben der Vielfalt der Generationen setzen wir auf eine interkulturelle Belegschaft und die Einbeziehung der Geschlechter.

Die MTU bekennt sich zu Chancengleichheit bei der Beschäftigung und positioniert sich klar gegen Diskriminierung im Arbeitsleben. Diese Grundsätze haben wir in unseren weltweit gültigen Verhaltensgrundsätzen festgelegt. Wir wollen alle Mitarbeiter entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen. Jeder soll die gleichen Chancen unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung erhalten. Vielfalt als fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Erfolges ist in unserem Leitbild verankert. Wir sind überzeugt: Eine vielfältige Belegschaft steigert unsere Innovationskraft und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit. → [Zu den Verhaltensgrundsätzen](#)

Um Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen zu gewährleisten und Diskriminierung zu verhindern, tritt die MTU für eine wertschätzende Unternehmenskultur als Basis für eine offene und faire Zusammenarbeit ein. Für Meldungen zu Verstößen gegen die Verhaltensgrundsätze oder interne Richtlinien gibt es implementierte Prozesse. → [Diese sind ausführlich im Kapitel Menschenrechte beschrieben](#)

Die MTU verpflichtet sich zu Vielfalt und Chancengleichheit in folgenden externen Initiativen:

- Charta der Vielfalt
- UN Global Compact
- Münchner Memorandum für Frauen in Führung

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit unserem Engagement für Mitarbeitervielfalt nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der Agenda 2030 der Vereinten Nationen wahr und können zur Erreichung des SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ beitragen – einem von 17 Agenda-Zielen (Sustainable Development Goals).



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Wir setzen auf gleichberechtigte Führung

Die Förderung der personellen Vielfalt und Internationalität ist für uns ein kontinuierliches, übergeordnetes Unternehmensziel. Besonders wichtig erachten wir die Vielfalt der Geschlechter, um im gesellschaftlichen Wandlungsprozess und der Positionierung für die Zukunft alle Potenziale zu nutzen. Als größte Innovationsressource sieht das Unternehmen die Förderung von talentierten Frauen und die gleichberechtigte Führung. Ein wichtiges Ziel für uns: Den Anteil an Frauen in Führung bis 2022 auf 13% für alle Führungsebenen mit Ausnahme der Ebene des Vorstandes in Deutschland zu erhöhen. Für den Vorstand verfolgen wir ein eigenes Ziel: Bis zum Jahr 2022 soll eine Besetzung mit 25% weiblichen Mitgliedern erreicht sein. Dem Aufsichtsrat gehören bereits je zwei Frauen von der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite an.

Der Vorstand wird über die Frauenförderung und die ergriffenen Maßnahmen regelmäßig informiert. Er stellt zudem einmal im Jahr an den deutschen Standorten einen Gleichstellungsbericht in der Betriebsversammlung vor. In Deutschland ist zudem der Betriebsrat bei mitbestimmungsrelevanten Maßnahmen wie zum Beispiel flexiblen Arbeitszeitangeboten involviert. Der Fokus unserer Maßnahmen lag auch 2018 darauf, mehr weibliche Potenzialträger zu gewinnen und Mitarbeiterinnen auf ihrem beruflichen Lebensweg intensiver zu unterstützen. Die Maßnahmen betreiben wir lokal.

Die MTU beteiligt sich zur Förderung von mehr Frauen in Führung an Mentoring-Programmen und Initiativen und hat ihr Engagement im Berichtszeitraum verstärkt:

- Cross-Mentoring-Programm der Stadt München (seit 2003)
- Mentoring-Programm der Universität Stuttgart für Frauen im Studium und in der Forschung, Modul „FeelScience“ für Doktorandinnen (neu seit 2018)
- Mehrstufiges Förderprogramm der Technischen Universität München für Doktorandinnen und Post-Docs, Teilnahme an den Women Career Talks (neu seit 2018)
- Programmpartner und Unternehmensbeirat des neuen Kooperationsprojektes „Project U“ für MINT-Studentinnen der Leibniz Universität Hannover (seit 2018)
- Partner der Women in Leadership Foundation, Kanada (neu seit 2018)

Frauenanteil GRI 405-1

	2018	2017	2016
Führungskräfte	10,7%	10,3%	10,7%
Belegschaft	14,4%	14,1%	14,0%

gemessen an aktiver Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, ohne Studenten, Praktikanten, Auszubildende, kurzzeitige Ferienarbeiter, Leiharbeiter oder Mitarbeiter von Fremdfirmen), jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil je Mitarbeitergruppe liegen nicht vor.

Die Quoten für Mitarbeiterinnen in Führungspositionen und in der Belegschaft sind 2018 im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und zeigen in der Drei-Jahres-Betrachtung (2016–2018) eine stabile beziehungsweise leicht zunehmende Entwicklung. → [Eine Analyse dazu findet sich in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2018, S. 99.](#)

Wir möchten Diversitätsaspekte unter anderem bei der Besetzung neuer Stellen und der Mitarbeiterauswahl innerhalb der MTU berücksichtigen. Vor allem den Anteil an Frauen am Development Center, einem persönlichen Entwicklungsprogramm für Potenzialträger, haben wir von 11,9% im Vorjahr auf 20% erhöhen können.

Darüber hinaus haben wir ein gutes Ergebnis beim Frauen-Karriere-Index (FKI) erzielt, einem unabhängigen Tool zur Messung von Frauenförderung im Unternehmen, mit dem wir uns jährlich bewerten lassen. Bei der jüngsten Bewertung (2018) zählte die MTU mit Platz sechs zu den besten Unternehmen Deutschlands. Aus dem Benchmark erhalten wir zudem Anregungen für neue Initiativen oder Maßnahmen.

Programme und Initiativen (intern und extern)

- Münchner Memorandum für Frauen in Führung
- Cross-Mentoring-Programm der Stadt München
- Women in Leadership Foundation
- Talent Management
- Development Center
- MTU Studien-Stiftung
- Girls' Day
- Forscherinnen Camp
- Niedersachsen Technikum

Mit umfangreichen Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen wir die Einbeziehung der Geschlechter, zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeiten, Betreuungsleistungen für Familien oder mit der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten → [Mehr dazu unter „Die MTU als Arbeitgeber“](#). Am Standort München befindet sich seit 2018 ein Frauennetzwerk im Aufbau.

Generationenvielfalt

Wir setzen auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Eine älter werdende Belegschaft in Deutschland stellt uns auch vor neue gesundheitliche Herausforderungen. Hinzu kommen längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente. Wir wollen die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig sichern und betreiben daher ein betriebliches Gesundheitsmanagement (→ [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)). Mitarbeiter aller Altersgruppen erhalten gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierung und Weiterbildung. Für jüngere Generationen bieten wir eine Vielzahl an Maßnahmen: Ausbildungsplätze, Trainee-Programme oder Nachwuchskräftequalifizierungen (→ [Mitarbeiterentwicklung](#)).

Altersgruppen GRI 405-1

	2018	2017	2016
< 30 Jahre	16,9%	14,9%	13,7%
30 – 50 Jahre	52,4%	52,1%	52,5%
> 50 Jahre	30,7%	33,0%	33,8%

gemessen an aktiver Belegschaft (festangestellte Mitarbeiter unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter in Elternzeit, ohne Studenten, Praktikanten, Auszubildenden, kurzzeitige Ferienarbeiter, Leiharbeiter oder Mitarbeiter von Fremdfirmen), jeweils zum Jahresende

Altersvielfalt haben wir 2018 weiter fördern können und eine stärkere Altersmischung erreicht. So stieg der Anteil der unter 30-Jährigen von 14,9% (2017) auf 16,9%. Für uns zählt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Es ist uns ein wichtiges Anliegen einsatzeingeschränkte Mitarbeiter einzubeziehen. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung lag für Deutschland, wo es gesetzliche Vorgaben gibt, bei 5,4% (2017: 5,7%). Damit erfüllen wir die vorgeschriebene Quote.

Kulturelle Vielfalt

Internationalität als Zeichen von Vielfalt ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen wichtig. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, eine interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Als Traditionsunternehmen haben wir starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter aus 60 Ländern arbeiten bei der MTU zusammen. Im Sinne unseres Unternehmensziels setzen wir mit verschiedenen Maßnahmen (International Leadership Program, International Building on Talent) eine stärkere Internationalisierung um. → [Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme](#)



60
Länder

Vielfältige MTU: Mitarbeiter aus 60 Ländern arbeiten erfolgreich bei uns zusammen und bringen ihren individuellen kulturellen Hintergrund ein.

Ausblick

Die MTU Maintenance Canada ist der Women in Leadership Foundation (WIL) beigetreten. Die 2001 gegründete Organisation macht Frauen in ganz Kanada für Führungspositionen stark. Die MTU Maintenance Canada plant, vier Mitarbeiterinnen zu dem renommierten fünfmonatigen Accelerated Leadership Program der WIL zu entsenden. Zudem tauscht sich die Personalabteilung aktiv mit Politikern vor Ort darüber aus, wie sich technische Berufe für junge Absolventinnen gemeinsam attraktiver gestalten lassen, um Positionen in technischen Bereichen verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Mehr zu:

[Charta der Vielfalt](#)
[UN Global Compact](#)
[Münchner Memorandum für Frauen Führung](#)
[Cross-Mentoring Programm der Stadt München](#)
[Women in Leadership Foundation](#)
[MTU Studien-Stiftung](#)



102-12, 103-2, 103-3, 405-1



6

Gesellschaftliches Engagement

Wir leisten einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung und konzentrieren uns dabei auf die Bereiche Wissenschaft und Bildung. Als Technologietreiber der Luftfahrt sind wir auf gut ausgebildete Nachwuchskräfte und ein innovationsfreudiges Geschäftsumfeld angewiesen. Darüber hinaus unterstützen wir soziale Projekte im Umfeld unserer Standorte.



Wir bieten zahlreichen jungen Menschen in Deutschland eine Ausbildung in der MTU – zum Beispiel zur Fluggerätemechanikerin – in eigens dafür eingerichteten Lehrwerkstätten.

Unser gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil unseres Leitbildes. „Die MTU nimmt ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr“, heißt es dort. Das Unternehmen ist vor allem an seinen deutschen Standorten und dem in Polen ein wichtiger lokaler Arbeitgeber mit vielfältigen und interessanten Arbeitsplätzen in einem Hightech-Umfeld. Hieraus ergeben sich positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation der Standortumgebungen, zum Beispiel auch in einer wirtschaftlich weniger starken Region wie Brandenburg. Darüber hinaus bilden wir in Deutschland in verschiedenen Berufen aus. Unsere Beschäftigung ist grundsätzlich langfristig ausgerichtet. Neben der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investieren wir in den Ausbau unserer Werke, aktuell in München, Ludwigsfelde, Hannover und Rzeszów und stärken dadurch Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor Ort. Dadurch tragen wir auch zu gesellschaftlichen Themen wie Infrastruktur oder Wohlstand bei. Über Ertragssteuern leisten wir ebenfalls einen gesellschaftlichen Beitrag. → [Wie wir mit einer dauerhaften Wertsteigerung positiven Mehrwert schaffen](#)

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement können wir unterschiedlichen Sustainable Development Goals (SDGs) der UN Rechnung tragen. Wir sehen in unserer gesellschaftlichen Verantwortung einen Beitrag zu SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. Mit unseren Initiativen im Bildungsbereich setzen wir uns für die Einbeziehung von Mädchen und Frauen in naturwissenschaftliche und technische Berufe ein und können dadurch die Chancengleichheit erhöhen. Wir schaffen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger Bildung unabhängig vom Geschlecht oder anderer Merkmale. Über eine intensive Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen für mehr Ökoeffizienz in der Luftfahrt gehen wir Partnerschaften zur Erreichung gemeinschaftlicher Ziele für eine nachhaltige Entwicklung ein. Vor allem im Bereich neuer, richtungsweisender Technologien wie alternativer Kraftstoffe oder elektrischem Fliegen spielen Kooperationen eine sehr wichtige Rolle.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen (SDGs)

Unsere gesellschaftliche Verantwortung

Als forschungsintensives Unternehmen konzentrieren wir uns bei Corporate Citizenship auf Aktivitäten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, suchen den Austausch und die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung und stehen im Dialog mit jungen Menschen und neuen Talenten.

Wir bieten jungen Menschen eine fundierte Ausbildung. 2018 hatten wir insgesamt 279 Auszubildende. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz aus fachlicher Qualifikation sowie methodischer und sozialer Kompetenzen und beziehen die Auszubildenden in alle Aspekte des Unternehmens wie Gesundheitsmanagement, Umweltschutz, soziale Werte oder Fehlerkultur ein. Daneben bietet die MTU in Zusammenarbeit mit den Berufsakademien Stuttgart, Ravensburg und Berlin sowie der Hochschule Baden-Württemberg praxisnahe Studienplätze für Betriebswirtschaft, Informationstechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen an. Die MTU engagiert sich darüber hinaus in zahlreichen Bildungsprojekten und -initiativen für Kinder und Jugendliche (→ [Vielfalt & Chancengleichheit](#), → [Mitarbeiterentwicklung](#)). Als Patenunternehmen hat die MTU Maintenance Hannover zum Beispiel bereits zum vierten Mal in Folge den „Jugend forscht“-Regionalwettbewerb unterstützt und engagiert sich als ein Gastgeber für die Organisation und Finanzierung des Wettbewerbs.

Das Technologienetzwerk der MTU

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungsinstituten ist ein fester Bestandteil unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit und ein klarer Fokus unserer gesellschaftlichen Verpflichtung. Mit Forschungspartnern haben wir strategische Allianzen gebildet, um die Verzahnung zwischen Hochschule und Industrie weiter zu fördern und die eigene Innovationsfähigkeit zu sichern.

Kompetenzzentren

Die MTU unterhält deutschlandweit sechs wissenschaftliche Kompetenzzentren mit jeweils eigenem Forschungsbereich. Ein neues Institut des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) für den Test und die Simulation von Gasturbinen (TESIG) ist 2018 in Augsburg eröffnet worden. TESIG wird Teil des MTU-Kompetenzzentrums Antriebssysteme sein. Hier bauen wir die digitale Forschungs- und Entwicklungsplattform „Virtuelles Triebwerk“ auf sowie ein einzigartiges Testzentrum zur Validierung neuer Triebwerkslösungen. Das Institut ist ein wichtiger Baustein, um die Forschungslandschaft im Bereich virtueller Triebwerke zu stärken.

Bauhaus Luftfahrt

Für langfristige Themen der Luftfahrt haben wir zusammen mit Partnern das „Bauhaus Luftfahrt“ gegründet. Es ist eine international ausgerichtete Ideenschmiede, die eine unkonventionelle, ganzheitliche und interdisziplinäre Forschung betreibt und in der Industrie und Wissenschaft unter einem Dach zusammenarbeiten. Themenschwerpunkte bilden die Untersuchung der sozioökonomischen, politischen und ökologischen Perspektiven der Luftfahrt, der Entwurf visionärer Flugzeugkonzepte, die Suche nach Zukunftstechnologien sowie das Wissensmanagement.

Fraunhofer-Gesellschaft

Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fraunhofer-Instituten in Deutschland ist insbesondere bei Fertigungs- und Werkstofftechnologien ein Schwerpunkt der MTU-Kooperationen. Mit ihren weitgefächerten Kompetenzen bearbeitet die Fraunhofer-Gesellschaft für die MTU industrienahen Forschungsaufträge.

→ [Unser Technologienetzwerk](#)

Wir unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs

Mit mehrjährigen Patenschaften an der Universität Stuttgart und am DLR fördern wir junge Wissenschaftler nach dem Universitätsabschluss. An der Leibniz-Universität Hannover und der Technischen Universität Braunschweig unterstützen wir Deutschlandstipendien finanziell. Auch die internationalen Standorte arbeiten mit ausgewählten Universitäten und Schulen in ihrem Umfeld zusammen. Die MTU Aero Engines Polska hat eine Kooperation mit der technischen Schule in Lezajsk aufgebaut, die MTU Aero Engines North America eine Partnerschaft mit der CREC Aerospace Academy.

Mit einer unternehmensverbundenen Stiftung fördern wir begabte junge Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Neben finanziellen Zuschüssen bietet die MTU Studien-Stiftung eine persönliche Beratung und Betreuung vorbereitend auf den Einstieg ins Berufsleben.

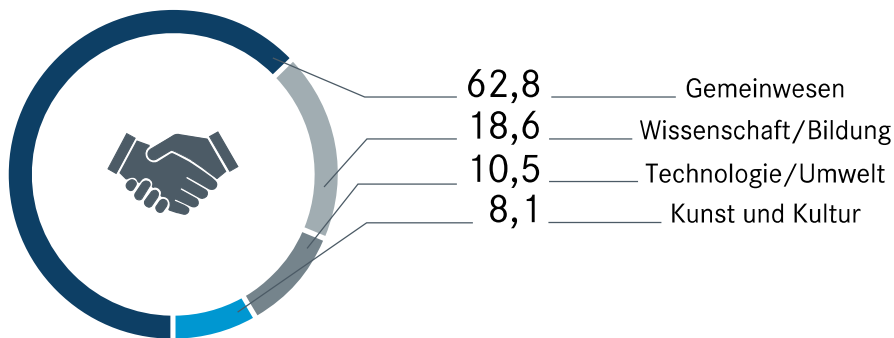
MTU-Forschungsspezialisten halten regelmäßig Vorträge und Gastvorlesungen an Universitäten. In Cottbus betreuen wir einen wesentlichen Vorlesungsteil des Studiengangs Triebwerkstechnik. An der Universität Stuttgart hat die MTU eine Stiftungsprofessur für Strukturmechanik der Flugtriebwerke eingerichtet. Nationalen und internationalen Hochschulgruppen geben wir Einblick in die Arbeit eines Industrieunternehmens. Wir bieten Ausbildungsplätze, duale Berufsausbildungen, Schülerpraktika, studentische Tätigkeitsfelder, Bachelor-/Master- oder Doktorarbeiten an den Standorten in Europa an. Dies sind wichtige Faktoren für den Arbeitsmarkt. 457 Doktoranden, Diplomanden, Studenten und Ferienbeschäftigte waren 2018 bei uns tätig.

Das Unternehmen vergibt jährlich den Wolfgang-Heilmann-Preis für herausragende Leistungen von akademischen Nachwuchskräften, die im Bereich Luftfahrtantriebe am Karlsruher Institut für Technologie forschen. Wir sind darüber hinaus industrieller Förderer des renommierten Deutschen Medienpreis Luft- und Raumfahrt, der jährlich an Nicht-Fachjournalisten für besondere Beiträge über Themen und Trends der Luftfahrt verliehen wird.

Corporate Citizenship

Die MTU unterstützt Einrichtungen des gesellschaftlichen Lebens, in der Regel gemeinnützige Organisationen bevorzugt mit sozialem Schwerpunkt. Hilfe leisten wir in Form von Geld- oder Sachspenden. Bei der Auswahl entscheidend ist ein lokaler/regionaler oder thematischer Bezug zum Unternehmen. Konkrete Projekte haben Vorrang vor einer allgemeinen institutionellen Förderung. Die Auswahl und Durchführung erfolgt von den jeweiligen MTU-Gesellschaften eigenständig vor Ort und nach sorgfältiger Recherche. Die Vergabe von Spenden und die Übernahme von Sponsoring sind in einer internen Richtlinie festgelegt. Ein zentral gesteuerter Freigabe- und Genehmigungsprozess stellt die Einhaltung der Regeln sicher.

Spenden und Sponsoring 2018 (Verteilung in %)



Im Berichtsjahr haben wir knapp 90 Projekte und Einrichtungen unterstützt. Zusammen mit Partnern in der Region erreichen wir zudem lokale Ziele, die wir alleine nicht umsetzen können. Dazu engagiert sich die MTU unter anderem beim Klimapakt der Münchner Wirtschaft und trägt mit neuen eMobility-Lösungen oder Fahrgemeinschaften zu einer nachhaltigen Entwicklung vor Ort bei.

Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements 2018

- Förderung der Kindertagesstätte TurBienchen e.V., München
- Sponsoring von Kinderferienbetreuung
- Einsätze der Werksfeuerwehr und des Werksarztes außerhalb des Standortgeländes, München
- wohlBEDACHT e.V. Demenzzentrum, München
- Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“, Potsdam bei Berlin
- Muskoviszidose-Spendenlauf, Berlin
- InklusVision (Inklusive Soundfestival), Hannover
- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Kinderspielplatz „MTUlandia“, Rzeszów
- Hands on Hartford, East Hartford
- American Lung Association, East Hartford
- „Des mach ma“, Aktionstag Münchner Unternehmen



Unsere Mitarbeiter engagieren sich – zum Beispiel beim Fight for Air Climb in den USA, bei der Plant to Plant Challenge in Deutschland, bei der Schneekatastrophe in Bayern oder für den Eishockey-Club Humboldt Broncos in Kanada nach dessen tragischem Busunfall.

Wir begrüßen ein freiwilliges, soziales Engagement unserer Mitarbeiter. Dies ist in einer innerbetrieblichen Vereinbarung geregelt. 38 Freiwillige der MTU Aero Engines Polska haben zum Beispiel im Rahmen eines Langzeitprojekts MTULandia errichtet, einen Spielplatz, der 2018 eröffnet wurde. MTULandia wird seither sukzessive erweitert und soll 2019 fertig gestellt werden. MTU-Mitarbeiter sind 2018 bei der Plant to Plant Challenge rund 700 Kilometer vom Standort Hannover zum Hauptsitz nach München geradelt und haben Geld für einen guten Zweck gesammelt: 10 Cent pro gefahrenen Kilometer spendeten die Mitarbeiter an gemeinnützige Einrichtungen. Die MTU hat die Summe auf insgesamt 6.000 Euro erhöht. Darüber hinaus fördert das Unternehmen Einsätze für das Technische Hilfswerk auf bezahlter, freigestellter Basis und stellt ehrenamtliche Richter für die Arbeits- und Sozialgerichte oder Prüfer für die Industrie- und Handelskammer.



103-2, 103-3, 201-1



7

Nachhaltigkeitsbericht 2018

Ziele und Zielerreichung 2018

Nachhaltige Unternehmensführung

	Ziel	Status/ Termin	Kommentar
Compliance	Neuordnung Compliance Board	Ziel erreicht	Die Neubesetzung ist unter Compliance dargestellt.
	Einführung der Funktion des Compliance Officers	Ziel erreicht	Maßnahme aus Compliance System Review
	Einführung webbasiertes Meldesystem	2019	Maßnahme aus Compliance System Review
	Regelmäßige Compliance-Audits zur Sicherstellung von gesetzes- und richtlinienkonformen Geschäftsprozessen	Laufend	
	Mitarbeiterschulungen	Laufend	Wir haben 2018 Schulungen zu Compliance-Sachverhalten durchgeführt, vor allem zu den Themen Anti-Korruption und Außenwirtschaft sowie zu den Verhaltensgrundsätzen.
Stakeholder-Dialog	Kommunikation des MTU-Beitrags zu den SDGs	2018/2019	Veröffentlichung des MTU-Beitrags zu den SDGs unter www.mtu.de , weiterführende Informationen in diesem Bericht, ein Flyer folgt 2019
	Erweiterung der Stakeholderbefragung	2019	Online-Befragung wird um das Thema der SDGs ergänzt.
	Stakeholderbefragung zu Nachhaltigkeit bei der MTU	Laufend	Wir haben die Online-Befragung unter www.mtu.de überarbeitet, Interviews mit ausgewählten Vertretern wichtiger Stakeholder-Gruppen haben stattgefunden.
	Nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß deutschem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz	Laufend	im Geschäftsbericht integriert
	Stärkung Nachhaltigkeitsaspekte bei Stakeholder-Dialogen etablierter Plattformen	Laufend	
	Stärkung Austausch Nachhaltigkeitsaspekte mit Partnern	Laufend	

Nachhaltigkeitsmanagement

Stärkung von Nachhaltigkeitsthemen im Risikomanagementprozess	Ziel erreicht	Eine Quartalsabfrage zu den wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen ist 2018 gestartet.
Erweiterung des CR-Lenkungskreises und des CR-Teams	Ziel erreicht	CR-Board als Entscheidungsgremium für Nachhaltigkeit ist etabliert, ebenso die Funktion CR-Reporting.
Review CR-Managementprozesse	Ziel erreicht	
Benchmark und Einführung CR-Datenbank	2019	
Teilnahme an Ratings zur Nachhaltigkeit	Laufend	
CR-Schulungen	Laufend	Schulungen neuer CR-Teammitglieder und Campus-Vortrag

Produktverantwortung

	Ziel	Status/ Termin	Kommentar
Produktqualität und Flugsicherheit	Zahl der Kundenreklamationen konstant bzw. rückgängig je Standort im Vergleich zum Vorjahr	Ziel teilweise erreicht	Für die Mehrzahl der Standorte Ziel 2018 erreicht.
	Verbesserungsprojekt zur Fehleranalyse bei Kundenreklamationen	Ziel erreicht	
	Qualitätsinitiative in der MTU Maintenance	2019	
	Überwachungs- und Rezertifizierungsaudits für Qualitätsmanagementsysteme	Laufend	
Klimastrategie	15%* weniger CO ₂ -Ausstoß durch erste Generation Getriebefan	2020	Stufe 1 unserer Klimastrategie ist mit der ersten Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie abgeschlossen (Claire 1). Bis 2020 werden alle Modelle der Familie in Serie gehen.
	25%* weniger CO ₂ -Ausstoß durch zweite Generation Getriebefan	2030	Umsetzung der zweiten Stufe (Claire 2); Start von zahlreichen Technologieprojekten im Rahmen des nationalen Luftfahrtforschungsprogramms (LuFo V-3) mit dem Ziel eines verminderten Kraftstoffverbrauchs, Inbetriebnahme eines neuen produktnahen Axialverdichters an der RWTH Aachen zum Nachweis fortschrittlicher Verdichtertechnologien

	40%* weniger CO ₂ -Ausstoß durch neue integrierte hocheffiziente Antriebskonzepte	2050	Umsetzung der dritten Stufe (Claire 3); Abstimmung von Arbeitsinhalten eines Partner-Technologieprojektes zur Bewertung und zum Nachweis der Machbarkeit neuartiger Kreisprozesse; Untersuchung von hybrid-elektrischen bzw. elektrischen Antriebssträngen für Flugtaxi oder Flugzeuge (19-Sitzer) mit Partnern in Vorbereitung
	Unterstützung der Einführung von nachhaltigen Kraftstoffen mit MTU-Antriebsexpertise	Laufend	z.B. durch Beteiligung an Forschungsprojekten, Studien und Praxistests
Fluglärm	20 dB** (kumuliert) weniger Lärmemission relativ zur ICAO-Lärmstufe 4 durch erste Generation Getriebefan	2020	Bis 2020 werden alle Modelle der Getriebefan-Triebwerksfamilie in Serie gehen.
	11 dB** weniger Lärmemission (pro Flugbewegung, entspricht -55%) durch zweite Generation Getriebefan	2030	gemäß den Vorgaben der europäischen Strategic Research and Innovation Agenda SRIA; Start von zahlreichen Technologieprojekten im Rahmen des nationalen Luftfahrtforschungsprogramms (LuFo V-3) mit dem Ziel der Lärminderung durch weiterentwickelte Lärmess- und Berechnungsverfahren
	15 dB** weniger Lärmemission (pro Flugbewegung, entspricht -65%) durch dritte Generation Getriebefan	2050	gemäß den Vorgaben der europäischen Strategic Research and Innovation Agenda SRIA

* relativ zu einem Triebwerk aus dem Jahr 2000, pro Passagierkilometer

** relativ zu einem Triebwerk aus dem Jahr 2000

Lieferkette

	Ziel	Status/ Termin	Kommentar
Lieferanten- management	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in bestehenden Lieferantenaudits	ab 2019	
	Jährliche Abfrage aller relevanten Lieferanten zur Einhaltung des Dodd-Frank-Acts hinsichtlich Konfliktmineralien	Laufend	Für 75% des Konsolidierungskreises
	Verpflichtung neuer Lieferanten auf den Code of Conduct	Laufend	Für 75% des Konsolidierungskreises
	Standardisierte Evaluierung von Risiken in der Lieferkette	Laufend	Risikoanalyse nach Ländern und Produktgruppen ist eingeführt

Umweltschutz in der Produktion

	Ziel	Status/ Termin	Kommentar
Geringerer Energie- und Ressourcenverbrauch	25% weniger CO ₂ -Ausstoß am Standort München im Rahmen von Clean Air-Industrial Site (Basisjahr 1990)	2020	
	Kampagne Zero (Null Emissionen, Null Verbrauch) in München	Laufend	z.B.: Einführung Mehrwegbecher an den deutschen Standorten, Green-Office: stärkere Nutzung umweltfreundlicherer Büromaterialien, Angebot von umweltfreundlicheren Reisealternativen im Reiseportal bei Buchungen von Dienstreisen
	Förderung nachhaltiger Mobilität	Laufend	E-Ladesäulen am Standort München und Hannover sind installiert, weitere E-Fahrzeuge im innerbetrieblichen Transport sind in Betrieb. E-Ladesäulen am Standort Ludwigsfelde folgen.
	Mitarbeiterschulungen zu nachhaltigem Ressourcenverbrauch und Umweltschutzaktivitäten des Unternehmens	Laufend	
	Verstärkte Nutzung moderner Kommunikationstechnologien zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs und der CO ₂ -Emissionen durch Dienstreisen	Laufend	
Maßnahmen zur Energieeinsparung	Reduktion des Energiebedarfs für den Betrieb von Gebäuden	Laufend	
	Umrüstung auf LED-Beleuchtung	Laufend	
	Abschalten von Maschinen und Anlagen bei längeren Betriebsunterbrechungen	Laufend	
	Effizienzsteigerung bei der Drucklufterzeugung	Laufend	
	Nutzung von Grundwasser zu Kühlzwecken	Laufend	
Materialeffizienz	Nachhaltige Fertigungskonzepte: Serieneinführung von Bauteilen, die mit additiven Verfahren per Laser geschmolzen werden.	Laufend	Das Teilespektrum wird kontinuierlich ausgebaut; eine Abteilung wurde 2018 zur Bündelung der Aktivitäten eingerichtet.

	Werkstoffentwicklung hinsichtlich höherer Temperaturbeständigkeit und Gewichtsreduzierung führen zu geringerem Kraftstoffverbrauch und Emissionen.	Laufend	
Umwelt-Zertifizierungen	Zertifizierungen nach ISO 14001 und Validierung nach EMAS	Laufend	Die Standorte Hannover und Berlin sind nach ISO 14001 zertifiziert, die Standorte München, Hannover und Ludwigsfelde nach EMAS validiert. Entsprechende Audits wurden auch 2018 bestanden.
	Jährliche Umwelterklärungen für die deutschen Standorte nach EMAS	Laufend	

Mitarbeiter

	Ziel	Status/ Termin	Kommentar
Arbeitssicherheit	Max. 20 meldepflichtige Arbeitsunfälle in der MTU-Gruppe (Produktionsstandorte)	Ziel nicht erreicht	Jahres-Toleranzschwelle für 2018 überschritten, Anstieg aufgrund höherer Unfallzahlen an den Standorten München und Ludwigsfelde, Unfallniveau mit 4,3 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter in der MTU aber nach wie vor niedrig.
	Überwachungs- und Re-Zertifizierungsaudits nach OHSAS 18001 in der MTU-Gruppe für bereits zertifizierte Standorte	Jährlich	Audits wurden 2018 erneut bestanden.
	Arbeitssicherheitskampagne mit Schwerpunktthemen	Laufend	Lokale Maßnahmen wurden 2018 an den Produktionsstandorten durchgeführt.
Gesundheitsschutz	Mitarbeiterbefragung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an den deutschen Standorten	2019	
	Zertifizierung nach ISO 45001	2019	Die MTU Maintenance Hannover hat sich als erster MTU-Standort nach der neuen Norm zertifizieren lassen.
	Förderung einer gesunden Ernährung	Laufend	
	Ergonomiemanagement	Laufend	Ergonomische Maßnahmen wurden in Industrie-4.0-Prozessen in der Fertigung 2018 eingeführt.

Arbeitgeber-attraktivität	Employer Branding mit stärkerer internationaler Ausrichtung	Laufend	
	Weiterentwicklung der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Laufend	
	Auszeichnung zum TOP Arbeitgeber Deutschlands, Polens und British Columbias, Kanada	Jährlich	
	Initiativen zur betrieblichen Ferienbetreuung	Laufend	München, Hannover
	Firmenunabhängige Beratungs- und Vermittlungsdienste für Familienangelegenheiten	Laufend	Die Angebote des Dienstleisters werden laufend überprüft und weiterentwickelt, z.B. Betreuungsnetzwerk.
	Neue Angebote zur Mitarbeitermobilität	Laufend	Prüfung eines Car Sharing-Anbieters
Vielfalt & Chancengleichheit	Höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen (Ziel: 13%) und im Vorstand (Ziel: 25%)	Bis 2022	Zielvereinbarung für Frauen in Führung für Deutschland
	Sensibilität für Chancengleichheit (insbes. für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf) stärker als Führungsaufgabe verankern	Laufend	
	Beteiligung an Initiativen zur weiblichen Nachwuchsförderung	Laufend	z.B. Girls' Day oder Forscherinnencamp
Aus- und Weiterbildung	Fortführung der Qualifizierungsinitiative Business Challenge	Ziel erreicht	Start von MTU Business Challenge III
	Einführung eines neuen Online-Lernportals für Mitarbeiter	2019	Für deutsche Standorte sind E-Learning-Angebote erweitert, ausländische Standorte werden 2019 angebunden.
	Neue Qualifizierungsangebote für eine stärkere Internationalisierung	2019	Start der nächsten Runde des International Leadership Programs (ILP)
	Unternehmensweite Verankerung neuer Führungswerte	2019	im Rahmen von Business Challenge Leadership in Deutschland ab 2018, ausländische Standorte folgen ab 2019
	Führungswechselcoach	Laufend	
Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Dialog	Regelmäßige Mitarbeiterbefragung	Ziel erreicht	Für Standorte in Deutschland und Polen sind Maßnahmen umgesetzt.
	Mitarbeiterpreis MTU-Award für besonders herausragende Leistungen	2019	

Betriebliches Vorschlagswesen zur Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiter

Laufend

Launch neues BVW 2019

Gesellschaft

	Ziel	Status/ Termin	Kommentar
Corporate Volunteering	Unterstützung des freiwilligen Engagements der Mitarbeiter	Laufend	
Nachwuchsförderung	Stiftungsprofessur für Strukturmechanik der Flugzeugtriebwerke am Institut für Luftfahrtantriebe der Universität Stuttgart	Laufend	
	Unterstützung von Deutschlandstipendien	Jährlich	Leibniz Universität Hannover, TU Braunschweig
	MTU-Studien-Stiftung für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen	Laufend	
	Vergabe des Wolfgang-Heilmann-Preises für junge Nachwuchswissenschaftler	Jährlich	
Förderung des Wissenschaftsjournalismus	Förderung des Deutschen Journalistenpreises für Luft- und Raumfahrt	Jährlich	

GRI- und UN Global Compact-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 der MTU Aero Engines wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards der Global Reporting Initiative in der Option Core erstellt. Der GRI-Index enthält die Zuordnung der GRI-Angaben zu den einzelnen Kapiteln im Bericht. Der Nachhaltigkeitsbericht ist zudem der Fortschrittsbericht zum UN Global Compact (UNGC). Eine Zuordnung der Aussagen im Bericht zu den zehn Prinzipien des UNGCs findet sich ebenfalls in diesem Index.

Allgemeine Angaben 2016

Organisationsprofil

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
102-1		Name der Organisation	Das Unternehmen MTU
102-2		Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Das Unternehmen MTU
102-3		Hauptsitz der Organisation	Das Unternehmen MTU
102-4		Länder der Geschäftstätigkeit	Geschäftsbericht 2018, S. 67
102-5		Eigentümerstruktur und Rechtsform	Das Unternehmen MTU Geschäftsbericht 2018, S. 38
102-6		Bediente Märkte	Geschäftsbericht 2018, S. 165
102-7		Größe der Organisation	Das Unternehmen MTU
102-8	6	Gesamtbelegschaft	Die MTU als Arbeitgeber <i>Informationen zum Frauenanteil nach Beschäftigungsart oder Arbeitsvertrag stufen wir als vertraulich ein.</i>

102-9	Lieferkette	Nachhaltiges Lieferantenmanagement
102-10	Veränderungen in der Lieferkette	keine
102-11	Vorsorgeprinzip	Umweltmanagement
102-12	Externe Initiativen, Chartas oder Prinzipien	Compliance
		Ökoeffiziente Antriebe
		Umweltmanagement
		Die MTU als Arbeitgeber
		Vielfalt und Chancengleichheit
102-13	Mitgliedschaften	<p>Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V. (aireg) • Bauhaus Luftfahrt e.V. • Bayerischer Unternehmensverband Metall- und Elektro e.V. (bayme) • bavAIRia e.V. • Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI) • Bundesverband der Deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie (BDSV) • Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt – Lilienthal-Oberth e.V. (DGLR) • Freundes- und Förderkreis des Deutschen Museums • Deutsches Verkehrsforum e.V. • Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) • Enterprise for Health • European Aerospace Quality Group • Forum Luft- und Raumfahrt e.V. • IATA Strategic Partnerships • IHK Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern • Münchener Bildungsforum gem. n.e.V. • Stifterverband für die Deutsche Wirtschaft • Trace International, Inc. • Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. • Vereinigung der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (vbm) • UN Global Compact (Signatory) • Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

Strategie

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
102-14		Erklärung des Vorstandes	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Ethik und Integrität

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
102-16	10	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	Compliance Die MTU als Arbeitgeber

Unternehmensführung

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
102-18		Führungsstruktur	Geschäftsbericht 2018, S. 34-35, 62-63

Einbindung von Stakeholdern

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
102-40		Stakeholdergruppen	Stakeholder-Dialog
102-41	3	Tarifverträge	Die MTU als Arbeitgeber
102-42		Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholder-Dialog
102-43		Ansatz zur Einbindung der Stakeholder	Stakeholder-Dialog
102-44		Wichtige Themen und Anliegen der Stakeholder	Stakeholder-Dialog

Vorgehensweise bei der
Berichterstattung

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
102-45		Konsolidierungskreis	Über diesen Bericht
102-46		Ermittelte wesentliche Aspekte	Wesentliche Themen
102-47		Liste der wesentlichen Themen	Wesentliche Themen
102-48		Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht
102-49		Änderungen bei der Berichterstattung	Über diesen Bericht
102-50		Berichtszeitraum	Über diesen Bericht
102-51		Datum des letzten Berichtes	Über diesen Bericht
102-52		Berichtszyklus	Über diesen Bericht
102-53		Kontakt für Fragen zum Bericht	Über diesen Bericht
102-54		GRI Standards Anwendungsoption	Über diesen Bericht
102-56		Externe Prüfung	Über diesen Bericht

Managementansatz 2016

Managementansatz

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
103-1		Abgrenzung der wesentlichen Themen	<p>Wesentlichkeitsprinzip</p> <p><i>Die MTU versteht die Relevanz der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette wie folgt: Die Relevanz der vor- und nachgelagerten Aktivitäten ergibt sich aus dem Kenntnisstand der MTU aufgrund der Geschäftskontakte. Wir verstehen jene Themen als relevant, die eine herausgehobene Rolle in der Branche und einen Bezug zum Geschäft mit der MTU haben.</i></p>
103-2		Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Die Managementansätze sind jeweils bei den wesentlichen Themen dargestellt.</i>
103-3		Beurteilung des Managementansatzes	<p>Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</p> <hr/> <p>Wesentliche Themen</p> <hr/> <p>Stakeholder-Dialog</p> <hr/> <p><i>Managementansätze zu den wesentlichen Themen</i></p>

Themenspezifische Standards 2016

Ökonomie

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
Wirtschaftliche Leistung			
103-2, 103-3	7	Managementansatz	Das Unternehmen MTU Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation Gesellschaftliches Engagement Ökoeffiziente Antriebe
201-1		Erwirtschafteter und verteilter Wert	Das Unternehmen MTU Gesellschaftliches Engagement <i>Kennzahlen werden nicht nach Märkten oder Regionen aufgeschlüsselt.</i>
201-2	7	Finanzielle Folgen und Risiken durch den Klimawandel	Ökoeffiziente Antriebe
Beschaffungspraktiken			
103-2, 103-3		Managementansatz	Nachhaltiges Lieferantenmanagement
204-1		Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Nachhaltiges Lieferantenmanagement
Korruptionsbekämpfung			
103-2, 103-3	10	Managementansatz	Compliance
205-1	10	Geschäftsstandorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Compliance
205-2	10	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	Compliance
205-3	10	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance
Wettbewerbswidriges Verhalten			

103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
206-1		Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance

Ökologie

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
		Materialien	
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement Ressourcenschutz
301-1	7, 8	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ressourcenschutz
301-3	8	Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Ressourcenschutz
		Energie	
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement Ressourcenschutz
302-1	8, 9	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Ressourcenschutz
302-4	8, 9	Verringerung des Energieverbrauchs	Ressourcenschutz
302-5	8, 9	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Ökoeffiziente Antriebe
		Wasser	
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement Ressourcenschutz
303-1	7, 8	Wasserentnahme nach Quelle	Ressourcenschutz

303-2	7, 8	Durch Wasserentnahme beeinträchtigte Wasserquellen	Ressourcenschutz
303-3	7, 8	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	Ressourcenschutz
Emissionen			
103-2, 103-3	7-9	Managementansatz	Umweltmanagement
			Emissionen
305-1	7, 8	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	Emissionen
305-2	7, 8	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2	Emissionen
305-3	7, 8, 9	Indirekte Treibhausgasemissionen Scope 3	Emissionen
			Ökoeffiziente Antriebe
305-5	8, 9	Senkung der Treibhausgasemissionen	Emissionen
305-7	7, 8	Signifikante Luftemissionen	Emissionen
Abwasser und Abfall			
103-2, 103-3		Managementansatz	Umweltmanagement
			Ressourcenschutz
306-1	8	Abwassereinleitung	Ressourcenschutz
306-2	8	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ressourcenschutz
306-3	8	Austritt schädlicher Substanzen	Ressourcenschutz
Umwelt-Compliance			
103-2, 103-3		Managementansatz	Umweltmanagement
307-1	8	Nicht-Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umweltmanagement
Umweltbewertung der Lieferanten			

103-2, 103-3	8	Managementansatz	Nachhaltiges Lieferantenmanagement
308-1	8	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Nachhaltiges Lieferantenmanagement
308-2	8	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	Nachhaltiges Lieferantenmanagement

Soziales

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/Kommentar
Beschäftigung			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Die MTU als Arbeitgeber
401-1	6	Fluktuation	Die MTU als Arbeitgeber
401-2		Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Die MTU als Arbeitgeber
401-3	6	Elternzeit	Die MTU als Arbeitgeber
Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis			
103-2, 103-3		Managementansatz	Die MTU als Arbeitgeber
402-1	3	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	<p>Deutschland: Vereinbarungen, welche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Kollektivvereinbarungen geregelt werden, können gemäß dem deutschen Gesetz § 77 BetrVG mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Dies ist in der Regel auch in den Kollektivvereinbarungen festgehalten. Bei Sachverhalten, in denen die Einigungsstelle die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ersetzen kann, gelten die Regelungen jedoch weiter, bis sie durch eine andere ersetzt werden. Auch in den Tarifverträgen sind Mitteilungsfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber festgelegt. In Polen entsprechend der gesetzlichen Regelungen von 2 Wochen für befristete Arbeitsverträge und 1-3 Monate für unbefristete je nach Beschäftigungsdauer.</p> <p>Kanada: 60 Tage. USA: Entsprechend dem WARN Act.</p>

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103-2, 103-3		Managementansatz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-1		Anteil der in Arbeitssicherheitsausschüssen vertretenen Gesamtbelegschaft	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz <i>In den lokal organisierten Arbeitsschutzausschüssen wird die Gesamtbelegschaft an allen Produktionsstandorten zu 100% vertreten. Die Zusammensetzung der Ausschüsse entspricht den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben anteilig mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.</i>
403-2		Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Aus- und Weiterbildung			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Mitarbeiterentwicklung
404-1	6	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	Mitarbeiterentwicklung
404-2		Programme für Lebenslanges Lernen	Mitarbeiterentwicklung
404-3	6	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung erhalten	Die MTU als Arbeitgeber
Diversität und Chancengleichheit			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Vielfalt und Chancengleichheit
405-1	6	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	Vielfalt und Chancengleichheit
405-2	6	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu denen von Männern	Die MTU als Arbeitgeber, Vergütung und Zusatzleistungen
Nicht-Diskriminierung			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Menschenrechte
406-1	6	Diskriminierungsfälle und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			

103-2, 103-3	2, 3	Managementansatz	Menschenrechte
407-1	2, 3	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement
		Kinderarbeit	
103-2, 103-3	2, 5	Managementansatz	Menschenrechte
408-1	2, 5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement
		Zwangs- oder Pflichtarbeit	
103-2, 103-3	2, 4	Managementansatz	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement
409-1	2, 4	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement
		Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	
103-2, 103-3	1, 2	Managementansatz	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement
412-1	2	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Menschenrechte geprüft wurden	Menschenrechte
412-2	1	Schulungen für Mitarbeiter zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Compliance
412-3	2	Signifikante Investitionsvereinbarungen und -verträge mit Menschenrechtsklauseln oder Menschenrechtsprüfungen	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement
		Soziale Bewertung der Lieferanten	
103-2, 103-3	2	Managementansatz	Menschenrechte Nachhaltiges Lieferantenmanagement

414-1	2	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Menschenrechte
			Nachhaltiges Lieferantenmanagement
414-2	2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte
			Nachhaltiges Lieferantenmanagement
		Politische Einflussnahme	
103-2, 103-3	10	Managementansatz	Stakeholder-Dialog
415-1	10	Parteispenden	Stakeholder-Dialog
		Sicherheit und Gesundheit der Kunden	
103-2, 103-3		Managementansatz	Produktqualität und Flugsicherheit
416-1		Produkte und Dienstleistungen, die auf Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit überprüft wurden	Produktqualität und Flugsicherheit
416-2		Verstöße mit Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit durch Produkte	Produktqualität und Flugsicherheit
		Marketing und Kennzeichnung	
103-2, 103-3		Managementansatz	Produktqualität und Flugsicherheit
417-1		Anforderungen an Produktkennzeichnung und -information	Produktqualität und Flugsicherheit
417-2		Verstöße im Zusammenhang mit Produktkennzeichnung und -information	Produktqualität und Flugsicherheit <i>Es sind keine Verstöße gegen Regeln und Vorschriften im Berichtszeitraum bekannt.</i>
		Schutz der Kundendaten	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
418-1		Begründete Beschwerden hinsichtlich Verletzungen des Datenschutzes	Compliance
		Sozioökonomische Compliance	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance

419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften Compliance
im sozialen und wirtschaftlichen Bereich**Wesentlichkeitsprinzip**
GRI 103-1

Wesentliche Themen	Relevanz für die MTU entlang der Wertschöpfungskette		
	Vorgelagerte Aktivitäten (z.B. Lieferkette)	Aktivitäten im MTU-Konzern	Nachgelagerte Aktivitäten (z.B. Flugbetrieb der Airlines)
Dauerhafte Wertsteigerung	signifikant	signifikant	signifikant
Anti-Korruption	signifikant	signifikant	signifikant
Stakeholder-Dialog		signifikant	signifikant
Produktqualität und Flugsicherheit	signifikant	signifikant	signifikant
Trade Compliance	signifikant	signifikant	signifikant
IT-Security und Datenschutz	signifikant	signifikant	signifikant
Kraftstoffeffizienz und CO ₂ -Emission der Produkte		signifikant	signifikant
Compliance Arbeits- und Umweltschutz	signifikant	signifikant	signifikant
Abgasemission der Produkte		signifikant	signifikant
Lärmemission der Produkte*		signifikant	signifikant
Innovation	signifikant	signifikant	signifikant
Responsible Sourcing OEM	signifikant	signifikant	signifikant
Responsible Sourcing MRO	signifikant	signifikant	signifikant
Umweltmanagement: Energie		signifikant	
Umweltmanagement: Abfall		signifikant	
CO ₂ -Emissionen Produktionsstätten		signifikant	

Umweltmanagement: Wasser		signifikant	
Lärmschutz Produktionsstätten		signifikant	
Menschenrechte	signifikant	signifikant	signifikant
Arbeitssicherheit	signifikant	signifikant	signifikant
Mitarbeiterentwicklung		signifikant	signifikant
Gesundheitsmanagement		signifikant	
Diversity		signifikant	
Work-Life Balance		signifikant	
Demografischer Wandel		signifikant	
Corporate Citizenship		signifikant	

**wesentlich für zivile Luftfahrtantriebe, da in der Spezifikation vorgeschrieben*



102-55

Impressum

Herausgeber

MTU Aero Engines AG

Eckhard Zanger

Leiter Unternehmenskommunikation und Public Affairs

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Silke Hansen

Corporate Responsibility Reporting

corporateresponsibility@mtu.de

www.mtu.de

Bildnachweis

Shutterstock / MTU Aero Engines AG

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde als Online-First-Variante unter <https://sustainability.mtu.de/report2018/> veröffentlicht, das PDF stellt daher eine Zusammenfassung des Berichtes dar. Bevor Sie den Bericht ausdrucken, prüfen Sie bitte im Sinne des Umweltschutzes, ob dies unbedingt notwendig ist.



MTU Aero Engines AG
Dachauer Straße 665
80995 München • Deutschland
Tel. +49 89 1489-0
Fax +49 89 1489-5500
info@mtu.de
www.mtu.de