

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

Unsere Ideen und Konzepte *für eine nachhaltige Zukunft*



Unsere Ideen und Konzepte für eine nachhaltige Zukunft

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 Nachhaltigkeit endet nicht am Werkstor: Wir schließen die Lieferkette in unsere Aktivitäten ein.



100 %
Emissionen reduzieren

Ist das beim Fliegen möglich? Uns treibt diese Vision an. Wir streben langfristig nach einer emissionsfreien Luftfahrt und wollen damit das 2-Grad-Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen unterstützen.



65 %
weniger Fluglärm

Mehr als die Hälfte – so stark wollen wir den Fluglärm mit Hilfe unserer Clean Air Engine Agenda reduzieren. Denn Fliegen soll auch deutlich leiser werden.



Reiner Winkler
Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG

„Die Coronavirus-Krise zeigt uns, dass verantwortungsvolles und entschlossenes Handeln wichtig ist. Wir als Unternehmen tragen nicht nur Verantwortung für den Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern fühlen uns auch gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt verpflichtet. Daher arbeiten wir weiter an notwendigen Veränderungen für eine nachhaltigere Zukunft.“



- Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- MTU vs.Virus
- Das Unternehmen MTU
- Über diesen Bericht

Einführung

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden



Reiner Winkler

*Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG*

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Coronavirus-Pandemie stellt uns alle vor ungeahnte Herausforderungen. Sie betrifft Menschen und Unternehmen auf der ganzen Welt, in ihrer Art zu leben und zu wirtschaften. Sie hat die gesamte Luftfahrtbranche und damit auch die MTU in ihren bisherigen Gewissheiten erschüttert. Die Krise zeigt uns aber einmal mehr, dass verantwortungsvolles und entschlossenes Handeln wichtig ist. Wir als Unternehmen tragen nicht nur Verantwortung für den Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiter, sondern fühlen uns auch gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt verpflichtet. Daher arbeiten wir weiter an notwendigen Veränderungen für eine nachhaltigere Zukunft. Wir bleiben zuversichtlich, dass wir dabei viel erreichen können.

Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten steht der Klimaschutz. In Zeiten des Klimawandels ist auch die Luftfahrt gefordert, zum Abbau von CO₂-Emissionen beizutragen. Wir verfolgen die Vision, emissionsfreies Fliegen und eine Mobilität ohne fossile Energieträger zu ermöglichen. Das geht nicht von heute auf morgen. Daher haben wir eine „Technology Roadmap Towards Emission Free Flying“ ausgearbeitet, die uns hilft, auf diesem Weg klare Ziele zu verfolgen und Visionen in flugfähige Konzepte zu überführen. Wir müssen den Flugzeugantrieb neu und in verschiedene Richtungen denken und genau das machen wir. Hybrid-elektrische und Batterie-elektrische Antriebe, Brennstoffzelle, alternative Kraftstoffe – wir haben alle Möglichkeiten im Blick, um die Dekarbonisierung der Luftfahrt aktiv voranzutreiben. Damit wollen wir das Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen unterstützen, die Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

Nicht nur davon handelt dieser Bericht. Auch in der Produktion an unseren Standorten wollen wir zum Klimaschutz beitragen und prüfen derzeit neue Klimaschutzkonzepte für die Standorte. Welche konkreten Fortschritte wir unterdessen 2019 nicht nur bei der Reduktion von CO₂-Emissionen in unseren Werken, sondern auch beim Energieverbrauch oder Abfallmanagement erzielt haben, ist ebenfalls hier nachzulesen. In eine nachhaltige Wertschöpfung beziehen wir die Lieferkette ein und messen der Einhaltung der Menschenrechte in der Vorproduktion unserer Bauteile bei Lieferanten einen hohen Stellenwert bei. Um unserer Sorgfaltspflicht nachzukommen, führen wir Risikoanalysen von Lieferanten durch, die wir in Zukunft weiterentwickeln wollen, um mögliche Risiken noch besser einschätzen zu können.

Unser Compliance-System regelt den rechtlichen und ethischen Rahmen für unser Handeln, Verhaltensgrundsätze und interne Richtlinien enthalten klare Vorgaben und schaffen Orientierung. Wir haben dieses Compliance-System im Berichtsjahr um ein neues Meldesystem ergänzt. Die webbasierte Helpline bietet für alle Stakeholder der MTU die Möglichkeit, Meldungen oder Hinweise auch anonym abzugeben.

Wir haben bereits einiges erreicht, uns aber noch viel vorgenommen. Das schaffen wir nur mit motivierten, qualifizierten und gesunden Mitarbeitern. Wir bieten eine innovative und vielfältige Arbeitswelt bei der MTU mit flexiblen Arbeitsmodellen, individuellen Perspektiven für die persönliche Entwicklung und sozialen Arbeitsstandards, die von Verantwortung geprägt sind. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter waren uns schon immer ein großes Anliegen – in Zeiten der Coronavirus-Pandemie legen wir mit zahlreichen zusätzlichen Maßnahmen noch einmal besonderes Augenmerk darauf. Und nicht zuletzt setzen wir uns ein für eine innovative Führungskultur, die uns in allen unseren Anliegen unterstützt, und für deren Basis wir die Führungswerte „We transform, We empower, We create trust“ 2019 auch außerhalb Deutschlands eingeführt haben. Damit sind die Führungswerte über den gesamten Konzern auf allen Führungsebenen verankert.

Bei all dem lassen wir uns von den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen und den zehn Prinzipien des UN Global Compact leiten. Sie sind wichtige Lotsen, wenn es darum geht, den Weg in eine lebenswertere Zukunft weiter einzuschlagen. Daran darf und wird die Corona-Krise nichts ändern.

Wir fühlen uns auch in diesen schwierigen Zeiten dem nachhaltigen Wirtschaften in all seinen unterschiedlichen Facetten verpflichtet. Verschaffen Sie sich mit diesem Nachhaltigkeitsbericht selbst einen Eindruck davon. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihr



Reiner Winkler
Vorsitzender des Vorstands
MTU Aero Engines AG

GRI: 102-14

Im Überblick

Das Unternehmen MTU

Die MTU Aero Engines AG ist Deutschlands führender Triebwerkshersteller. Der Konzern bietet Lösungen für den gesamten Lebenszyklus von Luftfahrtantrieben an – von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Instandhaltung. Produkte und Services der MTU zeichnen sich durch innovative und teils einzigartige Ansätze aus.



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

86

Jahre

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



10.660

Mitarbeiter

arbeiteten Ende 2019 weltweit für die MTU an den vollkonsolidierten Standorten.



4,6
Mrd.
Euro
Umsatz

*erzielte die MTU im
Geschäftsjahr 2019.*



16
Standorte
weltweit

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



Die Kernkompetenzen der MTU Aero Engines liegen bei Niederdruckturbinen, Hochdruckverdichtern, Turbinenzwischengehäusen sowie Herstell- und Reparaturverfahren. Im zivilen Neugeschäft spielen wir eine Schlüsselrolle mit der Entwicklung, Fertigung und dem Vertrieb von Hightech-Komponenten im Rahmen internationaler Partnerschaften. MTU-Bauteile kommen in einem Drittel der weltweiten Verkehrsflugzeuge zum Einsatz. Im Bereich der zivilen Instandhaltung zählen wir zu den Top 3 der weltweiten Dienstleister für Luftfahrtantriebe und Industriegasturbinen. Die Aktivitäten sind unter dem Dach der MTU Maintenance zusammengefasst. Auf dem militärischen Gebiet ist das Unternehmen der Systempartner für fast alle Luftfahrtantriebe der Bundeswehr. Die MTU unterhält Standorte weltweit, der Unternehmenssitz ist in München.

→ [Mehr unter www.mtu.de](http://www.mtu.de)

MTU-Highlights 2019



→ Diesen Film finden Sie unter https://www.youtube.com/watch?v=0iT1!AH4f_0

Das Geschäftsjahr 2019: Wir haben unseren Erfolgskurs fortgesetzt

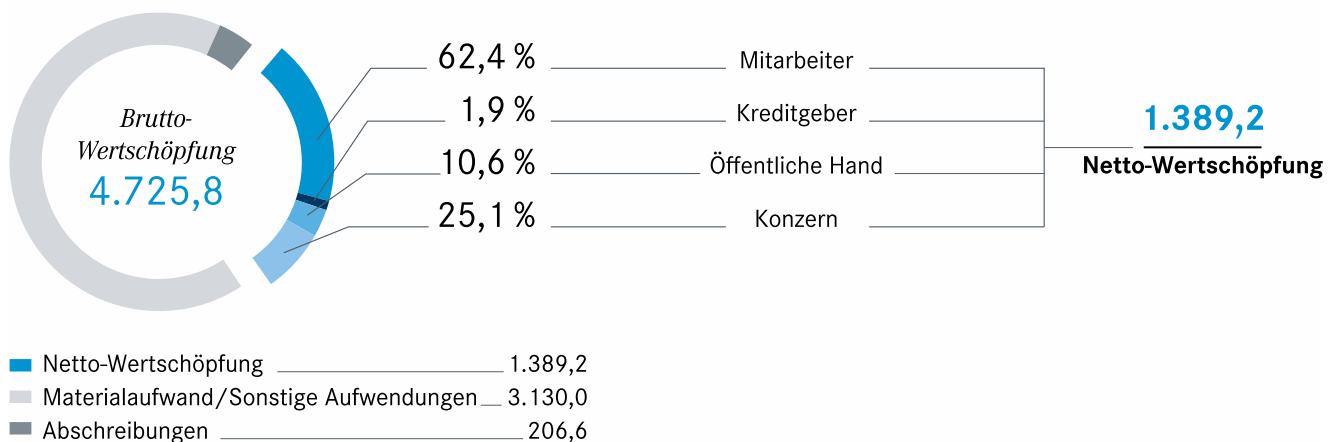
Auch 2019 war ein Rekordjahr für die MTU und wir konnten unseren profitablen Wachstumskurs fortsetzen. Unser Unternehmenserfolg ist langfristig ausgerichtet mit dem Ziel einer dauerhaften Wertsteigerung. Unser wirtschaftlicher Erfolg bietet Mehrwert für unsere Stakeholder und trägt zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten bei. Wir schaffen attraktive Arbeitsplätze in einer Hightech-Branche und bieten Berufsausbildungen nach dem dualen System. Zum Jahresende 2019 arbeiteten weltweit an den vollkonsolidierten Standorten 10.660 Mitarbeiter für den MTU-Konzern und machten 293 junge Menschen eine Ausbildung. An allen größeren internationalen Standorten sind wir ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. In Serbien wollen wir einen neuen Reparaturstandort aufbauen und nach dem deutschen dualen System Fachkräfte für die Luftfahrt ausbilden. Für unsere Mitarbeiter bieten wir attraktive Gehälter. 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 haben den Ausbau unserer Werke in München, Hannover, Ludwigsfelde in Deutschland und in Reszów in Polen 2019 fortgesetzt. Durch unsere Innovationskraft schaffen wir vorgelagerte Wertschöpfungsketten und Arbeitsplätze in der Lieferkette. Wir arbeiten mit rund 6.200 Lieferanten zusammen, schwerpunktmäßig in Europa.

Wir konnten 2019 eine neue Umsatz-Höchstmarke von 4,628 Mrd. Euro erreichen. Das operative Ergebnis (EBIT bereinigt) stieg um 13% auf den Höchststand von 756,9 Mio. Euro. Der bereinigte Gewinn nach Steuern erreichte mit 537,6 Mio. Euro ebenfalls einen neuen Spitzenwert und fiel gegenüber dem Vorjahr um 12% höher aus. Der Auftragsbestand lag 2019 bei 19,8 Mrd. Euro und entsprach rein rechnerisch einer Produktionsauslastung von gut vier Jahren. Neue Aufträge konnten wir vor allem für die Getriebefan-Triebwerke einsammeln, auf deren Grundlage wir den Fluglärm und die CO₂-Emissionen über unsere [Clean Air Engine Agenda](#) weiter reduzieren wollen.

Finanzdaten (in Mio. Euro)
 GRI 201-1

| | 2019 | 2018 |
|---|-------------|-------------|
| Umsatz | 4.628,4 | 4.567,1 |
| Operatives Ergebnis (EBIT, bereinigt) | 756,9 | 671,4 |
| Ertragsteuern | 178,2 | 154,0 |
| Gewinn nach Steuern (bereinigt) | 537,6 | 479,1 |
| Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte | 478,9 | 272,8 |

Im Sinne einer dauerhaften Wertsteigerung konnten wir auch für 2019 eine positive Entwicklung verzeichnen. Die Nettowertschöpfung liegt seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau und betrug 2019 erneut 1,4 Mrd. Euro. Mit 62,4% ging der größte Anteil davon an unsere Mitarbeiter in Form von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Leistungen. 25,1% verblieben im Konzern, die Steuerzahlungen an die öffentliche Hand machten 10,6% aus. Zur Bewältigung der Krise aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat die MTU verschiedene finanzielle Maßnahmen ergriffen, um die Liquidität des Unternehmens zu sichern, dazu zählt der Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat an die Hauptversammlung, den Bilanzgewinn für das Geschäftsjahr 2019 zunächst auf neue Rechnung vorzutragen. Das heißt zu einer Ausschüttung an die Aktionäre kann zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts keine Aussage getroffen werden. Über ein jährliches Mitarbeiteraktienprogramm lassen wir die Mitarbeiter am Erfolg der MTU teilhaben.

Wertschöpfung 2019 (in Mio. Euro)
 GRI 201-1


Bruttowertschöpfung= Umsatzerlöse und sonstige Erträge; Ausschüttung an Aktionäre: Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung vorgeschlagen, den Bilanzgewinn für 2019 zunächst auf neue Rechnung vorzutragen.

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
- CDP
- MSCI ESG Research

Informationen zur Coronavirus-Pandemie

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr 2019 erscheint, während die Welt gegen die Coronavirus-Pandemie kämpft. Die Situation für Menschen und Unternehmen ist heute eine andere, als sie es noch im vergangenen Jahr war, über das wir hier berichten. Die MTU leistet einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie und hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Belegschaft zu schützen. Auch möchten wir in diesen Zeiten unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen.

Mehr dazu finden Sie [hier](#).

Mehr zu:

Ratings & Rankings: www.mtu.de

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

Coronavirus-Pandemie

MTU vs. Virus

Die Coronavirus-Pandemie stellt uns alle vor ungeahnte Herausforderungen und betrifft Menschen und Unternehmen auf der ganzen Welt, in ihrer Art zu leben und zu wirtschaften. In diesen Zeiten tragen wir als Unternehmen nicht nur Verantwortung für den Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiter, sondern wollen darüber hinaus einen Beitrag leisten und uns mit der Gesellschaft solidarisch zeigen. Unsere Maßnahmen und Aktivitäten haben wir hier im Überblick dargestellt.

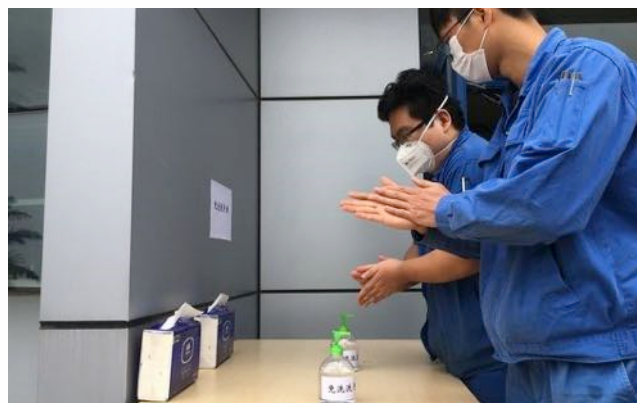


Der Schutz unserer Mitarbeiter steht bei der Bewältigung der Corona-Krise im Mittelpunkt.

Wir haben an dieser Stelle Informationen zu unseren Maßnahmen und Aktivitäten im Zuge der Coronavirus-Pandemie zusammengefasst, die uns bis zum Redaktionsschluss am 12. Juni 2020 vorlagen. Ziel aller Maßnahmen und Aktivitäten ist es, die Krise gemeinsam entschlossen zu bewältigen und Mitarbeiter und Besucher an unseren Standorten bestmöglich vor Infektionen zu schützen und die wirtschaftliche Stärke und Finanzkraft der MTU zu erhalten.

Wir schützen unsere Mitarbeiter

Wir haben an allen Standorten umfangreiche Maßnahmen für den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter während der Coronavirus-Pandemie getroffen. Sie sind technischer und organisatorischer Art und gelten sowohl für Arbeitsplätze als auch Abläufe im Arbeitsalltag. Wir wollen unsere Mitarbeiter bestmöglich vor Infektionen schützen und das Infektionsrisiko, soweit es geht, minimieren. Ziel ist es, eine Ansteckung im Arbeitsalltag zu verhindern. Dafür haben wir Leitlinien erarbeitet, die für alle Mitarbeiter verpflichtend sind. Wir setzen verstärkt auf mobiles Arbeiten, virtuelle Konferenzen und abwechselnde Präsenz im Büro, um die Anwesenheit von Mitarbeitern zu begrenzen und das Infektionsrisiko zu verringern. Hygienemaßnahmen wie verstärkte Reinigung von Kontaktflächen oder die Ausgabe von Desinfektionsmitteln auf dem Werksgelände sollen helfen, die Ausbreitung des Virus zu erschweren. Für nicht vermeidbare Präsenzmeetings in kleiner Gruppe, Aufenthaltsräume und Kantinen haben wir Abstands- und Hygiene-Regelungen erlassen, die strikt zu befolgen sind. Das Tragen von Schutzmasken ist verpflichtend, wenn ein Mindestabstand von zwei Metern, zum Beispiel in der Fertigung, nicht einzuhalten ist. Die MTU stellt hierfür die Masken bereit. Falls erforderlich, werden arbeitsplatzbezogene Maßnahmen bzw. individuelle Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter ergriffen, die zu Risikogruppen zählen.



MTU vs. Virus: Zu unseren Schutzmaßnahmen gehören das Tragen von Masken bei der Arbeit oder Hygienevorkehrungen wie regelmäßige Handdesinfektion.

Mit einer umfassenden Kommunikationskampagne informieren wir Mitarbeiter fortlaufend über wichtige Änderungen und Abläufe und sensibilisieren sie hinsichtlich Risiken und Gefahren durch das Coronavirus. Der Krisenstab der MTU, in dem unterschiedliche Funktionen des Unternehmens vertreten sind, initiierte unternehmensweit Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter. Zudem stellte er die tägliche Abstimmung über alle deutschen Standorte hinweg sicher.

Wie wir auf die wirtschaftliche Krise reagieren

Wir möchten sicherstellen, dass die MTU mit voller Schlagkraft und Innovationsfähigkeit aus der Krise kommt. Angesichts der Pandemie hat das Unternehmen im April 2020 einen Großteil der Aktivitäten an mehreren Standorten in Europa vorübergehend ausgesetzt. Mit diesem koordinierten Herunterfahren des Betriebs haben wir nicht nur einer beginnenden Unterbrechung in der Materialversorgung Rechnung getragen, sondern gleichzeitig einen Beitrag geleistet, die Belegschaft zu schützen und die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Dies erfolgte in enger Abstimmung mit unseren Kunden und Partnern. Wir waren auch während dieser Zeit für alle Stakeholder da und haben für wichtige Anliegen eine Erreichbarkeit gewährleistet. Überall dort, wo der Betrieb aufrechterhalten werden musste, wurden entsprechende Vorkehrungen zum Schutz der Mitarbeiter getroffen. Die Unterbrechung betraf unsere Produktionsstandorte in München und im polnischen Rzeszów sowie die Instandhaltungsbetriebe in Hannover und Ludwigsfelde bei Berlin. Damit haben wir die erste Phase der Krise ruhig, mit großem Zusammenhalt und konsequent durchgestanden.

Im Anschluss an die Betriebsunterbrechung folgte der Wiederanlauf mit Kurzarbeit an unseren deutschen Standorten. Mit organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Vermeidung von Infektionen mit dem Coronavirus haben wir für die anwesenden Mitarbeiter weiterhin hohe Standards des Gesundheitsschutzes gewährleisten können. Zur Bewältigung der Krise hat die MTU verschiedene finanzielle Maßnahmen ergriffen, um die Liquidität des Unternehmens zu sichern, dazu zählt zum Beispiel der Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat an die Hauptversammlung, den Bilanzgewinn für das Geschäftsjahr 2019 zunächst auf neue Rechnung vorzutragen.

Die MTU beobachtet die sehr dynamische Situation hinsichtlich des Coronavirus weiterhin intensiv und trifft rechtzeitig notwendige operative und finanzielle Vorkehrungen, um negative wirtschaftliche Auswirkungen auf das Unternehmen zu minimieren.

Wir haben schnell reagiert: Arbeitsschutz nach dem neuen gesetzlichen Standard

Mit einem umfassenden Maßnahmenpaket haben wir den Wiederanlauf an den MTU-Standorten ermöglicht und die dafür anwesenden Mitarbeiter möglichst gut vor Infektionen geschützt. Es entspricht dem neuen Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom 16. April 2020). Alle Mitarbeiter in Deutschland haben wir hierzu bereits Anfang Mai 2020 schriftlich unterwiesen. Damit kommen wir der vom Gesetzgeber geforderten Fürsorgepflicht als Arbeitgeber, Infektionen mit dem Coronavirus zu vermeiden, nach. Die Unterweisung zum neuen gesetzlichen Arbeitsschutzstandard ist elementarer Bestandteil unseres betrieblichen Maßnahmenkonzepts und wird bei Bedarf durch fachbereichsspezifische Unterweisungen und Maßnahmen ergänzt.

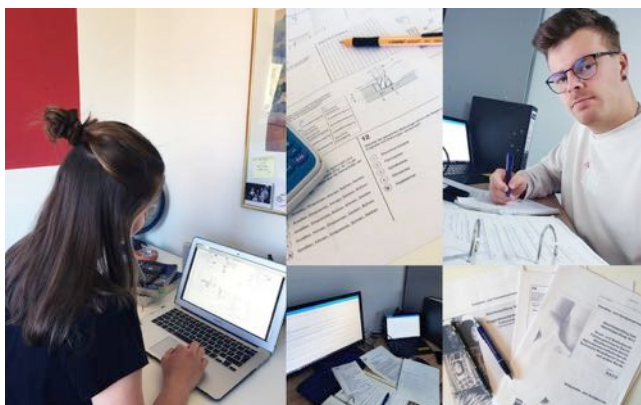
Wir zeigen uns solidarisch

Da Kurzarbeit zu besonderen Härtefällen bei Kollegen führen kann, hat die MTU einen solidarischen Hilfsfonds eingerichtet. Dieser umfasst über vier Mio. Euro. Der Vorstand und weit über 90% der leitenden Angestellten haben auf erhebliche Teile ihrer variablen Vergütung für das vergangene Geschäftsjahr verzichtet. Mit diesem Solidarfonds tragen wir dazu bei, dass die Belastungen auf alle Schultern verteilt werden.



MTU vs. Virus: Die Masken werden an den Standorten zentral an Mitarbeiter ausgegeben. Darüber hinaus konnten wir Anfang April Schutzmasken an bayerische Krankenhäuser und den Landesverband Brandenburg vom Deutschen Roten Kreuz spenden.

Bei der Bekämpfung der Pandemie haben wir uns auch ganz unmittelbar mit Hilfe und Spenden beteiligt. Wir konnten in München mehr als 50.000 Schutzmasken an bayerische Notfalleinrichtungen und Krankenhäuser übergeben. Das war möglich, weil die MTU stets Schutzmasken vorhält, sich weitere Masken im Zulauf befanden und auch für den Notbetrieb ausreichend Material vorhanden war. Die MTU Maintenance Berlin-Brandenburg spendete 10.000 Masken an den Landesverband Brandenburg vom Deutschen Roten Kreuz. Die Masken kamen in erster Linie in örtlichen Pflegeeinrichtungen zum Einsatz. Die Belegschaft der MTU in Rzeszów beteiligte sich an einer Geldspendenaktion für das nicht weit entfernte Krankenhaus in Lańcut. Es gehört zu jenen Kliniken in Polen, die Corona-Patienten intensivversorgen. Es war Mitarbeitern und Management wichtig, vor allem jene Menschen zu unterstützen, die in den Krankenhäusern und in der Pflege arbeiten und dort ihr Bestes geben.



MTU vs. Virus: Unser Münchner Ausbildungsteam ging während der Betriebsunterbrechung ins Homeschooling und nutzte die digitalen Möglichkeiten für das theoretische Lernen. Auf Videokonferenz setzten unsere Vorstände und Mitarbeiter auch, um mit Kunden und Partnern oder ihren Teams während der Krise in Kontakt zu bleiben.

Unser Reportingkonzept

Über diesen Bericht

Mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht informiert die MTU Aero Engines AG ihre Stakeholder umfassend über Corporate Responsibility (CR) im Unternehmen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales. Der Bericht gibt Auskunft über unsere CR-Strategie, -Ziele und -Leistungen und zeigt darüber hinaus die Schwerpunkte und Fortschritte für das Jahr 2019 in Anknüpfung an den letzten Bericht. Er ergänzt unsere Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht.

Berichtszeitraum und -zyklus

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2019 (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 als Online-Bericht unter → sustainability.mtu.de im Juni 2020 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 2019 wurde in Übereinstimmung mit den [GRI Standards](#) der Global Reporting Initiative, Option Core, erstellt. Wir berichten entsprechend den Vorgaben dieses weltweit anerkannten Leitfadens der Nachhaltigkeitsberichterstattung 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 den MTU-Konzern und deren Gewichtung aus interner (X-Achse) und externer Perspektive (Y-Achse) dar. Die Matrix wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, sie 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 2019 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 2030 leisten. Unser Beitrag zu den SDGs ist dargestellt 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.

→ [News and Media](#)

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. Ausgewählte Kennzahlen für Themen von sehr hoher Bedeutung haben wir bereits in der Nichtfinanziellen Erklärung berichtet. Diese sind von Wirtschaftsprüfern im Rahmen einer Limited Assurance geprüft.

Kontakt

Bitte richten Sie Fragen zum Bericht an corporateresponsibility@mtu.de

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.

GRI: 102-45, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56



Unternehmensführung

Verantwortungsvoll Wirtschaften

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.



500

Mitarbeiter zu
Compliance geschult



Null

Toleranz-Ansatz
bei Verstößen

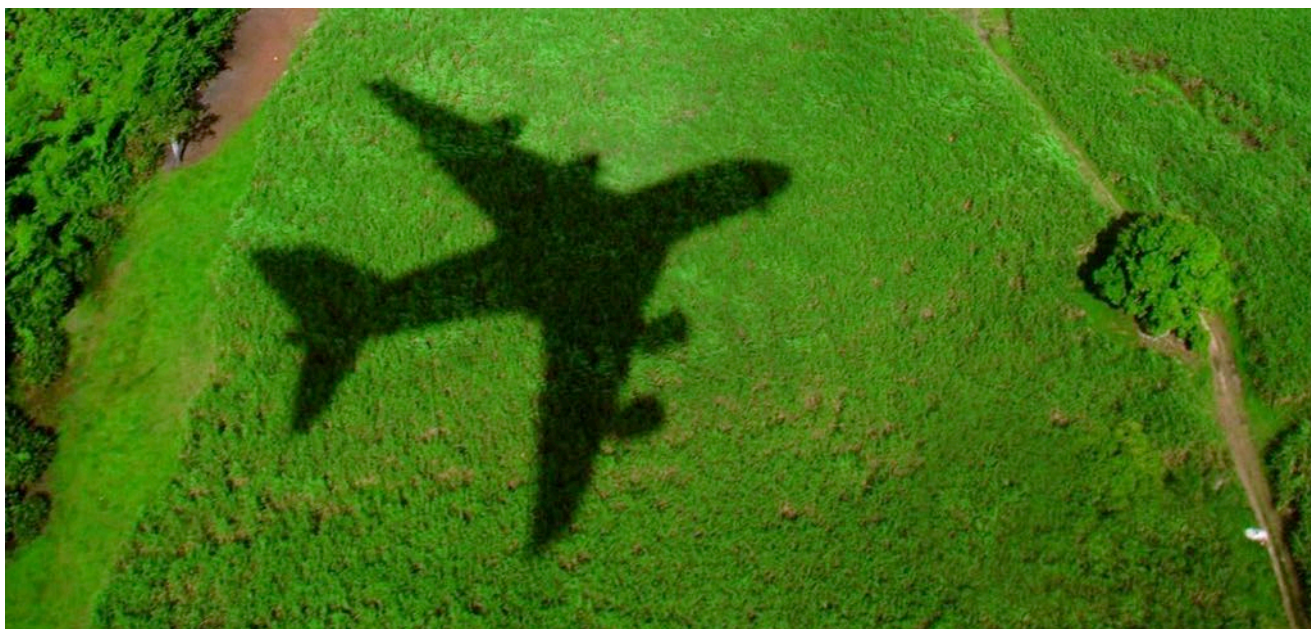


- Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
- Globale Entwicklungsziele
- Wesentliche Themen
- Stakeholder-Dialog
- Compliance
- Menschenrechte

Unsere Verantwortung

Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Die Luftfahrt ist im Wandel, sie muss emissionsärmer, leiser und damit nachhaltiger werden. Als Antriebshersteller und wichtiger Akteur der Branche wollen wir Veränderungen aktiv vorantreiben. Nachhaltigkeit bedeutet für uns vor allem: innovative Antriebslösungen für einen besseren Klimaschutz. Unsere Mission reicht dabei bis zum emissionsfreien Fliegen. Wir haben aber nicht nur das Produkt im Blick: Als produzierendes Unternehmen und Arbeitgeber von fast 11.000 Mitarbeitern handeln wir verantwortungsvoll in allen wesentlichen Bereichen.



Zukunftsfähige Antriebskonzepte sind gefragt - sie müssen die Energie- und Emissionsbilanzen von Flugzeugen deutlich verbessern und den Fluglärm verringern, damit Fliegen nachhaltiger wird.

„Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“ – diese Vision haben wir uns bereits vor zehn Jahren gegeben und sie ist aktueller denn je. Verantwortung zu übernehmen gehört für uns zum unternehmerischen Selbstverständnis. Diese Verantwortung zeigt sich in allen Bereichen unseres wirtschaftlichen Handelns und schließt die gesamte Wertschöpfung ein. Der Klimaschutz ist dabei ein zentrales Anliegen. Er ist Herausforderung für unser Geschäft und Ansporn zugleich, unsere Innovationsstärke auf nachhaltige Zukunftslösungen zu fokussieren. Nachhaltigkeit war auch 2019 als strategischer Anspruch in den Unternehmenszielen verankert und ist Teil unserer Unternehmensstrategie.

Flugreisen sollen auch für künftige Generationen attraktiv bleiben. Zudem ist die Luftfahrt für zuverlässige, globale Warenströme unverzichtbar. Zukunftsfähige Antriebskonzepte sind gefragt, die den hohen Sicherheitsstandard der Luftfahrt gewährleisten, Energie- und Emissionsbilanzen deutlich verbessern und den Fluglärm reduzieren. Langfristig streben wir über unsere Technologie-Roadmap eine emissionsfreie Luftfahrt an. Wir wollen damit das Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen, die Erderwärmung bis 2050 auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen, unterstützen und den Weg zu einer Dekarbonisierung der Wirtschaft ebnen. Wir sind überzeugt: Mit einer nachhaltigen Ausrichtung unseres Geschäfts bleiben wir auf Dauer wettbewerbsfähig und erfolgreich. Denn so schaffen unsere Produkte Mehrwert für unsere Kunden, indem sie Airlines darin unterstützen, Passagieren Flüge anzubieten, die Umwelt und Klima weniger belasten.

Flugreisen sollen auch für die nächsten Generationen attraktiv bleiben. Wir arbeiten an zukunftsfähigen Antriebskonzepten und streben langfristig über unsere Technologie-Roadmap eine emissionsfreie Luftfahrt an.

Das Kernelement unserer Nachhaltigkeitsstrategie bildet daher die Produktverantwortung mit den Fokusthemen Produktqualität und Flugsicherheit, Kraftstoffeffizienz, CO₂- und Lärmemissionen sowie Innovationen. Wir verstehen Nachhaltigkeit umfassend und schließen Compliance, Umweltschutz an unseren Standorten, Mitarbeiterbelange, Lieferkette und Corporate Citizenship ein. Insgesamt haben wir 24 Themenfelder für unsere strategische Ausrichtung festgemacht → [Wesentliche Themen](#). Neben langfristigen Lösungen wollen wir auch Verbesserungen erreichen, die sich bereits kurzfristig auswirken.

Unser Beitrag zu den SDGs

Wir unterstützen die Sustainable Development Goals, die SDGs der Vereinten Nationen. Acht der insgesamt 17 Ziele bis 2030 sind für uns von besonderer Bedeutung, da wir zum Erreichen dieser Ziele unmittelbar beitragen können. Vor allem mit ökoeffizienten Antrieben und mit einem Umweltschutz in der Produktion haben wir den größten Impact auf die SDGs. Diese Ziele sind für uns relevant:

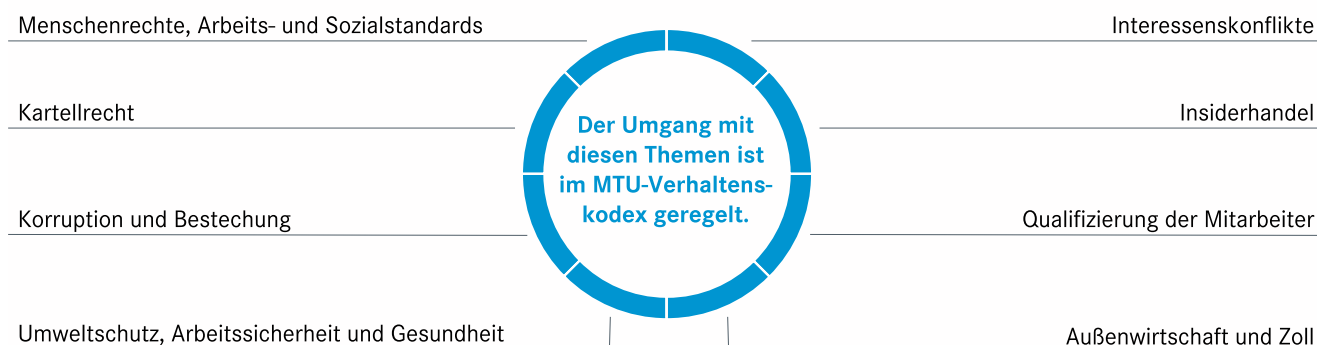


→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs](#)

Wir sind ein traditionsreiches Unternehmen mit starker Wertebasis

Der Vorstand führt die Geschäfte verantwortungsvoll sowohl nach innen als auch gegenüber der Gesellschaft. Der [Deutsche Corporate Governance Kodex](#) hat klare Regeln für eine gute Unternehmensführung erarbeitet, die wir in der MTU seit Jahren umsetzen. Reiner Winkler, CEO der MTU, ist Mitglied der Regierungskommission, die das Regelwerk erarbeitet hat und seither weiterentwickelt. Wichtiges Instrument, um Nachhaltigkeit nach innen über die gesamte MTU zu verankern, ist ein Verhaltenskodex. Er definiert klare Standards für den Umgang 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. Die Einhaltung des Kodex ist uns ein wichtiges Anliegen: Ein für alle Stakeholder offenes Meldesystem für Verstöße ist eingerichtet. Meldungen und Hinweisen gehen wir nach und ahnden nachgewiesene Verstöße. Der Verhaltenskodex soll 2020 überarbeitet werden. → [Compliance](#)

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: „Die MTU nimmt ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr.“ Über zentrale Leadership Values (We transform, We empower, We create trust) schaffen wir eine Führungskultur, die auf Vertrauen und Unterstützung setzt und nachhaltiges und innovatives Denken und Handeln fördert.

Gemeinsam mehr erreichen: der UN Global Compact



10.833
Unternehmen

aus 156 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.

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. Die Prinzipien geben wir über unseren [Code of Conduct an die Lieferkette](#) weiter. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist zugleich Fortschrittsbericht zum UNGC.

An folgenden Standards und Leitlinien zu Nachhaltigkeitsthemen orientieren wir uns:

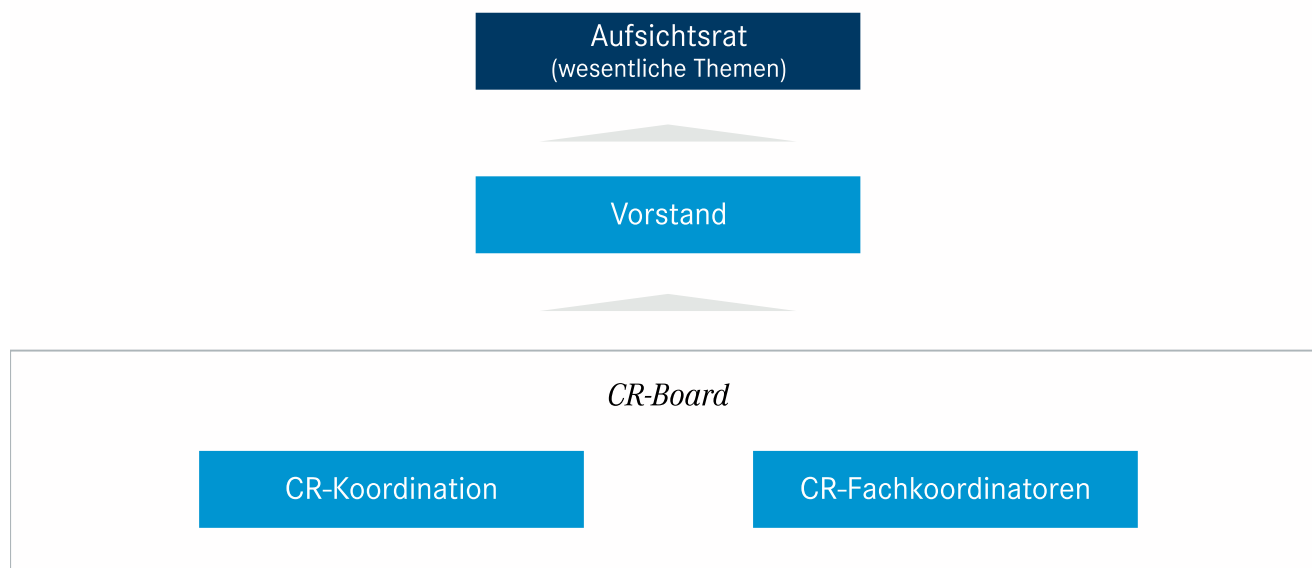
- [Menschenrechte in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen](#)
- [Prinzipien des UN Global Compact](#)
- [Agenda 2030 und die Ziele für nachhaltige Entwicklung \(SDGs\)](#) der Vereinten Nationen
- [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#)
- [Deutscher Corporate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

Nachhaltigkeit im Unternehmen vorantreiben – unser Management

Wir haben Nachhaltigkeit in die Organisation integriert und ein Nachhaltigkeitsmanagement über den MTU-Konzern etabliert. Ein Corporate Responsibility (CR)-Board verantwortet im Auftrag des Vorstands die Umsetzung des CR-Managements. Über das CR-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, -leistungen und -ziele. Das CR-Board agiert als Entscheidungsgremium und ist mit Mitgliedern des oberen Führungskreises aus wichtigen Zentralfunktionen besetzt. Es ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben. Das CR-Board tagt regelmäßig sowie nach Bedarf, im Geschäftsjahr 2019 zum Beispiel im Rahmen eines Sonder-CR-Boards zum Thema Menschenrechte, die nach der jüngsten → [Wesentlichkeitsanalyse](#) einen höheren Stellenwert in der Nachhaltigkeitsstrategie der MTU einnehmen. Das CR-Board steuert die CR-Aktivitäten in der MTU 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 speziell zu CR, übernimmt die Berichterstattung und entwickelt mit einem interdisziplinären CR-Team das CR-Management kontinuierlich weiter.

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 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. 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 verankert ist.

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.

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 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 eine vierteljährliche Risikoabfrage für Nachhaltigkeitsthemen von sehr hoher Wesentlichkeit. Die Risikobewertung nehmen die CR-Fachkoordinatoren in Abstimmung mit dem oberen Management ihres Fachbereichs nach einheitlichen Kriterien und anhand einer mehrstufigen Skala analog zum Risikomanagement vor. Das Ergebnis der Risikobewertung wird quartalsweise vom CR-Board überprüft. Bei Bedarf erfolgt ein Reporting des Boards an das Risikomanagement und bei entsprechender Relevanz an den Vorstand.

In der Risikobewertung für das Geschäftsjahr 2019 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.

MTU-Position zu den TCFD-Empfehlungen

Die vom Finanzstabilitätsrat gegründete [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#) hat Empfehlungen für eine transparente Unternehmensberichterstattung zu Klimarisiken und -chancen veröffentlicht. Diese Empfehlungen beinhalten die Kernelemente Unternehmensführung, Strategie, Risikomanagement, Messgrößen und Ziele. Wir arbeiten intensiv daran, mit unseren Produktlösungen und einer ressourcenschonenden Produktion den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen und die CO₂-Emissionen kontinuierlich zu senken. Zu klimabezogenen Themen berichten wir bereits ausführlich im Nachhaltigkeitsbericht und legen darüber hinaus unsere Leistungen und Fortschritte im CDP-Rating offen. Wir befürworten transparente, relevante Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmen und setzen uns derzeit damit auseinander, wie wir die Empfehlungen des TCFD umsetzen können.

Ausblick

Die Gesellschaft erwartet von der Wirtschaft Lösungen für eine lebenswertere Zukunft. Wir wissen um unsere Rolle und Verantwortung in diesem Transformationsprozess und wollen nicht nur mit exzellenten Produkten und Services dazu beitragen, dass Fliegen auch für künftige Generationen ökologisch vertretbar bleibt. Das führt uns dazu, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu intensivieren und unsere Strategie zu überarbeiten. Dabei wollen wir uns stärker mittel- bis langfristige Ziele in allen Bereichen setzen, die Bedeutung von Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens weiter stärken und das Risikomanagement überarbeiten.

GRI: 103-2, 103-3

UNGC: 1-10

Agenda 2030

Globale Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

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. Die Industrie ist aufgefordert, ihren Beitrag für die Agenda 2030 zu leisten. Dieser Verantwortung kommt die MTU nach.



Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Das Kernstück der Agenda 2030 sind 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Diese Ziele berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Umwelt und Soziales – gleichermaßen. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und haben für uns acht Ziele identifiziert, zu denen wir einen Beitrag leisten können und die deshalb für die MTU relevant sind:



→ [Unser Beitrag zu den SDGs im Überblick](#)

Wie wir einzelne SDGs konkret fördern, zeigen wir anhand der folgenden Beispiele und Projekte. Sie sollen die Bandbreite an Themen und Aktivitäten widerspiegeln, mit denen wir Nachhaltigkeit im Unternehmen, in der Lieferkette oder im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements vorantreiben.

SDG 4: Hochwertige Bildung



Gute Bildung ermöglichen: Für das lebenslange Lernen haben wir digitale Lernwelten in der MTU geschaffen, mit denen unsere Mitarbeiter flexibel, in ansprechender Umgebung und in mehreren Sprachen ihren Wissenszuwachs aufbauen können. Hochwertige Bildung ermöglichen wir auch unseren jüngsten Nachwuchskräften: den Auszubildenden. Wir bilden in zehn verschiedenen Berufen aus und bieten darüber hinaus praxisnahe Studienplätze in Zusammenarbeit mit ausgewählten Berufsakademien. Und unsere Ausbildung ist top: Sie wurde vergangenes Jahr von der IHK ausgezeichnet. Mehr zu unserem Engagement für Bildung unter → [Mitarbeiterentwicklung](#)

Wie wir außerdem das SDG 4 unterstützen:
→ [Gesellschaftliches Engagement](#)



SDG 5: Geschlechtergleichheit



Vielfalt & Inklusion fördern: Technikvorstand Lars Wagner hat die Schirmherrschaft für unser neues Frauennetzwerk übernommen: "New - Network of Engine Women", das wir 2019 in München ins Leben gerufen haben. New steht dabei für neue Anregungen, neue Impulse, neue Wege und neue Perspektiven. Wir wollen damit stärker von der Vielfalt mit Blick auf Innovation, Kreativität und Unternehmenskultur profitieren. Mehr zu unserem Diversity-Engagement unter → [Vielfalt und Inklusion](#)

Wie wir außerdem das SDG 5 unterstützen
→ [Menschenrechte](#)
→ [Gesellschaftliches Engagement](#)



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Mitarbeiter schützen: Wir legen großen Wert auf sichere Arbeitsbedingungen in unseren Werken und Niederlassungen. In der Corona-Krise ist dieses Anliegen besonders wichtig geworden und ein Fokus unserer Aktivitäten. Wir wollen einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie leisten und gewährleisten den Infektionsschutz unserer Mitarbeiter mit zahlreichen Maßnahmen. Darüber hinaus konnten wir mehr als 60.000 Atemschutzmasken an medizinische und soziale Einrichtungen spenden. Mehr Informationen unter → [MTU vs. Virus](#)

Wie wir außerdem das SDG 8 unterstützen

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



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur



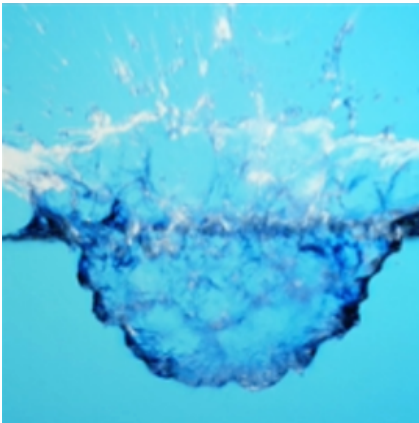
Lokale Kooperationen für globale Ziele: Wir haben uns mit anderen Unternehmen zum Klimapakt Münchner Wirtschaft zusammengeschlossen, der 2019 in die zweite Runde gegangen ist. Bereits in Runde 1 haben wir 7.500 Tonnen CO₂ eingespart. Jetzt haben wir uns wieder einiges vorgenommen und wollen noch einmal 5.000 Tonnen schaffen. Mehr zu unserem Engagement für einen Klimaschutz in der Produktion unter → [Emissionen](#)

Wie wir außerdem das SDG 9 unterstützen

- [Klima & Fliegen](#)
- [Fluglärm](#)
- [Umweltmanagement](#)
- [Ressourcenschutz](#)



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion



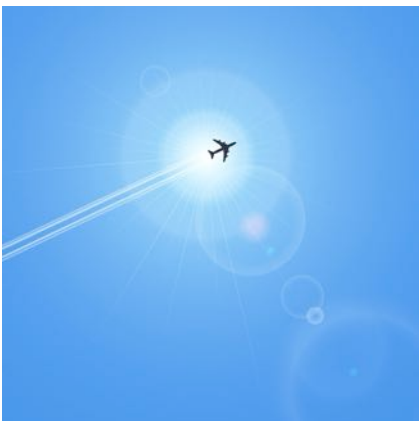
Nachhaltig produzieren - Beispiel Brunnenwasser: Am Hauptstandort München nutzen wir im großen Umfang Brunnenwasser zur Kühlung in unseren Produktionsprozessen und leiten es anschließend wieder zurück. Wir müssen dadurch insgesamt auf nur wenig kommunales Trinkwasser zurückgreifen. Für den Einsatz von Brunnenwasser haben wir eigene Förderbrunnen auf dem Werksgelände. Die Nutzung trägt zum Umwelt- und Klimaschutz bei, da wir dadurch auf stromintensive Kühlverfahren wie Kompressor-Kälteanlagen verzichten können. Mehr zum Umweltschutz an den Standorten unter → [Ressourcenschutz](#)

Wie wir außerdem das SDG 12 unterstützen:

- [Klima & Fliegen](#)
- [Fluglärm](#)
- [Umweltmanagement](#)



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz



Den Flugzeugantrieb neu denken: Unsere Experten befassen sich mit verschiedenen denkbaren Antriebskonzepten für die Zukunft, um klimafreundlicheres Fliegen zu ermöglichen. Bei ihren kreativen und innovativen Ansätzen spielen auch Brennstoffzellen eine Rolle. Brennstoffzellen stoßen an Emissionen nur Wasser aus, das heißt, sie ermöglichen ein nahezu klimaneutrales und schadstofffreies Fliegen. Wie das funktionieren könnte unter → [Klima & Fliegen](#)

Wie wir außerdem das SDG13 unterstützen:

- [Umweltmanagement](#)
- [Emissionen](#)



SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



Gemeinsam für Integrität: Wir haben 2019 ein neues Meldesystem eingeführt - online, anonym und in mehreren Sprachen. iTrust ermöglicht es Mitarbeitern und externen Stakeholdern, Meldungen und Hinweise an den Compliance Officer der MTU abzugeben, wenn sie das Gefühl haben, dass einzelne Vorgänge nicht den Vorgaben oder dem Wertemanagement des Unternehmens entsprechen. Erreichbar ist iTrust über das Intranet und die Website der MTU. Mehr zu unserem Ansatz unter → [Compliance](#)

Wie wir außerdem das SDG 16 unterstützen

→ [Lieferantenmanagement](#)



SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



Europa für emissionsfreies Fliegen: Wir gehen in vielen Bereichen Kooperationen ein, um etwas zu bewegen. Gerade in der Forschung und Entwicklung ist die Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen wichtig. Am 19. Juni 2019 haben wir das Horizon Europe auf der Paris Air Show unterzeichnet, eine Absichtserklärung von 23 europäischen Unternehmen, Universitäten und Forschungseinrichtungen. Sie bildet den Rahmen für eine wichtige Zusammenarbeit beim Klimaschutz und hat ein ambitioniertes Ziel: emissionsfreies Fliegen. Mehr zu unseren Klimaschutz-Aktivitäten unter → [Klima & Fliegen](#)

Wie wir außerdem das SDG 17 unterstützen

→ [Gesellschaftliches Engagement](#)



Mehr zu:

[Sustainable Development Goals](#)

SDGs-Grafik "17 goals to transform our world"

Quelle: UN Communication Material

Quelle Foto SDG 9: Andreas Gebert, Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München

Wichtige Themen im Fokus

Wesentlichkeitsanalyse

Wir haben eine Nachhaltigkeitsstrategie als Grundlage unseres Engagements entwickelt. Wichtige Handlungsfelder und Schlüsselthemen unseres Nachhaltigkeitsmanagements und für die Berichterstattung analysieren wir regelmäßig in einem systematischen Prozess. Dabei haben wir beide Seiten im Blick: das Geschäft der MTU und die Belange unserer Stakeholder.



Die Produktverantwortung steht für uns im Zentrum, besonders wichtige Themen sind Qualität und Sicherheit, Kraftstoffeffizienz, CO₂- und Lärmemissionen von Flugzeugantrieben sowie Innovationen.

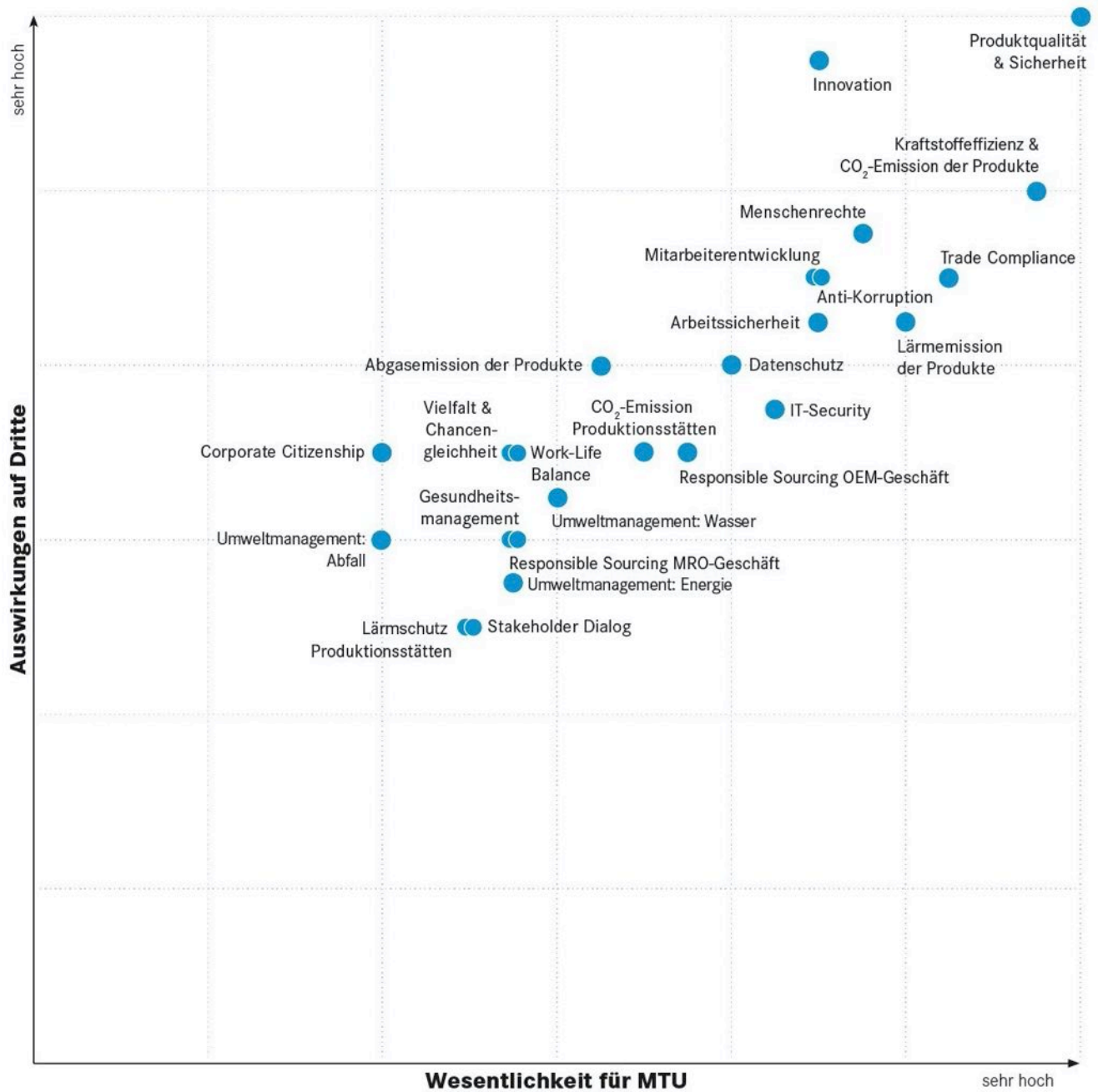
Wir überprüfen jährlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Hinblick auf aktuelle Veränderungen und Entwicklungen. Dadurch können wir Chancen und Risiken für unser Geschäft rechtzeitig erkennen und unserem Anspruch als ein nachhaltig handelndes Unternehmen gerecht werden. In dieser Wesentlichkeitsanalyse bewerten wir die einzelnen Themen nach vorgegebenen Kriterien. Diese beziehen sich auf die Bedeutung des Themas für unsere Geschäftsaktivitäten und auf dessen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Die Kriterien fließen nach festgelegter Gewichtung in die Bewertung ein. Die Analyse umfasst alle relevanten Unternehmensbereiche und vollkonsolidierten Standorte sowie Informationen aus dem Stakeholder-Dialog, mit dem wir Erwartungen und Ansprüche der Gesellschaft aufgreifen. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#) Die Ergebnisse bilden wir in einer Wesentlichkeitsmatrix für das jeweilige Geschäftsjahr ab.

Die Wesentlichkeitsanalyse folgt einem mehrstufigen Prozess: Die Steuerung übernimmt die zentrale CR-Koordination, die Analyse der wesentlichen Themen erfolgt durch die CR-Fachkoordinatoren in den Fachbereichen. Anschließend diskutiert das interdisziplinäre CR-Team in einem Workshop die Bewertung der Themen und ihre Positionierung in der Wesentlichkeitsmatrix. Das CR-Board verabschiedet als übergeordnetes Managementgremium für Nachhaltigkeit die Matrix. Der Vorstand und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats sind im Prozess der Wesentlichkeitsbestimmung eingebunden. → [Unser CR-Management im Detail](#)

Ergebnisse für 2019

Insgesamt haben wir 24 Themen aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales für das Geschäftsjahr 2019 als wesentlich definiert, die wir in unserem Nachhaltigkeitsmanagement verfolgen. Veränderungen zum Vorjahr betreffen vor allem eine höhere Einschätzung der Bedeutung von Menschenrechten für unser CR-Management. Es umfasst fortan nicht mehr nur die eigenen Mitarbeiter, sondern auch die Lieferkette (bislang nur unter Responsible Sourcing). Das Thema Mitarbeiterentwicklung ist aufgrund des Ausbaus von zahlreichen Standorten und der zunehmenden Digitalisierung wichtiger für unseren Geschäftserfolg geworden. Vielfalt & Chancengleichheit hat für das Berichtsjahr eine niedrigere Priorität in der gruppenweiten Betrachtung. Zudem decken die Menschenrechte bereits den Aspekt Diskriminierung ab. IT-Sicherheit und Datenschutz haben wir aufgrund ihrer unterschiedlichen Managementansätze getrennt bewertet und dargestellt. Der Umweltschutz in der Produktion hat innerhalb unserer Nachhaltigkeitsstrategie angesichts aktueller Herausforderungen an Bedeutung gewonnen. Das gleiche gilt für verantwortungsvolle Lieferketten (Responsible Sourcing OEM und MRO).

Wesentlichkeitsmatrix: Bedeutende Nachhaltigkeitsthemen der MTU



Bewertung der Themen für das Geschäftsjahr 2019 nach dem Wesentlichkeitsbegriff gemäß der gesetzlichen Umsetzung der CSR-Richtlinie in Deutschland (CSR-RUG)

Wir verfolgen eine dauerhafte Wertsteigerung und den demografischen Wandel nicht mehr als eigene Themen in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Eine dauerhafte Wertsteigerung des Unternehmens ist in der Definition von Wesentlichkeit bereits enthalten und daher Grundlage für alle unsere Aktivitäten. Der demografische Wandel entfällt als eigenes Thema, da relevante Aspekte wie zum Beispiel Mitarbeiterqualifizierung bereits in anderen Themen enthalten sind. Umwelt- & Arbeitsschutz-Compliance ist in die jeweiligen Themen integriert worden.

Neue Schwerpunktthemen haben wir im aktuellen Wesentlichkeitsprozess nicht identifiziert.

Wesentlichkeitsprinzip (GRI 103-1)

Produktverantwortung

| 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) |
| Produktqualität und Flugsicherheit | signifikant | signifikant | signifikant |
| Innovation | signifikant | signifikant | signifikant |
| Kraftstoffeffizienz und CO ₂ -Emission der Produkte | | signifikant | signifikant |
| Lärmemission der Produkte* | | signifikant | signifikant |
| Abgasemission der Produkte | | signifikant | signifikant |

Unternehmensführung

| 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) |
| Trade Compliance | signifikant | signifikant | signifikant |
| Anti-Korruption | signifikant | signifikant | signifikant |
| Menschenrechte | signifikant | signifikant | signifikant |
| IT-Security | signifikant | signifikant | signifikant |
| Datenschutz | signifikant | signifikant | signifikant |

Mitarbeiter und Gesellschaft

| 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) |
| Mitarbeiterentwicklung | | signifikant | signifikant |
| Arbeitssicherheit | signifikant | signifikant | signifikant |
| Vielfalt und Chancengleichheit | | signifikant | |
| Work-Life Balance | | signifikant | |
| Gesundheitsmanagement | | signifikant | |
| Stakeholder-Dialog | | signifikant | signifikant |
| Corporate Citizenship | | signifikant | |

Wertschöpfung

| 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) |
| CO ₂ -Emissionen Produktionsstätten | | signifikant | |
| Umweltmanagement: Wasser | | signifikant | |
| Umweltmanagement: Energie | | signifikant | |
| Lärmschutz Produktionsstätten | | signifikant | |
| Umweltmanagement: Abfall | | signifikant | |
| Responsible Sourcing OEM | signifikant | signifikant | signifikant |
| Responsible Sourcing MRO | signifikant | signifikant | signifikant |

*wesentlich für zivile Luftfahrtantriebe, da in der Spezifikation vorgeschrieben

GRI: 102-46, 102-47, 103-1

UNGC: 1-10

Über Nachhaltigkeit informieren

Stakeholder-Dialog

Der Dialog mit Stakeholdern ist für unseren Erfolg mit entscheidend. Für Nachhaltigkeit bedeutet dies: Wir schaffen Transparenz über unsere Leistungen und Fortschritte, informieren aktiv zu wichtigen Themen und können gesellschaftliche Entwicklungen und Ansprüche rechtzeitig aufgreifen. Dadurch werden wir kontinuierlich besser und stärken das Vertrauen in die MTU.



Wir setzen auf einen Austausch mit unseren Stakeholdern und nutzen dafür verschiedene Möglichkeiten und Formate, zum Beispiel laden wir zu Veranstaltungen bei der MTU ein, wie hier zum 40-jährigen Jubiläum der MTU Maintenance Hannover im vergangenen Jahr.

Wir suchen einen vertrauensvollen und proaktiven Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen der MTU, den wir auf einer regelmäßigen Basis führen. Die Frequenz richtet sich je nach Kommunikations- bzw. Informationsbedarf. Ziel ist es, eine breite Akzeptanz für unser unternehmerisches Handeln in der Gesellschaft zu schaffen und über Herausforderungen, Entwicklungen und Technologien hinsichtlich einer nachhaltigen Luftfahrt zu informieren. Im Stakeholder-Dialog greifen wir zudem Anregungen, Erwartungen und Kritik sowie neue Themen rechtzeitig auf. Dies unterstützt uns darin, die Auswirkungen unserer Aktivitäten und Produkte auf Umwelt und Gesellschaft zu bewerten. → [Wesentlichkeitsanalyse](#)

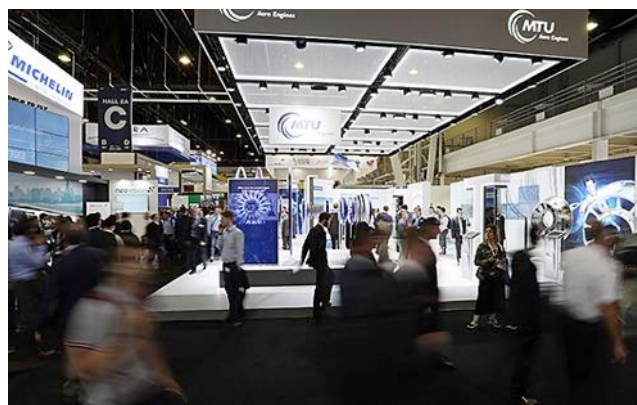
Stakeholder sind Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die in einer regelmäßigen Wechselwirkung mit der MTU stehen. Wichtige Anspruchsgruppen sind Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und Aktionäre. Darüber hinaus sind wir im kontinuierlichen Austausch mit Wissenschaftlern und Forschern, Analysten, Journalisten, Politikern, Verbänden, NGOs, Arbeitnehmervertretern, Nachbarn und Kommunen.



Dialog mit Shareholdern: Wir haben auf der Hauptversammlung (links) oder beim Investor Day über die geschäftliche Entwicklung der MTU informiert und Fragen der Aktionäre beantwortet.

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](#) auf unserer Website stellen wir übergreifend unsere Nachhaltigkeitsstrategie zur Diskussion. Knapp 250 Einzelmeinungen haben wir hierüber 2019 eingesammelt und ausgewertet sowie die Befragung um eine Stellungnahme zu unserem Beitrag zu den UN Sustainable Development Goals ergänzt. An unseren Standorten suchen wir den direkten lokalen Dialog mit der Gesellschaft, zum Beispiel mit Vertretern von Gemeinden, Nachbarn oder anderen Interessensgruppen.

Zentrale Themen in Bezug auf Nachhaltigkeit im Stakeholder-Dialog waren 2019 vor allem Klima- und Umweltschutz in der Luftfahrt und insbesondere das Thema CO₂-Emissionen der Produkte und Produktion, Sustainable Aviation Fuels (SAF), Menschenrechte (vor allem in der Lieferkette), Sustainable Finance und soziale Themen wie Diversity. Wir kommunizieren verstärkt auch über Social Media zu Nachhaltigkeit und haben Twitter und Instagram als zusätzliche Kanäle zu Facebook, LinkedIn und Xing aufgebaut. Aktuell hat die MTU rund 55.000 Follower, Tendenz steigend. Wir haben zudem im Berichtsjahr eine Sky Lounge „Nachhaltiges Fliegen“ mit Vertretern aus Politik, Industrie und Verbänden veranstaltet, die wir 2020 fortsetzen wollen.



Branchendialoge: In Leipzig fand 2019 die nationale Luftfahrtkonferenz zur Zukunft der Industrie in Deutschland mit MTU-Beteiligung statt (links). Auf der Paris Air Show haben wir Besucher am Messestand über unsere Aktivitäten und Konzepte informiert.

Unsere Stakeholder-Gruppen und Dialogformate

Mitarbeiter

Themen

- Gesundheit und Sicherheit
- Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Compensations and Benefits
- Work-Life-Balance
- Vielfalt & Chancengleichheit
- Mitbestimmung

Dialogformen

- Interne Medien
- Mitarbeiterbefragung
- Personalservice
- Dialog- und Informationsveranstaltungen
- Betriebliches Vorschlagswesen

Geschäftspartner und Kunden

Themen

- Produktqualität und -sicherheit
- Nachhaltige Technologien
- Kraftstoffeffizienz der Produkte
- Menschenrechte
- Compliance

Dialogformen

- Voice of the Customer
- Messen
- Medien der Unternehmenskommunikation

Lieferanten

Themen

- Produktqualität und -sicherheit
- Umweltschutz
- Responsible Sourcing
- Compliance mit MTU-Standards

Dialogformen

- Lieferantenportal
- Audits
- Lieferantenbefragungen
- Lieferanten-Tag

Kapitalmarkt

Themen

- Produktinnovationen/Ökoeffizienz
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Menschenrechte
- Compliance

Dialogformen

- Hauptversammlung
- Konferenzen und Roadshows
- Investorengespräche
- Messen

- Umweltschutz
- Risikomanagement
- Lieferantenmanagement

- Ratings
- Finanzkommunikation

Wissenschaft und Forschung

Themen

- Entwicklung neuer Technologien
- Förderung von Forschung und Lehre
- Vernetzung von Industrie und Forschung
- Ausbildung in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen
- Recruiting

Dialogformen

- Gemeinsame Forschungsprojekte
- Arbeit in den MTU-Kompetenzzentren
- Messen
- Besuch von Hochschulgruppen
- Vorträge/Diskussionen an Hochschulen

Medien

Themen

- Innovation und Technologien
- Luftfahrtbranche/Ökoeffizienz
- MTU als Arbeitgeber
- Finanzen
- Standortentwicklung
- Compliance

Dialogformen

- Presseinformationen
- Pressekonferenzen und -gespräche
- Werksführungen
- Internet/Social Media
- Messen

Region

Themen

- Gesellschaftliches Engagement
- Umweltschutz
- MTU als Arbeitgeber
- Standortentwicklung
- Compliance

Dialogformen

- Museumsöffnungen
- Gesellschaftliche Kooperationen
- Internet/Social Media
- Werksbesuche

Politik und Behörden

Themen

- Technologieentwicklung und -förderung
- Klimaschutz, Ökoeffizienz

Dialogformen

- Parlamentarischer Abend
- Werksbesuche

- Politische Rahmenbedingungen und Regularien
- Mobilitätskonzepte
- Standortentwicklung
- Demografischer Wandel
- Globalisierung
- Compliance
- Messen
- Politische Gespräche
- Hintergrundgespräche
- Delegationsreisen von Politikern

Verbände und Organisationen

Themen

- Ökoeffizienz
- Innovationen und Technologieförderung
- Wirtschafts- und Arbeitspolitik

Dialogformen

- Sitzungen und Ausschüsse
- Teilnahme an Foren und Veranstaltungen

Politischer Dialog

Die MTU positioniert sich grundsätzlich nicht parteipolitisch. Wir pflegen 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. Unsere Ansprechpartner sind 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 steuert der Bereich Unternehmenskommunikation (Konzernrepräsentanz) zentral den politischen Dialog des Unternehmens. Themen im Dialog mit politischen Entscheidungsträgern sind Innovation, Technologieentwicklung und -förderung, Ökoeffizienz 2019 mit dem Schwerpunkt Klima und Fliegen sowie SAF, gesellschaftliche Relevanz des Luftverkehrs, Standortentwicklung, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik oder der Export von Gütern. Branchenspezifische Interessen vertreten wir über Verbandsmitgliedschaften. → [Übersicht über unsere Mitgliedschaften im GRI-Index unter Organisationsprofil](#)

Wir leisten keine finanziellen Zuwendungen oder Sachspenden an politische Parteien. Alle Interaktionen im politischen Raum unterliegen geltenden Gesetzen, Richtlinien und unserem [Verhaltenskodex](#) sowie einer zentralen Freigabe. Unser Compliance-Managementsystem und 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. → [Spenden & Sponsoring](#), → [Compliance](#)

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

UNGC: 10

Ethik & Integrität

Compliance

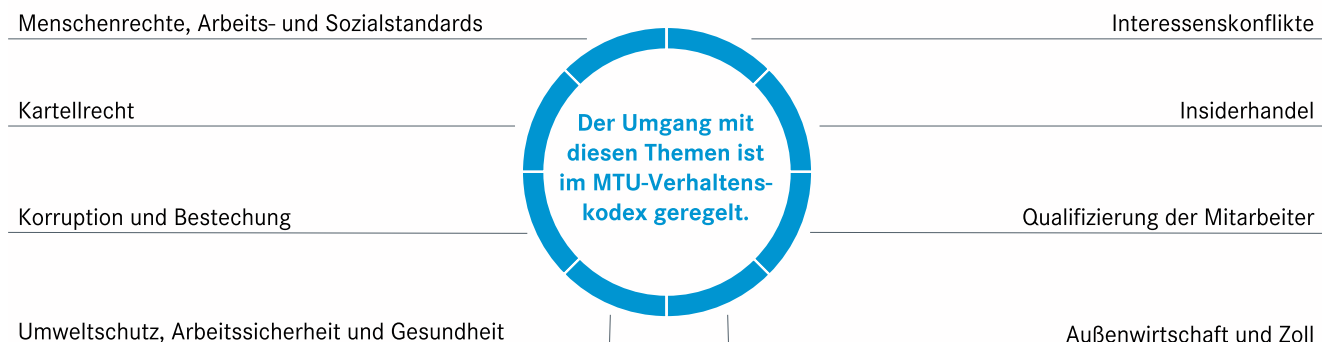
Wir handeln verantwortlich in unseren Arbeits- und Geschäftsbeziehungen. Wichtige Grundlage dafür sind konzernweite Verhaltensgrundsätze, die für alle den Umgang im Unternehmen, mit Geschäftspartnern, Kunden und der Gesellschaft verbindlich regeln. Compliance bedeutet für uns: Wir halten Gesetze und interne Regelungen wie die Verhaltensgrundsätze ein. Dabei verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Verstößen, sollte es dazu kommen.



Rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln ist für die MTU wichtige Grundlage eines langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs. Verhaltensgrundsätze und interne Richtlinien enthalten klare Vorgaben für Mitarbeiter und geben so verlässliche 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 unsere 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 Korruptionprävention oder Kartellrecht.

Wesentliche Themen des Verhaltenskodex



→ Verhaltenskodex der MTU

Jeder Mitarbeiter muss 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 zu. Den Anspruch an Rechtskonformität stellen wir auch an unsere Geschäftspartner. Für Lieferanten gilt ein eigener Verhaltenskodex, der Compliance-Themen beinhaltet. → [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Ein übergeordnetes Leitbild („Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“) ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur und unterstützt uns darin, einheitlich und zuverlässig zu agieren. Als [Unterzeichner des UN Global Compact \(UNGC\)](#) haben wir uns verpflichtet, Korruption im Unternehmen zu unterbinden → [Prinzip 10 des UNGC](#). 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 auch Mitglied der [Aerospace and Defense Industries Association of Europe](#) und der Anti-Korruptionsinitiative [TRACE International](#).

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 und stärkt das Vertrauen in die MTU. Neben den konzernweiten Verhaltensgrundsätzen dienen unsere Regelwerke der Korruptionsprävention und regeln insbesondere Kundenevents, Spenden und Sponsoring und den Genehmigungsprozess für Vertriebsberater.

Unser Beitrag zu den SDGs

SDG 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ aus der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung enthält die Forderung, Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich zu reduzieren. Mit einem umfassenden Compliance-System setzen wir uns aktiv gegen Korruption und Bestechung ein, minimieren das Risiko und unterstützen einen fairen Wettbewerb. Hierbei nehmen wir auch unsere Lieferanten in die Pflicht. Damit leisten wir als Unternehmen einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne des SDG 16 und unterstützen mit integren und transparenten Geschäftspraktiken ein offenes und fortschrittliches Umfeld, das uns und der Gesellschaft zugutekommt.



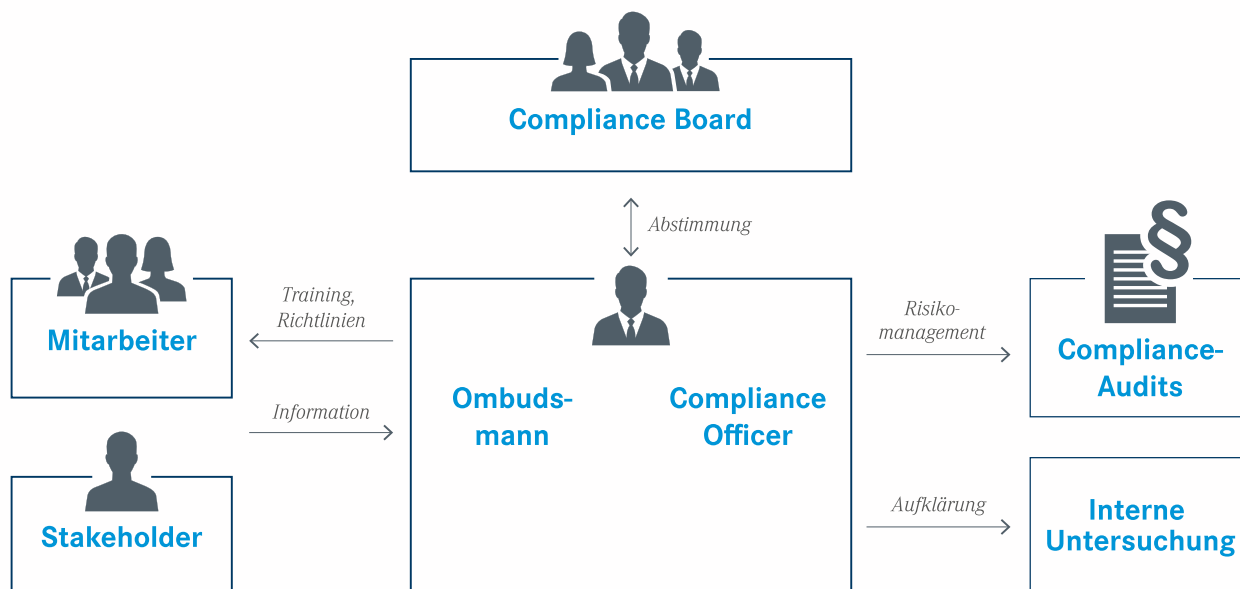
→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Compliance verankern

Die MTU verfügt über ein Compliance-System für das gesamte Unternehmen. Der Vorstandsvorsitzende ist als oberster Entscheidungsträger für Geschäftsethik und Anti-Korruptionspolitik verantwortlich. Zentrale Funktionen zur Umsetzung regeltreuen Verhaltens sind ein Compliance Board und ein Compliance Officer. Sowohl das Compliance Board, das mit Mitgliedern der oberen Führungsebene aus verschiedenen Fachbereichen 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 Aufsichtsrats überwacht die Compliance-Aktivitäten des Vorstands.

Darüber hinaus müssen die Geschäftsführer der Standorte dafür Sorge tragen, dass in ihrem Verantwortungsbereich alle Compliance-relevanten Regelungen und Vorschriften eingehalten werden und eine angemessene Verankerung von Compliance in der lokalen Organisation gewährleistet ist.

 Compliance-Organisation der MTU



Zentrale Funktionen zur Umsetzung regelreuen Verhaltens im Unternehmen sind der Compliance Officer und das Compliance Board.

Verantwortungsvolle Außenwirtschaft

Ein weiteres wichtiges Compliance-Thema ist für uns die Einhaltung des Außenwirtschaftsrechts (Trade Compliance). Die MTU verfügt über eine eigene Organisationseinheit, um Trade Compliance sicherzustellen. Es sind 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 wir wohin, an wen und für welchen Einsatzzweck verkaufen beziehungsweise erbringen dürfen. Die Einhaltung der für uns maßgeblichen außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen ist in den Verhaltensgrundsätzen verbindlich vorgeschrieben. → [Exportkontrollrechtliche Vorgaben sind in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht beschrieben \(S. 118-119\)](#)

Die zentrale Fachabteilung Außenwirtschaft sorgt für die Umsetzung der Regelungen mit unternehmensweit einheitlichen Prozessstandards. 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 Ausführungsverantwortlichen der MTU.

Datenschutz und IT-Security

Wir achten in unserer Geschäftstätigkeit auf einen umfassenden Datenschutz, der in heutigen Zeiten und in Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt stärker an Bedeutung gewinnt. Wir haben ein entsprechendes Managementsystem aufgebaut und erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie die Bestimmungen des Datenschutzes einhalten. Dieser Anspruch ist durch die Verhaltensgrundsätze untermauert. Wir haben 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 die Anforderungen aus der [europäischen Datenschutzgrundverordnung DSGVO](#) und aus der jeweiligen nationalen Gesetzgebung der Standorte erfüllen. Der Vorstand erhält monatlich einen Bericht zum Datenschutz.

Wir setzen uns darüber hinaus intensiv mit dem Thema IT-Security auseinander, da diese eine grundlegende Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg ist. Die MTU betreibt ein IT-Security-Management und sorgt mit angemessenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen für stabile und sichere IT-Systeme. Dazu gehört auch ein internes Regelwerk, das wir in Anlehnung an die internationale Norm ISO 27001 aufgebaut haben.

Unser Compliance-Management-System greift

Wir wollen Compliance-Verstöße verhindern und integre Geschäftsentscheidungen gewährleisten. Wir tolerieren keinerlei regel- oder rechtswidriges Verhalten, auf Hinweise reagieren wir sofort und angemessen, festgestellte Verstöße ahnden wir konsequent. Diesbezüglich verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz. Im Berichtsjahr haben wir weder bestätigte Korruptionsvorfälle noch Korruptionsverdachtsfälle identifiziert. Auch sind keine formellen Hinweise bezüglich Korruption bei uns eingegangen. Darüber hinaus sind keine wesentlichen Bußgelder gegen die MTU aufgrund von Verstößen gegen geltendes Recht verhängt worden. Es waren ebenfalls keine Klagen wegen Korruption oder kartellrechts- bzw. wettbewerbswidrigen Verhaltens anhängig. Beim Datenschutz lagen uns 2019 wie in den Vorjahren keine meldepflichtigen Verstöße vor. Ebenfalls gilt: Es gab keinen wesentlichen Verstoß gegen die grundlegenden Prinzipien des Verhaltenskodex.

Globales Meldesystem

Wir haben ein globales Hinweisgebersystem eingerichtet, in dem der Compliance Officer Anlaufstelle für Mitarbeiter und externe Stakeholder bei unrechtmäßigem Verhalten ist. Hinweise können auch anonym über ein webbasiertes, elektronisches Meldesystem abgegeben werden. Der Compliance Officer 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. Eine interne Kommunikationskampagne hat alle Mitarbeiter und Führungskräfte im Berichtsjahr konzernweit an allen Standorten zum neuen Meldeverfahren iTrust informiert. Das Meldesystem ist in verschiedenen Sprachen verfügbar. → [iTrust](#)

Die Identität des Hinweisgebers sowie eingehende Informationen behandeln wir streng vertraulich – auch wenn sich der Hinweis als nicht stichhaltig herausstellen sollte. Das ist über eine interne Regelung gewährleistet. 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.



500
Mitarbeiter

Im Berichtsjahr haben wir mehr als 500 Mitarbeiter über alle Hierarchien zu Compliance-Sachverhalten an unseren Standorten geschult.

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 informieren wir zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Verhaltensgrundsätze und verpflichten sie per Unterschrift zur Einhaltung. An allen Standorten thematisieren wir den Code of Conduct in der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter. Wir schulen unsere Mitarbeiter und Führungskräfte über alle Hierarchien hinweg regelmäßig zu den Verhaltensgrundsätzen, zur Korruptionsprävention beziehungsweise zum Compliance Management System. Dies gilt insbesondere für neu eingestellte Mitarbeiter. Daneben erfolgen bei Bedarf Compliance-Schulungen für Mitarbeiter ausgewählter Bereiche, zum Beispiel aus dem Vertrieb. Im Berichtsjahr haben wir mehr als 500 Mitarbeiter an allen MTU-Standorten zu Compliance-Sachverhalten geschult. Dazu nutzen wir das E-Learning und Präsenzs Schulungen. Darüber hinaus informieren und sensibilisieren wir fortlaufend und zielgruppenorientiert zu speziellen Compliance-Themen wie zum Beispiel zum Datenschutz. Außerdem beraten der Compliance Officer und die Rechtsabteilung unsere Mitarbeiter und Führungskräfte bei Bedarf.

Compliance-Risiken eingrenzen

Wir haben verschiedene Kontrollmechanismen installiert, um Compliance im Unternehmen sicherzustellen und Risiken zu minimieren. Im Berichtsjahr wurden alle vollkonsolidierten Standorte auf Korruptionsrisiken hin bewertet und dabei keine wesentlichen Risiken festgestellt. Der Compliance Officer überprüft zusätzlich alle vertriebsunterstützenden Beraterverträge vor Abschluss oder Verlängerung auf mögliche Korruptionsrisiken, so auch 2019. Dabei hat es keine Anhaltspunkte für Korruption gegeben. 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 unsere Konzernvorschriften stets aktuell halten. Daher evaluieren wir einmal im Jahr, ob Änderungen beziehungsweise Anpassungen erforderlich sind und nutzen dafür vielfältigen Input, zum Beispiel auch Anregungen unserer Mitarbeiter. Folgendes haben wir uns vorgenommen: Wir entwickeln unser Reportingsystem für alle Konzernstandorte weiter und wollen darüber hinaus die Verhaltensgrundsätze und das dazugehörige E-Learning überarbeiten. Für den Bereich Außenwirtschaftsrecht wollen wir 2020 ein neues Trainingskonzept implementieren.

Darüber hinaus soll die Konzerndatenschutzrichtlinie der MTU umfassend überarbeitet werden, um als global tätiges Unternehmen konzernweit ein einheitliches Niveau mit einem weltweit gültigen Standard beim Datenschutz zu schaffen.

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

UNGC: 1, 10

Unsere Sorgfaltspflicht

Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns dafür ein, dass sie im Konzern und in der vorgelagerten Wertschöpfungskette eingehalten werden. In unserer Unternehmenskultur ist der Schutz der Menschenrechte mittels verschiedener Instrumente verankert. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen bei der MTU und in der Lieferkette zu verhindern.



Die MTU sieht es als ihre Pflicht, 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 Einflussbereichs 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. Wir verfolgen 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 Entwicklungsziele der UN ebenfalls Menschenrechtsgrundsätze. Wir wollen zu diesen SDGs 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 SDGs

Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Lieferanten

Die MTU sieht es als ihre Pflicht, 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 in unserem übergeordneten Leitbild verankert. Darüber hinaus gelten 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, gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern beschlossene Richtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten eingeführt. In dieser ist ein systematischer Prozess im Beschwerdefall festgelegt.

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 schulen wir regelmäßig über alle Hierarchieebenen und Standorte hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen. → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen](#)

Für die vorgelagerte Wertschöpfung greift ein Verhaltenskodex für Lieferanten. Unsere 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. Wir verpflichten unsere Lieferanten zudem zur Weitergabe der Anforderungen an Sublieferanten und behalten uns 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 wir Beschwerden oder Meldungen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen konsequent verfolgen. Meldungen können sowohl von Mitarbeitern als auch von externen Stakeholdern beim Compliance Officer als vertrauliche Ansprechstelle im Konzern oder anonym über das neue, webbasierte und mehrsprachige [Meldesystem iTrust](#) eingereicht werden. Dies gilt für alle Aspekte, die in Zusammenhang mit Menschenrechten stehen können.

Für Mitarbeiter sind ergänzende standortspezifische Meldestellen eingerichtet, über die wir vor Ort informieren. So ist nach gesetzlichen Vorschriften wie dem AGG in Deutschland für Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung ein entsprechend geschulter Ansprechpartner am Standort benannt, für Fälle von sexueller Belästigung können sich Mitarbeiterinnen an eine weibliche Kontaktperson wenden. Bei der MTU Maintenance Canada ist nach Maßgabe des kanadischen Rechts ein Employment Equity Committee als Gremium für Beschwerden und Hinweise eingerichtet, ein Employment Equity Officer ist als vertrauliche Kontaktperson benannt. Bei der MTU Aero Engines Polska nimmt eine von Arbeitnehmern gewählte Vertrauensperson diese Aufgabe wahr. 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. Bei begründeten Beschwerden ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen. → [Mehr zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen im Kapitel „Die MTU als Arbeitgeber“](#)

Im Berichtsjahr 2019 hat es konzernweit keine begründete Beschwerde nach den an den jeweiligen Standorten geltenden Anti-Diskriminierungsgesetzen gegeben. Darüber hinaus gab es im MTU-Konzern keinen wesentlichen Verstoß gegen grundlegende Prinzipien des Verhaltenskodex. Zudem sind keine Hinweise auf Verstöße von Lieferanten gegen den Verhaltenskodex in Bezug auf Menschenrechte eingegangen.

Risikoanalyse

Wir haben keinen Geschäftsstandort identifiziert, bei dem von einem erheblichen Risiko für Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgegangen werden muss beziehungsweise bei dem das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Die MTU schätzt das Risiko von Menschenrechtsverletzungen für 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 wenden wir ein Konzept für eine jährliche Risikoanalyse für alle wichtigen Lieferanten der Standorte in Deutschland, Polen und Kanada sowie für die Tochtergesellschaft MTU Aero Engines North America an. Das Konzept berücksichtigt MTU-spezifische Produktgruppen und deren Beschaffungsländer, für die die Bewertung des jährlichen [Global Slavery Index der Walk Free Foundation](#) unter anderem hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit sowie rechtlicher Rahmenbedingungen herangezogen wird. Das Konzept wird getrennt für den OEM- und MRO-Geschäftsbereich angewendet, da der Einkauf über jeweils eigene Organisationseinheiten erfolgt. In diesem Prozess haben wir keinen Lieferanten ermittelt, der ein erhebliches Risiko hinsichtlich Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit darstellt oder bei dem das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. In der Maintenance erfolgt darüber hinaus zweimal im Jahr eine Supplier Evaluation für Lieferanten der deutschen Standorte, die wir künftig um zusätzliche Nachhaltigkeitsaspekte erweitern.

Konfliktmineralien

Die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen sicherstellen. Dies gilt vor allem für den Einkauf bestimmter Rohstoffe, so genannter Konfliktmineralien wie Tantal, Zinn, Wolfram und Gold, die teilweise in unseren Bauteilen 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 strebt nach einer nachhaltigen und transparenten Wertschöpfungskette ohne Konfliktmineralien. Wir beziehen keine Mineralien direkt, sondern diese gelangen über eine weltweite und mehrstufige Lieferkette in die Produktion beziehungsweise Vorproduktion. Von unseren US-Partnern und Kunden werden wir gemäß dem Dodd-Frank-Act für US-amerikanische, börsennotierte Unternehmen aufgefordert, die Herkunft der eingesetzten Mineralien in unseren Bauteilen offenzulegen beziehungsweise nur 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 Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Vertragsvorlagen für Lieferanten verlangen Informationen zur Herkunft der Mineralien, die wir gemäß dem EICC/GeSi Conflict Minerals Reporting Template abfragen. Der MTU sind für 2019 keine Hinweise bekannt, die im Widerspruch zu den Anforderungen aus dem Dodd-Frank-Act stehen.

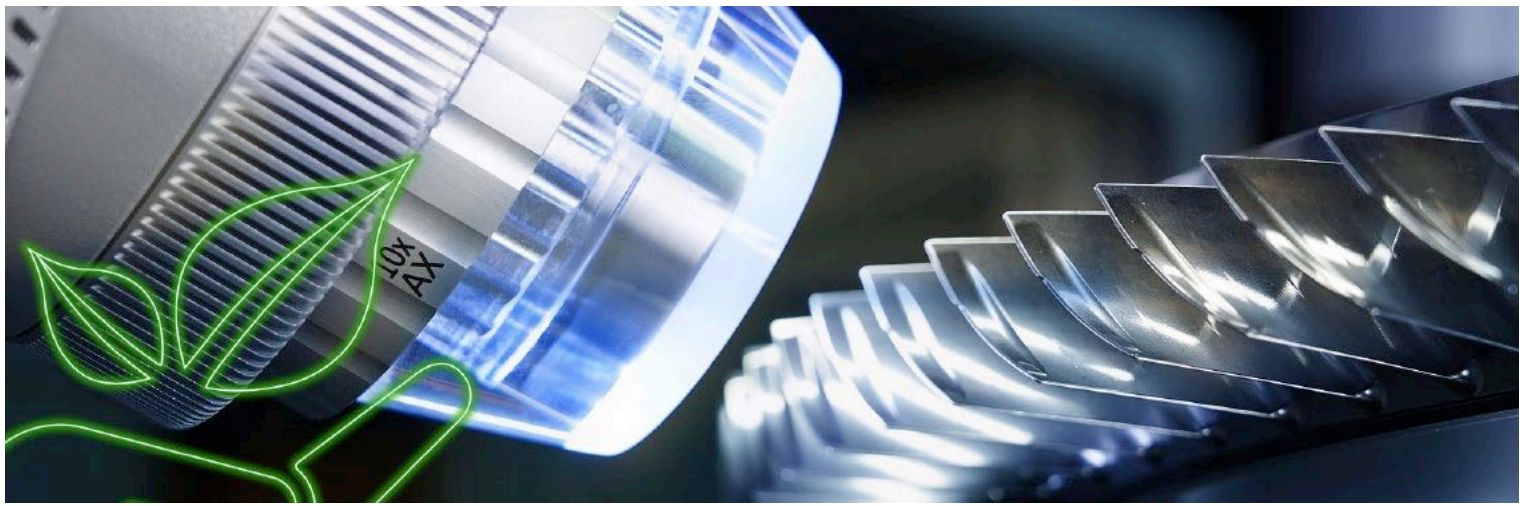
Ausblick

Eine Weiterentwicklung des Konzepts zur Risikoanalyse von Lieferanten ist für 2020 geplant, der Schwerpunkt soll hierbei auf einer differenzierteren Bewertung des Produktrisikos liegen.

Im Jahr 2020 soll das Monitoring für den NAP in Deutschland abgeschlossen werden. Darüber hinaus tritt voraussichtlich 2021 eine neue Regelung der EU zu Konfliktmineralien in Kraft. Wir beobachten diese regulatorischen Entwicklungen zum Thema Menschenrechte, um relevante Vorgaben konform und fristgerecht umzusetzen. → [Mehr zu unserem Lieferantenmanagement](#)

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

UNGC: 1-6



Produktverantwortung

Nachhaltige Produkte schaffen

Wir sind überzeugt davon, positive Veränderungen bewirken zu können, wenn es um den Klimaschutz in der Luftfahrt geht. Mit diesem Optimismus arbeiten wir weiter daran, dass Reisende langfristig sicher und mit gutem Gewissen fliegen können. Mit einer schlüssigen Technologie-Roadmap entwickeln wir neue Produkte für die nächsten Jahrzehnte. Denn wir wollen mehr als nur am Puls der Zeit bleiben – wir wollen Lösungen für eine weitreichende Zukunft.



Null

Emissionen auf Flugreisen



65%

weniger Fluglärm



- Produktqualität und Flugsicherheit
- Klima & Fliegen
- Fluglärm
- Forschung und Entwicklung

Hohe Standards gewährleisten

Produktqualität und Flugsicherheit

Millionen Menschen steigen jedes Jahr in ein Flugzeug, bei dem unsere Produkte und Technologien an Bord sind. Wir wollen, dass sie wieder sicher landen. Safety first – Ein sicherer Flugbetrieb ist für uns weit mehr als nur eine gesetzliche Forderung. Der Anspruch genießt in der Luftfahrt grundsätzlich höchste Priorität. Daher stellen wir hohe Anforderungen an Qualität und Sicherheit in unseren Prozessen über die gesamte Wertschöpfung. Nicht zuletzt deshalb, weil zuverlässige und qualitativ hochwertige Produkte unser Markenzeichen sind.



Sicherheit und Qualität haben in der Luftfahrt oberste Priorität. Wir handeln in der gesamten MTU nach einheitlich hohen Qualitätsstandards und Sicherheitsvorschriften.

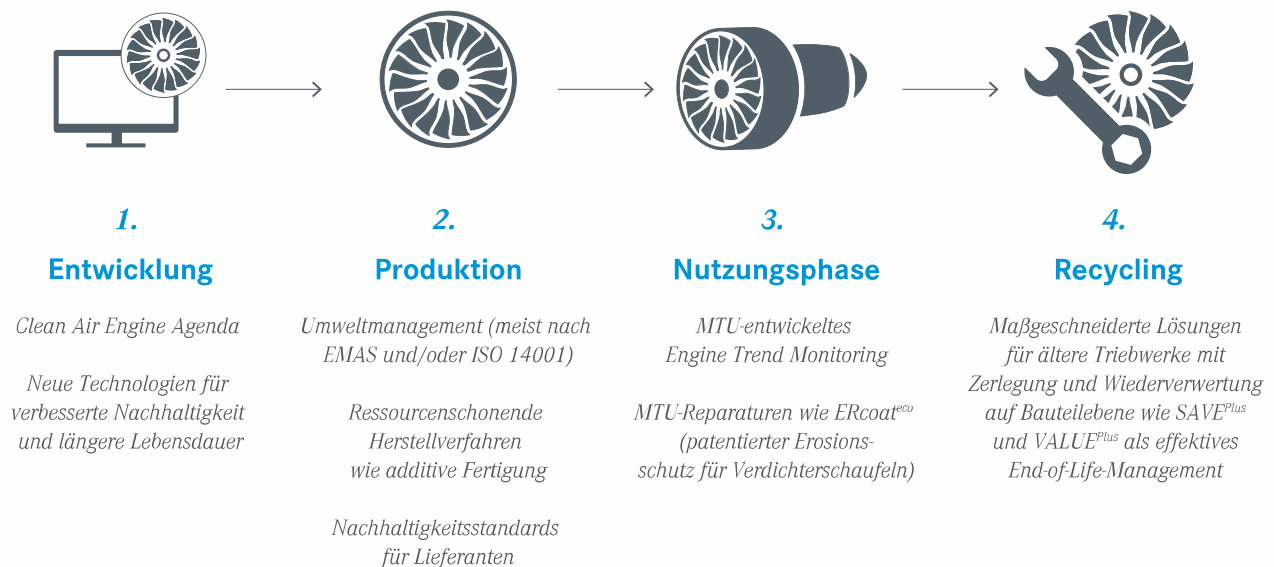
Sicherheit spielt in der Luftfahrt eine sehr wichtige Rolle. Die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben unterliegen der strengen Überwachung durch die jeweils zuständigen Behörden. Daher haben Produktqualität und Flugsicherheit auch für uns eine sehr hohe Bedeutung. Die MTU muss als Entwicklungs-, Herstellungs- und Instandhaltungsbetrieb von Erzeugnissen, Teilen und Ausrüstungen für die 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 spielen sichere Mobilitätslösungen für Wirtschaft und Gesellschaft eine wichtige Rolle und stellen eine globale Herausforderung für die Zukunft dar.

Ein konzernweites **integriertes Managementsystem (IMS)** sorgt dafür, dass die regulativen Vorgaben und internen Regelungen eingehalten werden und die Zuständigkeiten im Unternehmen klar geregelt sind. Einer der Grundsätze 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 MTU-Leitbild als wichtige Unternehmensziele festgehalten. Über unabhängige, akkreditierte Prüfstellen validieren und zertifizieren wir regelmäßig unser IMS.

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 können wir 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 identifizierte Bauteile, die von den zuständigen Luftfahrtbehörden zugelassen sind und auf genehmigten Entwicklungsunterlagen basieren. Zudem wurden sie in Übereinstimmung mit luftfahrtrechtlichen Regeln von dafür behördlich genehmigten Betrieben hergestellt oder instandgehalten.



0 Compliance- Verstöße

Wir verzeichnen für 2019 erneut keinen Compliance-Verstoß hinsichtlich der Qualität und Sicherheit unserer Produkte.

Eine der branchenspezifischen Vorgaben ist die lückenlose Dokumentation der sogenannten Lufttüchtigkeit von Bauteilen und Triebwerken über die gesamte Lebensdauer. Wir geben diese Anforderungen an unsere Lieferanten weiter und überprüfen die Einhaltung in regelmäßigen 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 und durchlaufen vorab umfangreiche Testreihen.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir erneut keinen Compliance-Vorstoß gegen Rechtsvorschriften oder interne Richtlinien hinsichtlich Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Gesundheit oder Sicherheit zu verzeichnen, der ein Bußgeld, eine Sanktion oder eine Mahnung zur Folge gehabt hätte.

Unser Qualitätsanspruch ist hoch

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 Erfahrungs- und Informationsaustausch unserer Qualitätsmanager innerhalb der Luftfahrtindustrie. Im Berichtsjahr haben wir unser internes Qualitätsreporting weiterentwickelt, um zum Beispiel Kundenreklamationen besser einschätzen zu können.

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

Zudem unterstützt das Shopfloor/Office Management an allen Produktions- und Instandhaltungsstandorten die kontinuierliche Verbesserung. Hierbei tauschen sich Mitarbeiter und Führungskräfte mehrmals wöchentlich auch zu Qualitätsthemen aus und leiten bei Problemen kurzfristig Maßnahmen ein. Die konzernweite Qualitätsinitiative in der zivilen Instandhaltung (MRO) haben wir Ende 2019 abgeschlossen und mit ihr MRO-weit Planungs- und Instandhaltungsprozesse nach dem Best-Practice-Prinzip bereits verbessert beziehungsweise Verbesserungen auf den Weg gebracht.

Mit regelmäßigen internen und externen Audits durch Kunden und Behörden zu Qualitätssachverhalten stellen wir sicher, dass die einheitlich hohen Standards im Unternehmen eingehalten werden und diese konform mit den regulativen Vorgaben sind.

Die Kundenzufriedenheit steht für uns im Mittelpunkt

Eine hohe Produktqualität und -sicherheit trägt entscheidend zur Zufriedenheit unserer Kunden bei. Eine „hohe Kundenzufriedenheit“ war 2019 ein Fokus in unseren Unternehmenszielen, „Die Qualität liegt auf einem hohen Niveau“ lautete eines unserer Teilziele. Unser zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem IMS unterstützt die Kundenzufriedenheit, Prozessorientierung und ständige Verbesserung in allen Phasen der Entwicklung, Herstellung und Instandhaltung. Es berücksichtigt beispielsweise die Anforderungen aus den Normen ISO9001, EN/AS9100, ISO 14001/EMAS und OHSAS 18001 (künftig ISO 45001) und hat in der Luftfahrt Vorbildfunktion.

Als ein Indikator für die Zufriedenheit unserer Kunden in Bezug auf die Qualität der MTU-Produkte erachten wir die Kundenreklamationen. Wir verfolgen und analysieren alle Kundenreklamationen hinsichtlich fehlerhafter Qualität der ausgelieferten Produkte. In der Folge werden geeignete Maßnahmen definiert und umgesetzt, um die Fehlerursachen dauerhaft zu beheben. Wie im Vorjahr hatten wir uns für 2019 vorgenommen, die Zahl der Kundenreklamationen an jedem Standort zu senken oder zumindest konstant zu belassen. Dies ist uns nur an einzelnen Standorten gelungen. An der Mehrzahl der Standorte sind sie gestiegen – aufgrund des deutlich höheren Produktionsvolumens und aufgrund von Änderungen im Produktportfolio der Standorte. Beispiele hierfür sind die neuen Getriebefan-Triebwerksprogramme oder die MRO-Teilereparatur.

Wir sind im Dialog mit unseren Kunden

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

Mehr zu:

Clean Air Engine Agenda: [Klima & Fliegen](#) und [Fluglärm](#)

[Umweltschutz in der Produktion](#)

[MTU Maintenance-Technologien](#)

GRI: [102-43](#), [103-2](#), [103-3](#), [301-2](#), [416-1](#), [416-2](#), [417-1](#), [417-2](#)

Ökoeffiziente Antriebe

Klima & Fliegen

Was bewegt uns? Was können wir bewegen? Diese Fragen stellen wir uns nicht erst seit der aktuellen gesellschaftlichen Debatte zum Klimaschutz. Vielmehr verfolgen wir seit Jahren eine Roadmap für eine nachhaltige Produktentwicklung. Mit ihr arbeiten wir intensiv daran, Kraftstoffverbrauch, CO₂- und Schadstoffemissionen von Flugzeugmotoren in mehreren Etappen deutlich zu reduzieren. Jetzt wollen wir noch einen Schritt weitergehen und streben eine emissionsfreie Luftfahrt an.



Mit innovativen und emissionsarmen Antriebskonzepten treiben wir den Klimaschutz im Luftverkehr voran. Bestes Beispiel: Der Getriebefan PW1100G-JM für die A320neo - hier bei ihrem Erstflug - verursacht 16% weniger CO₂-Emissionen.

Die Luftfahrt ist ein wichtiges Rückgrat der Wirtschaft. Sie sorgt für weltweite Mobilität, trägt zu Wachstum und Wohlstandsentwicklung bei und verbindet darüber hinaus Menschen und Kulturen miteinander. Für heutige global vernetzte Industrien ist sie unverzichtbar. Fliegen hat jedoch Auswirkungen auf die Umwelt und insbesondere auf das Klima und verzeichnete zuletzt starke Wachstumsraten. Das ist eine große Herausforderung, der wir uns als verantwortungsvolles Unternehmen stellen: Wir gestalten den Wandel zu einer nachhaltigen Luftfahrt mit innovativen, emissionsarmen Antriebskonzepten aktiv mit. Im Zentrum unserer Aktivitäten steht der Klimaschutz und die Verringerung des CO₂-Ausstoßes während des Flugs. Unser langfristiges Ziel ist eine emissionsfreie Luftfahrt. Dies können wir nur mit vereinten Kräften der gesamten Branche und entsprechenden politischen Rahmenbedingungen erreichen. Wir sind daher in zahlreichen Initiativen der Luftfahrt involviert.

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit einer nachhaltigen Produktentwicklung leisten wir einen Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen, den SDGs. Unseren größten Impact sehen wir dabei auf das SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und das SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“. Darüber hinaus unterstützen wir mit ökoeffizienten Antrieben das SDG 12 „Nachhaltige(r) Konsum und Produktion“. Die SDGs sollen bis 2030 erreicht sein, das neue Jahrzehnt hat der UN-Generalsekretär Antonio Guterres daher zur „Decade of Action“ ausgerufen. Unser Ansatz ist längerfristig und reicht bis 2050 und darüber hinaus, da die Luftfahrt von sehr langen Entwicklungs- und Betriebszyklen geprägt ist.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Zukunftsweisend: Unser Ansatz beim Klimaschutz

Wir setzen uns für einen umweltverträglichen Luftverkehr ein und konzentrieren uns dabei auf die Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und damit auf die CO₂-Emissionen von Antrieben. Mit unserer Kompetenz auf dem Gebiet der Entwicklung und Fertigung von Hochdruckverdichtern und Niederdruckturbinen können wir dies direkt beeinflussen. Außerdem erforschen wir neue Antriebskonzepte, die eine emissionsfreie Luftfahrt ermöglichen. Im Unternehmensleitbild ist eine nachhaltige Produktentwicklung mit reduziertem Brennstoffverbrauch festgehalten. In unseren [globalen Verhaltensgrundsätzen \(MTU Code of Conduct\)](#) haben wir ebenfalls Leitsätze zur Produktentwicklung nach ökologischen Kriterien formuliert. Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen stehen in einem direkten Verhältnis und sind ein wesentlicher Einflussfaktor des Luftverkehrs auf das Klima. Von sehr großer Bedeutung ist für uns daher eine Verbesserung der Kraftstoffeffizienz, da dies sowohl den Ressourcenverbrauch als auch die Klimawirkung verringert. Darüber hinaus kann der Einsatz von alternativen Kraftstoffen, so genannten Sustainable Aviation Fuels (SAF), sowohl die CO₂-Emissionen der bereits im Betrieb befindlichen Flugzeugflotte als auch unserer neuen Triebwerke deutlich verringern. Daher fordern wir den Einsatz von SAF. Für eine klimaverträgliche Luftfahrt sind diese Kraftstoffe zwingend erforderlich.

Unsere Vision: Fliegen ohne Emissionen

Wie wollen wir dahin kommen? Dazu haben wir uns in unserer „Technology Roadmap Towards Emission Free Flying“ Gedanken gemacht. Mit ihr skizzieren wir einen möglichen Weg zu einer langfristig emissionsfreien Luftfahrt. Nur so können wir das Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen unterstützen, die Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius zu begrenzen.

Wir bekennen uns zum Ziel aus dem [Pariser Klimaabkommen von 2015](#), den Temperaturanstieg auf weniger als zwei Grad Celsius zu begrenzen. Dieses Ziel geht weit über die von der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung definierten Ziele in der [Strategic Research and Innovation Agenda \(SRIA\)](#) und über die [weltweiten Ziele der IATA \(Dachverband der Airlines\)](#) hinaus. Mit unserer „Technology Roadmap Towards Emission Free Flying“ zeigen wir einen möglichen Weg zu einer langfristig emissionsfreien Luftfahrt auf. Unsere Clean Air Engine Agenda überarbeiten wir gerade, um Zielsetzungen neu zu definieren und zum übergeordneten Paris-Ziel beizutragen.

Wir haben eine Strategie für das Klima und ein klares Ziel vor Augen

Der Klimawandel zählt zu einer der größten globalen Herausforderung unserer Zeit. Die Gesellschaft ist sich weitgehend einig, die Klimaänderungen mit einem Temperaturanstieg von maximal zwei Grad Celsius bis 2050 zu begrenzen (Paris-Ziel). Dazu müssen die globalen Emissionen an Treibhausgasen drastisch sinken. Der weltweite Flugverkehr verursacht laut International Energy Agency rund 2,7% des gesamten weltweiten CO₂-Ausstoßes (Daten für 2015). Die MTU bekennt sich zum Klimaschutz als ein wesentlicher Fokus ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und verfolgt konkrete Ziele vor allem für die Produkte, da über den gesamten Lebenszyklus eines Luftfahrtantriebs der weitaus größte Teil der CO₂-Emissionen während des Fluges, also in der Nutzung unserer Produkte entsteht. Wir unterstützen aktiv eine Dekarbonisierung, das heißt den Wandel hin zu einer langfristig kohlenstofffreien Wirtschaftsweise und beziehen beim Klimaschutz unsere eigene Geschäftstätigkeit mit ein. -> [Erfahren Sie mehr zu diesem Engagement unter Umweltschutz in der Produktion](#)

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 auf das Klima wirken sich die CO₂-Emissionen aus, in der Reduzierung des Treibhausgases durch energieeffiziente Triebwerke liegt zugleich für uns der größte Hebel in Sachen Klimaschutz. Die NO_x-Emissionen lassen sich durch neue Brennkammerkonzepte deutlich verringern. Da die Brennkammer nicht zu unseren Komponenten für die Zivilluftfahrt zählt, können wir nur indirekt mit Effizienzverbesserungen dazu beitragen, Stickoxide zu vermeiden. Kondensstreifen und Zirruswolken beeinflussen ebenfalls das Klima und entstehen unter bestimmten Temperatur- und Feuchtigkeitsbedingungen in der Atmosphäre ausgelöst durch Partikel- und Wasseremissionen. Werden Flugrouten und -höhen geschickt gewählt, können Kondensstreifen und Zirruswolken stark vermindert oder sogar vermieden werden. Auch mit Hilfe nachhaltiger Kraftstoffe lassen sich Kondensstreifen reduzieren, da sie aufgrund eines geringeren Anteils an Aromaten weniger Partikelemissionen erzeugen. Neue, von der MTU entwickelte Antriebskonzepte versprechen langfristig große Reduktionen sowohl der NO_x-Emissionen als auch hinsichtlich der Bildung von Kondensstreifen.



3
Mio. Tonnen
CO₂
eingespart

744 Flugzeuge bringt die erste Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie bereits jetzt in die Luft und hat dabei mehr als drei Millionen Tonnen CO₂ eingespart. (Quelle: Pratt & Whitney, Stand: 5/2020)

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 zu setzen und im Rahmen von Absichtserklärungen der Stakeholder aus der Luftfahrt (Airlines, Luftfahrtindustrie, Forschung, Luftfahrtbehörden) festgelegt. In Europa sind Ziele zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und der CO₂-Emissionen bereits seit 2012 in der SRIA-Agenda definiert. Da sich mit ihnen jedoch das Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen nicht erfüllen lässt, haben wir uns vorgenommen, unsere Aktivitäten zu beschleunigen und auszuweiten. Aus unserer Sicht muss die Luftfahrt langfristig emissionsfrei werden. Daher überarbeiten wir derzeit unsere Clean Air Engine Agenda und ihre konkreten Zielsetzungen für die nächsten Jahrzehnte bis 2050, um dorthin zu gelangen.

Wir haben schon einiges erreicht: der Getriebefan

Mit der ersten Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie, die wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney entwickeln und fertigen, haben wir unser erstes Klimaziel von 15% weniger CO₂-Emissionen nicht nur geschafft, sondern sogar übertroffen (16% zum Beispiel beim PW1100G-JM für die A320neo). Die Antriebsfamilie wird seit 2016 sukzessive in verschiedenen Modellen für insgesamt fünf Flugzeuganwendungen eingeführt. Mit knapp 10.000 Bestellungen und Optionen hat sie sich zu einem großen Geschäftserfolg entwickelt und entlastet die Umwelt messbar: Mit dieser ersten Generation haben Airlines auf ihren Flügen schon mehr als drei Millionen Tonnen CO₂ eingespart. Auch bei den Luftschadstoffen bringt sie deutliche Verbesserungen: Die NO_x-Emissionen des Getriebefans sind um 50% geringer als beim Vorgängermodell.

Unsere Clean Air Engine Agenda: Auf dem Weg zum emissionsfreien Fliegen

Nach der vielversprechenden Einführung des neuen Getriebefan-Triebwerks wollen wir den Kraftstoffverbrauch und die CO₂-Emissionen von Flugantrieben weiter senken. Dabei verfolgen wir einen evolutionären Ansatz auf Basis des Getriebefans, da dieser noch enormes Verbesserungspotenzial bietet. In der nächsten Generation wollen wir ihn zu einem Ultra-Hochbypass-Triebwerk technisch weiterentwickeln. Werden die neuen Antriebe mit nachhaltigen Kraftstoffen (SAF) betrieben, lassen sich die CO₂-Emissionen sogar weitgehend vermeiden. Unsere Ingenieure arbeiten bereits mit Hochdruck an Vorentwürfen und Technologien für die neue Generation. Innerhalb des nationalen Luftfahrtforschungsprogramms LuFo und europäischer Technologieprogramme wie Clean Sky 2 treiben wir die Entwicklung Richtung Serienreife voran. Für das Testing neuer Werkstoffe und Bauweisen haben wir beispielsweise 2019 ein neues Bauteiltestzentrum an unserem Hauptstandort München eröffnet. Bis 2027 kann die Technologieentwicklung abgeschlossen sein.

Wir fordern den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels

Denn sie sind unverzichtbar auf dem Weg zu einer klimaverträglichen Luftfahrt. Wir müssen weg von der Verbrennung fossiler Brennstoffe und hin zu nachhaltigen, regenerativen Kraftstoffen. Wir arbeiten mit daran, dass dieses Potenzial für die Luftfahrt genutzt wird.

Im Rahmen unserer Clean Air Engine Agenda arbeiten wir in verschiedenen Stoßrichtungen an der Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen, langfristig wollen wir sogar eine emissionsfreie Luftfahrt realisieren. Auf dem Weg dorthin haben wir ganz neue Antriebslösungen auf unserer Agenda, die weit über den heutigen Stand der Technik hinausgehen. Denn diese revolutionären Triebwerksarchitekturen haben großes Potenzial und können den Weg in eine emissionsfreie Luftfahrt eröffnen. Wir verfolgen dabei mehrere zukunftssträchtige Konzepte, mit denen sich unsere Experten bereits zusammen mit Universitäten auseinandersetzen: Das so genannte Composite-Cycle-Konzept, bei dem ein zusätzlicher Kolbenverdichter und -motor die Luftverdichtung deutlich erhöht. Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen lassen sich dadurch weiter senken. Vorteil: Für den Antrieb müsste das Design des Flugzeugs nicht verändert werden. Allerdings bringt er eine andere große Herausforderung mit sich: Die NO_x-Emissionen steigen aufgrund der hohen Druck- und Temperaturverhältnisse im Triebwerk.

Ein anderes Konzept, der Water Enhanced Turbofan (WET Engine), nutzt mit Hilfe eines Wärmetauschers die Energie aus dem Abgasstrahl des Triebwerks. Dazu wird im Wärmetauscher Wasser verdampft, in die Brennkammer eingespritzt und mittels der Turbine zusätzliche Leistung erzeugt. Das notwendige Wasser wird in einem Kondensator aus dem Abgas gewonnen. Eine solche nasse Verbrennung mindert den Ausstoß von Stickoxiden massiv. Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen lassen sich bei diesem Konzept ebenfalls stark reduzieren. Darüber hinaus können Klimawirkungen in Folge von Kondensstreifen deutlich begrenzt werden, da Wasserdampf-Emissionen weitgehend entfallen. Sollte sich dieses Konzept als tragfähig erweisen, ist gemeinsam mit dem Flugzeughersteller eine weitere Herausforderung zu lösen: die notwendige Integration des Kondensators in das Flugzeug.

Um unsere Vorhaben umzusetzen, haben wir im Juni 2019 auf der Paris Air Show eine Absichtserklärung für das Clean Sky-Nachfolgeprogramm der EU, „Horizon Europe“, unterschrieben. Im Rahmen von „Horizon Europe“ wollen wir als einer von 23 Akteuren - Unternehmen, Forschungsinstituten und Universitäten - künftig in Richtung Dekarbonisierung der Luftfahrt zusammenarbeiten.

Parallel zur Entwicklung dieser revolutionären neuen Wärmekraftmaschinen treiben wir die Entwicklung elektrischer Antriebssysteme voran.

Batterie-elektrisch oder hybrid-elektrisch - beide Antriebe sind denkbar

Batterie-elektrische Antriebe ermöglichen bei nachhaltiger Stromerzeugung einen emissionsfreien Luftverkehr. Sie sind allerdings aus heutiger Sicht für die bestehende kommerzielle Passagierluftfahrt technisch nicht möglich. Derzeitige Batteriekonzepte reichen bei weitem nicht an die Energiedichte herkömmlichen Kerosins heran. Die Speicherkapazität von Batterien ist für Flugreisen noch viel zu gering. Denkbar ist Batterie-elektrisches Fliegen aber bei Lufttaxis für wenige Passagiere und kurze Distanzen.

Ein mögliches Konzept für längere Strecken wären hybride Antriebe, die Elektromotoren, Generatoren, Gasturbinen und Batterien kombinieren. Sie eröffnen neue Möglichkeiten im Flugzeugdesign sowie in der Antriebstechnologie und verwenden mit Kerosin beziehungsweise SAF weiterhin einen Energieträger mit hoher Energiedichte für große Reichweiten. Allerdings leiden hybride Antriebe unter dem hohem Mehrgewicht und den Verlusten der Energiewandlung. Wir beteiligen uns bei diesem Antriebsmodell der Zukunft am [Silent Air Taxi](#), das 2019 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde und in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen entsteht. Es soll mit einem parallel-hybridem Antrieb ausgestattet werden.

Eine echte Alternative: nachhaltige Kraftstoffe

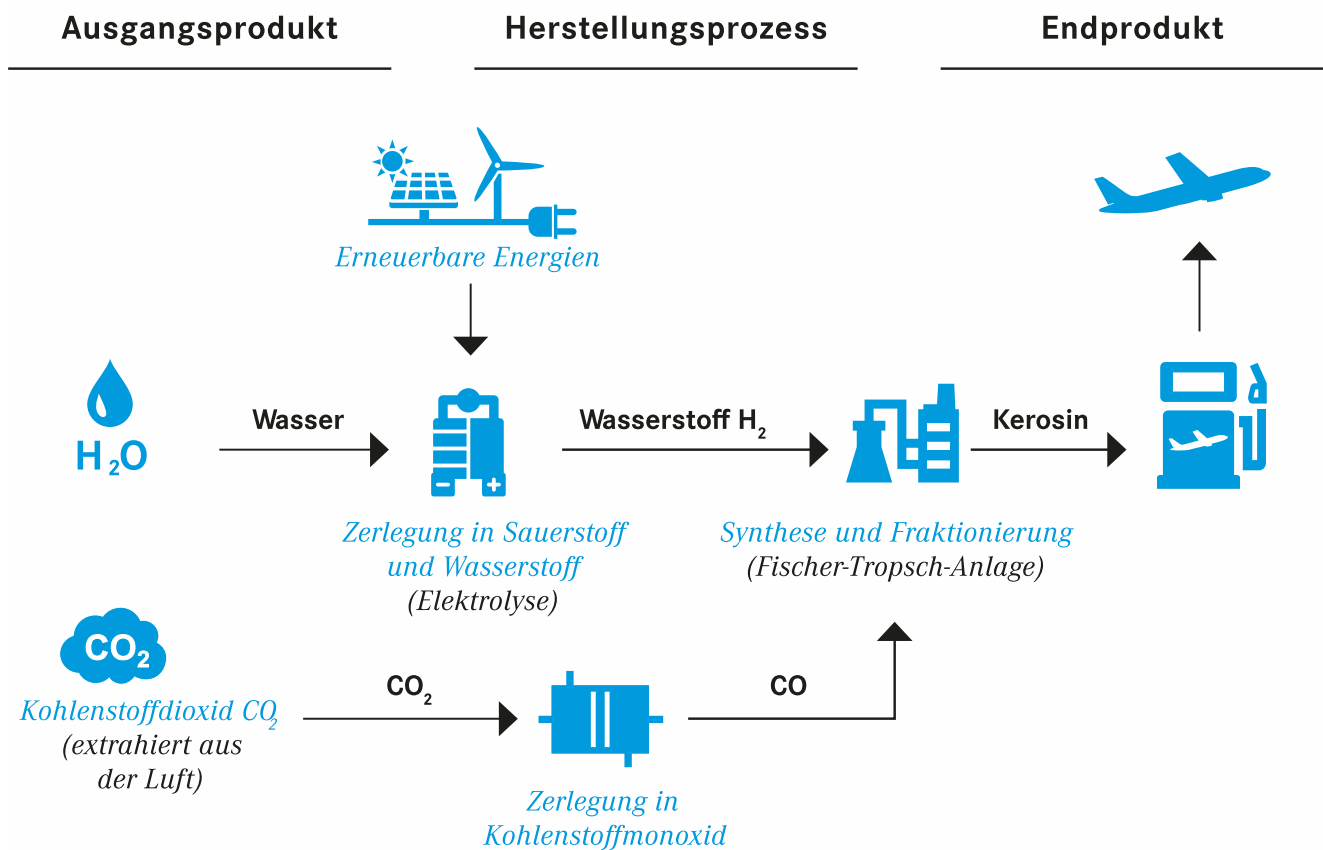
Unsere Position ist klar: Die Luftfahrt muss sich von der Nutzung fossiler Brennstoffe lösen und viel stärker regenerative Energiequellen erschließen. Der Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe bietet das Potenzial, die CO₂-Emissionen der Luftfahrt zu neutralisieren. Sie sind daher unverzichtbar im Hinblick auf das Pariser Klima-Ziel.

Nachhaltige Kraftstoffe können bereits in der heute existierenden Infrastruktur genutzt werden. Die MTU macht sich daher stark für ihre Einführung. Wir arbeiten zum Beispiel im Think Tank Bauhaus Luftfahrt und im Verein [Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany \(aireg\)](#), den wir mit Fluggesellschaften, Herstellern und Forschungsinstituten gegründet haben.

Erste synthetische Kraftstoffe sind bereits für den Flugbetrieb trotz hoher Anforderungen an Qualität und Sicherheit zugelassen. Die neuen Kraftstoffe sind drop-in einsetzbar, das heißt es sind keine Anpassungen am Triebwerk oder Flugzeug notwendig. Aktuell sind nur Kraftstoffe auf Biomasse-Basis in größeren Mengen verfügbar. Allerdings stehen die Herstellverfahren in Konkurrenz zur Nahrungsmittelproduktion und sind viel teurer als herkömmliches Kerosin.

Größeres Potenzial bescheinigen Experten nicht-biogenen Prozessen, also synthetischen Kraftstoffen, die mit Hilfe von regenerativem Strom oder Sonnenlicht produziert werden. Zwei Verfahren bieten sich für die Herstellung der strom- und sonnenbasierten Kraftstoffe an: Power-to-Liquid- oder Sun-to-Liquid-Verfahren. Allerdings sind die Produktionsprozesse für dieses künstliche Kerosin noch nicht im industriellen Maßstab verfügbar und die Kraftstoffe daher noch sehr teuer, im Moment liegen die Kosten beim Vielfachen von fossilem Kerosin.

Power-to-Liquid ist ein zukunftsweisendes Verfahren. Und so wird aus Wasser und CO₂ Kerosin



Beim Power-to-Liquid-Verfahren wird Wasserstoff mit erneuerbarer Energie erzeugt, mit CO₂ zu Kohlenwasserstoffen synthetisiert und zu einem Flüssigkraftstoff aufbereitet.

Gehört der Brennstoffzelle die Zukunft?

Ein sehr vielversprechendes Antriebskonzept ist die wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle als eine neue Zukunftstechnologie für eine nachhaltige Luftfahrt. Mit Ausnahme von Wasser entstehen keine Emissionen, so dass klimaneutrales und schadstofffreies Fliegen möglich wird. Bei diesem Konzept dient Wasserstoff als Energiequelle, Elektromotoren sorgen für den Antrieb der Propulsoren. Aufgrund des sehr energiereichen Wasserstoffs sind im Gegensatz zur elektrischen Batterie auch große Reichweiten denkbar. Mit heute verfügbaren Brennstoffzellen lassen sich allerdings noch keine größeren Flugzeuge betreiben. Aufgrund des vorhandenen Potenzials verfolgen wir jedoch dieses Konzept als langfristige Lösung im Rahmen unserer Claire-Technologieagenda.



→ Diesen Film finden Sie unter <https://youtu.be/s5dLLrBDPTI>

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

UNGC: 7, 8, 9

Foto: www.airbus.com

Ökoeffiziente Antriebe

Fluglärm

Wir arbeiten im Rahmen unserer nachhaltigen Produktentwicklung nicht nur daran, den Kraftstoffverbrauch und die Klimawirkung des Luftverkehrs zu verringern. Im Fokus unserer Clean Air Engine Agenda steht auch die Reduzierung des Fluglärms mit klaren Zielvorgaben. Denn Fliegen soll auch deutlich leiser werden.



Mit der A320neo, die mit dem Getriebefan aus unserer Clean Air Agenda abhebt, hat sich der Lärmteppich (Ausbreitung des Fluglärms im Flughafenbereich) bereits um 75% verringert. Weitere Verbesserungen sollen folgen.

Wir sind einem aktiven Umweltschutz verpflichtet und setzen uns für eine Reduzierung des Fluglärms ein. Das ist wichtig, denn mit leisen Antriebskonzepten können wir die Situation für Anwohner in Flughafennähe verbessern und so die gesellschaftliche Akzeptanz von Flugreisen unterstützen, vor allem auch in Hinblick auf zunehmende Flugbewegungen. Unser Ansatz deckt sich mit dem beim Klimaschutz: Wir haben das Thema über mehrere Säulen im Unternehmen verankert. In unseren [globalen Verhaltensgrundsätzen](#) bekennen wir uns zum Umweltschutz und explizit zur Reduzierung von Lärmemissionen von Flugzeugantrieben. Wir wollen hier Maßstäbe setzen, so haben wir das Ziel unserer Verpflichtung formuliert. Auch unser übergeordnetes Leitbild enthält unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ die Forderung, Produkte mit niedrigeren Lärmemissionen zu schaffen.

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit unserem aktiven Engagement, den Fluglärm zu verringern, können wir dazu beitragen, die globalen UN-Entwicklungsziele SDG 9 „Industrie, Innovation, Infrastruktur“ und SDG 12 „Nachhaltige(r) Konsum und Produktion“ zu verwirklichen. Ein lärmreduzierter Luftverkehr schafft eine Infrastruktur, die wichtig für Wachstum und Wohlstand ist und gleichzeitig zu weniger Belastung für Menschen, die rund um Flughäfen wohnen, führt.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

Anders als bei den CO₂-Emissionen müssen Flugzeug und Triebwerk bei der Zulassung durch die Flugaufsichtsbehörden Grenzwerte erfüllen, die von der UN-Zivilluftfahrtgesellschaft [International Civil Aviation Organization \(ICAO\)](#) festgelegt sind und in der Vergangenheit sukzessive verschärft wurden. Darüber hinaus sind die Gebühren für Start und Landung an fast allen Flughäfen auf der Welt von der Lärmemission des Flugzeugtyps abhängig.

Wie entsteht Fluglärm?

Fluglärm wird sowohl vom Triebwerk als auch vom Flugzeug verursacht. Beim Start sind im Wesentlichen Fan und Luftstrom des Triebwerks für den Lärm verantwortlich, während das Flugzeug mit Verwirbelungen an Rumpf, Flügeln oder Fahrwerk bei der Landung ebenfalls zum Lärm beiträgt.

Bei der Zertifizierung neuer Flugzeugmodelle wird der Lärm nach einem standardisierten Verfahren an drei festgelegten Punkten gemessen und anschließend kumuliert. Seit den 1960er-Jahren hat der Fluglärm kontinuierlich abgenommen, insgesamt um etwa 17 EPNdB (Effective Perceived Noise Decibels) beziehungsweise um rund 70%.

Leiser fliegen: Unsere Clean Air Engine Agenda liefert auch darauf Antworten

Mit unserer Clean Air Engine Agenda (Claire) verfolgen wir nicht nur Ziele für den Klimaschutz → [Klima & Fliegen](#), sondern auch zur Reduzierung der Lärmemissionen eines Flugzeugs. Unser Vorhaben steht im Einklang mit der [Strategic Research and Innovation Agenda der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung \(SRIA\)](#), wonach der Lärm um 55% bis 2035 und bis 2050 um 65% abnehmen soll. Mit dem Getriebefan der ersten Generation haben wir die Lärmemissionen des Flugzeugs schon jetzt im Rahmen unserer ersten Claire-Stufe deutlich vermindern können. Sie liegt durchschnittlich um 15-20 EPNdB (kumuliert über die drei ICAO-Messpunkte) unter der aktuell gesetzlich vorgeschriebenen Lärmgrenze, der Lärmklasse ICAO Stage 4. Der Lärmteppich des Getriebefans (Ausbreitung des Lärms im Flughafenbereich) hat sich dadurch um 75% verringert.

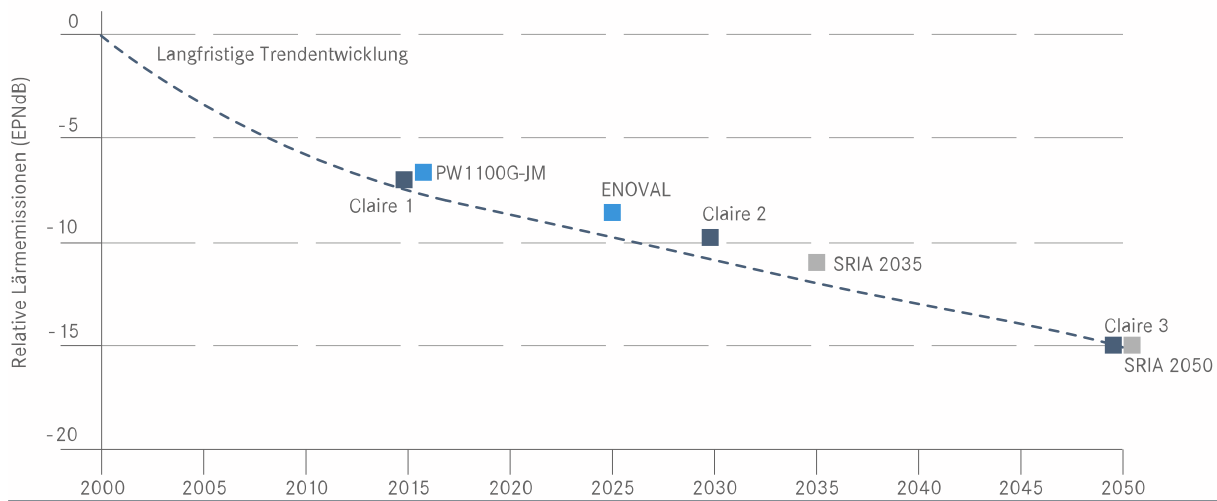


65 %
weniger
Fluglärm

Nicht nur für das Klima haben wir uns mit der Clean Air Engine Agenda Ziele gesetzt. Auch den Fluglärm wollen wir stufenweise reduzieren – bis zu 65% bis 2050.

Im nächsten Schritt, der Claire-Stufe 2, sollen die Lärmemissionen von Flugzeug und Triebwerk über Verbesserungen am Getriebefan in der zweiten Generation um 50% sinken (Basisjahr 2000). Im Rahmen von europäischen Forschungsprogrammen wie zum Beispiel ENOVAL hat die Triebwerksindustrie die dazu notwendigen Fans mit einem niedrigen Druckverhältnis und lärmarme Niederdruckturbinen entwickelt.

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



Alle Ziele beziehen sich auf die Lärmemissionen eines Flugzeuges inklusive Antrieb (Verbesserungen relativ zu einem Flugzeug aus dem Jahr 2000), Lärmpegel in EPNdB (Effective Perceived Noise Decibels) relativ zu den Grenzwerten der Zulassungsbehörde ICAO (Stage 4). Eine Reduzierung der Lärmemission um 10 EPNdB entspricht einer Halbierung des subjektiven Lärmeindrucks.

In der dritten und letzten Ausbaustufe (Claire 3) sollen die Lärmemissionen dank neuer Triebwerksarchitekturen wie integrierte und verteilte Antriebe sogar um 65% zurückgehen (Basisjahr 2000). Mit verschiedenen, vielversprechenden Konzepten für die Zukunft beschäftigen sich unsere Ingenieure derzeit, unsere Akustikexperten sind bei unseren Vorhaben in jeder Stufe der Produktentwicklung involviert – vom Technologiemanagement bis zur späteren Auslegung beziehungsweise Optimierung von Antrieben.

GRI: 102-12, 103-2, 103-3

UNGC: 7,8,9

Foto: www.airbus.com

Nachhaltige Innovationen

Forschung & Entwicklung

Wir sind ein Technologieführer der Luftfahrt, eine umfangreiche Forschungsarbeit und eine hohe Innovationsfähigkeit halten uns in dieser Spitzenposition. Mit unseren umfassenden Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten wollen wir innovative und nachhaltige Lösungen realisieren, die unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken und unser Geschäft absichern. Davon profitieren letztendlich alle Stakeholder der MTU – allen voran unsere Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre.



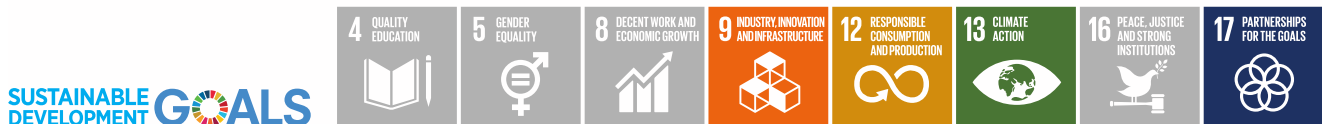
Wir versammeln kluge Köpfe und viele Experten bei uns, die an den Lösungen von morgen arbeiten. Unsere Ingenieure haben dabei auch das emissionsfreie Fliegen im Blick.

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. Das gilt vor allem für unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeit. 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 dazu im Stakeholder-Dialog](#)

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit zukunftsfähigen Produktlösungen für den Flugverkehr schaffen wir einen Mehrwert für Kunden und Gesellschaft. Damit unterstützen wir mehrere SDGs der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung: SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“, SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum/Produktion“, SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und SDG 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“. SDG 9 fordert als ein Unterziel, die Forschung und Entwicklung bis 2030 auszubauen. Wir betreiben eine intensive Forschungs- und Entwicklungsarbeit mit zahlreichen Spezialisten im Unternehmen und in der Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen.



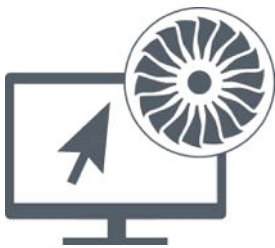
→ [Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs](#)

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 (**Klimaschutz und Fluglärm**) 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, die wir mit verschiedenen Initiativen fördern. Dazu zählen zum Beispiel ein konzernübergreifendes Innovationsmanagement, ein Inno Lab oder Ideation Challenges, mit denen wir Ideen der Mitarbeiter zu einem bestimmten Innovationsfeld aufgreifen und bewerten.



„Im Inno Lab beschleunigen wir Ideen“ – Dr. Carsten Subel, Leiter des Inno Lab bei der MTU, über die globale Suche nach Technologie-Trends und die Bedeutung einer Unternehmenskultur, in der Innovationen gedeihen. [Zum Interview](#)

Wir haben im Berichtsjahr noch mehr in Clean Technologies investiert: Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung lagen 2019 bei 214,3 Mio. Euro (2018: 201,2 Mio. Euro). Die Forschungs- und Entwicklungsquote gemessen am Umsatz betrug 4,6% (2018: 4,4%). Ein großer Teil der Forschungs- und Entwicklungskosten dient einer besseren Umweltverträglichkeit von Luftfahrtantrieben (Kraftstoffersparnis, Gewichtsreduzierung, geringerer CO₂-Ausstoß, Lärminderung). Weltweit arbeiten knapp 1.300 Spezialisten im Engineering der MTU. Wir versammeln kluge Köpfe aus unterschiedlichen Fachgebieten, wie zum Beispiel Akustik, Brennstoffzelle, 3D-Druck oder Bionik, in unseren Teams. → [Unser umfangreiches technologisches Know-how sichern wir mit einem Intellectual Property Management ab](#)

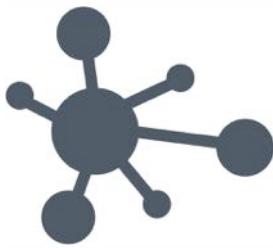


**214,3
Mio. Euro**

Ein großer Teil unserer Forschungs- und Entwicklungskosten von 214,3 Millionen Euro dient einer besseren Umweltverträglichkeit von Luftfahrtantrieben. Unsere Forschungspipeline umfasst derzeit etwa 150 Technologieprojekte.

Wir sind sehr gut vernetzt

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 → [Forschungsnetzwerk der MTU](#). Die MTU ist in wichtigen nationalen und europäischen Forschungsprogrammen involviert, mit denen die Weiterentwicklung von ökoeffizienten Antriebstechnologien für die Luftfahrt gefördert wird. In diesen Programmen forschen verschiedene Hersteller und Universitäten zusammen.



100
Forschungs-
partner

Wir greifen auf ein starkes Netzwerk aus Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen zurück und sind in wichtigen Forschungsprogrammen der Luftfahrt involviert.

Darüber hinaus kooperieren wir direkt mit zahlreichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und unterhalten in Deutschland mehrere Kompetenzzentren an ausgewählten Universitäten zu Forschungsschwerpunkten. Mehr hierzu im Kapitel → [Gesellschaftliches Engagement](#)

GRI: 102-12, 102-43, 103-2, 103-3

UNGC: 7, 8, 9



Wertschöpfung

Nachhaltig produzieren

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. In eine nachhaltige Wertschöpfung beziehen wir die vorgelagerte Lieferkette ein.



11,6

**Mio. Euro Umwelt-
schutzausgaben**



448.000

**Tonnen CO₂ am Standort
München eingespart**

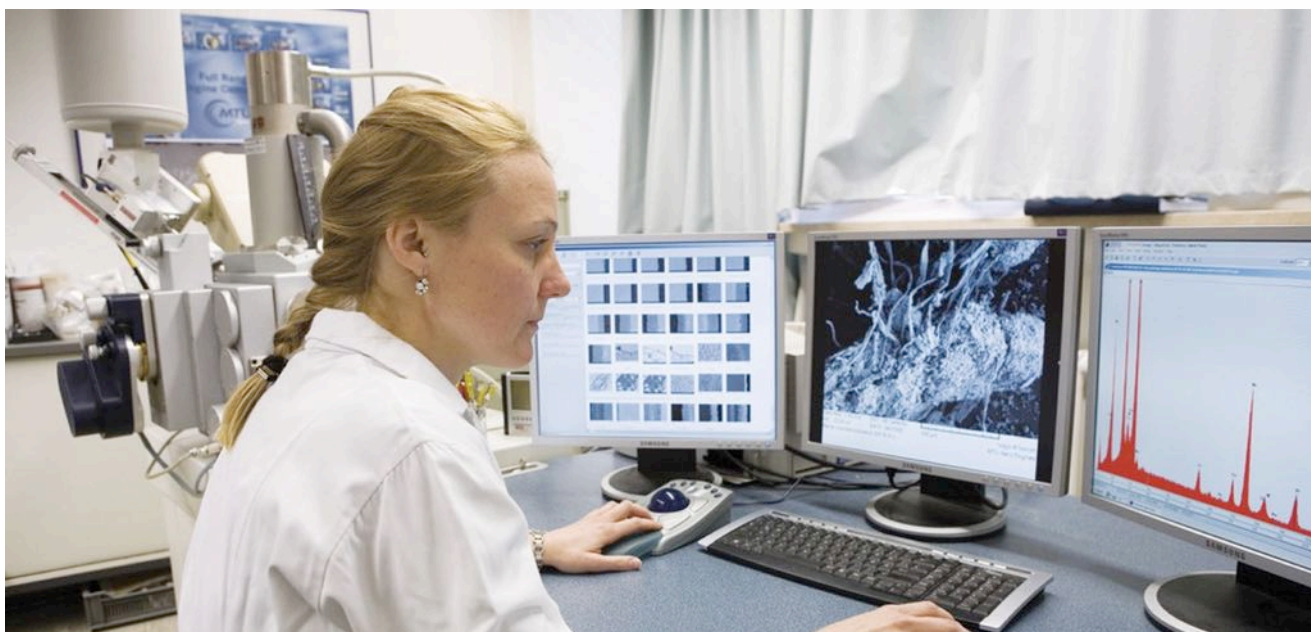


- Umweltmanagement
- Ressourcenschutz
- Emissionen
- Lieferkette

Nachhaltig produzieren

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 unseren 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. → [Klima & Fliegen](#)

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



11,6
Mio. Euro

Wir haben 2019 rund 11,6 Mio. Euro für den Umweltschutz aufgewendet, rund die Hälfte davon waren Investitionen in eine bessere ökologische Verträglichkeit unserer Standortbetriebe.

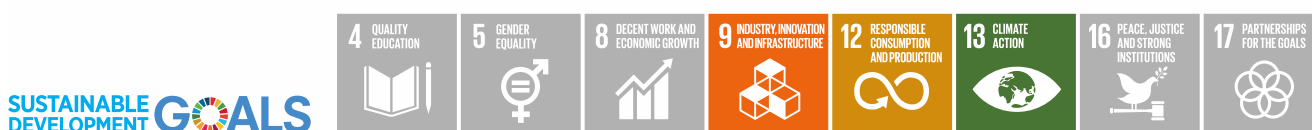
Darüber hinaus ist unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt im Unternehmensleitbild unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ festgehalten. In unseren jährlichen Unternehmenszielen hatten wir uns auch für 2019 vorgenommen, hohe Standards im Umweltschutz zu erreichen. Die Verantwortung für einen unternehmensweiten Umweltschutz trägt der Vorstand. Einheitlich hohe Standards gelten für die MTU 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 ist bei uns dezentral organisiert. An allen Produktionsstandorten arbeiten Umweltabteilungen und sorgen für die lokale Umsetzung. Der Vorstand erhält quartalsweise einen Bericht zu wichtigen Umweltkennzahlen, bis Ende 2019 umfasste dieser den Energie- und Wasserverbrauch aller Produktionsstandorte. Wir haben dieses interne Reporting ab 2020 auf CO₂-Emissionen je Produktionsstunde umgestellt. Die unmittelbare Verantwortung für den Umweltschutz liegt bei den jeweiligen Standortleitern, die von den lokalen Umweltabteilungen beraten und unterstützt werden. Die Umweltabteilungen stehen untereinander in einem regelmäßigen Austausch zu Innovationen und Best-Practice-Lösungen. Wir schulen Mitarbeiter in umweltrelevanten Sachverhalten wie den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen oder Chemikalien.

Zum Teil sind unsere Standorte nach der internationalen Umweltnorm ISO 14001 und/oder nach der europäischen EG-Öko-Audit-Verordnung (Eco Management and Audit Scheme, EMAS) zertifiziert. → [Unsere Zertifizierungen im Überblick](#). Am Standort München werden wir unsere Strukturen – wie bereits in Hannover – nach einem ISO 50001-Energiemanagement ausrichten.

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 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 11,6 Mio. Euro ausgegeben. Dazu zählen zum Beispiel die Abwasseraufbereitung, sichere Entsorgung von Abfällen, Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeinsparmaßnahmen oder der Lärmschutz. Der größte Einzelposten bei den Umweltschutzinvestitionen entfiel auf energiesparende Maßnahmen.

Wir lassen unser Umweltmanagement regelmäßig überprüfen

Wir wollen unseren betrieblichen Umweltschutz ständig weiterentwickeln. Unabhängige externe Auditoren und Umweltgutachter prüfen einmal pro Jahr an den deutschen Standorten die Umsetzung und Einhaltung der einschlägigen Forderungen des Umweltschutzmanagements und geben Empfehlungen für Verbesserungen. Wir erzielen dabei stets sehr gute Ergebnisse. Interne Begehungen und Audits ergänzen diese Überwachung. Das gilt auch für unsere Produktionsanlagen. Über regelmäßige Management Reviews kontrolliert die Unternehmensleitung das Umweltmanagement und nimmt Einfluss auf dessen Weiterentwicklung.

Für Betriebsstörungen mit negativen Umweltauswirkungen sind Gefahrenabwehrpläne und ein Notfallmanagement vorbereitet, ein Krisenstab ist installiert. Hinzu kommen regelmäßige Notfallübungen und Unterweisungen der Mitarbeiter. Die MTU sorgt für einen umfassenden Brandschutz gemäß den gesetzlichen Auflagen.

Wie in den Vorjahren hat es auch 2019 an den Produktionsstandorten keine Vorfälle mit negativen Umweltauswirkungen gegeben, auch sind keine Bußgelder aufgrund von Übertretungen oder Missachtung umweltrelevanter gesetzlicher Auflagen fällig gewesen oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die MTU verhängt worden.

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 unverzüglich nachgehen. Das gilt für Mitarbeiter, Lieferanten, Anwohner oder andere Anspruchsgruppen. Im Berichtsjahr ist eine Beschwerde am Standort Hannover zu Geruchsbelästigung und Vibration durch den Prüfstand von einem Industrienachbarn an uns herangetragen worden. Eine Abhilfemaßnahme wurde infolgedessen erfolgreich initiiert. 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](#) Feedback zu geben. Wir sind Mitglied in der Peer Learning Group des [UN Global Compact](#) zu einem Klimamanagement 2.0. Hier tauschen wir mit anderen Unternehmen Erfahrungen aus und erarbeiten gemeinsam Lösungsansätze zu zentralen Herausforderungen des Klimaschutzes.

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

- [UN Global Compact](#)
- [Been-i Bayerisches Energieeffizienz-Netzwerk](#)
- [Klimapakt Münchner Wirtschaft](#)
- [YVR Airport Authority Environmental Initiative Vancouver](#)

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. Am Hauptsitz in München wollen wir mit der Zero-Kampagne Ressourcenverbrauch und Emissionen senken und umweltgerechtes Verhalten der Mitarbeiter fördern.

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

Ausblick

Wir haben 2019 an mehreren Standorten Analysen zu neuen Klimaschutzkonzepten durchgeführt, deren Auswertungen aktuell noch laufen. Eine mögliche Umsetzung auf Standort- oder Konzernebene ist daher noch offen.

Am Standort München legen wir darüber hinaus ein neues Umweltprogramm für den Zeitraum 2020-2022 auf, das an der Vision Zero aus der gleichnamigen Kampagne Zero ausgerichtet sein soll.

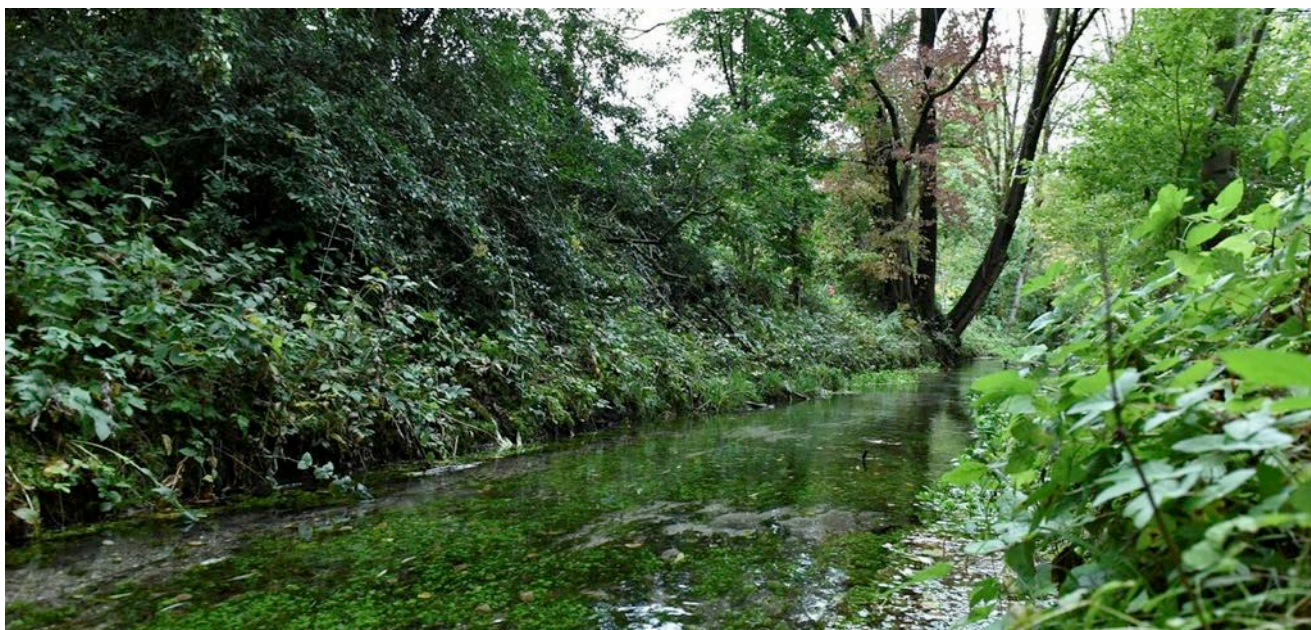
GRI: 102-11, 102-12, 102-43, 103-2, 103-3, 307-1

UNGC: 7, 8

Verantwortungsvoller Umgang

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 wollen wir den Verbrauch knapper Ressourcen minimieren und die Emissionen reduzieren. Dadurch leisten wir einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.



Wir schützen Ressourcen - das gilt auch für Gewässer an unseren Standorten wie hier das benachbarte Schwabenbächle am Hauptsitz in München. Wir leiten das Niederschlagswasser von Werkshallen und einen kleinen Teil des geförderten Grundwassers entsprechend der behördlichen Erlaubnis in den Bach ein.

Mit Hilfe unseres Umweltmanagementsystems wollen wir eine 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 Unternehmensleitbild 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. Auch 2019 befanden wir uns an allen Standorten in einem Produktionshochlauf, der für die Reduzierung des Ressourcen- und Energieverbrauchs eine besondere Herausforderung für uns darstellt.

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit möglichst ressourcenschonenden Prozessen unterstützen wir die globalen Entwicklungsziele 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 können wir insbesondere zum SDG 12 beitragen, das dazu auffordert, das globale Abfallaufkommen bis 2030 deutlich zu reduzieren. Alle Maßnahmen zum Ressourcenschutz und zur Senkung des Energiebedarfs und vor allem der Einsatz erneuerbarer Energien kommen letztlich auch SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ zu Gute.



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

Energie

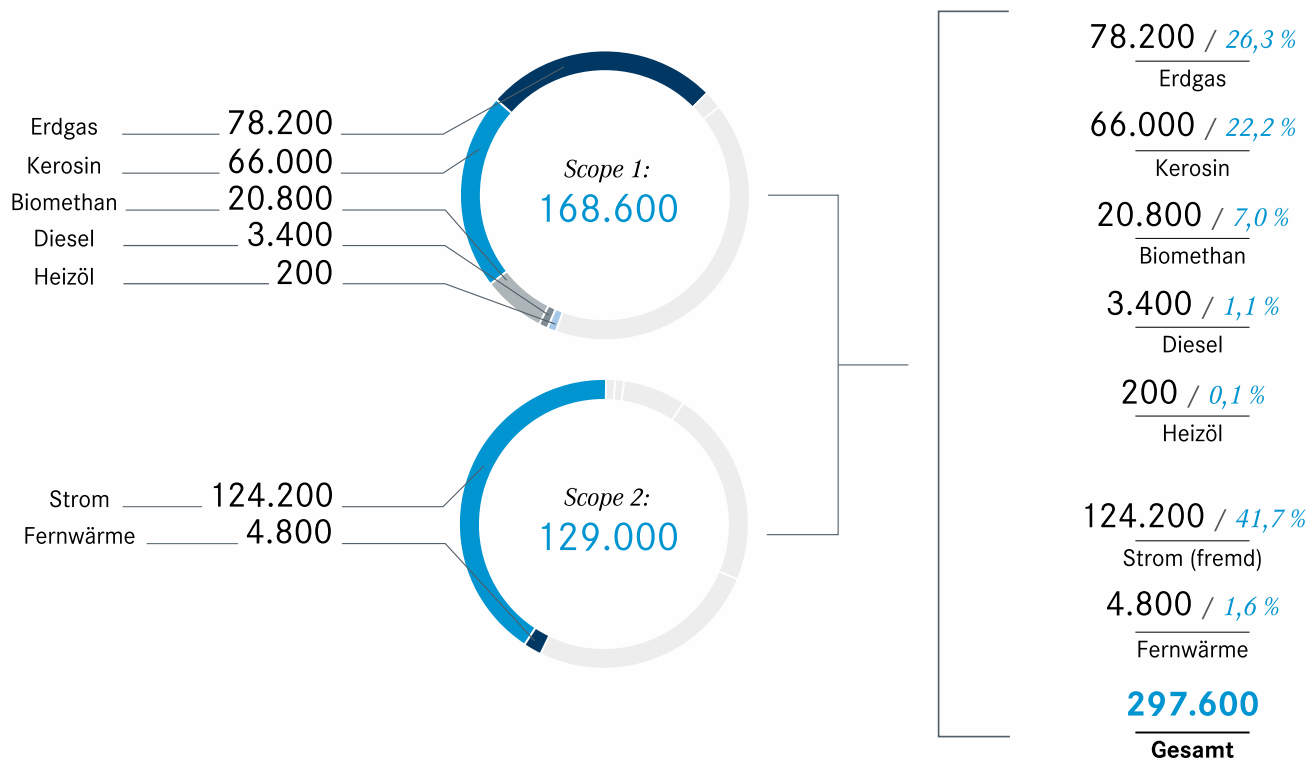
Die MTU setzt auf einen Mix aus erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energien und wählt Energieressourcen nach Versorgungssicherheit, Wirtschaftlichkeit und ökologischen Gesichtspunkten aus. An nicht-erneuerbarer Primärenergie nutzen wir Erdgas und den Flugkraftstoff Kerosin sowie zu einem sehr geringen Teil Diesel und Heizöl (zusammen weniger als 5%). In München erzeugen wir Strom und Wärme mithilfe eines Blockheizkraftwerks (BHKW). Blockheizkraftwerke arbeiten im Vergleich zu konventionellen Kraftwerken deutlich effizienter und schadstoffärmer. Zudem setzen wir beim BHKW auf Biomethan. Der Standort Hannover nutzt Sonnenenergie mit Hilfe einer Solarthermie-Anlage und hat 2019 ein BHKW aus drei Mikrogasturbinen zur Erzeugung von Strom und Wärme vor Ort in Betrieb genommen. Eine höhere Energieeffizienz erreichen wir zudem dadurch, dass wir die bei der Druckluftherzeugung entstehende Abwärme als Heizenergie weiternutzen (Verbundprinzip).

Wir haben im Berichtsjahr rund 1,4 Mio. Euro in Maßnahmen zur Energieeinsparung investiert. Haupttreiber dieser Maßnahmen war eine energetische Fassadensanierung und die Umrüstung auf Hocheffizienz-Pumpen in Hannover.

Eingesetzte Energieträger 2019

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 (direkter Energieverbrauch) bewegte sich 2019 trotz des fortgesetzten Produktionshochlaufs an den Standorten auf dem Niveau des Vorjahres. Der Gesamtverbrauch der MTU für Scope 1 belief sich auf 168.600 Megawattstunden (MWh) gegenüber 162.200 MWh für 2018 (+3,9%). 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. In der Instandhaltung wie auch bei neu produzierten Antrieben müssen alle Triebwerke aus Sicherheitsgründen und zum Nachweis der Performance vor der Auslieferung einen Testlauf absolvieren. Im Rahmen unserer Digitalisierungsstrategie treiben wir den verstärkten Einsatz von Simulationen in der Entwicklung und Fertigung voran, um Entwicklungstests für neue Triebwerke zu reduzieren – mehrere Projekte laufen hierzu im Bereich Entwicklung & Technologie. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zum Ressourcenschutz dar. An erneuerbarer Energie haben wir 20.800 MWh Biomethan für unser BHKW eingesetzt und den Anteil leicht erhöhen können (2018: 18.100).

An Fremd-Energie (Scope 2) haben wir 2019 insgesamt 129.000 MWh bezogen, etwas mehr als im Vorjahr (2018: 125.600 MWh). Die zugekaufte Energie ist mit einem Anteil von 96,3% im Wesentlichen Strom. Wir beziehen grünen Strom im Rahmen dessen, was die von uns ausgewählten Lieferanten einspeisen. Die Auswahl erfolgt nach wirtschaftlichen und ökologischen Aspekten. Die von der MTU Maintenance Canada bezogene Elektrizität stammt aus Wasserkraftwerken und daher zu 100% aus erneuerbaren Quellen. Dies entspricht einem Anteil von rund 3% am gesamten Strombezug der MTU.

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

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Gesamt | 297.600 | 287.800 | 277.600 |
| Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, sonstige = Scope 1 | 168.600 | 162.200 | 151.100 |
| Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2 | 129.000 | 125.600 | 126.500 |
| in Scope 1 enthalten: nicht-fossile Energieträger = Biomethan | 20.800 | 18.100 | |

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 2019 bei 297.600 MWh und damit bei gleichzeitigem Produktionshochlauf nur leicht über dem Niveau des Vorjahres (+3,4%). Mit einem systematischen Energiemanagement steuern wir vor allem den Verbrauch der Hauptenergieträger Strom und Erdgas und setzen Verbesserungen um.

Unsere Fortschritte beim Energiemanagement 2019

- Sanierung von Beleuchtungen in mehreren Produktionshallen, München
- Wechsel auf LED-Beleuchtung, mehrere Produktionsstandorte
- Verzicht auf Stand-by-Betrieb von Computern, München, Vancouver
- Austausch von Druckluft- gegen elektrisch-betriebene Werkzeuge, Ludwigsfelde
- Erneuerung von Pumpen und Anlagen, Fassaden- und Dachsanierung, Hannover
- Kompressor-Wärmerückgewinnung zur Beheizung von Räumen in Vorbereitung, Rzeszów
- Mobiles Arbeiten aus dem Homeoffice, München, Vancouver

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. Mit der Kampagne Zero für den Standort München verfolgen wir unter anderem das Ziel, den Wasserverbrauch zu reduzieren (absolute Verminderung) beziehungsweise bei erhöhter Produktion schwächer steigen zu lassen (relative Verminderung). In ein verbessertes Abwassermanagement haben wir 2019 rund 1,1 Mio. Euro investiert.

Unsere vollkonsolidierten Produktionsstandorte liegen in Deutschland, Polen und Kanada und daher nach dem [Aqueduct Water Risk Atlas des World Resource Institute](#) nicht in Wasserstressgebieten (Wasserrisiko-Einstufung für die Länder: Low oder Low/Medium). Wasserstressgebiete sind Regionen, in denen Wasser eine knappe Ressource ist. Wir beobachten die Entwicklung der Wasserverfügbarkeit in den Regionen, in denen wir tätig sind, um über eventuelle zusätzliche Maßnahmen zu entscheiden.

Unser Wasserverbrauch

Wir nutzen Trinkwasser für Produktions- und Instandhaltungsprozesse sowie in Sanitäreanlagen und in der Kantine. Darüber hinaus setzen wir Brunnenwasser für Kühlprozesse ein. Den Wasserverbrauch erfassen wir lokal als absolute Größe. Die Wasserentnahme lag für alle Produktionsstandorte bei rund 9,7 Mio. Kubikmeter (2018: 8,7 Mio. m³). Der höhere Wasserbezug geht vor allem auf mehr Grundwasser am Standort München zurück (wir nutzen hier quartäres Grundwasser aus eigenen Förderbrunnen). Das bezogene Wasser stammte zu 97,9% aus Grundwasser und nur zu 2,1% aus der kommunalen Trinkwasserversorgung. Der Einsatz von Brunnenwasser trägt zum Umwelt- und Klimaschutz bei, da auf stromintensive Kühlverfahren wie Kompressor-Kälteanlagen verzichtet werden kann.

Für chemische Prozessbäder zum Auftragen von Schaufelschutzschichten und für Prozesswasser in Anlagen zur Prüfung von Bauteilbeschädigungen nutzen wir möglichst viel Wasser mehrfach 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 614.000 m³ Wasser gespart. Auch für die chemische Reinigung von Triebwerksteilen nutzen wir kreislaufgeführtes Wasser. Zu unserem nachhaltigen Wassermanagement gehört auch eine systematische Überprüfung und Sanierung des Brunnenwasser- und Abwasserkanalnetzes.

Wasserbilanz (in m³) GRI 303-3-303-5

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------|---------------------|------------------|------------------|------------------|
| Gesamt | | 9.691.000 | 8.682.000 | 8.820.000 |
| Entnahme | Trinkwasser | 204.000 | 186.000 | 173.000 |
| | Grundwasser | 9.487.000 | 8.496.000 | 8.647.000 |
| Gesamt | | 9.652.000 | 9.176.000 | 9.018.000 |
| Einleitung | Kanalisation | 133.000 | 140.000 | 132.000 |
| | Oberflächengewässer | 1.634.000 | 1.519.000 | 1.290.000 |
| | Grundwasser | 7.885.000 | 7.517.000 | 7.596.000 |

nur Produktionsstandorte, keine Wasserentnahme oder -einleitung in Wasserstressgebieten; Daten sind gemäß den behördlichen Abwasser- und Brunnenberichten dargestellt und können gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen. Ein kleiner Teil des Brunnenwassers am Standort München sowie ein Teil des auf den Dächern gesammelten Regenwassers werden über das Schwabenbächle als Oberflächenwasser eingeleitet. Nur bei Starkregen wird auch Regenwasser in das städtische Kanalsystem eingeleitet. So kann es dazu kommen, dass die Summe aus eingeleiteter Menge ins Grundwasser und Oberflächenwasser nicht der Entnahmemenge entspricht.

Wasserqualität

Wir behandeln Abwasser je nach Art und Ausmaß der Verschmutzung in entsprechenden Abwasseranlagen. Die Qualität des eingeleiteten Abwassers entspricht den behördlichen Anforderungen des jeweiligen Standorts. Mit einem strikten Monitoring an den Standorten stellen wir die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte sicher. Alle Auflagen lokaler Behörden erfüllen wir zu 100%, Wasserquellen oder Wasseroberflächen wurden aufgrund unserer Betriebstätigkeit nicht negativ beeinflusst oder verschmutzt, auch 2019 sind keine schädlichen Substanzen ausgetreten. Dies gilt insbesondere 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 sorgen für einen verminderten 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. Wir entwickeln 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 gelungen, integriert hergestellte Triebwerksschaufeln und -scheiben, so genannte Blinks, zu reparieren. Dies ist wichtig, da immer mehr Blinks in einem Triebwerk verbaut werden. Auf dem Gebiet der Bliksherstellung und -reparatur zählen wir zu den weltweit führenden Unternehmen.



400.000

Einwegbecher weniger

Wir haben an unseren Standorten München und Hannover Einwegbecher abgeschafft und durch Mehrweg- oder Pfandbecher ersetzt. Dadurch machen wir pro Jahr bereits knapp 400.000 Einwegbecher überflüssig. Denn auch unser Standort in Ludwigsfelde will umstellen.

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.

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. Wir setzen 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 mehreren Verfahren hat die Europäische Chemikalienagentur EChA der MTU aufgrund sehr hoher Arbeitssicherheitsstandards im Bereich der Oberflächenbeschichtung bis 2029 genehmigt. Parallel dazu treiben wir langfristig die Eliminierung zulassungspflichtiger SVHC-Stoffe voran. Aktuell laufen zwei Technologieprojekte, mit denen wir auf der Suche nach Chromsäure/Chrom(VI)-Ersatzstoffen sind. 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, Spritzpulver und Stahl) umfasste im zurückliegenden Geschäftsjahr 4.340 Tonnen, die Menge an benötigten Hilfs- und Betriebsstoffen lag bei 10.080 Tonnen. In Summe haben wir 16.030 Tonnen Material benötigt, das ist gegenüber dem Vorjahr ein leichter Anstieg (15.110 Tonnen) und vor allem auf einen höheren Bedarf an Produktionsmaterial infolge des Hochlaufs zurückzuführen. 10% unseres gesamten Verbrauchs stammte aus erneuerbarem Material. Im Rahmen unserer Kampagne Zero in München haben wir 2019 für alle Drucker auf Recyclingpapier umgestellt, dadurch konnten wir knapp 1% unseres Materials aus recycelten Quellen beziehen.

Materialverbrauch (in Tonnen)

GRI 301-1

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Gesamt | 16.030 | 15.110 | 12.490 |
| Produktionsmaterial | 4.340 | 3.760 | 2.520 |
| Hilfs- und Betriebsstoffe | 10.080 | 10.030 | 8.920 |
| Sonstiges Material | 1.610 | 1.320 | 1.050 |

fremd bezogenes Material für Produktionsstandorte; Produktionsmaterial setzt sich zusammen aus Titan- und Nickelbasislegierungen und Spritzpulver, Hilfs- und Betriebsstoffe beinhalten Öle, Kühlschmierstoffe, Chemikalien, Schmierstoffe, Gase und die Kraftstoffe Kerosin und Diesel, das sonstige Material setzt sich aus Papier, Karton-Verpackungen und Holzpaletten und -kisten zusammen. Den Materialverbrauch haben wir für den o.g. Zeitraum nach neuen Parametern erfasst, dieser kann daher für die Jahre 2017-2018 von bereits veröffentlichten Daten abweichen. 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](#)

Abfall

Die MTU betreibt ein nachhaltiges Abfallmanagement mit getrennter und sicherer Entsorgung je nach Abfallart und Recyclingverfahren. Wir versuchen in erster Linie, Abfälle zu vermeiden, Reststoffe wiederzuverwenden und Abfälle stofflich oder energetisch zu verwerten beziehungsweise fachgerecht zu beseitigen, falls eine Verwertung nicht möglich ist. Damit wollen wir Materialverbrauch und Entsorgungsmengen möglichst gering halten. Auf diese Weise erreichen wir über die Jahre hohe Verwertungsquoten. Wir haben an unseren Standorten in München und Hannover Einweg-Getränkebecher abgeschafft und durch Mehrweg- beziehungsweise Pfandbecher für Mitarbeiter ersetzt. Dadurch können wir knapp 400.000 Pappbecher pro Jahr vermeiden. Unser Standort in Ludwigsfelde bei Berlin plant ebenfalls die Abschaffung von Einwegbechern.

Abfallbilanz (in t)

GRI 306-2

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Abfall gesamt | 8.370 | 8.010 | 7.100 |
| davon verwertet | 7.320 | 7.060 | 6.210 |
| davon beseitigt | 1.050 | 950 | 890 |
| Anteil gefährlicher Abfälle | 3.440 | 3.290 | 3.010 |
| davon verwertet | 2.590 | 2.440 | 2.210 |
| davon beseitigt | 850 | 850 | 800 |

nur Produktionsstandorte, ohne Bauabfälle

Das gesamte Abfallaufkommen belief sich 2019 auf 8.370 Tonnen und hat sich gegenüber dem Vorjahr nur marginal erhöht (+4,5%). Gemessen am Gesamtaufkommen haben wir eine Verwertungsquote über den MTU-Konzern von 87,5% erreicht. Abfallaufkommen und Verwertungswege sind vor allem abhängig von der Produktionsauslastung. Der Anteil an gefährlichem Abfall lag im Berichtszeitraum bei 41,1%. An den MTU-Standorten sind 2019 erneut keine Bodenverschmutzungen durch den Austritt gefährlicher beziehungsweise umweltgefährdender Stoffe aufgetreten.

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

UNGC: 7-9

Klimaschutz im Standortbetrieb

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 Verbesserung der lokalen Luftqualität leisten. Mit zahlreichen Maßnahmen erzielen wir dabei Fortschritte.



Wir unterstützen E-Mobility-Lösungen und haben Ladesäulen auf dem Werksgelände installiert und Elektroautos und Hybridfahrzeuge in unseren Fuhrparks. Das wollen wir in Zukunft weiter ausbauen.

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 Ziele für ökoefiziente Produkte gesetzt haben und emissionsfreies Fliegen anstreben, ist ausführlich dargestellt unter [→ Klima & Fliegen](#).

Treibhausgas-Emissionen im Rahmen der Herstellung und Instandhaltung von Triebwerken und Modulen 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 vor- und nachgelagerten CO₂-Emissionen, etwa die der Lieferanten oder aus Dienstreisen und Transporten in der externen Logistikkette.

Unser Beitrag zu den SDGs

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



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den SDGs

CO₂-Emissionen

Die MTU hat 2019 insgesamt 78.800 Tonnen (2018: 76.000) klimawirksames CO₂ produziert. Damit verzeichnen wir einen leichten Anstieg der absoluten CO₂-Emissionen von 3,7%. Dies geht vor allem auf eine Zunahme der CO₂-Emissionen aus Scope 1 an nahezu allen Standorten aufgrund eines höheren Produktionsvolumens zurück. Die Emissionen aus Scope 1 werden im Wesentlichen durch den Einsatz von Erdgas (verantwortlich für 20,1% der Gesamt-CO₂-Bilanz) und Kerosin (ebenfalls 20,1%) verursacht; der Energiebedarf an Erdgas ist in erster Linie abhängig vom Produktionsvolumen, die Menge an Kerosin von Art und Dauer der Testläufe auf den Prüfständen. Der größte Anteil an CO₂-Emissionen mit 50,8% entfiel auf den Bezug von Strom (Scope 2). Die Scope-2-Emissionen bewegten sich in den vergangenen drei Jahren auf gleichem Niveau. Unsere spezifischen CO₂-Emissionen lagen für 2019 bei 168 Kilogramm je Produktionsstunde.

CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂-Äquivalenten)

Scope 1 und 2

GRI 305-1, 305-2

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gesamt | 78.800 | 76.000 | 74.400 |
| Scope 1 | 38.200 | 36.500 | 34.000 |
| Scope 2 | 40.600 | 39.500 | 40.400 |

nur Produktionsstandorte; Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol mit standortspezifischen Emissionsfaktoren für Scope 2, hier berichtete Vorjahreswerte können daher gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen. Angaben zu Emissionsreduzierungen aus dem Klimapakt Münchner Wirtschaft werden nach einem für alle Unternehmen einheitlichen Emissionsfaktor berechnet, der von uns unserem lokalen Emissionsfaktor abweicht.

Am Hauptsitz in München läuft das Programm „Clean Air-Industrial Site (CLAIR-IS)“ noch bis Ende 2020, mit dessen Hilfe wir den CO₂-Ausstoß im größten Werk um 25% senken wollen (Basis 1990). Und dies bei einer gleichzeitigen Vervierfachung der Produktion in den vergangenen zehn Jahren. In Summe haben wir bereits rund 448.000 Tonnen CO₂ eingespart. Ein neues Umweltprogramm für den Standort München mit definierten Reduktionszielen bis 2022 ist in Vorbereitung.



448.000

Tonnen CO₂ eingespart

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

Beispiele für CO₂-Einsparungen 2019

- Einsatz von Brunnenwasser für Kühlzwecke: rund 5.600 Tonnen
- Maschinenabschaltung statt Standby: 770 Tonnen
- Blockheizkraftwerk 2.0 im Betrieb mit Biomethan: 6.500 Tonnen
- Einsatz Mikrogasturbinen: 260 Tonnen

Die MTU ist Mitglied im [Klimapakt Münchner Wirtschaft](#), der unter dem Motto „Mehr Kooperation – mehr Klimaschutz“ 2019 in die zweite Runde gegangen ist. Nach bereits 7.500 Tonnen eingespartem CO₂ in der ersten Runde wollen wir bis 2021 noch einmal 5.000 Tonnen vermeiden. Als produzierendes Unternehmen sehen wir uns besonders in der Pflicht. Die Initiative wurde im Rahmen der Hannover Messe 2019 von der Bundesregierung als ein besonders innovatives Energieeffizienz-Netzwerk ausgezeichnet. Darüber hinaus zielt unsere interne Kampagne Zero am Standort München mit verschiedenen Maßnahmen darauf ab, Verbräuche und Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren.

Elektrisch fahren

Elektroautos, Hybrid-Fahrzeuge, E-Ladesäulen – wir setzen verstärkt auf E-Mobilität, wenn es um den MTU-Transport geht, und unterstützen auch die Mitarbeiter bei einem nachhaltigeren Weg zur Arbeit. Wir wollen sowohl den Anteil an elektrisch betriebenen Fahrzeugen bei den MTU-Autos steigern, als auch mehr E-Ladesäulen auf dem Werksgelände an den Standorten installieren.

Um die Klimawirkung unseres Unternehmens für Stakeholder noch transparenter zu machen, nehmen wir am jährlichen Rating der internationalen Non-Profit-Organisation [CDP](#) teil, die einmal im Jahr Daten zu Treibhausgasemissionen, Klimarisiken und -strategien von Unternehmen erhebt. Hierbei wollen wir unsere klimabezogenen Informationen zu unserem CO₂-Footprint weiter verbessern und setzen uns derzeit auch damit auseinander, künftig nach den Empfehlungen der vom Finanzstabilitätsrat gegründeten [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#) geschäftsrelevante Klimarisiken und -chancen offenzulegen. [Unsere Position zu den Empfehlungen der TCFD haben wir hier dargestellt.](#)

Elektromobilität bei der MTU

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 unsere Dienstfahrzeuge oder über Elektroautos im Fuhrpark. Wir haben deutschlandweit acht vollelektrische und zwei Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge im Einsatz, das entspricht derzeit einem Anteil von 6%. Wir rechnen für 2020 mit einer Steigerung auf mindestens 10%. Insgesamt haben wir acht Normal-Ladesäulen installiert, einige davon auch auf unseren Mitarbeiterparkplätzen. Bis 2022 wollen wir das Netz auf bis zu 15 Ladesäulen für MTU- und Mitarbeiterfahrzeuge erhöhen und dann auch Schnell-Ladesäulen anbieten. Darüber hinaus fördern wir eine nachhaltige Mobilität der Mitarbeiter auf dem Weg von und zur Arbeit mit vergünstigten Job-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr oder Web-Portalen für Fahrgemeinschaften. Am Standort München mit seinen 5.527 Mitarbeitern haben wir 2019 im Rahmen unserer Kampagne Zero eine Mobilitätsbefragung zur Nutzung der Verkehrsmittel und zu nachhaltigen Alternativen durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage prüfen wir derzeit auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten.

Die Emissionen aus der Transport- und Logistikkette (ohne Dienstfahrzeuge des Unternehmens) fallen unter Scope 3, den wir noch nicht vollständig darstellen können. Die Höhe der CO₂-Emissionen aus Dienstreisen (Flug- und Bahnverkehr sowie Mietwagen) lag für 2019 bei 6.900 Tonnen.

CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂-Äquivalenten) Scope 3 aus Dienstreisen GRI 305-3

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Gesamt | 6.900 | 6.600 | 6.700 |
| Emissionen je Mitarbeiter | 0,8 | 0,9 | 0,9 |

2017-2018: nur Deutschland und Kanada, 2019: Deutschland, Niederlande und Kanada (die absoluten Emissionen daher nicht vergleichbar mit Vorjahreswerten); Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol, hier berichtete historische Werte können daher gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen.

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 wollen wir ebenfalls reduzieren. Das neue BHKW am Standort München beispielsweise verursacht bei der Erzeugung von Strom und Wärme 80% weniger Stickoxide und 66% weniger Kohlenmonoxid als die Vorgängeranlage. Die absoluten Emissionen umfassten 2019 insgesamt 266 Tonnen und lagen damit produktionsbedingt über dem Niveau des Vorjahres (+9%), den größten Anteil haben dabei Stickoxide, die vor allem aus dem Einsatz von Kerosin für Prüfstandläufe resultieren.

Luftemissionen (in Tonnen) Scope 1 und 2 GRI 305-7

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|------------|------------|------------|
| Gesamt | 266 | 244 | 243 |
| Kohlenmonoxid (CO) | 42 | 38 | 40 |
| Stickoxid (NO _x angegeben als NO ₂) | 184 | 167 | 162 |
| Schwefeldioxid (SO _x angegeben als SO ₂) | 36 | 35 | 36 |
| Feinpartikel (Staub) | 4 | 4 | 5 |

nur Produktionsstandorte; Daten wurden für den o.g. Zeitraum neu erfasst, im Zuge dessen sind Emissionsfaktoren z.T. berichtigt worden.

Ausblick

Wir haben 2019 an mehreren Standorten Analysen zu neuen Klimaschutzkonzepten durchgeführt, deren Auswertungen aktuell noch laufen. Eine mögliche Umsetzung auf Standort- oder Konzernebene ist daher noch offen. Konzernweit ist auch der Einsatz von so genannten Sustainable Aviation Fuels denkbar, also nachhaltigen, klimaneutralen Kraftstoffen für Prüfläufe an unseren Testständen. Dies prüfen wir laufend unter wirtschaftlichen, technischen und zulassungstechnischen Gesichtspunkten.

GRI: 102-3, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7

UNGC: 7-9

Responsible Sourcing

Lieferantenmanagement

Wir arbeiten mit zahlreichen Lieferanten auf der ganzen Welt zusammen, sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer Wertschöpfung. Gemeinsam mit ihnen wollen wir in einer partnerschaftlichen Beziehung nachhaltig produzieren. Wir haben für uns wichtige ökologische und soziale Kriterien formuliert, die wir als Basis einer Zusammenarbeit unbedingt fordern.

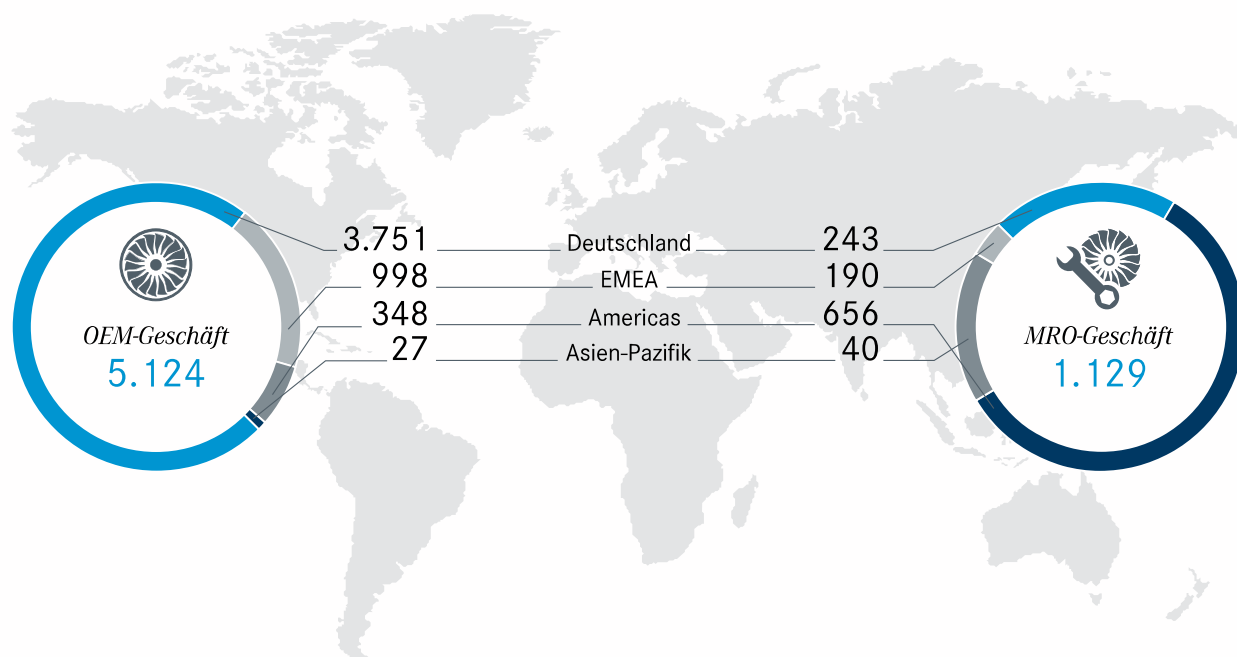


Für unsere Produktion und Instandhaltung beziehen wir Bauteile, Waren und Dienstleistungen von Lieferanten auf der ganzen Welt. Diese globale Lieferkette integrieren wir in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

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. Unsere Standorte haben 2019 mit weltweit 6.253 Lieferanten zusammengearbeitet, die Lieferantenbasis hat sich im Vergleich zum Vorjahr (2018: 6.983) vor allem bei den OEM-Lieferanten aus Deutschland verringert. 63,9% der Lieferanten stammten aus Deutschland, aus Europa waren es 82,9%.

 MTU-Lieferanten 2019 nach Regionen (Produktions- und Nicht-Produktionsmaterial)

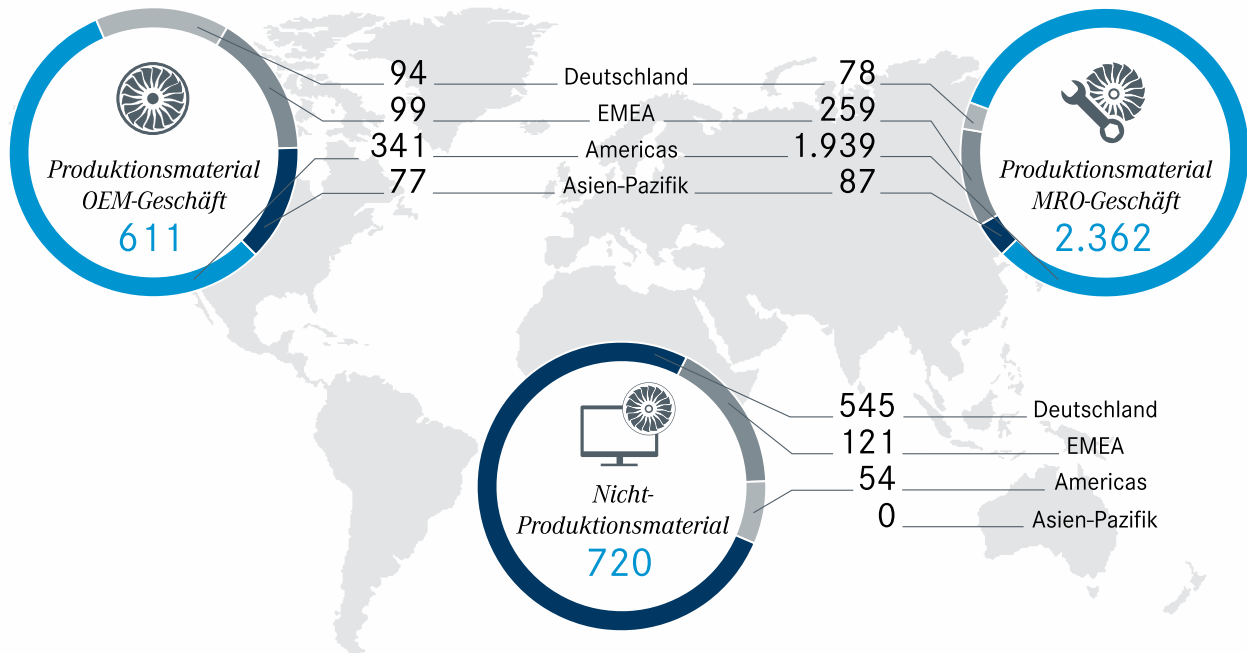


Lieferantenbasis für Produktionsmaterial und Nicht-Produktionsmaterial für die Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien, Südostasien,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

Das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial für das OEM-Geschäft belief sich 2019 auf rund 611 Mio. Euro (2018: 516 Mio. Euro) und auf knapp 2,4 Mrd. Euro für die MRO (2018: 1,9 Mrd. Euro). Nicht-Produktionsmaterial haben wir 2019 für 720 Mio. Euro (OEM und MRO) beschafft (2018: 510 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.

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 (→ [Unsere Maßnahmen für Konfliktmineralien im Rohstoffeinkauf](#)). Der durchschnittliche Anteil zugekaufter Teile liegt bei zivilen Antriebsmodulen zwischen 52% (Polen) und 69% (Deutschland).

Einkaufsvolumen 2019 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 Vericor, Produktionsmaterial für Vericor geschätzt

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 19,6% und für Polen bei 44,3%. Insgesamt hat die MTU 18,7% ihres gesamten Einkaufsvolumens bei Zulieferern vor Ort bezogen.

Unser Beitrag zu den SDGs

Über ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement können wir zu Fortschritten bei zahlreichen globalen Entwicklungszielen beitragen, insbesondere sehen wir unser Engagement für faire globale Lieferketten unserer Produkte über vorgeschriebene Sozialstandards als einen Beitrag zu SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und Ausdruck einer sozialen unternehmerischen Verantwortung über den Werkszaun hinaus. Über Compliance-Vorgaben für Lieferanten unterstützen wir zum Beispiel 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 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. Einen besonderen Fokus im Lieferantenmanagement legen wir auf die Einhaltung der Menschenrechte. Dieser ist im Kapitel Unternehmensführung separat dargestellt → [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. Unsere Einkäufer sind auch auf den Verhaltenskodex für Lieferanten geschult. Darüber hinaus bieten wir spezielle Corporate-Responsibility-Trainings an, auch eigens für Einkäufer.

Bei Verdacht auf Verstoß gegen den Lieferanten-Verhaltenskodex kann der Compliance Officer der MTU vertraulich kontaktiert werden. Meldungen können darüber hinaus auch anonym über das webbasierte System [iTrust](#) abgegeben werden, das in mehreren Sprachen zur Verfügung steht. 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 korrekiver 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 beziehungsweise durch uns registriert worden. Auch lagen keine Beschwerden über Lieferanten vor. Deshalb haben wir wie in den Vorjahren 2019 keine Zusammenarbeit mit einem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsdefiziten, bestätigten Korruptionsvorfällen 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 1.407 (2018: 1.019) neuen Lieferanten zusammengearbeitet, das entspricht einem Anteil von 22,5% (2018: 14,6%). 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 in Amsterdam 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. Lieferanten müssen nach der Zulassung ihre ISO 9001-Zertifizierung für ein Qualitätsmanagement regelmäßig über Re-Zertifikate nachweisen. Unsere Risikoanalyse bezogen auf Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette haben wir im Bericht unter → [Menschenrechte](#) dargestellt. Diese wollen wir in Zukunft weiterentwickeln.

Ausblick

Wir planen für das OEM- und MRO-Geschäft, in bestehenden Lieferantenaudits künftig Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren.

GRI: 102-9, 102-10, 103-2, 103-3, 204-1, 205-3, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3, 414-1, 414-2

UNGC: 1-5, 8



Mitarbeiter und Gesellschaft

Soziale Verantwortung

Wir sind ein Leader in der Luftfahrt mit einem starken Team. Damit sich unsere Mitarbeiter bestmöglich einbringen können, schaffen wir eine Arbeitswelt, die attraktiv, zukunftsfähig und von Verantwortung geprägt ist. Dazu gehören flexible Arbeitsbedingungen, eine hochwertige Aus- und Weiterbildung und ein umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz. Einheitliche Führungswerte geben Orientierung und schaffen eine Kultur, die auf Vertrauen und Unterstützung setzt und nachhaltiges und innovatives Denken und Handeln fördert. Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements steht der Austausch und die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung.

 **5,4**
Mio. Euro
für Bildung

 **4,4**
Unfälle je
1.000 Mitarbeiter



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

Verantwortungsvolle Beschäftigungspolitik

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 genau die Talente, die wir benötigen. Wir arbeiten an zahlreichen, spannenden Projekten und Aufgaben, mit denen wir die Zukunft der Luftfahrt aktiv gestalten. Dafür bauen wir auf das Engagement und die Expertise jedes einzelnen bei uns.



Wir arbeiten in Teams an den Herausforderungen und Aufgaben für unser Unternehmen und unterstützen dies durch eine Arbeitswelt, die inspiriert und verbindet.

Wir sind ein Technologietreiber in der Hightech-Branche Luftfahrt und wollen wichtige Veränderungen aktiv mitgestalten. Ein attraktiver Arbeitgeber für eigene und potenzielle Mitarbeiter zu sein, ist für unsere Innovationskraft und Leistungsfähigkeit entscheidend. Wir setzen weltweit auf ein motiviertes und gut qualifiziertes Team, das gemeinsam die Aufgaben und Herausforderungen angeht. Hierfür verzeichnen wir vor allem durch den Hochlauf neuer Triebwerksprogramme, die Automatisierung und Digitalisierung einen Bedarf an zusätzlichen Fachkräften. Um weiterhin erfolgreich zu sein, wollen wir die besten Talente für die MTU gewinnen und eine Arbeitsumgebung schaffen, in der sich alle Mitarbeiter optimal einbringen können. Diese ist geprägt von einem wertschätzenden und kooperierenden Führungsstil, der starke Leistungen anerkennt, flexibles und digitales Arbeiten fördert und sich offen für Feedback zeigt. Wir ermöglichen eine langfristige persönliche Weiterentwicklung, setzen auf Vielfalt und Inklusion und sorgen für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter. Das macht uns als Unternehmen international erfolgreich.



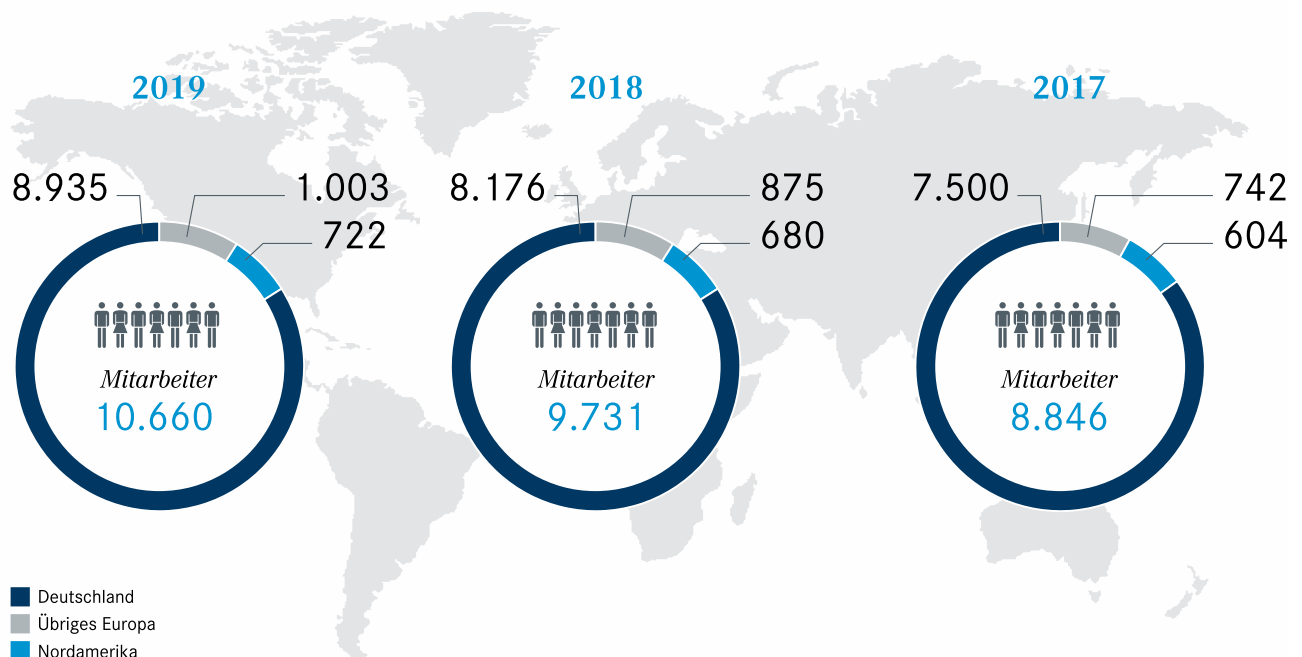
10.660

Mitarbeiter bei der MTU

Wachsende MTU-Familie: Weltweit arbeiteten Ende 2019 so viele Mitarbeiter für die MTU wie noch nie. 10.660 - das sind 9,5% mehr als im Vorjahr.

Die Belegschaftsgröße der MTU hat 2019 erneut zugenommen und lag zum Jahresende bei 10.660 Mitarbeitern (2018: 9.731). Das ist ein Plus von 9,5%. Seit 2016 befinden wir uns in einem kontinuierlichen Zuwachs unserer MTU-Familie. Die Zahl der Beschäftigten ist in allen Regionen gestiegen, am stärksten in Europa (+9,8%). 9.938 Mitarbeiter waren in Europa angestellt, allein 83,8% aller Mitarbeiter waren in Deutschland beschäftigt. Der Anteil der Mitarbeiter in Nordamerika lag bei 6,8%. 92% der Arbeitsverträge waren 2019 unbefristet.

Mitarbeiter der MTU nach Regionen (GRI 102-8)

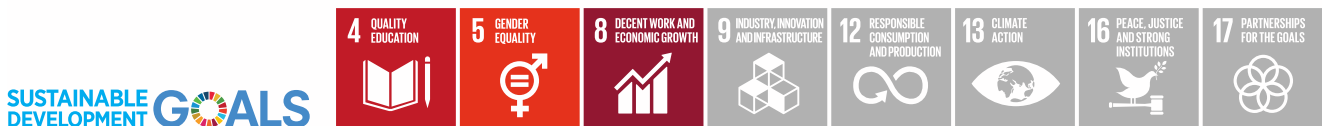


Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildenden, Praktikanten, Diplomanden, Doktoranden, Studenten oder Ferienbeschäftigten, befristeten Teilzeitmitarbeitern in Elternzeit, geringfügig Beschäftigten, ohne Leiharbeitnehmer und ruhende Arbeitsverhältnisse; Stichtag ist jeweils der 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.

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 faire und verlässliche Arbeitsbedingungen bieten.



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

Mit einer Personalstrategie richten wir die MTU als zukunftsfähiger Arbeitgeber für bestehende und neue Mitarbeiter aus. Wir haben die Strategie 2019 überarbeitet, um das Unternehmen noch attraktiver und wettbewerbsfähiger am Arbeitsmarkt zu positionieren. Die Weiterentwicklung der MTU als Arbeitgeber soll die Zukunftsfähigkeit sichern, insbesondere den Generationswechsel an den deutschen Standorten, und das Potenzial von Automatisierung und Digitalisierung für den Hochlauf der neuen Triebwerksprogramme nutzen. Dazu hat ein internes Expertenteam konkrete Ziele für die Weiterentwicklung der MTU-Arbeitswelt formuliert und mit Handlungsfeldern hinterlegt. Dabei geht es um verschiedene Initiativen für ein so genanntes futurework@MTU, wie Wissenstransfer, neue Formen der Zusammenarbeit, moderne HR-Tools oder der Erwerb zukünftig relevanter Kompetenzen.

Zudem gelten gemeinsame Führungswerte, die wir eingeführt und 2019 konzernweit ausgerollt haben: We transform, We empower, We create trust. Sie bilden die Basis für einen kooperativen und coaching-orientierten Führungsstil und eine Zusammenarbeit, die die MTU langfristig auf Erfolgskurs hält.

Mitarbeitergruppen nach Regionen
 GRI 102-8

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|
| Mitarbeiter gewerblich | | | |
| Deutschland | 49,3% | 49,4% | 50,0% |
| Übriges Europa | 50,9% | 51,5% | 49,7% |
| Nordamerika | 49,1% | 49,5% | 47,9% |
| Mitarbeiter angestellt | | | |
| Deutschland | 50,7% | 50,6% | 50,0% |
| Übriges Europa | 49,1% | 48,5% | 50,3% |
| Nordamerika | 50,9% | 50,5% | 52,1% |
| Befristete Arbeitsverträge | 865 | 866 | 346 |
| Deutschland | 706 | 701 | 346 |
| Übriges Europa | 154 | 154 | – |
| Nordamerika | 5 | 11 | – |
| Auszubildende | 293 | 306 | 298 |
| Deutschland | 280 | 279 | 287 |
| Übriges Europa | 0 | 0 | 0 |
| Nordamerika | 13 | 27 | 11 |
| Leiharbeitnehmer | 395 | 514 | 579 |
| Deutschland | 395 | 513 | 539 |
| Übriges Europa | 0 | 1 | 40 |
| Nordamerika | 0 | 0 | 0 |

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

Soziale Arbeitsstandards gelten für alle Mitarbeiter

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 umfassen:

- Einhaltung der Menschenrechte
- Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Umgang mit Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern in den Arbeitsbeziehungen
- Zusammenarbeit mit 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 diese Verhaltensgrundsätze sowie gesetzliche Vorgaben und innerbetriebliche Regelungen sowie unser Null-Toleranz-Ansatz sind ausführlich in den Kapiteln → [Compliance](#) und → [Menschenrechte](#) beschrieben. Im Kapitel Menschenrechte sind auch unsere Anti-Diskriminierungsmaßnahmen dargestellt. Als Unterzeichner des [UN Global Compact](#) bekennen wir uns zu dessen Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte und zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben und wir 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% der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2019 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 85,7%.

Wir setzen auf das Feedback und die Ideen unserer Mitarbeiter

Wir gestalten die Beziehungen zu unseren Mitarbeitern auf der Basis von Respekt und Vertrauen 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 sind im paritätisch besetzten Aufsichtsrat die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen an allen größeren Standorten im Konzern eine Mitarbeiterbefragung durch. Mit ihr identifizieren Mitarbeiter und Führungskräfte Verbesserungspotenzial und dessen Umsetzungsmöglichkeiten. Die nächste Runde ist für 2021 geplant. Darüber hinaus haben wir weltweit an unseren Standorten weitere Foren zur Einbeziehung der Mitarbeiter etabliert. Diese reichen von Betriebsversammlungen in Deutschland, Townhall-Meetings in den USA bis hin zu speziellen Instrumenten wie Führungsfeedback oder Teambarometer. Über ein Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern auf und bewerten sie. Zudem initiieren wir regelmäßig eine Ideation Challenge für Mitarbeiter, die auf diesem Wege individuelle Ideen für smarte Lösungen einbringen können. Besonders vielversprechende Vorschläge greifen wir auf und prüfen sie im Rahmen von Projekten in unserem Inno Lab auf Potenzial und Machbarkeit. Zudem haben wir Ende 2019 Führungskräfte bestimmter Hierarchieebenen dazu aufgerufen, in interdisziplinären Teams eine Vision für die MTU für 2040 zu entwerfen. In Pitches haben wir die eingereichten Ideen bewertet und zwei Siegerteams ermittelt, die ihre Visionen den MTU-Führungskräften vorstellen sollen. In der Nachbewertung werden wir alle Einreichungen erneut sichten und wichtige Impulse aufgreifen.

Als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet

In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wurde die MTU auch 2019 wieder mehrfach als Arbeitgeber ausgezeichnet.

Zertifizierungen und Rankings 2019

- TOP Arbeitgeber Deutschland
- Die attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands (Universum)
- Top Ausbildung (MTU Maintenance Hannover)
- TOP Arbeitgeber Polen
- TOP Arbeitgeber British Columbia (Kanada)
- Canada's Top Employer for young people
- Canada's Best Employer for recent graduates
- Top Company und Open Company auf Kununu
- Frauenkarriereindex

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



3,4 % Fluktuation

Die Fluktuationsquote lag auch 2019 auf einem niedrigen Niveau. Insgesamt tragen unsere Programme und Maßnahmen dazu bei, dass die MTU ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Als Zeichen einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeiter werten wir zudem eine niedrige Fluktuationsquote. Diese lag im Berichtsjahr bei 3,4% für den MTU-Konzern (Vorjahr: 4%). Die hohe Bindung an unser Unternehmen zeigt sich auch in der Betriebszugehörigkeit. In Deutschland erreichen wir eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund 14 Jahren.

Fluktuation GRI 401-1

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|------------|------------|------------|
| Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben | 289 | 313 | 281 |
| Deutschland | 192 | 228 | 186 |
| Übriges Europa | 37 | 39 | 39 |
| Nordamerika | 60 | 46 | 56 |
| Fluktuationsquote (%) | 3,4 | 4,0 | 3,8 |
| Deutschland | 2,7 | 3,5 | 2,9 |
| Übriges Europa | 4,6 | 5,9 | 6,9 |
| Nordamerika | 8,9 | 7,6 | 9,9 |

Fluktuationsquote gemessen an der Stammbesellschaft im Jahresdurchschnitt inkl. Austritte in den Ruhestand; Daten zu Neueinstellungen und Fluktuation nach Altersgruppen liegen nicht vor. Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen berichten wir unter Vielfalt & Inklusion.

Wir honorieren Leistung mit einer attraktiven Vergütung und zusätzlichen Angeboten

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. 92,8% aller MTU-Mitarbeiter weltweit haben 2019 eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten.

Wir bieten eine Bandbreite an vergütungsergänzenden Leistungen. Neben den gesetzlichen Verpflichtungen umfassen diese in Deutschland zum Beispiel eine Unfallversicherung, Erfolgsbeteiligung, familienbezogene Dienstleistungen, Mobilitätsangebote, einen Gesundheitsservice und Bildungsangebote. Die betriebliche Altersvorsorge besteht für alle Mitarbeiter, neben dem Unternehmensanteil können Mitarbeiter zusätzlich einen freiwilligen Beitrag leisten und damit ein flexibles Instrument zur eigenen Vorsorge nutzen. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art, zum Beispiel private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung.



114
Mio. Euro

Unsere sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter umfassen eine Reihe von Leistungen zusätzlich zum Gehalt wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge und lagen 2019 bei 114 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 jährliches Mitarbeiteraktienprogramm an (Teilnahmequote 2019: 2.517 Mitarbeiter). Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów/Polen oder vergeben jährliche Boni wie in Vancouver/Kanada.

Flexibles und digitales Arbeiten ermöglichen

Wir setzen bei der MTU auf Teamwork. Dazu gehen wir auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeiter ein und ermöglichen über verschiedene Maßnahmen und Angebote flexibles Arbeiten, zum Beispiel über zahlreiche Teilzeitmodelle oder mobiles Arbeiten. Damit fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Teilzeitquote erhöhte sich im Berichtsjahr auf 7,4% (Zahl wird nur für Deutschland erhoben, 2018: 6,8%). Die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland, die 2019 in Elternzeit waren, stieg auf 395 (2018: 324).

Um die Zusammenarbeit in der MTU zukunftsfähiger zu gestalten, setzen wir verstärkt auf digitales Arbeiten, das wir mit einem Social Intranet ausbauen wollen. Mit neuen digitalen Kommunikationskanälen wollen wir den unternehmensweiten Wissensaustausch fördern und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen in Kontakt bringen.

Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|------------|------------|------------|
| Mitarbeiter in Teilzeit (in %) | 7,4 | 6,8 | 6,6 |
| Mitarbeiter in Elternzeit, gesamt | 395 | 324 | 311 |
| Mitarbeiter in Elternzeit, weiblich | 143 | 127 | 128 |
| Mitarbeiter in Elternzeit, männlich | 252 | 197 | 183 |

Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland im Bundeselternzeitgesetz geregelt und erstreckt sich auf die Gesamtbelegschaft. Das Gesetz sieht vor, dass alle Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis Anspruch auf Freistellung von der Arbeit haben - unabhängig vom Geschlecht. Eine Konsolidierung auf Konzernebene erachten wir aufgrund unterschiedlicher rechtlicher nationaler Rahmenbedingungen für nicht sinnvoll.

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

GRI: 102-8, 102-12, 102-16, 102-41, 102-43, 103-2, 103-3, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 404-3, 405-2

UNGC: 3, 6

Ein hohes Schutzniveau gewährleisten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeiter sollen bei der MTU in einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten. Das entspricht nicht nur unserer sozialen Verantwortung, sondern ist auch für unseren Unternehmenserfolg wichtig. Hohe Arbeitssicherheitsstandards und ein betriebliches Gesundheitsmanagement bilden die Grundlage für eine leistungsfähige Belegschaft. Unser präventives Arbeitssicherheitskonzept und die Angebote zur Mitarbeitergesundheit entwickeln wir kontinuierlich weiter. Auch für 2019 haben wir wieder ein hohes Schutzniveau erreicht, das deutlich über dem Branchendurchschnitt liegt.



Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter vermeiden. Dazu treffen wir zahlreiche Vorkehrungen wie die Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung.

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

Unser Beitrag zu den SDGs

Das SDG 8 „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 dieses SDG als relevant für die MTU eingestuft, da wir mit hohen Arbeitssicherheitsstandards und einer fortwährenden Präventionsarbeit im Unternehmen direkt zu seiner Verwirklichung beitragen können.



→ Erfahren Sie mehr zu unserem Beitrag zu den SDGs

Der Arbeitsschutz ist Teil unserer IMS-Politik (**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 zertifiziert – nach dem international gültigen Standard OHSAS18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) oder bereits nach der neuen Norm ISO 45001 für Arbeitssicherheit und betriebliches Gesundheitsmanagement → [Aktuelle Zertifizierungen der MTU](#). 83,8% der Arbeitsplätze entsprechen damit einem externen Standard, alle Arbeitsplätze im Unternehmen sind Teil unseres IMS mit dem Grundsatz „Sicherheit hat Vorrang bei unserem Handeln“. Das schließt die Arbeitsplätze von Leiharbeitnehmern ein.



4,4
Unfälle je
1.000
Mitarbeiter

Weit besser als der Branchendurchschnitt: Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle lag in der MTU mit 4,4 je 1.000 Mitarbeiter 2019 deutlich unter dem Wert der metallverarbeitenden Industrie mit 34 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter.

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter oder Dritter vermeiden. Dafür untersuchen wir Arbeitsplätze regelmäßig auf Risiken und Gefährdungen für den Mitarbeiter. Im Bedarfsfall ergreifen wir Maßnahmen, mit denen wir mögliche Belastungen ausschließen oder zumindest auf ein Minimum reduzieren. Das gilt auch für Arbeitsplätze von Leiharbeitnehmern im Unternehmen. Mit dem Ziel, Unfälle zu verhindern und die Zahl der Unfälle dauerhaft zu reduzieren, erfassen die Arbeitssicherheitspezialisten vor Ort alle Unfälle nach einheitlichen Kategorien und analysieren diese gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern/Leiharbeitnehmern 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. Wir motivieren die Belegschaft, unsichere Situationen zu melden. Eine regelmäßige Sicherheitsunterweisung ist konzernweit für alle Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer verpflichtend vorgeschrieben. Wir schulen alle Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer zu Beginn ihrer Tätigkeit bei uns zu Sicherheits- und Gesundheitsaspekten im MTU-Arbeitsleben. Darüber hinaus erhalten Führungskräfte entsprechende Pflicht- und Wiederholungsschulungen im Arbeitsschutz. 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.

Wir erreichen ein hohes Schutzniveau

Konzernweit hohe Standards in der Arbeitssicherheit haben wir uns als ein jährliches Unternehmensziel auch für 2019 gesetzt. Zudem sind unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze ein Element unserer IMS-Politik. Für jeden Standort ist darüber hinaus jedes Jahr eine maximale Toleranzschwelle für meldepflichtige Arbeitsunfälle der Kategorie 4 (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen) festgelegt, die zwischen 0 und 10 reichte. An zwei Produktionsstandorten haben wir diese Schwelle leider nicht einhalten können. Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen lag 2019 für den gesamten Konzern bei 47 und damit über dem Niveau des Vorjahres von 42 Unfällen. Mit Ausnahme des Standorts in Polen sind an allen Produktionsstandorten für das zurückliegende Geschäftsjahr mehr Unfälle zu verzeichnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass wir unternehmensweit mehr Mitarbeiter beschäftigt haben als zuvor. Die konzernweite Unfallrate lag wie im Vorjahr auf einem niedrigen Stand, 2019 bei 4,4 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Mitarbeiter (2018: 4,3). Damit haben wir ein hohes Schutzniveau erreicht – gemessen am Branchendurchschnitt für die Metallindustrie in Deutschland (BG Holz und Metall, Daten für 2018) von 34 Unfällen pro 1.000 Mitarbeiter. Tödliche Arbeitsunfälle hat es wie in den Vorjahren auch 2019 nicht gegeben. Wir erfassen und analysieren darüber hinaus Unfälle von Leiharbeitnehmern auf unserem Werksgelände. Hier können wir einen Rückgang der Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen von 7 (2018) auf 4 (2019) verzeichnen. Die Unfallrate (Tausend-Mann-Quote) hat sich in der Folge von 5,5 auf 3,6 verringert.

Arbeitssicherheit

GRI 403-9

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-------|------|------|
| Meldepflichtige Arbeitsunfälle (mehr als 3 Ausfalltage) | 47 | 42 | 33 |
| Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (1-3 Ausfalltage) | 32 | 37 | 35 |
| Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle (mit ärztlicher Versorgung) | 21 | 12 | 20 |
| Tödliche Arbeitssunfälle | 0 | 0 | 0 |
| Ausfalltage nach meldepflichtigem Unfall | 1.226 | 922 | 486 |
| Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter | 4,4 | 4,3 | 3,7 |
| Arbeitsunfälle Leiharbeiternehmer | 4 | 7 | 14 |
| Tödliche Arbeitsunfälle Leiharbeiternehmer | 0 | 0 | 0 |

Unfallstatistik bezogen auf Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildenden, Praktikanten, Diplomanden, Doktoranden, Studenten oder Ferienbeschäftigten, befristet Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten. Arbeitsunfälle beinhalten keine Wegeunfälle. Der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit.

Der hohe Anstieg der unfallbedingten Ausfalltage liegt - bei einer insgesamt geringen Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Konzern - in Einzelereignissen mit besonders langer Abwesenheit begründet. Die Unfallanalysen zeigen auch für 2019 ein insgesamt sehr hohes technisches und organisatorisches Sicherheitsniveau bei Maschinen und Anlagen im Unternehmen, die Unfallursachen entstehen daher weniger im Maschinen- und Anlagenbetrieb, sondern häufig verhaltensbedingt.

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 weiterhin darauf, sicherheitsbewusstes Arbeiten zu fördern und so die Sicherheitskultur ständig weiterzuentwickeln. Dazu zählen zum Beispiel regelmäßige Sensibilisierungskampagnen an den Standorten, in München etwa zum Gabelstaplerverkehr auf dem Werksgelände oder in Hannover zur Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Zudem haben wir 2019 einen stärkeren Fokus sowohl auf Ergonomie am Arbeitsplatz mit besserer Ausstattung als auch auf eine noch geringere Staubbelastung gelegt.



Wir haben alle Gabelstapler in unserem Münchner Werk mit so genannten Blue Spots ausgerüstet - so werden sie von Fußgängern rechtzeitig gesehen. Robotergestützte Entgratarbeitsplätze sind nicht nur ergonomischer - im Zuge der Neugestaltung haben wir sie auch mit modernsten Absaugeinrichtungen ausgestattet, so dass die Mitarbeiter keine Schutzmasken mehr tragen müssen.

Ausblick

Aufgrund höherer Ausfalltage am Standort München wollen wir eine neue Arbeitssicherheitskampagne starten und die Mitarbeiter im Produktionsbereich verstärkt zu sicherem Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisieren. In Hannover haben wir mit individuellen Coachings von Meistern in der Werkstatt begonnen, um sie darin zu unterstützen, sicherheitsgerechtes Verhalten ihrer Mitarbeiter zu fördern. Diese Maßnahme führen wir in den Bürobereichen fort.

Darüber hinaus überarbeiten wir derzeit unser Reporting zu Arbeitssicherheitsvorfällen an den Vorstand, um dem Thema noch mehr Aufmerksamkeit auf Managementebene zu ermöglichen. Zudem werden wir das Unfallreporting zu Leiharbeitnehmern an allen Standorten konsistent dem MTU-Standard anpassen.

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 im Wettbewerb gut positioniert. 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. Insbesondere gewinnt das Ergonomiemanagement an den deutschen Standorten seit Jahren an Bedeutung. In der Folge nehmen wir die Arbeitsplätze in der Fertigung stärker in den Fokus und implementieren ergonomische Maßnahmen in Industrie-4.0-Prozessen.

In Deutschland haben wir unsere Mitarbeiter erneut zu den Angeboten des BGM befragt. Die Rückmeldungen zeigen, dass wir mit unserer Informationskampagne „Mensch im Mittelpunkt“ von 2018 und 2019 die Angebote zur Mitarbeitergesundheit bekannter machen konnten. Zudem gaben mehr Mitarbeiter im Vergleich zur vorangegangenen Befragung an, die Angebote genutzt zu haben (47% der 2.500 Teilnehmer).

Die Gesundheitsquote für den Berichtszeitraum war in Deutschland mit 94,4% auf einem vergleichbaren Niveau zum Vorjahr.

Gesundheitsquote

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|-------------|-------|-------|-------|
| Deutschland | 94,4% | 94,6% | 94,6% |

Zum festen Angebot zählt an den deutschen Standorten ein Gesundheitsservice, der die Arbeitsmedizin und - sofern ein Betriebsarzt vor Ort ist - die Notfallmedizin abdeckt, und für die allgemeine Prävention zuständig ist. Dieser steht allen Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern offen. Die Sozialberatung unterstützt Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer in ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit und in Fragen zur psychischen Gesundheit. Zudem verfügen alle deutschen Standorte über ergänzende interne und externe Funktionen. So beraten interne Fallmanager im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, um Mitarbeitern, die beispielsweise nach längerer Krankheit oder einem Unfall zurück in den Job kommen, bestmögliche Unterstützung zu gewährleisten. Externe Dienstleister bieten ein umfangreiches Leistungspaket rund um Familienangelegenheiten. Ergänzend dazu gibt es ein eigenes Gesundheitsstudio oder kooperierende Fitnessstudios, Physiotherapie, Ergonomie-Schulungen und Vibrationstraining in Arbeitsplatznähe.

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 gesundheitsfördernden Ausstattung des Arbeitsplatzes. Die MTU Aero Engines North America bietet ihren Mitarbeitern Health & Welfare Benefits an, darunter Lohnfortzahlungen bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten. Dazu gehört auch eine individuelle berufliche Wiedereingliederung in den Job. Am Standort in Rzeszów/Polen gehören Leistungen wie eine ärztliche Betreuung durch einen einmal in der Woche anwesenden Arzt, psychologische Unterstützung bei Bedarf oder eine Sportclub-Karte zum Basisangebot.

Informationen zur Coronavirus-Pandemie

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr 2019 erscheint, während die Welt gegen die Coronavirus-Pandemie kämpft. Die Situation für Menschen und Unternehmen ist heute eine andere, als sie es noch im vergangenen Jahr war, über das wir hier berichten. Die MTU leistet einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie und hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Belegschaft zu schützen. Auch möchten wir in diesen Zeiten unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen.

Mehr dazu finden Sie [hier](#).

GRI: 103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9

Lebenslanges Lernen fördern

Mitarbeiterentwicklung

Unser Erfolg lebt von den Fähigkeiten und der Expertise unserer Mitarbeiter. Daher sollen sie bei der MTU ihr Bestes geben können. In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels wollen wir innovativ und zukunftsfähig bleiben und die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen in unseren Reihen versammeln. Wir fördern daher lebenslanges Lernen in wichtigen Phasen des Berufslebens und unterstützen unsere Führungskräfte aktiv in ihrer Aufgabe, die MTU erfolgreich in die Zukunft zu führen.



Wir unterstützen unsere Führungskräfte darin, mit ihren Teams die MTU auch im neuen Jahrzehnt erfolgreich voranzubringen und den technologischen Wandel zu gestalten.

Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind in unserer Branche, der Luftfahrt, wesentliche Erfolgsfaktoren. Wir sind überzeugt: Eine kontinuierliche und intensive Mitarbeiterentwicklung ist für die MTU unerlässlich. Deshalb investieren wir gezielt in die Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung unserer Talente. In vielen Bereichen unserer Aktivitäten schreiben darüber hinaus Luftfahrtbehörden Qualifizierungen vor, beispielsweise Pflichtschulungen zu Human Factors (Fehler durch menschliches Versagen). Die Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiv für neue Köpfe und eigene Talente.

Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützen und fördern wir die Weiterbildung aller 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. Im Berichtsjahr haben wir eine neue Personalstrategie verabschiedet, mit der wir auch die persönliche Weiterentwicklung ausbauen wollen. Konkrete Ziele der Strategie sind zum Beispiel das selbstverantwortliche Lernen, die Sicherung von Know-how und der Aufbau zukünftiger Kompetenzen.

Für Aus- und Weiterbildung zeichnet konzernweit der Personalleiter verantwortlich. Der Gesamtvorstand wird jährlich zu Bildungskennzahlen informiert, ausgewählte Qualifizierungsinitiativen werden im Vorstand diskutiert.

Unser Beitrag zu den SDGs

Wir unterstützen aktiv das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ aus der UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung. In Zeiten des digitalen Wandels geben wir unseren Mitarbeitern die Chance, zukunftsfähige Kompetenzen auszubilden. Eine hochwertige Mitarbeiterentwicklung mit attraktiven Schulungsangeboten 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 SDGs](#)

Die große Bedeutung von Aus- und Weiterbildung zeigt sich in unseren umfangreichen Angeboten und Aufwendungen. Grundlage ist eine Konzernbetriebsvereinbarung in Deutschland, mit der wir den Zugang zu Bildung für alle Mitarbeiter garantieren und Führungskräfte einmal im Jahr zu einem Dialog mit ihren Mitarbeitern über Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierungsgespräch) verpflichten. Die Richtlinie gilt für 83,8% der Gesamtbelegschaft. An den drei deutschen Standorten ist zudem der Betriebsrat in die Mitarbeiterqualifizierung nach dem Betriebsverfassungsgesetz involviert und bestimmt über das jährliche Bildungsprogramm mit. Auch ausländische Standorte haben entsprechende Regelungen; bei der MTU Aero Engines North America erhält zum Beispiel jeder Mitarbeiter jährlich einen Development Plan.



5,4
Mio. Euro

So viel haben wir 2019 in die Bildung unserer Mitarbeiter investiert. Für den Wissenserwerb bieten wir Online-Kurse zum Selbststudium, technische Schulungen und Workshops für das Erlernen von Soft Skills. Die Angebote stehen allen Mitarbeitern offen.

Unsere neuen Mitarbeiter bekommen über ein Welcome-on-Board-Programm wichtige Informationen zum Arbeitsleben bei der MTU. Danach unterstützen wir sie im Sinne des lebenslangen Lernens darin, ihre Kompetenzen zu erhöhen und weiterzuentwickeln. Die Bildungsbedarfe 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.

Digitale Lernwelten

Neue Lerntechniken tragen zur digitalen Transformation des Unternehmens bei. Wir gestalten die Weiterbildung attraktiv und zukunftsfähig über ein Online-Lernportal, das wir sukzessive um neue Inhalte und Formate erweitern. Unsere Mitarbeiter in Deutschland können seit 2019 Kurse in englischer Sprache absolvieren, für unsere polnischen Kollegen haben wir ebenfalls eine E-Learning-Plattform eingerichtet, die webbasierte Trainings in englischer und polnischer Sprache anbietet. Weiterer Vorteil: Mitarbeiter können ihren Wissenszuwachs selbst flexibel in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten organisieren. Mit den digitalen Lernprogrammen erreichen wir viele Mitarbeiter: 48% haben bereits an Online-Schulungen teilgenommen. Gute Teilnehmerzahlen registrieren wir auch für Mitarbeiter aus der Fertigung.

Wir haben auch 2019 umfassend in die Bildung unserer Mitarbeiter investiert. Für alle Bildungsmaßnahmen lag die Höhe konzernweit bei 5,4 Mio. Euro (2018: 5,1 Mio. Euro). Die Gesamtsumme der Bildungstage lag mit 27.174 etwas niedriger als 2018, was aus vermehrten Kurzformaten für Schulungen resultiert. Im Durchschnitt haben unsere Mitarbeiter im vergangenen Jahr 2,5 Bildungstage absolviert. Der Frauenanteil an den Bildungsmaßnahmen lag mit 16,1% etwas höher als im Vorjahr und zudem über der konzernweiten Frauenquote von 14,7%.

Mitarbeiterqualifizierung GRI 404-1

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------|--------|--------|
| Bildungstage gesamt | 27.174 | 29.468 | 21.971 |
| Bildungstage je Mitarbeiter (Gesamtkonzern) | 2,5 | 3 | 2,3 |
| Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie (Deutschland) je Führungskraft | 3,2 | | |
| Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie (Deutschland) je Tarifmitarbeiter | 2,7 | | |
| Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen (Gesamtkonzern) | 16,1% | 14,3% | 13,6% |

Kennzahlen ohne Vericor/USA; mit der Erfassung von Bildungstagen je Mitarbeiterkategorie haben wir 2019 für Deutschland begonnen.

Wir handeln nach einheitlichen Führungswerten

Ein Fokus unserer 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. Für ein zukunftsfähiges Führungsverhalten und eine innovative Unternehmenskultur gelten bei uns unternehmensweit einheitliche Führungswerte (We transform, We empower, We create trust). Diese haben wir 2018 im Rahmen eines Leadership-Value-Prozesses in Deutschland eingeführt und 2019 weiterführende Inspiration Events und Abteilungsworkshops veranstaltet. Parallel haben wir die Führungswerte im Frühjahr des Jahres in Polen, den Niederlanden und in Nordamerika mit Launch Events und begleitenden Workshops ausgerollt. Damit sind die Führungswerte im Konzern auf allen Führungsebenen verankert. Für 2019 hatten wir uns über unsere Unternehmensziele vorgenommen, dass die neuen Führungswerte gelebt werden und Auswirkungen auf die Führungskultur und die Leistungsfähigkeit spürbar sind. Wir verzeichnen positive Indikatoren für eine Führung, die stärker auf Eigenverantwortung der Mitarbeiter setzt, ihre Ideen und Potenziale bestmöglich fördert, Impulse für Neues gibt und ihre Teams zukunftsfähig aufstellt.

Wir qualifizieren unsere Führungskräfte vielfältig

Darüber hinaus bieten wir über alle Hierarchieebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Programme an, um Talente zu identifizieren und sie bestmöglich zu fördern sowie bereits ernannte Führungskräfte in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Dazu zählt zum einen ein neues Leadership Exploration Program für kürzlich ernannte Führungskräfte, das 2019 mit einer ersten Runde begonnen hat; zum anderen ein Development Center, das Potenzialträger durch Übungen und Interviews unterstützt, ihren individuellen Entwicklungsplan für die Übernahme einer Leitungsfunktion zu konkretisieren. Damit wollen wir Talente objektiv einschätzen und sie für das Unternehmen übergreifend sichtbar machen. Rund 80% unserer 2019 neu ernannten Führungskräfte mit Leitungsfunktion haben vorher am Development Center teilgenommen. Fach-Führungskräfte, die Experten auf ihrem Gebiet sind, jedoch kein Team führen, bereiten wir ebenfalls über ein Development Center auf ihre Aufgaben vor. Darüber hinaus können Führungskräfte alle zwei Jahre beim International Leadership Program mitmachen, mit dem wir ein gemeinsames Führungsverständnis in einem globalen Unternehmensumfeld vorantreiben. Eine neue Runde ist Anfang 2019 mit Mitarbeitern aus deutschen und internationalen Standorten gestartet.

Unsere Programme

Wir haben zahlreiche konzernweite Initiativen, mit denen wir unsere Führungskräfte entwickeln und sie sowohl fachlich als auch persönlich unterstützen:

- Development Center
- Business Challenge
- Leadership Exploration Program
- Führungswechselcoaching
- Building on Talent/International Building on Talent
- International Leadership Program

Darüber hinaus bieten wir standortspezifische Programme für Führungskräfte:

- Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, Ludwigsfelde/Deutschland
- Management Growth, Rzeszów/Polen
- Engineering Management (Shaping R&D Leadership), Rzeszów/Polen

Wertvolles Wissen aufbauen und erhalten

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 neue Jahrzehnt vorzubereiten. Unser Talent Management dient auch dazu, die Nachfolgeplanung für Stellen sicherzustellen, 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. Darüber hinaus übernehmen wir dort Studiengebühren bis zu einer gewissen Höhe für Mitarbeiter, die im Rahmen ihres Development Plans für einen Master an die Hochschule zurückkehren. Der Standort steht speziell vor der Herausforderung, Talente im Unternehmen zu halten, um sie weiterzuentwickeln.

Ausgezeichnete Nachwuchsarbeit

Die Ausbildung ist bei uns ein zentraler Bestandteil der Nachwuchssicherung. Wir bieten jungen Menschen in Deutschland eine fundierte Ausbildung nach dem dualen Prinzip 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 → [Beispiele haben wir beim Thema gesellschaftliches Engagement dargestellt](#). Unsere hohe Ausbildungsqualität wurde extern bestätigt: Die IHK Hannover hat dem MTU Maintenance-Standort vor Ort 2019 das Siegel „Top Ausbildung“ verliehen. Besonders gefreut hat uns auch, dass drei unserer Münchner Berufsabsolventen für ihre Top-Abschlussleistungen mit dem Bayerischen Staatspreis der Regierung Oberbayern ausgezeichnet wurden. Sie hatten bei uns eine Ausbildung zum Fluggerätemechaniker absolviert.

Die Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, im vergangenen Jahr bei 2,8% gemessen an der Gesamtbelegschaft (2018: 3,1%). 293 Auszubildende waren zum Jahresende bei der MTU beschäftigt. Darüber hinaus bieten wir praxisnahe Studienplätze in Zusammenarbeit mit ausgewählten Berufsakademien.

Neue lokale Ausbildungsangebote

Die Mitarbeiterqualifizierung im Sinne einer fundierten Ausbildung spielt auch vor dem Hintergrund des Auf- und Ausbaus von Standorten und damit verbundener Neueinstellungen eine wichtige Rolle. In Hannover und Ludwigsfelde können Quereinsteiger aus Metallberufen über eine ergänzende Qualifizierungsmaßnahme unsere Instandhaltung verstärken. Im Zuge des geplanten Aufbaus eines neuen Standorts in Osteuropa, der MTU Maintenance Serbia d.o.o., haben wir eine Kooperationsvereinbarung mit der Republik Serbien unterzeichnet, um nach dem Vorbild des deutschen dualen Systems eine Ausbildung von Fachkräften der Luftfahrtindustrie vor Ort zu etablieren.

Wir machen mit

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
- EUROTEC
- Jugend forscht
- Komm, mach MINT!
- Business4School

GRI: 103-2, 103-3, 404-1, 404-2

UNGC: 6

Chancengleichheit ermöglichen

Vielfalt & Inklusion

Vielfalt macht uns erfolgreicher und ist daher fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Für uns ist eine vielfältige Belegschaft ein ausgesprochener Gewinn: Unterschiedliche Ideen, Erfahrungen und Horizonte bereichern uns, erweitern unsere Perspektive, machen uns flexibler und innovativer. Wir fördern kontinuierlich Vielfalt und Inklusion innerhalb der MTU und setzen uns für ein unvoreingenommenes Miteinander ein.



Wir gewinnen durch eine vielfältige Belegschaft. Wenn unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Hintergründe der Mitarbeiter im Team aufeinandertreffen, können daraus die besten Ideen und Konzepte entstehen.

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. → [Zu den Verhaltensgrundsätzen](#). Vielfalt als fester Bestandteil der Unternehmenskultur und des Erfolgs ist in unserem Leitbild verankert. Wir sind überzeugt: Eine vielfältige Belegschaft steigert unsere Innovationskraft und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit, vor allem vor dem Hintergrund einer hohen Komplexität der Projekte in der Triebwerkstechnik sind gemischte Teams von Vorteil.

Um Vielfalt und eine inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten, 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 haben wir Prozesse mit festen Ansprechpartnern eingerichtet. → [Diese sind ausführlich im Kapitel Menschenrechte beschrieben](#).

Als Unterzeichner des [UN Global Compact](#), einer weltweit einmaligen Nachhaltigkeitsinitiative, verpflichten wir uns, Diskriminierung im Arbeitsleben zu unterbinden. Darüber hinaus bekennen wir uns über weitere Initiativen zu Vielfalt und Chancengleichheit:

- [Charta der Vielfalt](#)
- [Münchener Memorandum für Frauen Führung](#)
- [Komm, mach MINT!](#)

Unser Beitrag zu den SDGs

Mit unserem Engagement für Mitarbeitervielfalt nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der UN-Agenda 2030 wahr und können insbesondere zur Erreichung des SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ beitragen. Mit unserer Inklusionspolitik fördern wir das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ und SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, die in Unterzielen die Partizipation von Menschen mit Behinderung fordern.



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

Wir setzen auf gleichberechtigte Führung und die Einbeziehung der Geschlechter

Wir wollen eine innovative Unternehmenskultur schaffen – zu diesem Unternehmensziel soll die Förderung der personellen Vielfalt und Internationalität beitragen. 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 sehen wir die Förderung von talentierten Frauen und die gleichberechtigte Führung. Das belegt auch [eine neue Studie der ILO](#), die zu dem Schluss kommt, dass ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen die Performance eines Unternehmens und seine Attraktivität als Arbeitgeber steigert. Ein wichtiges Ziel für uns ist es daher, den Anteil an Frauen in Führung bis 2022 auf 13% für alle Führungsebenen in Deutschland mit Ausnahme der Ebene des Vorstands 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.



14,7%

Frauenanteil

Zuwachs: Im vergangenen Jahr waren mehr Frauen in der MTU beschäftigt und auch ihr Anteil am Management hat sich auf 11,5% erhöht. Für die Zukunft wollen wir noch mehr Partizipation erreichen.

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 der Betriebsrat bei mitbestimmungsrelevanten Maßnahmen wie zum Beispiel flexiblen Arbeitszeitangeboten involviert. Darüber hinaus bieten wir interne und externe Schulungen rund um das Thema Gender Equality an.

Der Fokus unserer Maßnahmen liegt darauf, mehr weibliche Potenzialträger zu gewinnen und Mitarbeiterinnen auf ihrem beruflichen Lebensweg intensiver zu unterstützen. Dazu beteiligen wir uns vor allem an Mentoring-Programmen wie:

- Münchner Cross-Mentoring-Programm
- Mentoring-Programm der Universität Stuttgart für Frauen im Studium und in der Forschung
- „Project U“ für MINT-Studentinnen der Leibniz Universität Hannover
- Accelerated Leadership Program der Women in Leadership Foundation, Kanada

Frauenanteil GRI 102-8, 405-1

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|
| Führungskräfte | 11,5% | 10,7% | 10,3% |
| Belegschaft | 14,7% | 14,4% | 14,1% |
| Deutschland | 14,7% | 14,2% | 13,9% |
| Übriges Europa | 14,3% | 15,3% | 15,7% |
| Nordamerika | 15,1% | 15,6% | 14,4% |

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 nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor.

Für den Anteil an Mitarbeiterinnen in der Belegschaft stellen wir einen anhaltenden, leichten Aufwärtstrend fest. Die Quote liegt aktuell bei 14,7%. Auch den Anteil an Frauen in Führung konnten wir 2019 weiter verbessern (11,5%). Wir sehen uns auf einem guten Weg, unser Ziel von 13% Frauen in Führung bis 2022 zu erreichen.

Wir möchten Diversitätsaspekte bei der Besetzung neuer Stellen und der Mitarbeiterauswahl innerhalb der MTU berücksichtigen. Der Anteil an Frauen am Development Center, einem persönlichen Entwicklungsprogramm für Potenzialträger, lag 2019 bei 13,7% und damit über unserem aktuellen Anteil an Frauen in Führung. Der Anteil von weiblichen Mitarbeitern an Neueinstellungen betrug für die gesamte Belegschaft 16,9% und war damit leicht über unseren aktuellen Raten für Mitarbeiterinnen in der Belegschaft und in Führung.



Frauen, die ein naturwissenschaftlich-technisches Studium absolvieren, haben beste Karrierechancen. Ein Gespräch mit Dr. Mihaela Sorina Seitz, Leiterin Advanced Materials bei der MTU, über die Förderung von MINT-Studentinnen.

[Zum Interview](#)

Darüber hinaus lassen wir uns jährlich vom Frauen-Karriere-Index (FKI) bewerten, einem unabhängigen Tool zur Messung von Frauenförderung im Unternehmen. Auch für 2019 haben wir ein gutes Ergebnis erzielt. Mit Platz sechs gehören wir zu den besten Unternehmen Deutschlands.

Wir wollen Erfahrungen von Frauen noch stärker in unsere Entscheidungen einbeziehen und haben an unserem Hauptstandort das Netzwerk „New – Network of Engine Women“ unter der Schirmherrschaft des Technikvorstands ins Leben gerufen. Dabei geht es nicht nur darum, weibliche Talente besser zu fördern, sondern auch um einen interdisziplinären Austausch und Dialog mit Mitarbeitern und Management, um relevante Zukunftsthemen und Trends zu identifizieren und dafür Initiativen zu entwickeln. Darüber hinaus sind wir neuer Projektpartner von „Komm, mach MINT!“, einem nationalen Pakt in Deutschland mit dem Ziel, Frauen stärker für Studiengänge und Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu begeistern.

Programme und Initiativen (intern und extern)

- Talent Management
- Development Center
- Network of Engine Women
- [Münchener Memorandum für Frauen Führung](#)
- [Cross-Mentoring Programm der Stadt München](#)
- [Women in Leadership Foundation](#)
- [MTU Studien-Stiftung](#)
- [Girls' Day](#)
- [Niedersachsen Technikum](#)
- [Komm, mach MINT!](#)

Für alle Mitarbeiter haben wir umfangreiche Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Betreuungsleistungen für Familien oder die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten → [Mehr dazu unter „Die MTU als Arbeitgeber“](#). Damit unterstützen wir die Einbeziehung der Geschlechter.

Ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jeder verwirklichen kann

Die MTU hat sich bereits vor Jahren als frühes Mitglied der Charta der Vielfalt dazu verpflichtet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und die vielfältigen Potenziale anerkennt und fördert. Wir wollen ein positives Zeichen für Vielfalt und ein unvoreingenommenes Miteinander setzen und alle Mitarbeiter gleichberechtigt ins Arbeitsleben einbeziehen. Dieser integrative Ansatz schließt Mitarbeiter ein, die sich als lesbisch, schwul, trans- oder intersexuell identifizieren. Wir sind offen für diverse Mitarbeiter, die bei uns etwas bewegen möchten. In einem wertschätzenden und respektvollen Umfeld sollen sich individuelle Talente entfalten können und gute Leistungen und persönliches Engagement im Vordergrund stehen. Wir unterstützen öffentliche Initiativen gegen Mobbing und Diskriminierung und beteiligen uns zum Beispiel regelmäßig am Pink Shirt Day in Kanada.

Im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ist es uns ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter einzubeziehen. Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2019 für Deutschland bei 5,1%, damit erfüllen wir die gesetzlich vorgeschriebene Quote. An den deutschen Standorten sind gewählte Schwerbehindertenvertreter und vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftragte Ansprechpartner für Anliegen von einsatzeingeschränkten Mitarbeitern. *Bei Neubauten an den Standorten wie im Fall der neuen Kantine in München achten wir auf barrierefreie Mobilität.*

Wir setzen zudem auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Eine älter werdende Belegschaft in Deutschland und längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente stellen uns vor Herausforderungen. Um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu sichern, betreiben wir 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

| | 2019 | 2018 | 2017 |
|---------------|-------|-------|-------|
| < 30 Jahre | 18,2% | 16,9% | 14,9% |
| 30 – 50 Jahre | 52,8% | 52,4% | 52,1% |
| > 50 Jahre | 29,0% | 30,7% | 33,0% |

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

Wir haben in Zeiten des demografischen Wandels die Altersvielfalt bei der MTU weiter erhöhen können und eine stärkere Altersmischung erreicht. Der Anteil der unter 30-Jährigen ist von 14,9% (2017) auf 18,2% im Berichtsjahr gestiegen.

Kulturelle Vielfalt bietet uns Chancen

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. [Eine Studie der Bertelsmann Stiftung \(2018\)](#) hat gezeigt, dass sich eine kulturelle Vielfalt unter Mitarbeitern positiv auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen auswirkt. Als Traditionsunternehmen haben wir starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter 55 verschiedener Nationalitäten arbeiten allein bei uns in Deutschland zusammen. In Zeiten zunehmender Fremdenfeindlichkeit beziehen wir klar Stellung und appellieren zum Beispiel im Rahmen des internationalen Tags des Rassismus an unsere Mitarbeiter, aktiv für Vielfalt und Gleichberechtigung einzutreten. Verschiedene Maßnahmen (International Leadership Program, International Building on Talent) helfen uns, eine stärkere Internationalisierung umzusetzen. → [Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme](#)



55
Nationen

Vielfältige MTU: Mitarbeiter aus 55 Nationen arbeiten erfolgreich bei uns in Deutschland zusammen und bringen ihren individuellen kulturellen Hintergrund ein.

GRI: 102-8, 102-12, 103-2, 103-3, 401-1, 405-1

UNGC: 6

Lokale Gemeinschaften stärken

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 jungen Menschen eine Ausbildung in der MTU – zum Beispiel zum Fluggerätemechaniker in eigens dafür eingerichteten Lehrwerkstätten. Neben der technischen Qualifikation geht es uns auch um methodische und soziale Kompetenzen.

Unser gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil unseres Leitbildes, wir haben für uns den Leitsatz formuliert: „Die MTU nimmt ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr.“ Wir sind an vielen Standorten ein wichtiger lokaler Arbeitgeber mit vielfältigen und interessanten Arbeitsplätzen in einem Hightech-Umfeld. Hieraus ergeben sich positive Auswirkungen auf die örtliche Beschäftigungssituation, 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, in Serbien planen wir den Aufbau eines neuen Reparaturstandorts. Dadurch stärken wir die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt vor Ort und tragen auch zu gesellschaftlichen Aspekten 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 anderen Merkmalen. 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 elektrisches Fliegen spielen Kooperationen eine sehr wichtige Rolle.



→ Erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zu den 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.



293
Auszubildende

Neue Luftfahrtprofis: Insgesamt hatten wir im vergangenen Jahr knapp 300 Auszubildende an Bord. Sie absolvieren in Deutschland eine zwei- bis dreijährige Ausbildung nach dem dualen Prinzip oder ein 18-monatiges Training on the Job am Standort in Kanada.

Wir bieten jungen Menschen eine fundierte Ausbildung. 2019 hatten wir insgesamt 293 Auszubildende. Das entspricht einem Anteil an der konzernweiten Belegschaft von 2,8%. In Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, liegt die Quote bei 3,1%. Hier verfolgen wir 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. An unserem geplanten neuen Standort in Serbien wollen wir eine lokale Ausbildung nach dem dualen Prinzip in Deutschland für Fachkräfte der Luftfahrtindustrie aufbauen. 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. Wir engagieren uns darüber hinaus in zahlreichen Bildungsprojekten und -initiativen für Kinder und Jugendliche (→ [Vielfalt & Inklusion](#), → [Mitarbeiterentwicklung](#)).

Starkes Technologienetzwerk

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.

Wir unterhalten deutschlandweit sechs wissenschaftliche Kompetenzzentren an verschiedenen Universitäten mit jeweils eigenem Forschungsbereich. Das Deutsche Zentrum für Luft und Raumfahrt (DLR) baut in Augsburg ein Test- und Simulationszentrum für Gasturbinen auf, das die MTU intensiv nutzen wird. Hier wollen wir numerische Simulationsverfahren („Virtual Engine“) mit experimentellen Verfahren auf Prüfständen so validieren, dass zukünftige Auslegungen mit deutlich geringerem Testaufwand möglich sind. Darüber hinaus haben wir für langfristige Themen das Bauhaus Luftfahrt mitgegründet, das eine unkonventionelle, ganzheitliche und interdisziplinäre Forschung betreibt und in dem Industrie und Wissenschaft unter einem Dach zusammenarbeiten. Die Experten erarbeiten unter anderem visionäre Flugzeugkonzepte und untersuchen ökologische Perspektiven und gesellschaftspolitische Treiber der Luftfahrt. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fraunhofer-Instituten in Deutschland ist insbesondere bei Fertigungs- und Werkstofftechnologien ein Schwerpunkt unserer Kooperationen. Mit ihren weitgefächerten Kompetenzen bearbeitet die Fraunhofer-Gesellschaft für uns industrienaher 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 finanziell Deutschlandstipendien. Mit der TU Braunschweig betreiben wir ein so genanntes Maintenance-Labor, in dem Studierende im Rahmen des Masterstudiums die Triebwerksinstandhaltung bei uns vor Ort erleben können. 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. Unsere Engineering-Tochter in den USA unterstützt zudem finanziell das Eurotech-Scholarship-Programm der University of Connecticut.

Zu unseren langfristigen Programmen gehört eine Stiftung, mit der wir begabte junge Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen fördern. Neben finanziellen Zuschüssen bietet die [MTU Studien-Stiftung](#) eine persönliche Beratung und Betreuung vorbereitend auf den Einstieg ins Berufsleben.

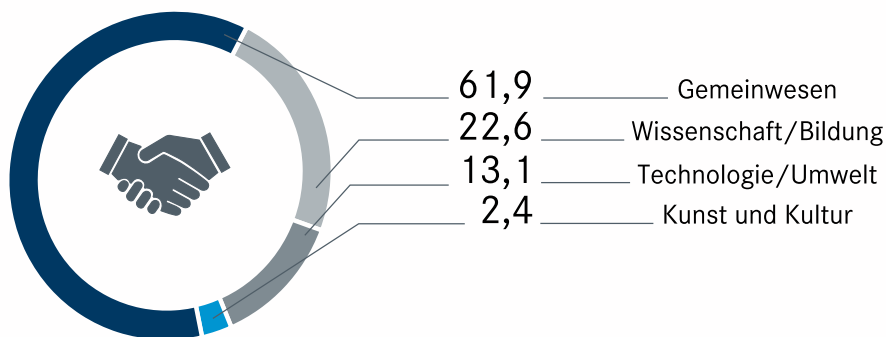
MTU-Forschungsspezialisten halten regelmäßig Vorträge und Gastvorlesungen an Universitäten. In Cottbus betreuen wir einen wesentlichen Vorlesungsteil des Studiengangs Triebwerkstechnik. An der Universität Stuttgart hat die MTU eine Stiftungsprofessur für Strukturmechanik von Flugtriebwerken eingerichtet. 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. 523 Doktoranden, Diplomanden, Studenten und Ferienbeschäftigte waren 2019 bei uns tätig.

Die MTU 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 Medienpreises Luft- und Raumfahrt, der jährlich an Nicht-Fachjournalisten für besondere Beiträge über Themen und Trends der Luftfahrt verliehen wird.

So engagieren wir uns

Wir unterstützen 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 2019 (Verteilung in %)



Social Day unserer Führungskräfte in der Kindertagesstätte TurBienchen



Unsere Vorstände und Führungskräfte schufen beim Social Day in der benachbarten Elterninitiative TurBienchen am Münchner Hauptsitz für die Kinder neue Attraktionen im Garten. Die MTU-Vorstände Michael Schreyögg (1. Foto im Uhrzeigersinn, rechts), CEO Reiner Winkler (2. Foto, rechts) und Lars Wagner (3. Foto, links) waren sich einig: „Die MTU hat als Unternehmen eine soziale Verpflichtung, die wir mit solchen Aktionstagen wahrnehmen wollen.“

Im Berichtsjahr haben wir über 80 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 zum Beispiel mit E-Mobility-Lösungen zu einer nachhaltigen Entwicklung vor Ort bei. Im Berichtsjahr haben wir am Standort München ein regionales Mobilitätsforum initiiert, um gemeinsam mit Politik, Wirtschaft und Verbänden Verbesserungen für den örtlichen Verkehr anzustreben.

Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements 2019

- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Sponsoring von Kinderferienbetreuung
- Förderung der Kindertagesstätte TurBienchen e.V., München
- Einsätze der Werksfeuerwehr und des Werksarztes außerhalb des Standortgeländes, München
- Münchner Theater für Kinder gemeinnützige GmbH
- Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“, Potsdam bei Berlin
- Muskoviszidose-Spendenlauf, Berlin
- Clinic Clowns e.V., Hannover
- Kinderspielplatz MTULandia, Rzeszów
- Hospice for Children, Rzeszów
- Adopt-a-Family, Rocky Hill
- Hands on Hartford Community Meals, East Hartford

Vielfältiges Engagement an den Standorten



Unsere Mitarbeiter engagieren sich – zum Beispiel beim Pink Shirt Day in Kanada (oben links) oder bei der Plant-to-Plant Challenge in Deutschland (oben rechts). Auch unsere Auszubildenden übernehmen in ihrer Lehrzeit Aktivitäten für die Gemeinschaft und bauten im Wald einen Spielplatz (unten links) oder sammelten Müll in der Nachbarschaft beim Aktionstag "Hannover ist putzmunter".

Wir begrüßen ein freiwilliges, soziales Engagement unserer Mitarbeiter. Dies ist in einer innerbetrieblichen Vereinbarung geregelt. Schon unsere Auszubildenden engagieren sich vielfältig, zum Beispiel indem sie Pfandflaschen in den Pausenräumen einsammeln und das Pfand spenden oder bei einem öffentlichen Aktionstag die anliegende Straße vom Müll befreien. Unsere Mitarbeiter haben am Aktionstag der Münchner Unternehmen „Des mach ma!“ oder beim Social Day des Freiwilligenzentrums Hannover mitgemacht. Die MTU Aero Engines Polska feierte in Rzeszów die Eröffnung des Kinderspielplatz MTULandia, der von Mitarbeitern in einem Langzeitprojekt mit Unterstützung der Stadt errichtet worden war. In Rocky Hill, an unserem US-Standort, unterstützen Mitarbeiter die örtliche Tafel mit Spenden und helfen bei der Sortierung der Lebensmittel. MTU-Mitarbeiter sind 2019 wieder bei der Plant-to-Plant Challenge mitgeradelt, dieses Mal vom Standort Ludwigsfelde bei Berlin zum Hauptsitz nach München, und haben auf diese Weise Geld für einen guten Zweck gesammelt. Durch zehn Cent pro gefahrenen Kilometer der Radler plus einer Spende der MTU kamen insgesamt über 12.000 Euro für gemeinnützige Einrichtungen zusammen. 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.

Informationen zur Coronavirus-Pandemie

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr 2019 erscheint, während die Welt gegen die Coronavirus-Pandemie kämpft. Die Situation für Menschen und Unternehmen ist heute eine andere, als sie es noch im vergangenen Jahr war, über das wir hier berichten. Die MTU leistet einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie und hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Belegschaft zu schützen. Auch möchten wir in diesen Zeiten unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen.

Mehr dazu finden Sie [hier](#).

GRI: 103-2, 103-3, 201-1

UNGC: 7

Unser Nachhaltigkeitsprogramm

Ziele und Zielerreichung 2019

Unternehmensführung

| | Ziel | Status/ Termin | Kommentar |
|----------------------------------|--|---------------------------|---|
| Compliance | Einführung eines webbasierten Meldesystems | Ziel erreicht | Maßnahme aus Compliance System Review |
| | Vereinheitlichung des Reportingsystems für alle Konzernstandorte | 2020 | |
| | Überarbeitung der Verhaltensgrundsätze | 2020 | |
| | Überarbeitung Konzerndatenschutzrichtlinie | 2021 | |
| | Regelmäßige Compliance-Audits zur Sicherstellung von gesetzes- und richtlinienkonformen Geschäftsprozessen | Laufend | |
| | Mitarbeiterschulungen | Laufend | Wir haben auch 2019 Schulungen zu Compliance-Sachverhalten an allen Standorten veranstaltet. Im Zuge der Überarbeitung der Verhaltensgrundsätze werden wir auch das entsprechende E-Learning anpassen. Außerdem soll ein neues Trainingskonzept für den Bereich Außenwirtschaft implementiert werden. |
| Stakeholder-Dialog | Erweiterung der laufenden Stakeholderbefragung zu Nachhaltigkeitsthemen | Ziel erreicht | Wir haben die Online-Befragung um das Thema der SDGs ergänzt und erste Rückmeldungen erhalten. |
| | Nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß deutschem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz | Laufend | Im Geschäftsbericht integriert, 2019 haben wir das Thema Menschenrechte in der Lieferkette aufgenommen. |
| | Stärkung Austausch Nachhaltigkeitsaspekte mit Partnern | Laufend | |
| Nachhaltigkeitsmanagement | Benchmark und Einführung neue CR-Datenbank | Ziel erreicht | |

| | | |
|---|---------------|--|
| Überarbeitung des Prozesses zum Risikomanagement | 2020/ 2021 | Überarbeitung des Risikomanagements der Nachhaltigkeitsthemen nach CSR-RUG |
| Benchmark CR-Management | 2020/ 2021 | |
| Berichterstattung zu Klimarisiken und -chancen nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) | 2020/ 2021 | |
| 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 ist die Zahl der Kundenreklamationen angestiegen aufgrund des deutlich höheren Produktionsvolumens und Änderungen im Produktportfolio der Standorte. |
| | Qualitätsinitiative in der MTU Maintenance | Ziel erreicht | Verbesserungen für Planungs- und Instandhaltungsprozesse nach dem Best-Practice-Prinzip über den gesamten Geschäftsbereich |
| | Überwachungs- und Rezertifizierungsaudits für Qualitätsmanagementsysteme | Laufend | |
| Klimastrategie | 15%* weniger CO ₂ -Ausstoß durch erste Generation Getriebefan | 2021 | Stufe 1 unserer Klimastrategie ist mit der ersten Generation der Getriebefan-Triebwerksfamilie abgeschlossen (Claire 1). Bis 2021 werden voraussichtlich alle Modelle der Familie in Serie gehen. |
| | Weitere Stufen der Clean Air Engine Agenda mit einer deutlich schnelleren Reduktion der Emissionen gegenüber der alten Planung und dem langfristigen Ziel einer emissionsfreien Luftfahrt | Noch nicht festgelegt | Wir überarbeiten unsere Technologieagenda und ihre konkreten Zielsetzungen für die Stufen 2 und 3 hinsichtlich Klimaschutz derzeit. Sie soll 2020 verabschiedet werden. |

| | | | |
|-----------------|--|---------|--|
| | 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 | 2021 | Bis 2021 werden alle Modelle der Getriebefan-Triebwerksfamilie voraussichtlich in Serie gehen. |
| | 11 dB** weniger Lärmemission (pro Flugbewegung, entspricht -55%) durch zweite Generation Getriebefan | 2030 | Entwicklung von notwendigen Fans mit einem niedrigen Druckverhältnis und lärmarme Niederdruckturbinen im Rahmen des Forschungsprogramms ENOVAL |
| | 15 dB** weniger Lärmemission (pro Flugbewegung, entspricht -65%) durch dritte Generation Getriebefan | 2050 | Rückgang der Emissionen dank neuer Triebwerksarchitekturen wie integrierte und verteilte Antriebe |

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

** relativ zu einem Triebwerk aus dem Jahr 2000

Lieferkette

| | Ziel | Status/ Termin | Kommentar |
|------------------------------|---|-------------------|--|
| Lieferantenmanagement | Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in bestehenden Lieferantenaudits | ab 2020/2021 | |
| | 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 | Weiterentwicklung des Konzepts zur Risikoanalyse hinsichtlich Menschenrechte ist für 2020 geplant mit Schwerpunkt differenziertere Bewertung des Produktrisikos. |

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 | |
| | Bewertung eines neuen möglichen Klimaschutzkonzepts | 2020 | Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe ist eingerichtet, die ein entsprechendes Konzept untersucht und die Ausweitung innerhalb des Konzerns prüfen soll. |
| | Kampagne Zero (Null Emissionen, Null Verbrauch) in München | Laufend | |
| | 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 Druckluftherzeugung | Laufend | |
| | Nutzung von Grundwasser zu Kühlzwecken | Laufend | |
| Materialeffizienz | Nachhaltige Fertigungskonzepte: Serieneinführung von Bauteilen, die mit additiven Verfahren per Laser geschmolzen werden. | Laufend | |

| | | | |
|--------------------------------|--|---------|--|
| | 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 2019 bestanden. |
| | Jährliche Umwelterklärungen für die deutschen Standorte nach EMAS | Laufend | |

Mitarbeiter

| | Ziel | Status/ Termin | Kommentar |
|--|---|-------------------------|---|
| Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz | Einhaltung der jährlichen Toleranzschwellen für meldepflichtige Arbeitsunfälle an Produktionsstandorten | Ziel teilweise erreicht | An zwei Standorten haben wir die Jahres-Toleranzschwelle für 2019 überschritten, Unfallniveau mit 4,4 Unfällen je 1.000 Mitarbeiter ist in der MTU aber nach wie vor niedrig. |
| | Mitarbeiterbefragung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an den deutschen Standorten | Ziel erreicht | |
| | Überwachungs- und Re-Zertifizierungsaudits nach OHSAS 18001 in der MTU-Gruppe für bereits zertifizierte Standorte | Jährlich | Audits wurden 2019 erneut bestanden. Nach der MTU Maintenance Hannover hat sich auch die MTU Aero Engines AG nach der neuen Norm ISO 45001 zertifizieren lassen. |
| | Arbeitssicherheitskampagne mit Schwerpunktthemen | Laufend | Lokale Maßnahmen wurden 2019 an den Produktionsstandorten durchgeführt. |
| | Förderung einer gesunden Ernährung | Laufend | |
| | Ergonomiemanagement | Laufend | |
| Arbeitgeberattraktivität | 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 | 2019: Mobilitätsbefragung und Bike Safety Day in München, Mitfahrer-App in Ludwigsfelde |
| Vielfalt & Inklusion | Höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen (Ziel: 13%) und im Vorstand (Ziel: 25%) | Bis 2022 | Festgelegtes Ziel für Frauen in Führung für Deutschland |
| | Sensibilität für Chancengleichheit (insbes. für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf) schaffen | Laufend | Verstärkte Kommunikationsmaßnahmen |
| | Initiativen zur weiblichen Nachwuchsförderung | Laufend | Neu ab 2019: Beteiligung an "Komm, mach MINT!" (extern), Frauennetzwerk "New" in München (intern) |
| Mitarbeiterentwicklung | Einführung eines neuen Online-Lernportals für Mitarbeiter | Ziel erreicht | Für deutsche Standorte werden E-Learning-Angebote sukzessive erweitert, eine Online-Plattform am polnischen Standort ist etabliert. |
| | Neue Qualifizierungsangebote für eine stärkere Internationalisierung | Ziel erreicht | Neue Runde des International Leadership Programs (ILP) ist gestartet. |
| | Unternehmensweite Verankerung neuer Führungswerte | Ziel erreicht | Führungswerte sind konzernweit über alle Führungsebenen verankert. |
| | Führungswechselcoach | Laufend | |
| Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdialog | Mitarbeiterpreis MTU-Award für besonders herausragende Leistungen | Ziel erreicht | MTU-Award wurde 2019 erneut verliehen. |
| | Betriebliches Vorschlagswesen zur Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiter | Laufend | Der Launch eines neuen Konzepts ist für 2020 geplant. |
| | Führungskräfte trainings zu den Führungswerten mit dem Schwerpunkt der Mitarbeiterbindung | 2020 | |

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 | |

Berichterstattung nach Standards

GRI- und UN Global Compact-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 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

Organisationsprofil (102-1 – 102-13)

| 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 2019, S. 49 |
| 102-5 | | Eigentümerstruktur und Rechtsform | Das Unternehmen MTU Geschäftsbericht 2019, S. 30 |
| 102-6 | | Bediente Märkte | Geschäftsbericht 2019, S. 149 |
| 102-7 | | Größe der Organisation | Das Unternehmen MTU |
| 102-8 | 6 | Gesamtbelegschaft | Die MTU als Arbeitgeber |

| | | | Vielfalt und Inklusion <i>Informationen zum Frauenanteil nach Beschäftigungsart oder Arbeitsvertrag stufen wir als vertraulich ein.</i> |
|--------|--|--|---|
| 102-9 | Lieferkette | | Lieferantenmanagement |
| 102-10 | Veränderungen in der Lieferkette | | Lieferantenmanagement |
| 102-11 | Vorsorgeprinzip | | Umweltmanagement |
| 102-12 | Externe Initiativen, Chartas oder Prinzipien | | Compliance |
| | | | Klima und Fliegen |
| | | | Umweltmanagement |
| | | | Die MTU als Arbeitgeber |
| | | | Vielfalt und Inklusion |
| 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 (102-14)

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

Ethik und Integrität (102-16)

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

Unternehmensführung (102-18)

| GRI Standard | UNGC-Prinzip | | Verweis auf Seite/Kommentar |
|--------------|--------------|------------------|--|
| 102-18 | | Führungsstruktur | Geschäftsbericht 2019, S. 26-27, 44-45 |

Einbindung von Stakeholdern (102-40 - 102-44)

| 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 Produktqualität und Flugsicherheit Forschung und Entwicklung Umweltmanagement Die MTU als Arbeitgeber |
| 102-44 | Wichtige Themen und Anliegen der Stakeholder | Stakeholder-Dialog |

Vorgehensweise bei der Berichterstattung (102-45 – 102-56)

| 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 | <i>Zum Teil sind Vorjahreswerte bei Umweltkennzahlen neu berechnet worden. Dies ist jeweils bei den angegebenen Daten im Bericht vermerkt.</i> |
| 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

Managementansatz (103-1 – 103-3)

| 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 | 1-10 | Managementansatz und seine Bestandteile | <i>Die Managementansätze sind jeweils bei den wesentlichen Themen dargestellt.</i> |
| 103-3 | 1-10 | Beurteilung des Managementansatzes | <p>Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</p> <p>Wesentliche Themen</p> <p>Stakeholder-Dialog</p> <p><i>Managementansätze zu den wesentlichen Themen</i></p> |

Themenspezifische Standards

Ökonomie (201-1 – 206-1)

| GRI Standard | UNGC-Prinzip | | Verweis auf Seite/Kommentar |
|--------------|--------------|---------------------------------|--|
| | | Wirtschaftliche Leistung | |
| 103-2, 103-3 | 7 | Managementansatz | Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation |

| | | | |
|--------------|----|---|--|
| | | | Gesellschaftliches Engagement |
| | | | Klima und Fliegen |
| 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 | Klima und Fliegen |
| 201-3 | | Leistungsorientierte Pensionspläne und Vorsorgepläne | Die MTU als Arbeitgeber |
| | | Beschaffungspraktiken | |
| 103-2, 103-3 | | Managementansatz | Lieferantenmanagement |
| 204-1 | | Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | Lieferantenmanagement <i>Hauptgeschäftsstandorte sind die Standorte in Deutschland, Polen und Kanada.</i> |
| | | 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 (301-1 –308-2)

| 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 |
| 301-2 | 7, 8 | Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | Ressourcenschutz Produktqualität und Flugsicherheit |
| 301-3 | 8 | Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien | Ressourcenschutz |
| Energie | | | |
| 103-2, 103-3 | 7, 8 | Managementansatz | Umweltmanagement Ressourcenschutz |
| 302-1 | 7, 8 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | Ressourcenschutz |
| 302-4 | 7, 8 | Verringerung des Energieverbrauchs | Ressourcenschutz |
| 302-5 | 8, 9 | Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | Klima und Fliegen |
| Wasser und Abwasser | | | |
| 103-2, 103-3 | 7, 8 | Managementansatz | Umweltmanagement Ressourcenschutz |
| 303-1 | 7, 8 | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | Ressourcenschutz |
| 303-3 | 7, 8 | Wasserentnahme | Ressourcenschutz |

| | | | |
|-------------------|------|--|--|
| 303-4 | 7, 8 | Wasserrückführung | Ressourcenschutz |
| 303-5 | 7,8 | Wasserverbrauch | 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 | 7-9 | Indirekte Treibhausgasemissionen Scope 3 | Emissionen Klima und Fliegen |
| 305-4 | 7, 8 | Intensität der Treibhausgasemissionen | Emissionen |
| 305-5 | 8, 9 | Senkung der Treibhausgasemissionen | Emissionen |
| 305-7 | 7, 8 | Signifikante Luftemissionen | Emissionen <i>Zur Bewertung verwenden wir die Emissionsfaktoren aus der Datenbank ProBas vom Umweltbundesamt. Im Detail weichen wir davon ab: bei Schwefeldioxid verwenden wir Emissionsfaktoren aus eigenen Messungen für Kerosin, bei Stickoxid und Kohlenmonoxid aus dem Betrieb von Triebwerken verwenden wir MTU-spezifische Faktoren (Mittelwerte aus NOx- und CO-Emissionen lt. ICAO-Datenbank aller bei uns geprüften Triebwerke für den Betriebspunkt „Climb Out“, für 2019 haben wir den Mittelwert um zwei fehlende Triebwerkstypen angepasst, dadurch erhöhen sich die Emissionsfaktoren für NOx um 9% und für CO um 30%). Für indirekte Emissionen verwenden wir spezifische, lokal angepasste Emissionsfaktoren auf Basis von ProBas.</i> |
| Abfall | | | |
| 103-2, 103-3 | 7, 8 | Managementansatz | Umweltmanagement Ressourcenschutz |

| | | | |
|--|---|---|-----------------------|
| 306-2 | 7 | Abfall nach Art und Entsorgungsmethode | Ressourcenschutz |
| 306-3 | 7 | Austritt schädlicher Substanzen | Ressourcenschutz |
| Umwelt-Compliance | | | |
| 103-2, 103-3 | 7 | Managementansatz | Umweltmanagement |
| 307-1 | 7 | Nicht-Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen | Umweltmanagement |
| Umweltbewertung der Lieferanten | | | |
| 103-2, 103-3 | 8 | Managementansatz | Lieferantenmanagement |
| 308-1 | 7 | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | Lieferantenmanagement |
| 308-2 | 8 | Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette | Lieferantenmanagement |

Soziales (401-1 – 419-1)

| 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 |
| | | | Vielfalt und Inklusion |
| 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 | <i>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 3 Arbeitstage bei einem befristeten Arbeitsvertrag, der ersetzt werden soll, bei unbefristeten Arbeitsverträgen je nach Beschäftigungsdauer 1-3 Monate. Kanada: 2 Wochen. USA: Bei Sachverhalten, die 50% oder mehr der Belegschaft betreffen, 60 Tage.</i> |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | |
| 103-2, 103-3 | | Managementansatz | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| 403-1 | | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| 403-2 | | Gefährdungsbeurteilung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| 403-3 | | Arbeitsmedizinische Dienste | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| 403-4 | | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation | 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> |
| 403-5 | | Mitarbeiterschulungen | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| 403-6 | | Förderung der Mitarbeitergesundheit | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |

| | | | |
|--|------|---|---|
| 403-8 | | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit abgedeckt sind | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| 403-9 | | Arbeitsbedingte Verletzungen | 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 Inklusion |
| 405-1 | 6 | Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter | Vielfalt und Inklusion |
| 405-2 | 6 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu denen von Männern | Die MTU als Arbeitgeber |
| 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 Lieferantenmanagement |
| Kinderarbeit | | | |

| | | | |
|--|------|---|---|
| 103-2, 103-3 | 2, 5 | Managementansatz | Menschenrechte |
| 408-1 | 2, 5 | Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit | Menschenrechte Lieferantenmanagement |
| Zwangs- oder Pflichtarbeit | | | |
| 103-2, 103-3 | 2, 4 | Managementansatz | Menschenrechte Lieferantenmanagement |
| 409-1 | 2, 4 | Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit | Menschenrechte Lieferantenmanagement |
| Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte | | | |
| 103-2, 103-3 | 1, 2 | Managementansatz | Menschenrechte 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 Lieferantenmanagement |
| Soziale Bewertung der Lieferanten | | | |
| 103-2, 103-3 | 2 | Managementansatz | Menschenrechte Lieferantenmanagement |
| 414-1 | 2-5 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | Menschenrechte Lieferantenmanagement |

| | | | |
|---|-----|--|---|
| 414-2 | 2-5 | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | Menschenrechte 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 |
| 417-3 | | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | Es sind keine Verstöße gegen Regeln und Vorschriften im Berichtszeitraum bekannt. |
| 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

Mehr zu:

[Reporting-Leitfaden GRI Standards](#)
[Zehn Prinzipien des UN Global Compact](#)

GRI: 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, Lufthansa Group

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde als Online-First-Variante unter <https://sustainability.mtu.de/report2019/> 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