



# TRANSFORMING AVIATION



*Nachhaltigkeitsbericht*

MTU AERO ENGINES AG  
GESCHÄFTSJAHR 2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>Unternehmensführung</b>	<b>3</b>
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	3
Das Unternehmen MTU	6
Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation	13
Unsere Ziele 2025+	24
Compliance	30
Stakeholder-Dialog	39
<b>Produkt</b>	<b>46</b>
Produktqualität und Flugsicherheit	46
Klimawirkung von Flugzeugantrieben	50
Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben	56
Forschung und Entwicklung	60
<b>Produktion &amp; Instandhaltung</b>	<b>64</b>
Umweltmanagement	64
Klimaschutz an den Produktionsstandorten	67
Ressourcenschutz	76
<b>Beschaffung</b>	<b>84</b>
Lieferantenmanagement	84
Menschenrechte in der Lieferkette	89
<b>Mitarbeiter:innen</b>	<b>92</b>
Zusammenarbeit und Führung	92
Menschenrechte	100
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	104
Mitarbeiterentwicklung	110
Vielfalt und Inklusion	116
<b>Gesellschaft</b>	<b>125</b>
Gesellschaftliches Engagement	125
<b>Daten und Fakten</b>	<b>135</b>
GRI- und UN Global Compact-Index	135
Über diesen Bericht	154
Nichtfinanzielle Kennzahlen der MTU	157

## VORWORT DES CEO



**LARS WAGNER**  
*VORSTANDSVORSITZENDER UND  
CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER  
DER MTU AERO ENGINES AG*

---

## Transforming Aviation

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir verändern die Luftfahrt - mit innovativen Konzepten, großer Begeisterung und einer Vision: emissionsfreies Fliegen. Vor diesem Hintergrund freue ich mich sehr, die MTU als Vorstandsvorsitzender und Chief Sustainability Officer in eine erfolgreiche Zukunft führen zu dürfen. Gemeinsam mit dem gesamten Vorstandsteam und unseren Mitarbeiter:innen leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Luftfahrt.

Ein starker Beitrag braucht ein starkes Fundament. Unsere Überzeugung zeigt sich in unserem Bekenntnis zum UN Global Compact und seinen weltweit anerkannten Prinzipien für mehr Nachhaltigkeit. Zudem ist für uns das 1,5-Grad-Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen der Maßstab, an dem wir unsere eigenen ambitionierten Zielsetzungen im Klimaschutz ausrichten.

### Emissionsfreies Fliegen ist unsere Vision

Wir wollen weltweite Mobilität sicherstellen und dafür die Perspektive für emissionsfreies Fliegen eröffnen. Für dieses große Ziel der Luftfahrt investieren wir in die Entwicklung neuer und alternativer Antriebstechnologien. Mit unserer Clean Air Engine Agenda (Claire) zeichnen wir einen konkreten Weg zum emissionsfreien Fliegen vor - und mit Claire formulieren wir Lösungsmöglichkeiten und Potenziale für nachhaltige Antriebe. Die MTU setzt auf die evolutionäre Weiterentwicklung der Fluggasturbine auf Basis des Getriebefans (GTF) ebenso wie auf revolutionäre Antriebskonzepte wie den Water-Enhanced Turbofan (WET) oder die Fliegende Brennstoffzelle.

Für den GTF Advantage, eine verbesserte Variante des Getriebefans unseres Partners Pratt & Whitney, hat im Berichtsjahr die Flugerprobung begonnen. Dieses Triebwerk wird weitere Einsparungen in puncto Kraftstoffverbrauch und Emissionen bringen. Und dabei voll SAF-kompatibel sein. Das bedeutet, dass es zu 100 % mit alternativen, nachhaltig produzierten Flugzeugkraftstoffen, sogenannten Sustainable Aviation Fuels (SAF), geflogen werden kann. Ab 2024 soll der GTF Advantage verfügbar sein.

SAFs, die für eine Dekarbonisierung der Luftfahrt unerlässlich sind, können auch am Boden ihre Vorteile ausspielen: Als weltweit erster Instandhaltungsanbieter ermöglicht es die MTU Maintenance ihren Kunden seit dem vergangenen Geschäftsjahr, Prüfläufe mit SAF durchzuführen. Dies reduziert die CO<sub>2</sub>-Emissionen signifikant. Erste Kunden nutzen bereits das Angebot eines emissionsarmen Abnahmelaufs am Ende eines Shopvisits.

Bei neuartigen Antriebskonzepten sind wir 2022 ebenfalls weiter vorangekommen. Ein Meilenstein für unser WET-Konzept war der Start von SWITCH. Dabei handelt es sich um ein Projekt im Rahmen des Forschungsprogramms Clean Aviation der Europäischen Kommission. Die MTU wird innerhalb von SWITCH ein Konsortium aus namhaften Industriepartnern koordinieren. Gemeinsam mit ihnen wollen wir auf der Basis eines Getriebefans unser innovatives WET-Konzept mit hybrid-elektrischen Antriebselementen kombinieren. Wir wollen zeigen, dass es damit möglich ist, sowohl den Kraftstoffverbrauch als auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen um jeweils 25 % zu verringern. Darüber hinaus verspricht das Konzept durch die nasse Verbrennung einen deutlichen Rückgang weiterer klimarelevanter Emissionen wie Stickoxid und die Bildung von Kondensstreifen.

## Wir arbeiten an einer MTU Green Global

Auch an unseren Standorten setzen wir unsere Veränderung fort. Unsere Produktion und Instandhaltung richten wir mit der betrieblichen Klimaschutzstrategie ecoRoadmap nachhaltiger aus. Im Jahr 2021 für das Stammwerk in München gestartet, haben wir die ecoRoadmap auf weitere Produktionsstandorte unseres Netzwerks ausgeweitet. MTU Green Europe hieß diese Etappe für 2022 – und darin tragen alle Produktionsstandorte in Europa aktiv zum gemeinsamen Ziel bei: 60 % weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030. In diesem Jahr folgen der neue Reparaturstandort in Serbien und die MTU Maintenance Canada in der Ausbaustufe MTU Green Global. Kernelemente bleiben dabei nachhaltige Maßnahmen zur Energie-Einsparung, der verstärkte Einsatz grüner Energie sowie der Ausbau eigener emissionsfreier Energieerzeugung. Dazu wollen wir am Standort München Erdwärme statt Gas als Energiequelle nutzen und haben 2022 Erkundungsbohrungen vorgenommen. Im Erfolgsfall könnten wir schon Ende 2024 rund 80 % unseres Heizbedarfs ohne fossile Brennstoffe decken.

## Teamwork zeichnet die MTU aus

Solch ambitionierte Ziele erreichen wir nur gemeinsam. Wir setzen daher stark auf Leadership und ausgezeichnete Teams. Denn Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sind es, die mit ihrem Können, ihrem Einsatz und ihrer Leistung die MTU heute so erfolgreich machen und die Zukunftsfähigkeit für morgen sichern. Dafür braucht es Veränderungsbereitschaft, Agilität, digitale Orientierung und Diversität. Persönlich freut es mich ganz besonders, dass wir seit Februar 2023 auch im Vorstand diverser aufgestellt sind und mit Dr. Silke Maurer eine erfahrene Kollegin als Chief Operating Officer an Bord haben.

Neue Technologien und Herangehensweisen erfordern neue Kompetenzen. Wir investieren daher in die zukunftsgerichtete Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen auf der Basis unserer globalen Führungswerte „We create trust“, „We empower“, „We transform“. Die Bereitschaft zur Veränderung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind unser Antrieb für eine innovative Unternehmenskultur. In einer Arbeitswelt, die inspiriert und verbindet, werden Teams erfolgreicher und Potenziale besser genutzt.

## Menschenrechte sind unsere Verantwortung

Eine inklusive Arbeitsumgebung fördert dabei nicht nur die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der MTU, sondern die Chancengerechtigkeit für alle Kolleginnen und Kollegen. Zentrales Anliegen unserer sozialen Verantwortung ist die Achtung der Menschenrechte. Unsere Sorgfaltspflicht erfüllen wir als Arbeitgeber von weltweit über 11.000 Mitarbeiter:innen genauso wie als Auftraggeber in globalen Lieferketten. Denn nachhaltig zu wirtschaften beschränkt sich nicht allein auf die Entwicklung, Fertigung und Instandhaltung unserer Produkte. Mit einer Grundsatzklärung für Menschenrechte und einem weiterentwickelten Risikoprozess zu unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht haben wir die Grundsätze einer verantwortungsvollen Unternehmensführung sichtbar gestärkt.

Wir haben diesen Nachhaltigkeitsbericht überschrieben mit „Transforming Aviation“. Das ist für uns mehr als nur ein Motto. Es ist Teil unserer DNA: Es ist abgeleitet aus unserer Vision „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“ und unterstreicht unseren Anspruch an uns selbst: Wir gestalten aktiv den Wandel, verändern uns, verändern die Luftfahrt und bereiten so die Mobilität der Zukunft vor: eine Mobilität mit Zukunft. Begleiten Sie uns dabei!



Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen



**Lars Wagner**

Vorsitzender des Vorstands und Chief Sustainability Officer der MTU Aero Engines AG

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** 102-14

**UNGC:** 1-10

ERFOLGREICHES GESCHÄFTSJAHR 2022

## 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. Die Produkte und Services zeichnen sich oft durch innovative Ansätze aus.

---



## Die MTU 2022 auf einen Blick



5,3 Mrd. €  
ein Plus von 27 %



11.273  
Mitarbeiter:innen  
weltweit



17 Standorte  
in wichtigen Märkten  
und Regionen

Die MTU Aero Engines ist der führende deutsche Triebwerkshersteller und eine weltweit etablierte Größe. Wir entwickeln, fertigen, vertreiben und betreuen zivile und militärische Luftfahrtantriebe aller Schub- und Leistungsklassen sowie stationäre Industriegasturbinen. Die MTU ist mit Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in wichtigen Regionen und Märkten weltweit präsent, der Unternehmenssitz ist in München.

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

In der zivilen Instandhaltung gehört die MTU Maintenance weltweit zu den Top 3 der Dienstleister für zivile Luftfahrtantriebe und für Industriegasturbinen. Sie ist, unter anderem, für die Instandhaltung der ökoeffizienten Getriebefan-Triebwerke von Pratt & Whitney zuständig und unterstützt das globale Netzwerk der Originalausrüstungshersteller (OEM) mit Maintenance-Lösungen. Unsere Stärke ruht auf mehr als 40 Jahren Erfahrung, einem weltweiten Service-Netzwerk und einer Produktpalette, die Antriebe für alle gängigen Flugzeugmuster umfasst – vom Businessjet bis zum Großraumflugzeug. Die maßgeschneiderten Serviceleistungen unserer Expert:innen decken den gesamten Lebenszyklus eines Triebwerks ab.

Als Systempartner für nahezu alle Luftfahrtantriebe der Bundeswehr bringt die MTU ihre Kompetenz und ihr Know-how ein. Zudem spielt sie eine Schlüsselrolle in den wichtigsten militärischen Triebwerksprogrammen Europas – von der Entwicklung über die Produktion bis hin zur Instandhaltung.

Das OEM-Segment der MTU bündelt das zivile Neu- und Ersatzteilgeschäft sowie das komplette militärische Geschäft. Das MRO-Segment (Maintenance, Repair and Overhaul) beinhaltet die zivile Instandhaltung.

[WWW.MTU.DE](http://WWW.MTU.DE)

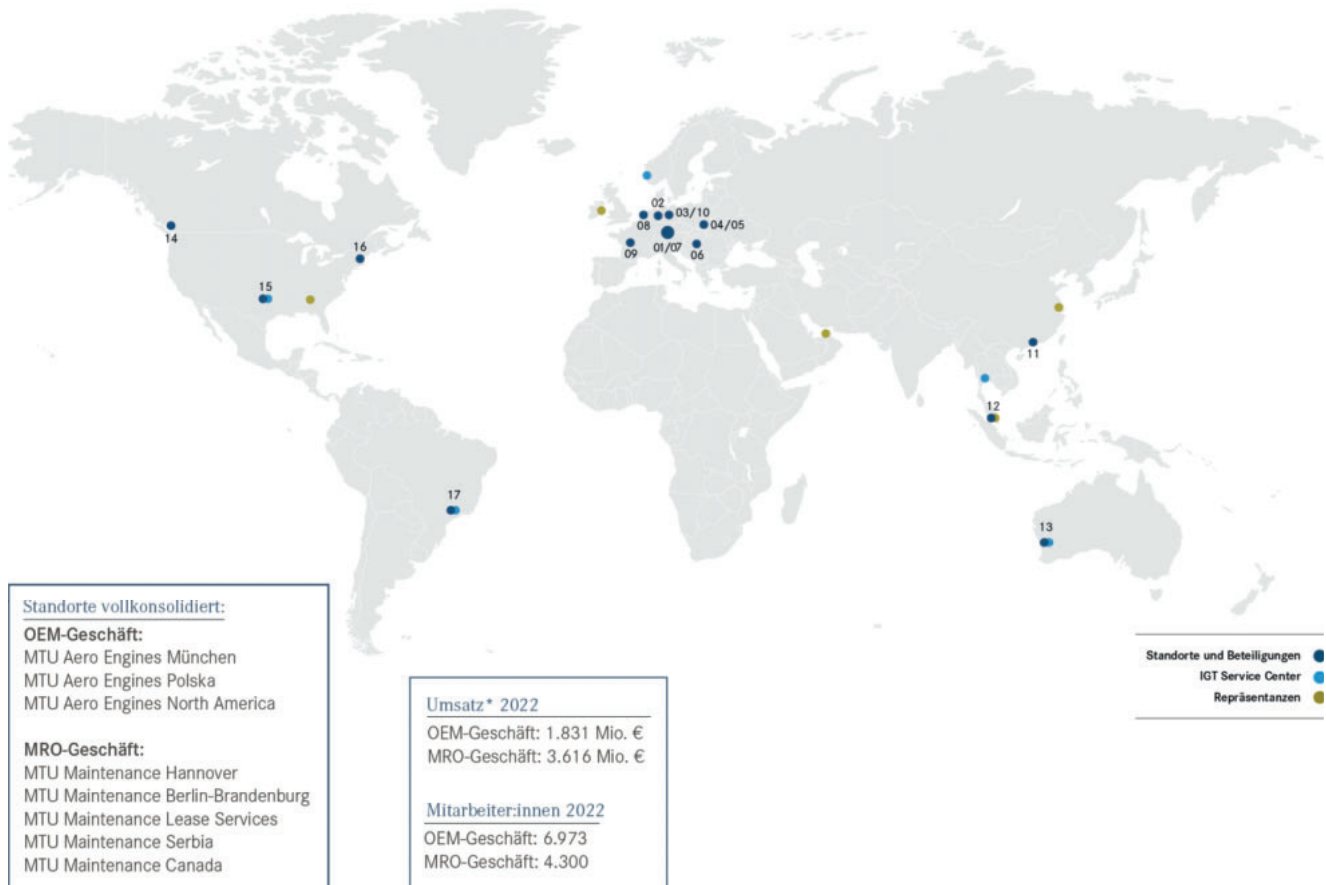
## MTU Aero Engines weltweit

- 14 MTU Maintenance Canada
- 15 MTU Maintenance Dallas
- 16 MTU Aero Engines North America
- 17 MTU Maintenance do Brasil

- 01 MTU Aero Engines, Hauptsitz
- 02 MTU Maintenance Hannover
- 03 MTU Maintenance Berlin-Brandenburg
- 04 MTU Aero Engines Polska
- 05 EME Aero

- 06 MTU Maintenance Serbia
- 07 Aerospace Embedded Solutions
- 08 MTU Maintenance Lease Services
- 09 Ceramic Coating Center

- 10 P&WC Customer Service Centre Europe GmbH
- 11 MTU Maintenance Zhuhai
- 12 Airfoil Services
- 13 MTU Maintenance Service Centre Australia



GRI 102-7 - Der vorliegende Bericht umfasst alle vollkonsolidierten Standorte der MTU. Das Unternehmen ist mit weiteren Niederlassungen in globalen Märkten präsent und unterhält zum Beispiel Joint Ventures mit Partnern in Asien wie die MTU Maintenance Zhuhai mit der China Southern Air als gemeinsamen Instandhaltungsshop oder die Airfoil Services in Malaysia, ein Gemeinschaftsunternehmen mit der Lufthansa Technik zur Schaufelreparatur. (\*Umsatz nach Geschäftsbereich vor Konsolidierung)

# Erfolgreiches Geschäftsjahr 2022

Trotz eines schwierigen Umfeldes mit Ölpreissteigerungen und einer steigenden Inflationsrate, bedingt durch die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und Problemen in den internationalen Lieferketten, kann die MTU auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2022 zurückblicken. Der Umsatz erreichte mit 5,3 Mrd. € ein Plus von 27 % nach 4,2 Mrd. € im Vorjahr. Das operative Ergebnis (EBIT bereinigt) legte um 40 % auf 655 Mio. € zu (2021: 468 Mio. €). Der Gewinn nach Steuern (bereinigt) entwickelte sich analog zum operativen Ergebnis und nahm 2022 um 30 % auf 476 Mio. € zu (2021: 342 Mio. €). Diese Zahlen unterstreichen den profitablen Wachstumskurs der MTU. Der Auftragsbestand lag Ende 2022 mit 22,3 Mrd. € auf Vorjahresniveau (2021: 22,2 Mrd. €). Die meisten Aufträge entfielen auf die Getriebefan-Triebwerke der PW1000G-Familie, insbesondere das PW1100G-JM, und das V2500. Dieser erneut hohe Wert verdeutlicht die anhaltende Nachfrage nach unseren Produkten und damit die Zukunftsfähigkeit der MTU.

## Finanzdaten (in Mio. €)

> GRI 201-1

	2022	2021	2020
Umsatz	5.330	4.188	3.977
Operatives Ergebnis (EBIT), bereinigt	655	468	416
Operatives Ergebnis (EBIT), berichtet	508	355	262
Steueraufwand	130	84	48
Gewinn nach Steuern (berichtet)	333	231	147
Gewinn nach Steuern (bereinigt)	476	342	294
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	447	384	327

Unser Unternehmenserfolg ist langfristig ausgerichtet mit dem Ziel einer dauerhaften Wertsteigerung. Unseren profitablen Wachstumskurs wollen wir über das Jahr 2023 hinaus fortsetzen. Für den mittelfristigen Ausblick lautet die Zielformel 8 – 1 – 25, sprich: 8 Mrd. € Umsatz und 1 Mrd. € operatives Ergebnis im Jahr 2025.

## Wir bieten gesellschaftlichen Mehrwert

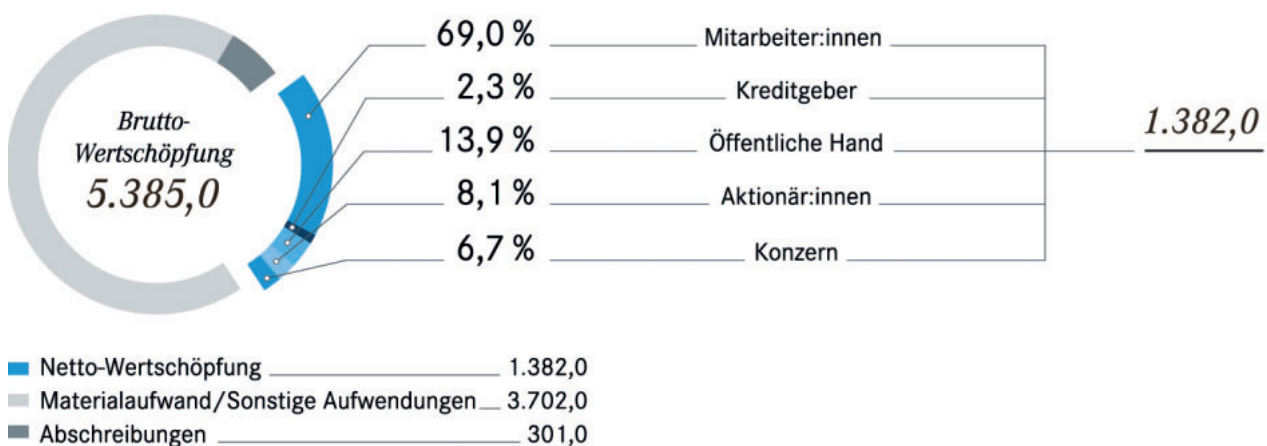
Unser wirtschaftlicher Erfolg bietet Mehrwert für unsere Stakeholder und trägt zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung an unseren Standorten bei. Wir bieten interessante und zukunftssichere Arbeitsplätze in einer Hightech-Branche und Berufsausbildungen nach dem dualen System. Zum Jahresende 2022 waren weltweit an den vollkonsolidierten Standorten 11.273 Mitarbeiter:innen für den MTU-Konzern beschäftigt (2021: 10.508) und es befanden sich 330 junge Menschen in einer Ausbildung (2021: 349). An allen größeren internationalen Standorten sind wir ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. Das erfolgreiche Ausbildungsmodell in Deutschland exportieren wir: In Serbien, unserem neuen Reparaturstandort, bilden wir nach dem Vorbild des dualen Systems Fachkräfte für die Luftfahrt aus. Unseren Mitarbeiter:innen zahlen wir attraktive Gehälter und bieten eine Bandbreite an vergütungsergänzenden Leistungen. Für das Jahr 2023 wollen wir unsere Personalkapazität weiter steigern, um die Zukunftsprogramme und damit die Zukunftsfähigkeit der MTU voranzutreiben. Wie auch 2022 werden wir neue Mitarbeiter:innen schwerpunktmäßig im Ingenieurbereich und für die Digitalisierung brauchen.

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, finanzielle Mittel sind 2022 vor allem in den Auf- und Ausbau der Produktionskapazitäten in München, Hannover und Serbien geflossen. Wir schaffen Arbeitsplätze in der vorgelagerten Lieferkette und arbeiten mit rund 6.200 Lieferanten zusammen, schwerpunktmäßig in Europa. Verpflichtende Nachhaltigkeitsstandards für die Zusammenarbeit sind über einen Verhaltenskodex definiert und vorgegeben.

## Verantwortungsvolle Steuerpolitik

Wir handeln als verantwortungsbewusster globaler Unternehmenssteuerzahler und halten die geltenden Steuergesetze und -vorschriften ein. Dadurch können wir an unseren Standorten im In- und Ausland einen relevanten gesellschaftlichen Beitrag leisten. Verbindliche Verhaltensgrundsätze unterstützen die konsequente Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben im gesamten Konzernverbund. Wir fördern ethische und transparente Geschäftspraktiken und setzen insbesondere keine Maßnahmen zur Steuervermeidung ein, wie die Gründung von Gesellschaften nur zu diesem Zweck. Über eine Konzernsteuerrichtlinie sind unsere Prinzipien, unsere Steuerstrategie und unser Steuerrisikomanagement im Unternehmen verankert und Verantwortlichkeiten festgelegt. Wir berichten regelmäßig in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Anforderungen (z. B. IFRS, CbCR) und legen damit unsere Steuerposition transparent offen.

### Wertschöpfung 2022 (in Mio. €)



GRI 201-1: Bruttowertschöpfung= Umsatzerlöse und sonstige Erträge, Dividendenzahlung an Aktionär:innen im Geschäftsjahr 2022 für 2021

Die Wertschöpfungsrechnung zeigt die von der MTU erbrachte Unternehmensleistung mit einer Bruttowertschöpfung von 5.385 Mio. €. Nach Abzug von Materialaufwand, Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen betrug die Nettowertschöpfung 1.382 Mio. €. Mit 69 % ging ein großer Teil davon an unsere Mitarbeiter:innen in Form von Löhnen, Gehältern und betrieblichen Leistungen. 6,7 % verblieben im Konzern für Zukunftsinvestitionen, die Steuerzahlungen an die öffentliche Hand machten 13,9 % aus. Die Aktionär:innen sollen vom guten Abschneiden der MTU mit einer Dividende in Höhe von 3,20 € je Aktie profitieren. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, über unser jährliches Mitarbeiteraktienprogramm am Erfolg der MTU teilzuhaben.

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** [102-1](#), [102-2](#), [102-3](#), [102-5](#), [102-7](#), [103-2](#), [103-3](#), [201-1](#), [207-1](#), [207-2](#)



## WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

## Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Als Antriebshersteller und wichtiger Akteur der Branche wollen wir die Transformation der Luftfahrt aktiv gestalten. Im Fokus steht der Klimaschutz und unsere Vision vom emissionsfreien Fliegen. Darüber hinaus handeln wir als produzierendes Unternehmen und Arbeitgeber von rund 11.000 Mitarbeiter:innen verantwortungsvoll in allen Bereichen.

Verantwortung zu übernehmen gehört für uns zum unternehmerischen Selbstverständnis. Nachhaltigkeit bedeutet, dass wir diese Verantwortung in allen Bereichen unseres wirtschaftlichen Handelns über die gesamte Wertschöpfung wahrnehmen. Wir berücksichtigen dabei das Prinzip der Nachhaltigkeit, Ökonomie, Ökologie und Soziales in Einklang zu bringen. Unser Engagement basiert auf der Einhaltung gesetzlicher Regelungen und interner Standards - essenziell sind die aus dem [Verhaltenskodex der MTU](#) und der Schutz der Menschenrechte über unsere [Grundsatzzerklärung](#) - sowie unserer Verpflichtung zu den zehn Prinzipien des [UN Global Compacts](#). Unser Leitbild „Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt“ spiegelt unseren nachhaltigen Ansatz wider.

### UN Global Compact & Sustainable Development Goals



Der UN Global Compact ist eine weltweit einmalige Nachhaltigkeitsinitiative, der wir 2011 beigetreten sind. Als Unterzeichner verpflichten wir uns zur Einhaltung der [zehn Prinzipien](#) zur Achtung der Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zum Umweltschutz und zu Anti-Korruption. Sie sind für uns wichtige Leitplanken einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die wir über einen [Code of Conduct auch an die Lieferkette](#) weitergeben.

Als Unterzeichner des UN Global Compact wollen wir einen Beitrag zur UN-Agenda 2030 leisten. Das Kernstück der Agenda sind 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) in Hinblick auf die drei Dimensionen Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Wir unterstützen die Umsetzung der SDGs und haben acht Ziele identifiziert, die für die MTU dabei im Fokus stehen:



→ [Hier erfahren Sie mehr über unseren Beitrag zur UN-Agenda 2030](#)

## Standards und Leitlinien, nach denen wir uns richten

- 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

## Unsere Handlungsfelder und Ziele



**Unser Anspruch:** Als Technologieführer gestalten wir die Zukunft einer nachhaltigen Luftfahrt durch innovative Antriebslösungen. Emissionsfreies Fliegen ist unsere Vision. Dabei stehen wir für eine verantwortungsvolle und umweltschonende Produktion, Instandhaltung und Beschaffung und bieten eine sichere und attraktive Arbeitsumgebung.

---

## Unternehmensführung

---

- Umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement
- Gewährleistung der Sicherheit von Informationen und Systemen
- Schutz personenbezogener Daten in allen Unternehmensbereichen
- Compliance als Teil der Unternehmenskultur
- Aktiver Einsatz gegen Korruption in allen Geschäftsbereichen
- Sicherstellung der Embargo- und Ausfuhrrichtlinien
- Regelmäßiger und offener Dialog mit allen Stakeholder-Gruppen

---

## Mitarbeiter:innen

---

- Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte an den eigenen Standorten
- Aktive und zielgerichtete Mitarbeiterentwicklung auf allen Hierarchieebenen
- Kontinuierliche Förderung von Vielfalt & Chancengleichheit der Belegschaft
- Ermöglichen einer ausgeglichenen Work Life Balance für alle Mitarbeiter:innen
- Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf hohem Niveau
- Förderung des gegenseitigen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdialogs
- Kontinuierliche Steigerung der externen und internen Arbeitgeberattraktivität
- Vertrauensvolle Führung
- Sicherstellung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit

---

## Produkt

---

- Höchste Priorität auf Produktqualität und Flugsicherheit
- Erfassung Scope-3-Aktivitäten MTU-Gruppe
- Reduktion der Klimawirkung der Produkte im Betrieb
- Reduktion des Energieverbrauchs der Produkte im Betrieb
- Minimierung der Gesundheitsauswirkungen in der Produktnutzung (Abgas- und Lärmemissionen)

---

## Produktion & Instandsetzung

---

- Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen an allen Produktionsstätten (Scope 1-3)
- Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz
- Effiziente Managementprozesse sind etabliert
- Fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb
- Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Umweltschutz in der Produktion

---

## Beschaffung

---

- Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftsbeziehungen
- In der Zusammenarbeit mit Lieferanten achten wir auf eine ressourcen- und umweltschonende Wertschöpfungskette
- CSR ist in unseren Verträgen und Sourcing-Entscheidungen verankert. Dadurch sichern wir soziale und ökologische Standards.
- Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien ist sichergestellt
- Eine Bilanz der CO<sub>2</sub>-Emissionen Scope 3 upstream ist erstellt

---

## Gesellschaft

---

- Forschungsk Kooperationen für den gemeinsamen Wissensaufbau
- Coporate Citizenship: MTU ist Teil der Gesellschaft und guter Nachbar
- Mitarbeiter:innen wirken mit dem in der MTU erworbenen Wissen verantwortungsvoll in der Gesellschaft

UNSERE ZIELE IN DEN HANDLUNGSFELDERN: DAS MTU-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2025+

# Klimaschutz zentrales Anliegen

Die MTU bekennt sich zum Pariser Klimaziel, die Erwärmung der Erde auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Wir streben langfristig über unsere Technologie-Agenda Clean Air Engine (Claire) eine emissionsfreie Luftfahrt an. Mit Claire erarbeiten wir innovative Antriebskonzepte, die die hohen Sicherheitsstandards der Luftfahrt gewährleisten, die Klimawirkung signifikant reduzieren und alle zukünftigen Lärmgrenzwerte erfüllen. Wir sind überzeugt: Mit dieser nachhaltigen Ausrichtung unseres Geschäfts bleiben wir auf Dauer wettbewerbsfähig und erfolgreich. [Mehr zur Ausrichtung unserer Produktverantwortung auf das Pariser Klimaziel im Kapitel „Klimawirkung von Flugzeugantrieben“](#)

Auch unsere Wertschöpfung soll nachhaltig erfolgen. Für unsere eigene Geschäftstätigkeit, in der Produktion und der Instandhaltung in unseren Werken, setzen wir Konzepte um, die den CO<sub>2</sub>-Footprint reduzieren und langfristig einen klimaneutralen Standortbetrieb bedeuten. [Mehr dazu unter „Klimaschutz an Produktionsstandorten“](#)

## Stärkeres Bekenntnis zu Menschenrechten

Der Schutz der Menschenrechte ist der MTU immer schon ein wichtiges Anliegen gewesen. Vor dem Hintergrund steigender regulatorischer Anforderungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Erwartungen der Stakeholder an ein verantwortliches Management globaler Lieferketten hat die MTU ein geschärftes Risikomanagement für mögliche Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette und im eigenen Geschäftsbereich aufgebaut – grundsätzlich sehen wir uns als Hochtechnologie-Unternehmen einem im Vergleich zu anderen Branchen geringeren Risiko für Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt.

## ESG-Ziele sind vergütungsrelevant

Nachhaltigkeitsthemen sind integraler Bestandteil der MTU-Strategie und ausgewählte Steuergrößen aus dem CR-Management vergütungsrelevant. Damit stärken wir Nachhaltigkeit im Konzern und machen Fortschritte messbarer. Für das Geschäftsjahr 2022 stammten die ESG-Ziele (ESG=Environmental, Social, Governance) aus den Bereichen Klimaschutz im Standortbetrieb und Mitarbeiterzufriedenheit, die in die variable Vergütung des Vorstands und der leitenden Angestellten einfließen.

Für den Klimaschutz werden die jährlichen Fortschritte aus der betrieblichen Klimaschutzstrategie ecoRoadmap herangezogen. Die ESG-relevante Leistungskennzahl CO<sub>2</sub> als Bestandteil der variablen Vergütung bezog sich 2022 auf die europäischen Produktionsstandorte (München, Hannover, Berlin und Rzeszów). [Die ecoRoadmap und Zielerreichung für 2022 im Detail](#) Für das laufende Geschäftsjahr 2023 ist eine Ausweitung der Kennzahl auf alle Produktionsstandorte der MTU geplant.

Im Bereich Mitarbeiter:innen wird das ESG-Ziel – unter dem Führungswert "We create trust" – aus den Befragungsergebnissen der regelmäßig stattfindenden PulsChecks abgeleitet und die Zielerreichung anhand eines Indexwertes aus den Rückmeldungen zu den Themenfeldern Commitment und Führung ermittelt. [Mehr zum Pulscheck und zur Zielerreichung für 2022](#) Das ESG-Ziel in diesem Bereich wird ab 2023 dem Führungswert „We empower“ zugeordnet und aus der Qualifizierung der Mitarbeiter:innen ermittelt. Berücksichtigt wird dafür die durchschnittliche Zahl der Bildungstage je Mitarbeiter:in.

## Nachhaltiges Investment

Die Europäische Kommission hat sich mit dem EU Green Deal das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 gesetzt und fordert mit der EU-Taxonomie im Rahmen des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums, dass Unternehmen ihre Geschäftstätigkeiten anhand von Nachhaltigkeitskriterien klassifizieren. Die Taxonomie-Bestimmungen gelten für sechs Umweltziele aus den Bereichen Klimawandel, Wasser und Meeresressourcen, Kreislaufwirtschaft, Umweltverschmutzung und Biodiversität. Zusätzlich müssen Unternehmen soziale Mindeststandards nachweisen, um grüne Umsatz-, Capex- und Opex-Anteile geltend machen zu können. Für die Einordnung von Wirtschaftsaktivitäten im Rahmen der Taxonomie fehlen bislang sektorspezifische Bewertungskriterien für die Luftfahrt. [MTU-Vorgehen und Angaben zur EU-Taxonomie in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht \(S. 113ff.\)](#)

Mit der steigenden Nachfrage nach ESG-orientierten Anlagemöglichkeiten nehmen Rahmenwerke und Anforderungen an die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen zu. Die EU bereitet derzeit z.B. die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor, die einen erweiterten Rahmen für die Nichtfinanzielle Erklärung von Unternehmen bilden soll. Die externe Berichterstattung zu ESG-Themen wird damit zunehmend anspruchsvoller und komplexer. Die MTU bereitet sich auf die Implementierung der CSRD-Vorgaben vor und prüft kontinuierlich aktuelle Entwicklungen für das eigene Reporting.

## Ratings & Rankings der MTU

Auch Investoren bewerten zunehmend Unternehmen und ihr Geschäftsmodell nach ESG-Kriterien. Die MTU wird hinsichtlich nichtfinanzieller Kennzahlen regelmäßig vom Kapitalmarkt und von unabhängigen Expert:innen bewertet. Wichtige Indizes und Rankings, in denen sie aktuell vertreten ist, sind:



**ISS ESG:** Die MTU Aero Engines wird im Gesamtrating mit dem Prime Status (C+) bewertet.

[www.oekom-research.com](http://www.oekom-research.com)



**CDP:** Bei diesem weltweiten Carbon Accounting der jährlichen Klimabilanz haben wir 2022 den Score B erhalten.

[www.cdp.net](http://www.cdp.net)



**EcoVadis:** Die MTU hat bei dem ganzheitlichen Corporate Responsibility Rating eine Silbermedaille erhalten.

<https://ecovadis.com>

**MSCI:** Die MTU Aero Engines ist mit A bewertet.

[www.msci.com/esg-ratings](http://www.msci.com/esg-ratings)

# Nachhaltigkeitsmanagement zur Steuerung über den gesamten Konzern

## Chief Sustainability Officer auf Vorstandsebene

Wir haben Nachhaltigkeit in die Organisation integriert und ein Nachhaltigkeitsmanagement über den MTU-Konzern etabliert. Über das Corporate Responsibility (CR)-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, -leistungen und -ziele.

Ein CR-Board verantwortet im Auftrag des Gesamtvorstands die Umsetzung des CR-Managements. Auf Vorstandsebene ist CEO Lars Wagner Chief Sustainability Officer (CSO) und erster Repräsentant der MTU für Nachhaltigkeit. Er legt vor allem die Positionierung der MTU, die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Zielsetzungen fest. Auf diese Weise ist Nachhaltigkeit in unsere unternehmerischen Entscheidungsabläufe integriert. Der CSO überwacht darüber hinaus die Zielerreichung und sorgt dafür, dass die CR-Organisation den Anforderungen entsprechend ausgerichtet und im Unternehmen erfolgreich verankert ist. Der CSO arbeitet dabei eng mit dem CR-Board zusammen.

## Corporate Responsibility Board als zentrales Gremium

Das CR-Board fungiert in Zusammenarbeit mit dem CSO als oberstes Entscheidungsgremium und ist mit Mitgliedern des oberen Führungskreises aus Zentralfunktionen besetzt. Es ist dafür verantwortlich, Nachhaltigkeit im Unternehmen voranzutreiben, steuert die CR-Aktivitäten in der MTU und verabschiedet entsprechende Maßnahmen und Initiativen. Das CR-Board berichtet direkt an den CSO sowie regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat.

Das CR-Board tagt regelmäßig sowie nach Bedarf. Falls erforderlich werden zu den Sitzungen Vertreter:innen 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 Management kontinuierlich weiter.

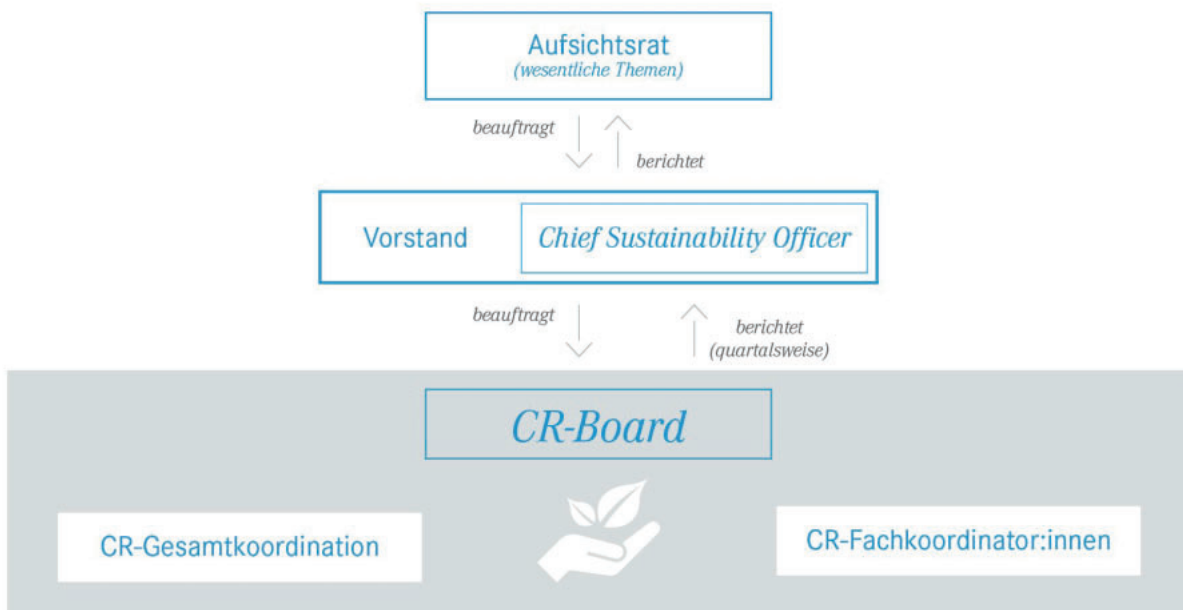
## Mission Statement CR-Board

**Wir übernehmen Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt im Einklang mit ökonomischen Anforderungen.**

- Wir bauen unsere konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie aktiv aus.
- Wir fördern die interdisziplinäre Zusammenarbeit in CR-Projekten im Unternehmen sowie in CR-Netzwerken über die Unternehmensgrenzen hinaus.
- Dazu erarbeiten wir mit Vorstand und weiteren Entscheidungsträger:innen messbare Ziele für die Realisierung der MTU-Nachhaltigkeitsstrategie.

Herzstück des interdisziplinären CR-Teams sind die CR-Fachkoordinator:innen. Sie leisten eine wichtige Aufgabe für die operative Umsetzung und erarbeiten in ihren Disziplinen mit den Fachexpert:innen Ziele und Maßnahmen, setzen diese um und sind für das Monitoring zuständig. Die Fachkoordinator:innen gestalten in Abstimmung mit den Vertreter:innen im Fachbereich maßgeblich die strategische Ausrichtung der fachspezifischen CR-Ziele und ihre Weiterentwicklung. CR-Managementbeauftragte an den Standorten unterstützen die CR-Fachkoordinator:innen und die CR-Koordination. Das CR-Team führt auch gemeinsam die jährliche Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitsthemen durch. Mit dieser Organisationsstruktur gewährleisten wir, dass Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen für alle wesentlichen Themen verankert ist.

## Das CR-Management der MTU



Über das CR-Management steuern wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, als Entscheidungsgremium fungiert das CR-Board in Zusammenarbeit mit dem Chief Sustainability Officer. Eine zentrale CR-Koordination steuert die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und das übergeordnete CR-Management, CR-Fachkoordinator:innen sind für Ziele und Maßnahmen in ihren Disziplinen zuständig.



# Risikomanagement für nichtfinanzielle Themen

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.

Die Erfassung und Bewertung möglicher Risiken durch die MTU-Geschäftstätigkeit für Umwelt, Gesellschaft und Beschäftigte erfolgen vierteljährlich durch die Verantwortlichen in den Fachbereichen und durch das CR-Board analog zum bestehenden Chancen- und Risikoprozess unter Berücksichtigung der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit und der Auswirkungen des Risikos. Dabei wird das Risikoinventar auch auf neue wesentliche Themen oder Aspekte geprüft. Beim Auftreten von wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken für Dritte erfolgt ein Reporting des Boards an das Risikomanagement und bei entsprechender Relevanz an den Vorstand.

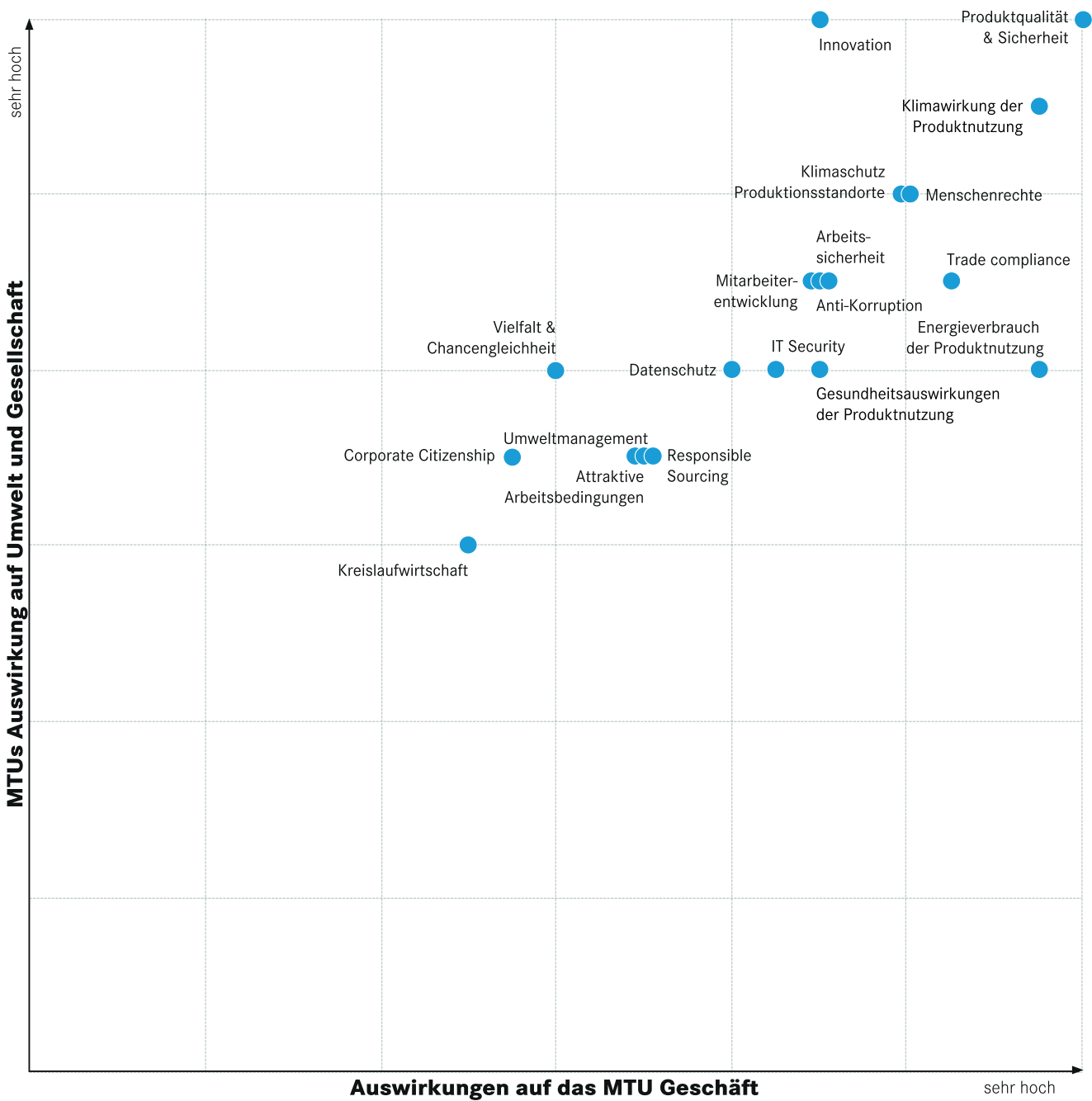
In der Risikobewertung für das Geschäftsjahr 2022 haben wir keine wesentlichen Risiken für die Themen unserer CR-Strategie ermittelt. Wesentliche Risiken sind solche, die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen haben.

RISIKO- UND CHANCEN FÜR DIE MTU IM GESCHÄFTSBERICHT 2022

## Wesentlichkeitsanalyse: Relevante Themen für die MTU

Wir überprüfen jährlich unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Hinblick auf aktuelle Veränderungen und Entwicklungen und passen unsere Schwerpunktsetzung an. Im Rahmen dieser jährlichen Wesentlichkeitsanalyse werden die Themen hinsichtlich der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht (Chancen und Risiken) bewertet. Daneben wird die Geschäftsrelevanz der Themen beurteilt, unter anderem anhand der möglichen Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens oder auf die Gewinn- und Verlustrechnung. Die Analyse umfasst alle relevanten Unternehmensbereiche und vollkonsolidierten Standorte sowie Informationen aus unserem Dialog mit internen und externen Stakeholdern. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#) Die Ergebnisse bilden wir in einer Wesentlichkeitsmatrix ab.

## Wesentlichkeitsmatrix: Bedeutende Nachhaltigkeitsthemen und ihre Gewichtung



GRI 102-46 Bewertung der Themen für das Geschäftsjahr 2022 nach dem Wesentlichkeitsbegriff gemäß der gesetzlichen Umsetzung der CSR-Richtlinie in Deutschland (CSR-RUG)

Die Bestimmung der Wesentlichkeit für das Geschäftsjahr 2022 hat vor allem zu einer Konsolidierung bei den Themen geführt. Das Energiemanagement wurde höher bewertet und zum Thema „Klimaschutz an den Produktionsstandorten“ mit den CO<sub>2</sub>-Emissionen verschmolzen, da die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Standortbetrieb (Scope 1 und 2) im Wesentlichen aus dem Energieverbrauch resultieren. Alle weiteren Umweltaspekte im Standortbetrieb (Wasser, Abfall, Lärm) sind zum Thema „Umweltmanagement“ zusammengefasst worden. Auch für die Lieferkette hat es eine Zusammenlegung der bislang getrennten Themen Responsible Sourcing OEM und Responsible Sourcing MRO über die beiden Geschäftsbereiche hinweg gegeben. Im Handlungsfeld Mitarbeiter:innen sind Work Life Balance und Gesundheitsmanagement zu „Attraktive Arbeitsbedingungen“ verschmolzen. Die Bewertungen sind entsprechend angepasst worden. Das Thema Kreislaufwirtschaft ist in der Bedeutung für die MTU und den Auswirkungen auf Dritte erstmalig bewertet worden und in der Matrix neu verankert.

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

**GRI:** 103-2, 103-3

**UNGC:** 1-10

## DAS NACHHALTIGKEITSPROGRAMM DER MTU

## Unsere Ziele 2025+

## Unternehmensführung

**Ziele 2025****Umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement**

In der MTU-Strategie ist die zukunftsgerichtete Corporate-Responsibility-Strategie implementiert und die Handlungsfelder sind fachbereichsübergreifend synchronisiert, die Ziele in den MTU-Prozessen integriert.

Eine gruppenweite Klimastrategie ist verabschiedet.

Change Mindset Nachhaltigkeit in der Gruppe wird gestärkt.

Die MTU wird als nachhaltig agierendes Unternehmen wahrgenommen und überzeugt mit ihren Nachhaltigkeitsleistungen.

**Gewährleistung der Sicherheit von Informationen und Systemen**

Die konsequente Weiterentwicklung bestehender Prozesse und Regelwerke gewährleistet auch weiterhin die fortwährende Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die Sicherheit unserer Daten, Informationen und Systeme in allen Unternehmensbereichen.

**Schutz personenbezogener Daten in allen Unternehmensbereichen****Compliance als Teil der Unternehmenskultur**

Regulatorische Änderungen finden hier ebenso Berücksichtigung wie technische Entwicklungen.

**Aktiver Einsatz gegen Korruption in allen Geschäftsbereichen**

Die MTU-Verhaltensgrundsätze und daraus abgeleitete Regelwerke und der „Tone from the Top“ leisten auch weiterhin einen Beitrag zur Verankerung der Compliance als Teil der MTU-Unternehmenskultur.

**Sicherstellung der Embargo- und Ausfuhrrichtlinien**

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen durch das MTU-Schulungsangebot, die Überprüfung von relevanten Geschäftsprozessen durch regelmäßige Audits und eine Zero-Toleranz-Politik vervollständigen diesen Compliance-Ansatz der MTU auch zukünftig.

**Regelmäßiger und offener Dialog mit allen Stakeholder-Gruppen**

Transparenteres Reporting und Verbesserung bei Ratings und im Stakeholderdialog durch materielle Steigerung des Nachhaltigkeitsmanagements.

Die MTU greift aktuelle Formate für den Nachhaltigkeitsdialog mit ihren Mitarbeiter:innen und Stakeholdern auf.

Produkt			
Ziele 2025			
<b>Höchste Priorität auf Produktqualität und Flugsicherheit</b>	<p>Unsere Vision ist „Zero Defects“. Dabei stehen wir für ein zukunftsorientiertes Qualitätsmanagement:            Umsetzung von innovativen und gleichzeitig anerkannten Standards            Engagement bei der Weiterentwicklung von State-of-the-Art-Standards            Hohe Mitarbeiterqualifikation und –unterstützung mit aktuellen Befähigern wie beispielweise Digitalisierung            Anerkannte und standardisierte Methoden zur systematischen Fehlerprävention, Analyse und nachhaltigen Abstimmung</p>		
<b>Erfassung Scope 3-Aktivitäten MTU-Gruppe</b>	Ziele 2030		
	Erfassung, Analyse und Bewertung der wesentlichen Scope 3 Aktivitäten der MTU-Gruppe		
<b>Reduktion der Klimawirkung der Produkte im Betrieb</b>	Ziele 2025	Ziele 2035	Ziele 2050
	bis zu -60%* Klimawirkung mit aktueller Generation Turbofans	bis zu -65%* Klimawirkung mit der nächsten Generation Turbofan bis zu -80%* Klimawirkung mit dem WET Konzept bis zu -95%* Klimawirkung mit der Flying Fuel Cell	bis zu -70%* Klimawirkung mit der übernächsten Generation Turbofans bis zu -85%* Klimawirkung mit dem WET Konzept bis zu -95%* Klimawirkung mit der Flying Fuel Cell
<b>Reduktion des Energieverbrauchs der Produkte im Betrieb</b>	Ziele 2025	Ziele 2035	Ziele 2050
	bis zu -17%* Energieverbrauch mit aktueller Generation Turbofans	bis zu -25%* Energieverbrauch mit der nächsten Generation Turbofan bis zu -35%* Energieverbrauch mit dem WET Konzept bis zu -5%* Energieverbrauch mit Flying Fuel Cell	bis zu -30%* Energieverbrauch mit der übernächsten Generation Turbofans bis zu -40%* Energieverbrauch mit dem WET Konzept bis zu -10%* Energieverbrauch mit Flying Fuel Cell
<b>Minimierung der Gesundheitsauswirkungen der Produktnutzung (Abgas- und Lärmemissionen)</b>	Ziele 2025	Ziele 2035	Ziele 2050

bis zu -10 EPNdB des Lärms (kumuliert) mit aktueller Generation Turbofans vgl. mit Vorgängerprodukten Reduktion der Partikelemission durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels	weitere Reduktion des Lärms durch die nächste Generation Turbofan und die Flying Fuel Cell bis zu -80%* NOx-Emissionen durch das WET Konzept Vermeidung von CO-, UHC- und Partikelemissionen durch den Einsatz von Wasserstoff in der Flying Fuel Cell und potenziell in Turbofans signifikante Reduktion der Partikelemissionen durch den Einsatz von Sustainable Aviation Fuels und das WET Konzept	weitere Reduktion des Lärms durch die übernächste Generation Turbofans und die Flying Fuel Cell Vermeidung von CO-, UHC- und Partikelemissionen durch den Einsatz von Wasserstoff in der Flying Fuel Cell und potenziell in Turbofans und dem WET Konzept in weiteren Anwendungsbereichen
--	--	--

\*gegenüber einem Triebwerk aus dem Jahr 2000

## Beschaffung

### Ziele 2025

**Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind zentrale Bestandteile unserer Geschäftsbeziehungen. In der Zusammenarbeit mit Lieferanten achten wir auf eine ressourcen- und umweltschonende Wertschöpfungskette**

Die aus dem Sorgfaltspflichtengesetz resultierenden neuen CR-Anforderungen an die Lieferkette sind konsequent umgesetzt

Der Code of Conduct bildet die Inhalte des Sorgfaltspflichtengesetzes ab, ist verpflichtender Vertragsbestandteil und seine Einhaltung wird regelmäßig überprüft.

Ein Risikomanagement ist in unseren Prozessen implementiert.

Unterstützende IT-Systeme sind implementiert.

**CSR ist in unseren Verträgen und Sourcing-Entscheidungen verankert. Dadurch sichern wir soziale und ökologische Standards**

CSR-Bewertungen der Lieferanten fließen in die Sourcingentscheidungen mit ein.

Unsere Mitarbeiter:innen sind zu CSR geschult und eine Sensibilisierung der Lieferanten ist erfolgt.

**Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien ist sichergestellt.**

Automatisierte Abfragen stellen die Einhaltung und Überprüfung der vertraglichen Anforderungen sicher.

**Eine Bilanz der CO<sub>2</sub>-Emissionen Scope 3 upstream ist erstellt**

Erfassung, Analyse und Bewertung der wesentlichen Scope 3 Aktivitäten

---

 Produktion & Instandsetzung
 

---

	<b>Ziele 2025</b>	<b>Ziele 2030</b>	<b>Ziele 2045</b>
<b>Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen an allen Produktionsstätten (Scope 1-3)</b>	Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1+2) an allen Produktionsstandorten ausgerichtet am Pariser Klimaschutzabkommen Erfassung, Analyse und Bewertung der wesentlichen Scope-3-Aktivitäten der MTU-Gruppe upstream und downstream	Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1&2) an allen Produktionsstandorten, ausgerichtet am Pariser Klimaschutzabkommen Bewertung und Management aller Scope-3-Aktivitäten an den vollkonsolidierten Standorten	Langfristig wird die CO <sub>2</sub> -neutrale Produktion an allen Standorten (Scope 1&2) angestrebt
<b>Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz</b>	Kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz (z.B. Energie, Wasser, Rohmaterial sowie Hilfs- und Betriebsstoffe), Festlegungen durch die Standortleiter		
<b>Effiziente Managementprozesse sind etabliert.</b>	Zur Verringerung nachteiliger Umweltauswirkungen sind effiziente Managementprozesse an den Standorten etabliert.		
<b>Fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb</b>	Verbesserungen im Umweltschutz werden durch fortschrittliche Verfahren im Standort- und Anlagenbetrieb erreicht.		
<b>Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Umweltschutz in der Produktion</b>	Regelmäßige externe und interne Kommunikation sowie die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen		

---

 Mitarbeiter:innen
 

---

**Ziele 2025**
**Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte an den eigenen Standorten**

Die Menschenrechte sind an allen eigenen Standorten weiterhin vollumfänglich eingehalten

**Aktive und zielgerichtete Mitarbeiterentwicklung auf allen Hierarchieebenen**

Mitarbeiter:innen treffen auf Rahmenbedingungen, in welchen sie sich sinnvoll entwickeln und einbringen können.

**Kontinuierliche Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit der Belegschaft**

Vielfalt und Chancengleichheit sind als Mehrwert wahrgenommen und gefördert.

**Ermöglichen einer ausgeglichenen Work-Life Balance für alle Mitarbeiter:innen**

Ein ausgeglichenes Work-Life Blending für alle Mitarbeiter:innen ist möglich.

**Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf hohem Niveau**

Unfallzahlen sind weit unter dem Branchendurchschnitt, Maßnahmen zur Sensibilisierung finden statt, das TOP-Prinzip findet Anwendung.

**Förderung des gegenseitigen Arbeitgeber-/Arbeitnehmersdialogs**

Der Dialog zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern ist offen und konstruktiv.

**Kontinuierliche Steigerung der internen und externen Arbeitgeberattraktivität**

Das Arbeitsumfeld (Räume, Tools, Arbeitsplatzsicherheit, Ergonomie) und -bedingungen (Vergütung, Sozialleistungen, Arbeitszeitflexibilität, Mitsprache, Selbstverantwortung) sind an den Bedarfen der Mitarbeiter:innen orientiert und attraktiv.

**Vertrauensvolle Führung**

Führung wird für den souveränen Umgang mit neuen Formen der Zusammenarbeit und Mitarbeitervielfalt geschätzt.

**Sicherstellung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit**

Mitarbeiter:innen bringen sich auf Grund von hoher Zufriedenheit mit hohem Engagement ein.

---



---

 Gesellschaft
 

---

**Ziele 2025**


---

**Forschungskooperationen für den gemeinsamen Wissensaufbau**

In Forschungskooperationen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur technischen Weiterentwicklung in der Luftfahrt und darüber hinaus.

---

Die MTU fördert in ihren Kooperationen den wissenschaftlichen Nachwuchs.

---

Durch Forschungskooperationen und Beteiligungen an europäischen Forschungsprogrammen gestalten wir Antriebstechnologien orientiert an den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens.

---

**Corporate Citizenship: MTU ist Teil der Gesellschaft und guter Nachbar**

Die MTU geht in der Branche und an ihren Standorten zielgerichtet Partnerschaften ein, um gemeinsam weitere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

---

Mit ihrer etablierten Spendenpolitik fördert die MTU gezielt Nachhaltigkeitsprojekte mit lokalem oder thematischem Bezug.

---

**Mitarbeiter:innen wirken mit dem in der MTU erworbenen Wissen verantwortungsvoll in der Gesellschaft**

Die MTU sensibilisiert ihre Mitarbeiter:innen für Nachhaltigkeitsbelange auch über die Werksgrenzen hinaus.

---



---

 Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

UNGC: 1-10

## GOVERNANCE MIT KLAREN REGELN

# Compliance

Wir handeln verantwortlich in unseren Arbeits- und Geschäftsbeziehungen, das heißt im Einklang mit geltendem Recht und unseren internen Regelwerken. Wichtiger Maßstab für den Umgang innerhalb der MTU sowie mit Geschäftspartnern und der Gesellschaft sind konzernweite Verhaltensgrundsätze, die für alle verbindlich sind.



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



Compliance ist für uns und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern essenziell und Grundlage für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. 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 für alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Vorstände verbindlich.



*Lars Wagner*  
*Vorsitzender des Vorstands und*  
*Chief Sustainability Officer*  
*MTU Aero Engines AG*

„Compliance ist bei uns weit mehr als nur eine gesetzliche Forderung. Bei der MTU stehen wir für Integrität und verantwortungsvolles Handeln, weil wir überzeugt sind, nur so die Transformation zu einer nachhaltigen Luftfahrt erfolgreich zu gestalten und unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern. Unsere Verhaltensgrundsätze enthalten klare Vorgaben und geben damit Orientierung in allen unseren Arbeits- und Geschäftsbeziehungen.“

Die MTU verurteilt Korruption jeglicher Art sowie jede andere Form von Wirtschaftskriminalität. Wir dulden keine unmoralischen Praktiken zum Beispiel in Form von Bestechung oder Vorteilsnahme in geschäftlichen Transaktionen. Korruption und Bestechung zu verhindern, sind daher erklärte Ziele unserer Compliance-Aktivitäten.

Das Compliance-System der MTU basiert auf den drei Säulen Vorbeugen - Erkennen - Reagieren. Für jedes dieser drei Prinzipien sind Instrumente und Maßnahmen implementiert. Durch einen integrativen Ansatz ist sichergestellt, dass z.B. Erkenntnisse aus der Bearbeitung und Aufklärung von Verdachtsfällen (Reagieren) in die Prävention (Vorbeugen) einfließen. In der Prävention liegt zugleich der Schwerpunkt unserer Aktivitäten.

---

## Compliance-System der MTU

---




---

## Klare Regeln für Integrität im Arbeits- und Geschäftsalltag

In den Verhaltensgrundsätzen der MTU sind zentrale Compliance-Themen wie z.B. Korruptionsprävention oder der Umgang mit Interessenskonflikten adressiert. Sie definieren klare Standards im Umgang mit Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Partnern und sind daher ein wichtiges Instrument für die Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.

---

## Verhaltensgrundsätze der MTU

---



→ [Verhaltensgrundsätze der MTU](#)

Alle Mitarbeiter:innen müssen die für ihre Tätigkeit relevanten gesetzlichen Bestimmungen und 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.

## Externe Standards und Mitgliedschaften

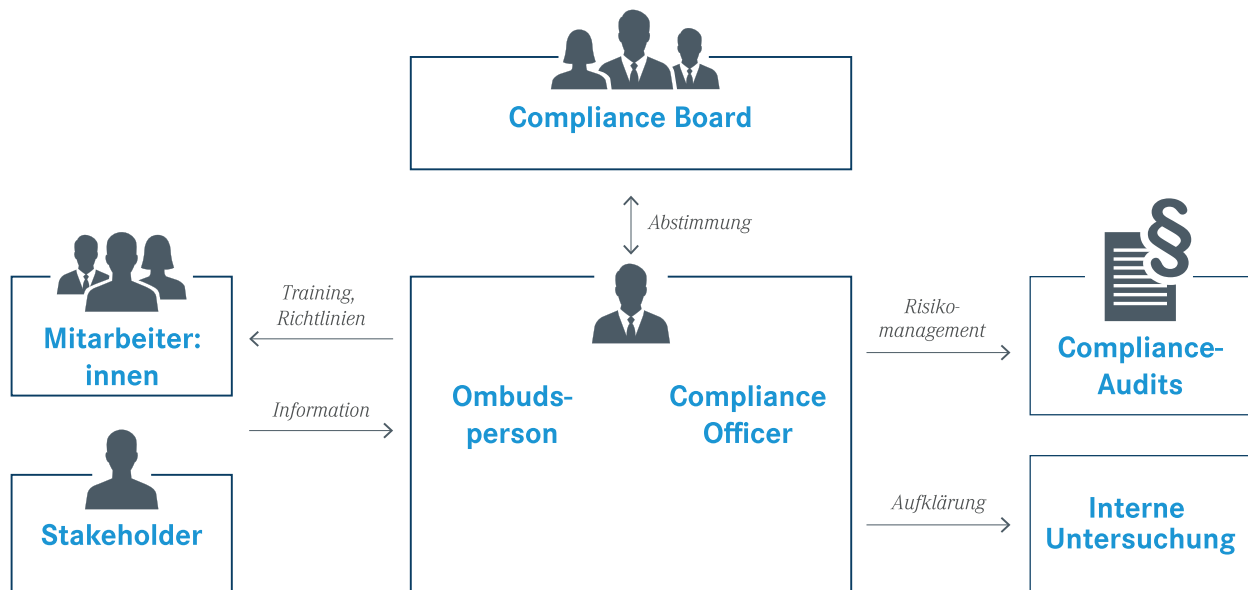
Wir haben uns auf die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) verpflichtet und dadurch unter anderem dazu, Korruption im Unternehmen zu unterbinden → [Prinzip 10 des UNGC](#). Wir orientieren uns im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung am [Deutschen Corporate Governance Kodex](#), dessen Vorgaben wir vollständig erfüllen ([Entsprechenserklärung der MTU für 2022](#)), 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). Wir setzen uns außerhalb des Unternehmens für die Bekämpfung von Korruption ein und sind Mitglied der Anti-Korruptionsinitiative [TRACE International](#). Über den nationalen Luftfahrtverband BDLI sind wir in der [Aerospace and Defense Industries Association of Europe](#) (ASD) vertreten und haben deren Standards gegen Korruption und Bestechung und zur Förderung eines gleichberechtigten und fairen Wettbewerbs unterzeichnet.

## Compliance ist Teamwork

Der Vorstandsvorsitzende übernimmt als oberster Entscheidungsträger die Verantwortung für Geschäftsethik und Anti-Korruptionspolitik. Zentrale Funktionen zur Umsetzung regelreuen 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 Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, der wiederum das Plenum des Aufsichtsrats informiert. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht die Compliance-Aktivitäten des Vorstands. Darüber hinaus hat der Compliance Officer einen regelmäßigen direkten Berichtsweg an den Vorstandsvorsitzenden.

An den Standorten müssen die Geschäftsführer 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 regeltreuen Verhaltens im Unternehmen sind der Compliance Officer und das Compliance Board.

## Sicherheit kennt keine Kompromisse

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, der arbeitsrechtliche Maßnahmen oder zivil- bzw. strafrechtliche Schritte einschließt. Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Korruptionsfälle. Darüber hinaus sind keine wesentlichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die MTU aufgrund von Verstößen gegen geltendes Recht verhängt worden. Es waren ebenfalls keine Klagen wegen Korruption oder kartellrechts- bzw. wettbewerbswidrigen Verhaltens anhängig.

## Globales Hinweisgebersystem

Über ein globales Hinweisgebersystem ist der Compliance Officer Ansprechstelle für Mitarbeiter:innen und externe Stakeholder bei Verdacht auf unrechtmäßiges Verhalten. Hinweise können auch anonym über das webbasierte Meldesystem iTrust abgegeben werden, das in verschiedenen Sprachen verfügbar ist. → [iTrust](#) Der Compliance Officer prüft alle eingehenden Meldungen und steuert bei konkreten Verdachtsmomenten erforderliche Aufklärungsmaßnahmen. Wir informieren die Mitarbeiter:innen in den internen Medien beziehungsweise externe Stakeholder schriftlich oder über das Internet über die eingerichteten Meldewege.

Die Identität der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers sowie eingehende Informationen behandeln wir vertraulich – auch wenn sich der Hinweis als nicht stichhaltig herausstellen sollte. Das ist über eine interne Regelung gewährleistet. Selbstverständlich haben Hinweisgeber:innen, die in guter Absicht handeln, keine Sanktionen oder Benachteiligungen durch das Unternehmen zu fürchten – das ist ebenfalls über eine interne Regelung gewährleistet. Mitarbeiter:innen können sich zudem vertrauensvoll an Führungskräfte, die Rechts- oder Personalabteilung wenden.

Im Geschäftsjahr 2022 sind verschiedene Hinweise auf mutmaßliches Fehlverhalten über die angebotenen Meldewege an den Compliance Officer gemeldet worden. In zutreffenden Fällen, d.h. wenn Fehlverhalten nachgewiesen werden konnte, erwies sich die Schwere des Verstoßes jedoch bei keinem der Hinweise als signifikant für das Unternehmen.

## Risikobasierter Ansatz

Wir haben verschiedene Kontrollmechanismen installiert, um Compliance im Unternehmen sicherzustellen und Risiken zu minimieren. Alle [vollkonsolidierten Standorte](#) werden auf Korruptionsrisiken überprüft und regelmäßig zu Compliance-relevanten Sachverhalten abgefragt. In der Abfrage für 2022 sind keine wesentlichen Vorfälle gemeldet, und es ist für keinen Standort ein erhebliches Korruptionsrisiko ermittelt worden. [Zu Compliance- und Governance-Risiken siehe Geschäftsbericht 2022, S. 85](#) Der Compliance Officer überprüft zusätzlich alle vertriebsunterstützenden Beraterverträge vor Abschluss oder Verlängerung auf mögliche Korruptionsrisiken und hat auch 2022 keine Anhaltspunkte für Korruption festgestellt. Potenzielle Vertriebsberater:innen werden zusätzlich einer Prüfung durch einen unabhängigen externen Dienstleister unterzogen. In den Verträgen mit den Vertriebsberater:innen werden die Anti-Korruptionsstandards der ASD als verpflichtender Maßstab vereinbart. Die Einheit Corporate Audit überprüft regelmäßig in Audits Geschäftsprozesse auf gesetzliche Konformität und auf die Einhaltung interner Richtlinien.

Zudem führen wir einen politischen Dialog nach Regeln. [Mehr zu unserem Austausch mit der Politik im Kapitel „Stakeholder-Dialog“](#)

## Prävention ist Schwerpunkt der Aktivitäten

Wichtig für eine funktionierende Compliance-Kultur sind die Aufklärung zu möglichem Fehlverhalten, die Kommunikation und die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen zu Compliance-Sachverhalten. Neue Mitarbeiter:innen informieren wir zu Beginn ihrer Beschäftigung über unsere Verhaltensgrundsätze und verpflichten sie per Unterschrift zur Einhaltung. Wir schulen unsere Mitarbeiter:innen und Führungskräfte regelmäßig über alle Hierarchien hinweg zu den Verhaltensgrundsätzen und zu speziellen Compliance-relevanten Themen wie z.B. zum Kartellrecht.

## Schulungskonzept für Compliance-relevante Themen

Zielgruppe

Medium



Für Compliance-Schulungen verfolgen wir einen zielgruppenspezifischen Ansatz.

Die Sensibilisierung für Compliance-relevante Themenfelder für alle Mitarbeiter:innen erfolgt unter anderem mittels einer Schulungsunterlage zu den Verhaltensgrundsätzen. Die Trainings haben wir im Berichtsjahr fortgesetzt. Im Berichtsjahr 2022 haben daran insgesamt 3.131 Mitarbeiter:innen teilgenommen. Darüber hinaus finden regelmäßig verpflichtende Antikorruptionsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in speziellen Funktionen, zum Beispiel aus dem Vertrieb statt. Im Berichtsjahr standen entsprechende Schulungen zur Korruptionsprävention für relevante Mitarbeiter:innen aus dem Bereich des Maintenance-Vertriebs und der MTU Aero Engines Polska turnusmäßig auf der Agenda. Darüber hinaus informieren und sensibilisieren wir fortlaufend und zielgruppenorientiert zu einzelnen Compliance-Themen, zum Beispiel zum Datenschutz. Zusätzlich beraten der Compliance Officer und die Rechtsabteilung Mitarbeiter:innen und Führungskräfte bei Bedarf.

### KONTINUIERLICHE AUFKLÄRUNGSARBEIT



# 3.131

Mitarbeiter:innen sind allein 2022 zu den Verhaltensgrundsätzen geschult worden.



# Verantwortungsvolle Außenwirtschaft

Ein weiteres bedeutsames Compliance-Thema ist für uns die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des Außenwirtschaftsrechts (Trade Compliance). Zoll- und Exportkontrollgesetze regeln, welche Produkte, Dienstleistungen und technische Daten wir wohin, an wen und für welchen Einsatzzweck verkaufen beziehungsweise erbringen dürfen. An diese gesetzlichen Rahmenbedingungen sind weltweit alle Geschäftsbereiche und Gesellschaften des Unternehmens und alle Mitarbeiter:innen gebunden. Die Notwendigkeit der Einhaltung der für uns maßgeblichen Regelungen ist auch in den Verhaltensgrundsätzen der MTU verbindlich niedergelegt. → [Exportkontrollrechtliche Vorgaben sind in der Nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2022 beschrieben \(S. 112f.\)](#)

Die MTU verfügt über eine eigene Organisationseinheit, um eine effektive Trade Compliance sicherzustellen. Die Konzernfunktion Außenwirtschaft gibt den internen Rahmen vor, um unternehmensweit einheitliche Prozessstandards zu implementieren. Diese beinhalten unter anderem eine Prüfung auf bestehende Genehmigungspflichten, z.B. vor Versand von Dokumenten, Software oder Bauteilen, sowie Kontrollen in Bezug auf Angebotsverfahren gegenüber sensitiven Ländern. So besitzt die Konzernfunktion Außenwirtschaft ein bereichsübergreifendes Fachweisungsrecht, das bis zur Berechtigung reicht, Lieferungen zu stoppen. Zudem hat der Leiter Außenwirtschaft direktes Vortragsrecht beim Ausfuhrverantwortlichen (Vorstand).

Im Berichtsjahr hat die MTU die Pflichtschulungen für alle Mitarbeiter:innen, die von Regelungen zur Exportkontrolle betroffen sind, nach einem 2020 eingeführten Trainingskonzept fortgesetzt. Das Internal Compliance Program wurde entsprechend der für das Berichtsjahr geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst.

## Datenschutz

In Zeiten fortschreitender Digitalisierung achten wir auf einen umfassenden Datenschutz. Der Schutz personenbezogener Daten gemäß geltender gesetzlicher Bestimmungen ist in den Verhaltensgrundsätzen der MTU verbindlich vorgeschrieben. Dem Schutz personenbezogener Daten unserer Beschäftigten kommen wir beim Einsatz digitaler Anwendungen vollumfänglich nach.

Wir haben ein Managementsystem zum Datenschutz aufgebaut und erwarten von allen Mitarbeiter:innen, dass sie die Bestimmungen einhalten. Dieser Anspruch ist ebenfalls in den Verhaltensgrundsätzen festgeschrieben. Eine Konzerndatenschutzrichtlinie schafft mit einem weltweit gültigen Standard ein einheitliches Niveau. Wir haben in allen Konzerngesellschaften Datenschutzbeauftragte oder -koordinator:innen 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 wie dem deutschen [Bundesdatenschutzgesetz BDSG](#) erfüllen. Der Vorstand erhält monatlich einen Bericht zum Datenschutz. Audits und Prüfungen von Abläufen, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, werden regelmäßig durchgeführt, insbesondere im Rahmen von Auftragsverarbeitungen.

Der Datenschutz ist Teil kontinuierlicher und zielgruppenorientierter Informations- und Schulungsangebote für Mitarbeiter:innen.

Wir haben auch 2022 keinen meldepflichtigen Verstoß in Bezug auf den Schutz von Kundendaten zu verzeichnen.

# IT-Security

*Vor dem Hintergrund weit fortgeschrittener Digitalisierung aller wesentlichen Geschäftsprozesse der MTU, ist eine hohe Verfügbarkeit und Integrität der IT-Systeme Voraussetzung für einen reibungslosen Geschäftsbetrieb. Die MTU erzeugt, erhält und verarbeitet umfangreich Daten mit besonderen Vertraulichkeitsanforderungen – nicht nur aber im Besonderen im Militärgeschäft.*

Die MTU betreibt ein IT-Security-Management-System, das sich an der internationalen Norm ISO 27001 orientiert, und sorgt mit angemessenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen für stabile und sichere IT-Systeme. Ziel ist es, Schäden durch Cyberattacken auf das Unternehmen zu begrenzen sowie Geschäftsinformationen und Know-how zu schützen. Darüber hinaus ist der Schutz von Daten und Systemen in der Zusammenarbeit und Vernetzung mit Geschäftspartnern wichtig.

In globalen und lokalen Regelwerken sind die Vertraulichkeit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, der Schutz elektronischer Daten und der Umgang mit IT-Systemen und Datenträgern für alle Mitarbeiter:innen und Führungskräfte verbindlich geregelt.

Ein eigenes Team ist zentral für die IT-Security verantwortlich und Ansprechstelle im Konzern. IT-Sicherheitsverantwortliche in den Centern und in rechtlich eigenständigen Gesellschaften sind lokale Ansprechpartner:innen und setzen die IT-Security-Richtlinien und -Vorgaben vor Ort um. Die Geschäftsleitung der MTU erhält regelmäßig einen Bericht des IT-Sicherheitsbeauftragten zur externen Lage, zu aktuellen Entwicklungen und aktuellen sowie zukünftigen Abwehrmaßnahmen der MTU.

*Wir investieren umfassend und laufend in technische und organisatorische Maßnahmen, um die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der genutzten oder betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten. Wir bewerten kontinuierlich die Risikolage im Bereich der Informationstechnik. Die beiden als am kritischsten bewerteten Risiken sind dabei der Ausfall von Systemen auf Grund von technischen Fehlern sowie Cyberangriffe und als deren Folge die Nichtverfügbarkeit von Systemen, die unberechtigte Offenlegung von Informationen oder der dauerhafte Verlust von Daten. Technische und organisatorische Maßnahmen im Rahmen des IT-Security-Managements begrenzen damit verbundene negative Auswirkungen auf das Unternehmen. Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Cyberangriffen oder Ausfällen mit erheblichen und schwerwiegenden Folgen für die MTU.*

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

**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

IM AUSTAUSCH MIT GESELLSCHAFT UND POLITIK

## Stakeholder-Dialog

Ein konstruktiver und offener Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen ist für unseren Geschäftserfolg mit entscheidend. Wir informieren kontinuierlich über Vorhaben und Fortschritte der MTU bei Nachhaltigkeit und erhalten im Austausch wertvolle Rückmeldungen.



Vorstand Lars Wagner auf der ILA 2022 in Berlin im Gespräch über emissionsfreies Fliegen mit Wirtschaftsminister Robert Habeck.

In der aktuellen Zeit des Wandels und angesichts komplexer Herausforderungen wollen wir Wissen und Informationen austauschen, Orientierung geben und Transparenz über unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft & Gesellschaft schaffen. Dazu führen wir einen offenen und proaktiven Dialog mit zentralen Anspruchsgruppen. Wir stärken im Stakeholder-Dialog das Vertrauen in die MTU und die Akzeptanz für unser unternehmerisches Handeln. Zudem können wir Anregungen, Erwartungen und Kritik sowie neue Themen rechtzeitig aufgreifen und dadurch die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft besser bewerten → [Wesentlichkeitsanalyse](#).

# Stakeholder-Gruppen der MTU

---

## Mitarbeiter:innen

---

### Themen

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

### Dialogformen

- MTUnet (Social Intranet) und contact (Mitarbeiterzeitung)
- Mitarbeiterbefragung (PulsCheck)
- Bedarfsorientierte Informationen der HR-Abteilung
- Dialog- und Informationsveranstaltungen
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Individuelle Beratungsgespräche
- Mitarbeiter-Lernportal
- Welcome on Board-Veranstaltung

---

## 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
- Umweltschutz
- Risikomanagement
- Lieferantenmanagement

### Dialogformen

- Hauptversammlung
- Konferenzen und Roadshows
- Investorengespräche
- Messen
- 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
- Studien

---

## Region

---

### Themen

- Gesellschaftliches Engagement
- Umweltschutz
- MTU als Arbeitgeber

### Dialogformen

- Gesellschaftliche Kooperationen
- Internet/Social Media
- Werksbesuche

- Standortentwicklung
- Compliance
- Stakeholder-Befragung
- Museumsöffnungen

---

## Politik und Behörden

---

### Themen

- Technologieentwicklung und -förderung
- Klimaschutz, Ökoeffizienz
- Politische Rahmenbedingungen und Regularien
- Mobilitätskonzepte
- Standortentwicklung
- Demografischer Wandel
- Globalisierung
- Compliance

### Dialogformen

- Parlamentarischer Abend
- Werksbesuche
- 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
- Studien
- Expertengespräche
- Kooperationen mit NGOs

# Themen und Dialogformate

Wir informieren über Herausforderungen, Entwicklungen und Technologien hinsichtlich einer nachhaltigen Luftfahrt. Im Mittelpunkt steht unser Anliegen, langfristig eine emissionsfreie Luftfahrt zu erreichen. Zentrales Thema im Stakeholder-Dialog war auch 2022 der Klimaschutz in der Luftfahrt und insbesondere die Neuausrichtung unserer Claire-Technologie-Agenda mit dem langfristigen Ziel der Emissionsfreiheit, die wir auf der Luftfahrtmesse ILA in Berlin der Öffentlichkeit vorgestellt haben. Inhalte im Klima-Dialog sind unsere neuartigen Antriebskonzepte Water-Enhanced Turbofan und Flying Fuel Cell™ sowie die Rolle von Sustainable Aviation Fuels und die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Produktion. Darüber hinaus haben wir zu sozialen Themen informiert, schwerpunktmäßig zu Kulturthemen wie New Work bzw. hybrides Arbeiten oder Diversity.





Wir nutzen für den Stakeholder-Dialog eigene Formate und Plattformen sowie öffentliche Foren: (im Uhrzeigersinn) virtuelle Hauptversammlung im April. Peter Kameritsch im Austausch auf dem Kapitalmarkttag der MTU. Der Parlamentarische Staatssekretär im Verkehrsministerium, Oliver Luksic, im Gespräch mit Lars Wagner auf der ILA. Programm-Vorstand Michael Schreyögg empfing Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Vorsitzende des Verteidigungsausschusses im Deutschen Bundestag.

Wir kommunizieren über verschiedene Kanäle und Plattformen mit unseren Stakeholdern, um ihre Interessen einzubeziehen und Feedback aufzugreifen. Der Dialog erfolgt meist zielgruppen- oder themenspezifisch. Die Frequenz richtet sich je nach Kommunikations- bzw. Informationsbedarf.

Mitarbeiter:innen geben wir die Möglichkeit zum Feedback und zur Partizipation. Über Befragungen wie einen regelmäßigen PulsCheck holen wir aktuelle Standpunkte und Meinungen aus der Belegschaft ein. Über spezielle Formate wie Ideation Challenges greifen wir Ideen der Mitarbeiter:innen zu vorgegebenen Themenfeldern auf. → [Mehr dazu unter Forschung & Entwicklung](#) Im unternehmensinternen Social Intranet haben wir themenspezifische Kanäle zu Nachhaltigkeit aufgebaut mit der Möglichkeit zur Interaktion.

Wir wollen mit unseren Kunden stärker in den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen gehen und dafür das bestehende Voice of the Customer Tool nutzen, das in der Maintenance für ein regelmäßiges Kunden-Feedback eingesetzt wird. Die Integration ist für 2023 geplant.

Wir kommunizieren verstärkt auch über Social Media zu Nachhaltigkeitsthemen, die MTU-Kanäle verzeichnen eine zunehmende Zahl an Followern, Ende 2022 lag sie bei rund 125.500. Unter den Hashtags #MTUfamily #FutureOfAviation #Sustainability haben wir regelmäßig auf allen Kanälen berichtet. [Unsere Social-Media-Kanäle im Überblick](#)

An unseren Standorten suchen wir den direkten lokalen Dialog mit der Gesellschaft, zum Beispiel mit Vertreter:innen von Gemeinden, aus der Nachbarschaft oder anderen Interessensgruppen, um über mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf das direkte Umfeld zu informieren. Im Berichtsjahr hat eine Informationsveranstaltung für die Nachbarschaft zu unserem Geothermie-Vorhaben am Standort München stattgefunden.

## Online-Befragung zu Nachhaltigkeit

Auf unserer Website stellen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Ziele zur Bewertung und Diskussion. Die Ergebnisse fließen in die jährliche Bewertung der Themen der MTU ein.

WIE BEURTEILEN SIE NACHHALTIGKEIT BEI DER MTU?

## Verlässliche Informationen für den Kapitalmarkt

Wir wollen über die MTU als nachhaltiges Anlageninvestment umfassend und zuverlässig informieren. Das Investor-Relations-Team ist dazu in einem regelmäßigen Austausch mit Investoren und Analysten, zum Beispiel beim jährlichen Kapitalmarkttag, auf Roadshows oder auf der Hauptversammlung. Wir bieten darüber hinaus Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -leistungen über das ESG-Assessment Tool EcoVadis, mit dem wir regelmäßig unsere Performance ganzheitlich messen lassen, oder in Bezug auf den Klimaschutz über das CDP-Rating.

ALLE NACHHALTIGKEITSRATINGS UND -AUSZEICHNUNGEN IM ÜBERBLICK

## Politischer Dialog: Interessensvertretung zentral koordiniert

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. Das Lobbying der MTU verfolgt das Ziel, den politischen Stakeholdern Hintergrundinformationen, Sichtweisen und Anliegen in Bezug auf die unternehmerischen Kernthemen zu vermitteln, so dass jene im politischen Willensbildungsprozess Berücksichtigung finden können.



Unsere Ansprechpartner:innen sind Abgeordnete und Entscheider:innen 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 der MTU. Themen im Dialog waren 2022 vor allem das emissionsfreie Fliegen, Sustainable Aviation Fuels, eine nachhaltige Produktion und Infrastruktur sowie die Innovationsförderung. 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. Spenden an politische Parteien bzw. parteinahe Organisationen sind grundsätzlich zustimmungspflichtig seitens des Aufsichtsrats. Unser Compliance-Managementsystem und die Verhaltensgrundsätze 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.

Wir veröffentlichen Kontakte mit Politiker:innen anlassbezogen, z.B. bei Standortbesuchen. Inzwischen berichten viele Politiker:innen auch selbst über Besuche und Kontakte. Die MTU hat sich eine freiwillige „Quiet Period“ von sechs Wochen vor Wahlen auferlegt, während der Besuche oder Veranstaltungen mit Abgeordneten oder Kandidat:innen nicht mehr gestattet sind, um ihnen keine öffentliche Plattform zu bieten.

Das deutsche Lobbyregistergesetz (LobbyRG) sieht seit Anfang 2022 eine Registrierungspflicht für alle Organisationen und Unternehmen im [Lobbyregister](#) vor, die politische Interessensvertretung im Sinne des Gesetzes gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung betreiben. Transparenz ist aus unserer Sicht eine Voraussetzung für Vertrauen in die Tätigkeit der Interessensvertretung und den politischen Prozess. Die MTU hat sich unter der Registernummer R02076 in das Verzeichnis eintragen lassen.

Wir befürworten ehrenamtliches oder politisches Engagement von Mitarbeiter:innen als Privatpersonen. Dabei sind verpflichtende Regelungen in unseren Verhaltensgrundsätzen in Bezug auf Interessenkonflikte zu beachten. Im Zusammenhang mit einem privaten ehrenamtlichen oder politischen Engagement verfolgen wir keinerlei Unternehmensinteressen. → [Spenden & Sponsoring](#) → [Compliance](#)

---

## Services & Tools

DOWNLOAD-CENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

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

**UNGC:** 10

## OBERSTE PRIORITÄT IN DER LUFTFAHRT

## Produktqualität und Flugsicherheit

Safety first – Ein sicherer Flugbetrieb ist für uns weit mehr als nur eine gesetzliche Forderung. Der Anspruch genießt in der Luftfahrt grundsätzlich oberste Priorität. Daher stellen wir hohe Anforderungen an Qualität und Sicherheit – nicht zuletzt deshalb, weil zuverlässige und qualitativ hochwertige Produkte unser Markenzeichen sind.



Die MTU steht für ein zukunftsfähiges Qualitätsmanagement und verfolgt die Vision von Zero Defects.

Qualität und Sicherheit sind in der Luftfahrt entscheidend und die Rahmenbedingungen stark reguliert. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben unterliegt der strengen Überwachung durch die zuständigen Behörden. Dies spiegelt sich in der hohen Bedeutung von Produktqualität und Flugsicherheit für die MTU wider. Sie 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. Sichere Mobilitätslösungen spielen bei der nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft eine wichtige Rolle. Unsere Vision ist Zero Defects. Dabei stehen wir für ein zukunftsfähiges Qualitätsmanagement.

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:innen und Führungskräfte verbindlich und konzernweit in einem Managementhandbuch verankert. Ein eigens dafür zuständiges Center, Corporate Quality, ist direkt dem Chief Operating Officer (COO) unterstellt und berichtet quartalsweise an den Gesamtvorstand zu Qualitätsaspekten und Flugvorfällen. Über unabhängige, akkreditierte Prüfstellen validieren und zertifizieren wir regelmäßig unser IMS. 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:e Flugsicherheitsmanager:in.

Hohe Qualität sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit der Produkte sind im MTU-Leitbild als wichtige Unternehmensziele festgehalten. Die Qualitätsvision 2025 der MTU zielt ebenfalls auf eine fehlerfreie Qualität und die Sicherheit der Produkte im Flug sowie eine hohe Kundenzufriedenheit ab.

## Gesamter Lebenszyklus eines Antriebs im Blick

Wir berücksichtigen in der Produktentwicklung 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.

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 Entwicklungsphase.

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.

### COMPLIANCE-VERSTÖSSE

---



# 0

Bei Qualität kennen wir keine Kompromisse. Was das bedeutet? Wir haben auch 2022 keinen Compliance-Verstoß gegen Rechtsvorschriften oder interne Richtlinien hinsichtlich Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu verzeichnen.

---

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 von den Luftfahrtbehörden zugelassen sein und durchlaufen vorab umfangreiche Testreihen.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir 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.

## Zukunftsfähiges Qualitätsmanagement

Das Qualitätswesen der MTU, seine Standards und Regelwerke entwickeln wir kontinuierlich weiter. Dafür nutzen wir Impulse zum Beispiel aus der Mitarbeit in der AESQ ([Aero Engine Supplier Quality Group](#)), einem internationalen Qualitätsgremium der Triebwerksindustrie oder aus dem regelmäßigen Erfahrungs- und Informationsaustausch unserer Qualitätsmanager:innen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung betrifft in erster Linie das Regelwerk und interne Qualitätsreporting sowie im besonderen Maße die Digitalisierung der Qualitätsprozesse.

In unseren hohen Qualitätsanspruch beziehen wir alle Mitarbeiter:innen ein. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen erhalten standortspezifisch Schulungen zu Qualitätssachverhalten. Alle Mitarbeiter:innen werden zum IMS geschult. Darüber hinaus setzen wir uns in der MTU für eine positive Fehlerkultur ein, die von Offenheit und Kooperation geprägt ist, und schulen dazu kontinuierlich.

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.

Mit verschiedenen Initiativen zur kontinuierlichen Verbesserung der Produkt- und Prozessqualität unterstützen wir unser Geschäftswachstum nach der pandemiebedingten Krise:

- Kampagne „Passion for Quality“ im Rahmen der Qualitätsvision hat den Schwerpunkt, in allen Unternehmensbereichen den Beitrag der Mitarbeiter:innen zur Qualität sichtbar zu machen und das Qualitätsbewusstsein zu stärken (Standorte München, Hannover, Berlin, Rzeszów, Vancouver)
- Projekt „MRO-Netzwerkentwicklung“ soll Kernprozesse in der zivilen Triebwerksinstandhaltung über alle MRO-Standorte anhand von Best Practices vereinheitlichen
- Projekt „AS13100 Implementierung“, mit dem die MTU neue, branchenweite Standards, die in der AESQ gemeinsam entwickelt wurden, sowie neue Anforderungen im Qualitätsmanagement umsetzt (München, Rzeszów)

## Zufriedenheit der Kunden weiter steigern

Eine hohe Produktqualität und -sicherheit trägt entscheidend zur Zufriedenheit unserer Kunden und zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei. „Wir steigern die Zufriedenheit unserer Kunden“ lautete unverändert zu den Vorjahren eines der übergeordneten Unternehmensziele für 2022. Es wurde bei den Unterzielen dahingehend konkretisiert, dass mit hoher Performance und Qualität der Produkte und Dienstleistungen die MTU ein attraktiver Partner für ihre Stakeholder bleiben soll. Unser zertifiziertes integriertes Managementsystem (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 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. Der Erfolg der Maßnahmen wird eng überwacht. Die Auswertung der Kundenreklamation erfolgt auf Standortebene. An zwei Standorten hat die Zahl der Kundenreklamationen im Vergleich zum Vorjahr zugenommen, für die Mehrzahl der Standorte ist sie zurückgegangen bzw. konstant geblieben.

## Wertvolle Rückmeldung nutzen

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. Die MTU Maintenance Lease Services betreibt zusätzlich ein eigenes Messsystem im Bereich Triebwerksleasing und Asset-Management. Wir wollen mit unseren Kunden stärker in den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen gehen und dafür Voice of the Customer nutzen. Die Integration ist für 2023 geplant.

[Mehr zum Dialog mit unseren Stakeholdern](#)

---

### Services & Tools

DOWNLOAD-CENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

**GRI:** 102-43, 103-2, 103-3, 301-2, 416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 419-1

## EMISSIONEN GEGEN NULL REDUZIEREN

## Klimawirkung von Flugzeugantrieben

Mit ihren innovativen Antriebsprodukten ist die MTU oftmals technologischer Schrittmacher. Auch derzeit arbeiten wir intensiv an neuen Antriebsgenerationen, die noch nachhaltiger sind. Nie hatten wir so zukunftsweisende Konzepte wie jetzt.



Dieses Modell des Water-Enhanced Turbofan (WET) haben wir auf der ILA 2022 in Berlin präsentiert. Das Antriebskonzept der MTU reduziert den Kraftstoffverbrauch und sämtliche klimawirkende Emissionen sowie die Bildung von Kondensstreifen.



Emissionsfreiheit – so lauten die Vision und das große Ziel der MTU, wenn es um die Reduzierung der Klimawirkung von Antrieben im Flugbetrieb geht. Wir wollen mit der Verantwortung für den Klimaschutz einen Beitrag zum Erreichen des Pariser Klimaziels leisten, das als Leitstern in der Technologieentwicklung dient. Die MTU orientiert sich in der eigenen Zielsetzung am EU Green Deal, der aus dem Pariser 1,5-Grad-Ziel abgeleitet ist und die Klimaneutralität bis 2050 anvisiert. Unsere Technologie-Agenda Claire – Clean Air Engine – enthält neben evolutionären und revolutionären Antriebskonzepten auch eine Quantifizierung von Potenzialen hinsichtlich der Reduzierung der Klimawirkung und des Energieverbrauchs. In drei Etappen wollen wir die Ziele erreichen.

Der Fokus liegt dabei nicht mehr nur auf CO<sub>2</sub>-Emissionen wie bislang, sondern auf der gesamtheitlichen Klimawirkung des Luftverkehrs – neben CO<sub>2</sub>-Emissionen sind dies auch Nicht-CO<sub>2</sub>-Effekte, hauptsächlich ausgelöst durch Emissionen von Stickoxiden und die Bildung von Kondensstreifen. Um diesem Paradigmenwechsel gerecht zu werden, hat die MTU im Berichtsjahr ihre Claire-Agenda neu ausgerichtet und auf der ILA Airshow der Öffentlichkeit präsentiert. In Claire sind Zeithorizonte, Ziele und Umsetzungsmöglichkeiten festgehalten und die drei Anwendungsbereiche der Luftfahrt – Kurz-, Mittel- und Langstrecke – berücksichtigt.



## Clean Air Engine – Claire

Mit unserer Technologieagenda Claire heben wir ab in eine neue Zukunft der Luftfahrt. Emissionsfreies Fliegen – eine Vision, die uns antreibt.

MEHR IN UNSEREM SPOTLIGHT

Die Luftfahrtindustrie ist gekennzeichnet von langen Produktzyklen: Ein Triebwerk ist in der Regel bis zu 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Klimaziele sind daher langfristig gesetzt und im Rahmen von Absichtserklärungen der Stakeholder (Fluggesellschaften, Luftfahrtindustrie, Forschung, Luftfahrtbehörden) wie z.B. in „Fly the Green Deal“, der europäischen Vision einer klimaneutralen Luftfahrt, festgelegt. Um 2050 flächendeckend wirken zu können und zur Erreichung der Klimaneutralität beizutragen, müssen Antriebsprodukte, die klimaneutrales Fliegen ermöglichen, bereits deutlich vorher in den Markt gebracht werden. Daher intensivieren wir die Entwicklung völlig neuartiger Antriebskonzepte jenseits der konventionellen Gasturbine. Für diese revolutionären Triebwerksarchitekturen arbeiten wir mit Partnern aus Industrie, Wissenschaft und Forschung zusammen, z.B. mit dem Bauhaus Luftfahrt oder dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Parallel werden aktuelle Antriebe wie der hocheffiziente Getriebefan (GTF) zusammen mit Pratt & Whitney weiterentwickelt und mit nachhaltigen Kraftstoffen kombiniert.

## Fast Facts: Der Getriebefan

ALLE



20

Sekunden hebt irgendwo auf der Welt ein GTF ab.

MEHR ALS



3

Milliarden Liter Kerosin hat er in 18 Mio. Flugstunden weniger verbraucht.

MEHR ALS



10

Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> konnten dadurch eingespart werden.

Im Vergleich zur Vorgänger-Triebwerksgeneration, Stand: 1. Quartal 2023, nach Angaben von Pratt & Whitney

## Mit evolutionären und revolutionären Konzepten zur klimaneutralen Luftfahrt

Zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney bieten wir die hocheffiziente GTF-Triebwerksfamilie an. Sie kommt in modernen Kurz- und Mittelstreckenflugzeugen (A320neo sowie A220 von Airbus und der Embraer-E-Jet E2-Familie) zum Einsatz. Pro Flug reduzieren Triebwerke der GTF-Familie den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zur Vorgänger-Triebwerksgeneration um 20 %. Für den GTF Advantage, eine technologisch verbesserte GTF-Version für die A320neo-Familie, hat im Berichtsjahr die Flugerprobung begonnen.

Die Antriebsfamilie hat sich zu einem großen Geschäftserfolg entwickelt und entlastet die Umwelt messbar: Mit dieser ersten Generation haben Airlines bereits in 18 Millionen Flugstunden mehr als zehn Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart (Stand: 1. Quartal 2023, nach Angaben von Pratt & Whitney). Auch bei den NOx-Emissionen bringt sie deutliche Verbesserungen: Sie sind um 50 % geringer als beim Vorgängermodell.

Um das volle Potenzial des GTFs auszuschöpfen, bereitet die MTU zusammen mit Pratt & Whitney die nächste Generation des GTFs vor. Viele der dafür notwendigen Technologien werden im Rahmen des Luftfahrtforschungsprogramms (LuFo) entwickelt. Im zweiten LuFo-Aufruf wurden 2022 mehrere Verbundvorhaben zu neuen Verdichter- und Turbinentechnologien bewilligt. In der Skizzenphase des dritten LuFo-Aufrufs sind ebenfalls zahlreiche von der MTU eingereichte Skizzen bewilligt worden. Hierbei werden vor allem die Verbesserung der Komponentenwirkungsgrade sowie Werkstoffe und Digitalisierung im Vordergrund stehen.



# Sustainable Aviation Fuels



Auf dem Weg zur Klimaneutralität spielen Sustainable Aviation Fuel (SAF) eine große Rolle. SAF ist nachhaltig erzeugtes Flugkerosin, das in Beimischungen von bis zu 50 % ohne Anpassungen an Flugzeug und Triebwerk - also drop-in - zugelassen und einsetzbar ist. Die MTU ist in einem kontinuierlichen Dialog mit relevanten Stakeholdern und beteiligt sich an Studien, um die Einführung von SAF zu unterstützen, beispielsweise im Rahmen ihrer Mitgliedschaft bei der aireg - Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V., einem Zusammenschluss von Fluggesellschaften, Herstellern und Forschungsinstituten. Eine 2022 veröffentlichte aireg-Studie zu nachhaltigen Kraftstoffen unter Mitwirkung der MTU stellt das große Potenzial von SAF dar.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Cleantech in der Luftfahrt, der die MTU angehört und die vom bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie geleitet wird, ist 2022 eine Machbarkeitsstudie zu strombasierten SAFs abgeschlossen worden. Ziel der Arbeitsgruppe ist der Aufbau einer Power-to-Liquid-Anlage in Bayern zur Herstellung von SAF.

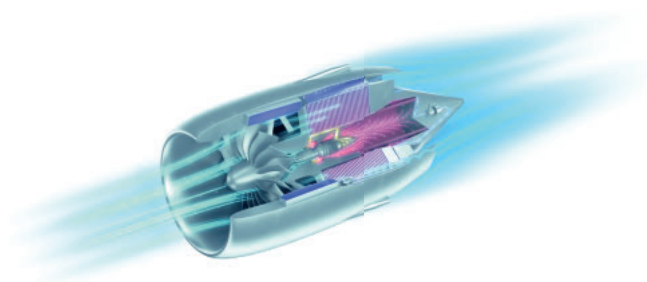
# Von der Evolution zur Revolution – Wir gehen einen Schritt weiter

## Unser WET-Konzept: Nasse Verbrennung dank Water-Enhanced Turbofan

Wie in unserer Claire-Agenda beschrieben, reicht eine rein evolutionäre Technologieentwicklung nicht aus, um eine Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen. Revolutionäre Antriebskonzepte sind gefragt. Das favorisierte MTU-Konzept ist der Water-Enhanced Turbofan (WET). Das WET-Konzept nutzt die Energie aus dem Abgasstrahl des Triebwerks. Hierzu wird mittels eines Dampferzeugers Wasser verdampft und in die Brennkammer eingespritzt. Das notwendige Wasser wird in einem Kondensator aus dem Abgas gewonnen. Eine solche nasse Verbrennung mindert den Ausstoß von Stickoxiden massiv. Kraftstoffverbrauch, CO<sub>2</sub>-Emissionen und die Bildung von Kondensstreifen lassen sich bei diesem Konzept ebenfalls stark reduzieren.

### CLEAN AVIATION: DAS SWITCH-PROJEKT

---



[→ zur Presseinfo](#)

SWITCH steht für Sustainable Water-Injecting Turbofan Comprising Hybrid-Electrics. Das Projekt hat zwei revolutionäre Technologien im Fokus, die kombiniert werden: das Water-Enhanced-Turbofan-Konzept der MTU, und hybrid-elektrische Antriebs Elemente. Basis ist der Getriebefan von Pratt & Whitney. Ziel ist es, eine Reduktion des Kraftstoffverbrauchs und damit auch der CO<sub>2</sub>-Emissionen um jeweils 25 % zu demonstrieren. Weiterhin sollen Stickoxide und Partikelemissionen gesenkt und damit die gesamte Klimawirkung minimiert werden.

---

## Flying Fuel Cell™: Nahezu emissionsfrei mit der Brennstoffzelle

Ein weiteres revolutionäres Antriebskonzept ist eine möglichst vollständige Elektrifizierung des Antriebsstrangs. Flying Fuel Cell™ heißt das MTU-Konzept und soll zunächst auf kürzeren Strecken im regionalen Flugverkehr zum Einsatz kommen. Mit diesem Antriebssystem werden weder CO<sub>2</sub>- und NOx-Emissionen noch Partikel erzeugt. Vor allem im Rahmen des dritten LuFo-Aufrufs hat die MTU Forschungsunterstützung für dieses Konzept gewinnen können - mehrere Projektskizzen zur Entwicklung eines luftfahrtoptimierten Systems wurden positiv beschieden.

Auch wenn 2050 noch in weiter Ferne scheint, ist akutes Handeln das Gebot der Stunde, da sich Entwicklungs- und Produktzyklen von Flugzeugen in Jahrzehnten bemessen: Um das Morgen gestalten zu können, müssen wesentliche Entwicklungen heute auf den Weg gebracht werden. Mit der Technologie-Agenda Claire hat sich die MTU auf diesen Weg gemacht. Getreu dem Motto des Unternehmensleitbildes: Wir gestalten die Zukunft der Luftfahrt - eine grüne Zukunft.

---

### Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

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

**UNGC:** 7, 8, 9

## ANTRIEBSLÄRM UND ABGASE REDUZIEREN

# Gesundheitsauswirkungen von Flugzeugantrieben

Wir arbeiten im Rahmen unserer Produktentwicklung daran, dass Fliegen deutlich leiser und sauberer wird. Daher sind die Reduzierung von Fluglärm und Abgasemissionen erklärte Ziele, um gesundheitliche Auswirkungen unserer Produkte im Flugbetrieb und in Bodennähe zu minimieren.



Mit der Clean Air Agenda verfolgen wir neben Zielen für den Klimaschutz auch die Reduzierung der Lärmemissionen eines Flugzeuges. An unseren Standorten führen wir Lärmmessungen an unseren Prüfständen durch.



Wir sind einem aktiven Umweltschutz verpflichtet und das bedeutet für uns nicht nur den Klimaschutz im Blick zu haben. Mit leisen und sauberen Triebwerkskonzepten können wir die Situation für Anwohner:innen in Flughafennähe und in der Umgebung in Hinblick auf Lärmschutz und lokale Luftqualität verbessern und die gesellschaftliche Akzeptanz von Flugreisen unterstützen. Unser Ansatz hierbei 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 Lärm- und Abgasemissionen 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 Lärm- sowie Schadstoffemissionen zu schaffen.

Flugzeug und Triebwerk müssen bei der Zulassung durch die Flugaufsichtsbehörden Grenzwerte für Lärm und Schadstoffe erfüllen, die von der UN-Zivilluftfahrtgesellschaft [International Civil Aviation Organization \(ICAO\)](#) festgelegt sind und in der Vergangenheit sukzessive verschärft wurden. Zuständig für die Zulassung sind nationale Flugaufsichtsbehörden. 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 Düsen des Triebwerks für den Lärm verantwortlich, während das Flugzeug mit Verwirbelungen an Rumpf, Flügeln oder Fahrwerk bei der Landung ebenfalls zum Lärm beiträgt. Das Kerntriebwerk sorgt für einen eher untergeordneten Anteil am Lärm eines Flugzeugs.

Der Lärm wird bei der Zertifizierung neuer Flugzeugmodelle 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; spezifische Einheit für den Lärmpegel von Flugzeugen) beziehungsweise um rund 70 %.

## Leiser fliegen: Wir pushen die Lärmziele der europäischen SRIA-Agenda

Mit unserer Technologie-Agenda Clean Air Engine (Claire) verfolgen wir nicht nur Ziele für den Klimaschutz → [Klimawirkung von Flugzeugantrieben](#), sondern auch zur Reduzierung der Lärmemissionen eines Flugzeugs. Die Erreichung zukünftiger Lärmgrenzwerte ist ein zentrales Element der Agenda. Bei unseren Vorhaben sind daher die Akkustikexpert:innen der MTU in jeder Stufe der Produktentwicklung involviert - vom Technologiemanagement bis zur späteren Auslegung beziehungsweise Optimierung von Antrieben.

Wir unterstützen bei der Entwicklung zukünftiger Antriebe die Ziele aus der [Strategic Research and Innovation Agenda der europäischen Luftfahrtindustrie und -forschung \(SRIA\)](#) der europäischen Luftfahrtindustrie, wonach der Lärm bis 2050 um 65 % gegenüber dem Jahr 2005 abnehmen soll. Mit dem Getriebefan der ersten Generation, den wir zusammen mit unserem Partner Pratt & Whitney entwickelt haben und fertigen, haben wir die Lärmemissionen des Flugzeugs im Rahmen unserer ersten Claire-Stufe bereits deutlich verringert. 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 % gegenüber der Vorgängergeneration verringert.

## WENIGER FLUGLÄRM

---



# 75 %

geringerer Lärmteppich unseres Getriebefans aus der ersten Claire-Stufe hat die Ausbreitung des Lärms im sensiblen Bereich rund um den Flughafen mehr als deutlich reduziert. Über vier Millionen leisere Flüge hat der Getriebefan bereits möglich gemacht.

---

Der Getriebefan aus der ersten Claire-Stufe hat durch seine Architektur im Vergleich zu konventionellen Turbofans besonders großes Potenzial, den Lärm weiter zu reduzieren. Mit Verbesserungen in der neuen Generation wollen wir das Ziel aus der Agenda SRIA bis 2035 erreichen, die Lärmemissionen von Flugzeug und Triebwerk um 50 % zu reduzieren (Basisjahr 2000).

Bis 2050 sollen laut der SRIA-Agenda dank neuer Triebwerksarchitekturen die Lärmemissionen sogar um 65 % zurückgehen (Basisjahr 2000). Hierbei setzen wir zum Beispiel auf unser neues Antriebskonzept, die Flying Fuel Cell™ (wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle), die mit dem Fan als einzige Lärmquelle des Antriebsstrangs erhebliche Lärmreduktionen realisieren kann, und im Jahr 2050 auf der Kurzstrecke einsetzbar sein könnte.

## Mit neuen Konzepten Schadstoffe gegen Null reduzieren

Neben Wirkungen auf das Klima und der Entstehung von Fluglärm hat der Flugverkehr auch Einfluss auf die lokale Luftqualität an Flughäfen und in deren Umgebung. Beim Verbrennungsprozess im Flugzeugtriebwerk entstehen die Schadstoffe Stickoxid (NO<sub>x</sub>), Kohlenmonoxid (CO), unverbrannte Kohlenwasserstoffe (UHC) und Ruß/Feinstaub. Vor dem Hintergrund der Auswirkung auf die Gesundheit sind die NO<sub>x</sub>- und Feinstaubemissionen die wesentlichsten. Flugzeuge und Antriebe müssen bei ihrer Zertifizierung die ICAO-Umweltstandards erfüllen. Die ICAO hat Grenzwerte für die Triebwerksemissionen von NO<sub>x</sub>, CO, UHC und Ruß definiert. Alle MTU-Flugzeugtriebwerke erfüllen die Zertifizierungsstandards der ICAO. Inzwischen werden Triebwerke auch in Hinblick auf die Einhaltung ultra-feiner Partikel-Emissionen zertifiziert. Im Gegensatz zu den Lärmemissionen haben wir auf die Emissionen von NO<sub>x</sub> und Feinstaub und auf die gesundheitlichen Auswirkungen weniger Einflussmöglichkeiten, da die Brennkammer nicht zu unserem Portfolio bei zivilen Triebwerksprogrammen zählt. Hier können wir nur indirekt über Effizienzverbesserungen des Triebwerks beitragen. So ist es uns gelungen, mit dem Getriebefan die NO<sub>x</sub>-Emissionen deutlich zu senken: Sie sind um 50 % geringer als beim Vorgängermodell. Darüber hinaus können nachhaltige Kraftstoffe einen deutlichen Vorteil bringen. In ersten Tests hat das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) gezeigt, dass die Partikelemissionen bei der Verbrennung von Sustainable Aviation Fuels (SAF) signifikant geringer sind. Bei einer Nutzung von Wasserstoff als Kraftstoff werden diese weiter verringert.

## WENIGER STICKOXID

---



# 80 %

Unser neues Antriebskonzept WET kann Schadstoffe signifikant reduzieren. Es setzt auf eine Wassereinspritzung in die Brennkammer, so können nach heutigem Wissensstand NO<sub>x</sub>-Emissionen um bis zu 80 % verringert werden.

Auch mit der Entwicklung unserer revolutionären Antriebskonzepte, die wir im Rahmen unserer Klimaschutzaktivitäten aufgenommen haben, ist das Potenzial zur Verringerung von Schadstoffbelastungen groß. Unsere Konzepte, der Water-Enhanced Turbofan (WET) und die fliegende Brennstoffzelle, können Schadstoffe deutlich reduzieren bzw. sogar komplett vermeiden. WET setzt hierbei auf eine Wassereinspritzung in die Brennkammer. NOx-Emissionen können nach heutigem Wissensstand dadurch über 80 % verringert werden. Bei der wasserstoffbetriebenen Brennstoffzelle entstehen abgesehen von Wasser sogar gar keine Emissionen mehr.

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

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

**UNGC:** 7,8,9



## INNOVATIONEN FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

## Forschung & Entwicklung

Wir sind ein Technologieführer der Luftfahrt, umfangreiche Forschungsarbeit und hohe Innovationsfähigkeit halten uns in dieser Spitzenposition. Unsere Ideen und Konzepte zielen auf eine Transformation der Luftfahrt ab. Mit unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit leisten wir einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Zukunft der Luftfahrt.



Mitarbeiter:innen haben ein neues Messverfahren in der PW1100G-JM-Endmontage eingeführt, der Antrieb gehört zur hocheffizienten Getriebefan-Familie. Bei der MTU arbeiten zahlreiche Expert:innen an Innovationen und neuen Lösungen.



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 Expert:innen 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](#)



## Mit Innovationen die Zukunft nachhaltig gestalten

Mit einem mehrstufigen Prozess steuert die MTU die Technologieentwicklung für zukünftige Produkte. Mittelfristig werden Triebwerksorentwürfe (Advanced Product Designs) erstellt und daraus Technologiebedarfe abgeleitet. Langfristig werden mit Hilfe eines Technologieradars Leitkonzepte erarbeitet und die Entwicklung von Grundlagentechnologien angestoßen. Beispiel für ein Advanced Product Design ist der Getriebefan der nächsten Generation, Leitkonzepte sind der Water-Enhanced Turbofan (WET) und die Flying Fuel Cell. Ein Innovation Board diskutiert regelmäßig alle Technologie- und Innovationsthemen und initiiert Technologieprojekte und Studien. Der Technologie-Lenkungsausschuss (TLA) ist für die MTU-Technologie-Roadmap verantwortlich und wird regelmäßig über die Fortschritte informiert. Im Berichtsjahr erfolgte eine Neuausrichtung von Claire, der MTU-Agenda, die vom TLA und damit von den Vorständen Technik und Programme verabschiedet wurde. → [Mehr dazu unter Klimawirkung von Flugzeugantrieben](#)

Basis des Technologieprozesses ist eine Innovationskultur, die wir mit verschiedenen Initiativen fördern. Dazu zählen zum Beispiel ein konzernübergreifendes Innovationsmanagement oder das Inno Lab, unsere kreative Denkfabrik, oder Ideation Challenges, mit denen wir Ideen der Mitarbeiter:innen zu einem bestimmten Innovationsfeld aufgreifen und bewerten.

## Innovation Day

Innovationen fallen nicht vom Himmel, sondern müssen konsequent erarbeitet und zielgerichtet umgesetzt werden. Unsere Expert:innen arbeiten mit großer Begeisterung daran, wie sie mit ihren wichtigen Beiträgen die Zukunft nachhaltig gestalten können. Einer guten Tradition folgend werden vielversprechende Projekte im Rahmen eines Innovation Days alle zwei Jahre gewürdigt. Die Auszeichnung erfolgte 2022 in fünf verschiedenen Kategorien.

Wir haben bestens qualifizierte Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Fachgebieten, wie zum Beispiel Akustik, Brennstoffzelle, 3D-Druck oder Bionik, in unseren Teams. Insgesamt arbeiten rund 1.000 Ingenieur:innen bei der MTU, in der Zusammenarbeit mit sechs Kompetenzzentren und der Kooperation mit 16 Hochschulen sorgen sie für neue und innovative Lösungen für die Zukunft. Mehr dazu im Kapitel → [Gesellschaftliches Engagement](#). Zu einer herausragenden Position tragen ebenfalls unsere Patentanmeldungen bei, zum Jahresende umfasste das MTU-Patentportfolio 2.675 Schutzrechte.

## Forschungs- und Entwicklungsbudget weiter erhöht

Die MTU hat auch im aktuellen Berichtsjahr umfassend in nachhaltige Innovationen investiert: Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (F&E) lagen 2022 bei 265 Mio. Euro (2021: 230 Mio. Euro). Mit unserer F&E-Tätigkeit treiben wir eine nachhaltige, emissionsfreie Luftfahrt aktiv voran und investieren gleichzeitig in die Zukunft der MTU. Schwerpunkte der F&E-Tätigkeit waren Leistungsverbesserungen der Getriebefan-Programme, Technologiestudien für zukünftige Antriebsgenerationen mit den Schwerpunkten Wasserstoff und fliegende Brennstoffzelle sowie Ausbau der Fähigkeiten beim Thema virtuelles Triebwerk.

## ZUKUNFTWEISENDE INVESTITIONEN

---



# 265 Mio. €

Wir haben 15 % mehr als im Vorjahr für Forschung & Entwicklung ausgegeben. Das sind Investitionen in eine grüne Zukunft. Ein Fokus liegt darauf, emissionsfreies Fliegen zu ermöglichen.

---

## Starkes Forschungsnetzwerk

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 (Luftfahrtforschungsprogramm) und europäischen Forschungsprogrammen (z.B. Clean Aviation) involviert, mit denen die Weiterentwicklung von ökoeffizienten Antriebstechnologien für die Luftfahrt gefördert wird. In diesen Programmen forschen verschiedene Hersteller, Universitäten und Großforschungseinrichtungen zusammen.

### FORSCHUNGSPARTNER

---



# 100

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

---

Ein zukunftsweisendes Technologieprogramm ist zum Beispiel das 2022 gestartete SWITCH-Projekt, das auf Basis des Getriebefans den Water-Enhanced Turbofan der MTU mit hybrid-elektrischen Antriebselementen kombiniert. Darüber hinaus konnte im Rahmen des Luftfahrtforschungsprogramms in Deutschland (LuFo) die Erforschung grüner Technologien für die Luftfahrt weiter vorangetrieben werden. Zahlreiche Projektskizzen & Vorhaben wurden 2022 für die MTU-Konzepte bewilligt.

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

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

**UNGC:** 7, 8, 9

## HOHE STANDARDS IM STANDORTBETRIEB

# Umweltmanagement

Umweltschutz ist für uns eine Maxime unternehmerischen Handelns. Wir wollen effizient mit Energie und Ressourcen umgehen, Emissionen minimieren und Umweltrisiken vermeiden. Kontinuierliche Verbesserungen erreichen wir vor allem bei der Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO<sub>2</sub>-Emissionen.



Unser Umweltmanagement für den Standortbetrieb beinhaltet ein Monitoring unseres Energieverbrauchs als Grundlage für Effizienzmaßnahmen, die z.B. bei der betrieblichen Klimaschutzstrategie ecoRoadmap zum Tragen kommen.



Der betriebliche Umweltschutz an unseren Produktionsstandorten ist eine wichtige Leitlinie unseres Handelns und in den Geschäftsprozessen der MTU implementiert. Er ist zudem in den [globalen Verhaltensgrundsätzen](#) für alle Mitarbeiter:innen und in unserer [Grundsatzklärung zum Schutz der Menschenrechte](#) verankert. Der Vorstand übernimmt die Verantwortung für einen unternehmensweiten betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz.

Standards gelten über ein Managementsystem, das auf Standortebene Prozesse, Verantwortlichkeiten und Ziele definiert. Der Umweltschutz ist Teil des [Integrierten Managementsystems \(IMS\)](#) der MTU. Die Umweltschutzkriterien gelten für alle Geschäftsbereiche und Prozesse und sind in Prozessabläufen und speziellen Werksnormen geregelt. Der Mindeststandard für den Betrieb der Anlagen wie Triebwerksprüfstände ist durch die nationalen Gesetze und durch nachgeordnete Vorschriften vorgegeben.

In den globalen Verhaltensgrundsätzen bekennen wir uns zu einem integrierten Ansatz, der den Umwelt- und Klimaschutz in unternehmerische Entscheidungen einbezieht. Eine ökologische Verantwortung ist im Unternehmensleitbild unter dem Punkt „Umwelt und Gesellschaft“ festgehalten. Darüber hinaus erwartet die MTU umweltbewusstes Handeln über einen [verpflichtenden Verhaltenskodex](#) von ihren Lieferanten.

Der Vorstand erhält über das quartalsweise IMS-Reporting einen Bericht zu Umwelt- und Klimaschutzdaten, seit 2021 beinhaltet dieser den Energieverbrauch der Produktionsstandorte München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów und Vancouver (gemessen an Produktionsstunden). Im Rahmen unserer betrieblichen Klimastrategie findet eine regelmäßige Berichterstattung zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung im Standortbetrieb (München, Hannover, Ludwigsfelde und Rzeszów) an den Vorstand und das Management statt.

## GRÜNES INVEST



# 11,4 Mio. €

haben wir an Investitionen und laufenden Aufwendungen für den Umwelt- und Klimaschutz an den deutschen Produktionsstandorten 2022 aufgewendet.

Das Umweltmanagement ist dezentral organisiert, an allen Produktionsstandorten sorgen Umweltabteilungen für die lokale Umsetzung relevanter Vorgaben. Die unmittelbare Verantwortung für den Umweltschutz liegt bei den jeweiligen Standortleitungen, die von den lokalen Fachleuten beraten und unterstützt werden. Die Spezialist:innen stehen untereinander in einem regelmäßigen Austausch zu Innovationen und Best-Practice-Lösungen. Die deutschen Standorte sind nach der [internationalen Umweltnorm ISO 14001](#) und/oder nach der [europäischen EG-Öko-Audit-Verordnung \(Eco Management and Audit Scheme, EMAS\)](#) zertifiziert.

## Mitarbeiter:innen einbeziehen

Die Mitarbeiter:innen sind in einen aktiven Umweltschutz über Informationskampagnen oder Trainings einbezogen, um sie zum Beispiel zum Energiesparen am Arbeitsplatz zu motivieren. Dies erfolgt beispielsweise im Rahmen von Erstunterweisungen für neue Mitarbeiter:innen, Aktionstagen oder über kurze Videos mit Alltagstipps zum Umweltschutz. Die Unterstützung der Mitarbeiter:innen für ein umwelt- und klimabewusstes Handeln ist über die Verhaltensgrundsätze festgelegt.

Wir stehen im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen über Umweltauswirkungen der MTU. Mit den Umwelterklärungen für München, Hannover und Ludwigsfelde informieren die deutschen Standorte jährlich über ihre Umweltauswirkungen und -leistungen. Stakeholder können über verfügbare Meldewege Beschwerden an uns richten und Missstände melden, denen wir unverzüglich nachgehen. Das gilt für Mitarbeiter:innen, Lieferanten, Anwohner:innen oder andere Anspruchsgruppen. Im Berichtsjahr ist keine Beschwerde hinsichtlich negativer Umweltauswirkungen an uns herangetragen worden. An den deutschen Standorten sind Umweltbeauftragte Ansprechpartner:innen für Fragen und Hinweise. → [Mehr zum Stakeholder-Dialog](#) Darüber hinaus können Stakeholder über eine Online-Umfrage Feedback auf der MTU-Website zu Nachhaltigkeitsaspekten geben.

UMWELTERKLÄRUNGEN FÜR PRODUKTIONSSTANDORTE

Wir setzen uns auch in gemeinsamen Initiativen für den Umwelt- und Klimaschutz ein: Neben der Mitgliedschaft im [UN Global Compact](#), über dessen zehn Prinzipien sich die MTU auch zu ökologischer Nachhaltigkeit verpflichtet hat, ist das Unternehmen in lokalen Initiativen vertreten wie zum Beispiel im [Been-i Bayerisches Energieeffizienz-Netzwerk](#), im Unternehmensnetzwerk Klimaschutz, im [Klimapakt Münchner Wirtschaft](#) oder im [Klima- und Umweltpakt Bayern](#).

Für den Fall von Betriebsstörungen mit negativen Umweltauswirkungen sind Gefahrenabwehrpläne und ein Notfallmanagement vorbereitet, ein Krisenstab ist installiert. Zusätzlich gibt es regelmäßige Notfallübungen und Unterweisungen der Mitarbeiter:innen. 2022 hat es keine Vorfälle mit negativen Umweltauswirkungen gegeben, es sind auch keine Bußgelder aufgrund von Übertretungen oder Missachtung umweltrelevanter gesetzlicher Auflagen fällig gewesen oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die MTU verhängt worden.

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

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

**UNGC:** 7, 8



## AUF DEM WEG ZU MTU GREEN GLOBAL

# Klimaschutz an den Produktionsstandorten

Wir richten unser Energiemanagement neu aus, um die Nutzung fossiler Brennstoffe und den Ausstoß von Treibhausgasen in der Produktion und Instandhaltung dauerhaft zu reduzieren. Mehr grüne Energie und CO<sub>2</sub>-Vermeidung sind dabei wichtige Säulen. Langfristiges Ziel ist ein klimaneutraler Standortbetrieb ab 2045.



Die eigene Erzeugung von Grünstrom durch Photovoltaik-Anlagen in München und Rzeszów ist der Einstieg in die Transformation zu grüner Energie.



Die MTU will die Emissionen von Treibhausgasen bei der Entwicklung, Produktion und Instandhaltung in ihren Werken kontinuierlich reduzieren und dadurch einen Beitrag zum globalen Klimaschutz leisten, der sich an der Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens orientiert. Für ihren Hauptstandort München hat die MTU im Jahr 2021 die betriebliche Klimaschutzstrategie ecoRoadmap gestartet und diese 2022 auf alle europäischen Produktionsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów) zu MTU Green Europe ausgeweitet. Das Ziel von Green Europe: bis 2030 den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck um 60 % verringern – durch nachhaltige Maßnahmen, den Ausbau eigener emissionsfreier Energieerzeugung und den verstärkten Einsatz grüner Energie (gemessen an wesentlichen Emissionen aus Scope 1 und 2, Basisjahr: 2019). Darüber hinaus werden für den Standort München nicht vermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen hochwertig kompensiert, so dass wir diesen seit 2021 bilanziell klimaneutral betreiben. Die Integration der Produktionsstandorte in Kanada und Serbien (seit Dezember 2022 in Betrieb) in die Klimastrategie startet 2023. Langfristig strebt die MTU Klimaneutralität im Standortbetrieb an. Bis 2045 soll CO<sub>2</sub>-Neutralität für Scope 1 und 2 für alle Produktionsstandorte im Konzern ohne Kompensation erreicht werden.

## Fast Facts: #GreenMTU

### FOOTPRINT



# 60 %

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Produktionsstandorte sollen bis 2030 deutlich reduziert werden (Basisjahr 2019).

### TIEFEN-GEOTHERMIE



# 80 %

Wir wollen unseren Heizbedarf am Standort München überwiegend über Thermalwasser aus dem Boden abdecken.

### GRÜNSTROM



# 75 %

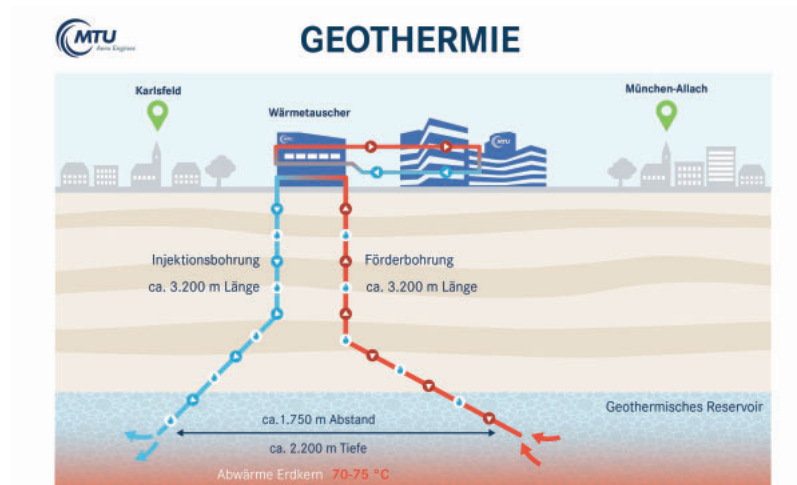
Der von der MTU bezogene Strom stammt bereits zu einem Großteil aus regenerativen Quellen.

## Mehr grüne Energie für die MTU

Die Klimaschutz-Expert:innen entwickeln für die Green-Europe-Standorte nachhaltige Maßnahmen und setzen diese zusammen mit den Fachbereichen um. Dazu zählen beispielsweise der Ersatz von Equipment mit geringer Energieeffizienz, die systematische Beseitigung von Druckluft-Leckagen oder eine verbesserte Dämmwirkung durch Dachbegrünung bzw. -sanierung. Die eigene Erzeugung von Grünstrom durch Photovoltaik-Anlagen in München und Rzeszów ist der Einstieg in die Transformation zu grüner Energie. Der an den Standorten Hannover und München bezogene Strom hat einen besseren Emissionsfaktor als in den Vorjahren, der Stromverbrauch des Standorts in Polen ist bereits wie im Vorjahr komplett emissionsfrei. Der vom Konzern insgesamt bezogene Strom stammt bereits zu mehr als 75% aus regenerativen Quellen. Für den Standort München treibt die MTU zudem die Tiefen-Geothermie weiter voran und hat 2022 mit vorbereitenden Erkundungsbohrungen auf dem Werksgelände begonnen. Die Nutzung des Thermalwassers aus dem Boden könnte ab Ende 2024 die Wärmeversorgung am Standort weitgehend unabhängig von fossilen Brennstoffen machen.



## MTU PLANT NUTZUNG VON ERDWÄRME



→ [Zur Presseinfo](#)

Nach erfolgversprechenden Voruntersuchungen hat sich die MTU entschlossen, das Vorhaben zur Nutzung von Tiefengeothermie am Standort München weiter voranzutreiben. Ziel ist es, damit in den kommenden Jahren die Wärmeversorgung am Standort weitgehend unabhängig zu machen von fossilen Brennstoffen.

Zusätzlich realisieren die Produktionsstandorte lokale Umweltprogramme, die bereits vor der ecoRoadmap gestartet sind. Der Standort Hannover hat beispielsweise Maßnahmen vor allem zur Reduzierung des Gas- und Stromverbrauchs im Maschinenpark und Gebäudemanagement umgesetzt. Das Projekt „Eco Facility 2025“ am polnischen Standort in Rzeszów hat das Ziel, Umweltauswirkungen zu reduzieren und umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeiter:innen zu fördern. Dabei werden Verbesserungen im Bereich Medien- und Materialverbrauch oder im Abfallaufkommen in CO<sub>2</sub> ausgedrückt, um die Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren.

Beim Klimaschutz am Standort setzt die MTU auch auf die Beteiligung und Ideen aus der Belegschaft. Im Rahmen einer ecoldeation-Challenge 2021 haben Mitarbeiter:innen Konzepte für einen emissionsarmen Standortbetrieb in München eingereicht. Dabei entwickelte Ideen werden sowohl dezentral in den Abteilungen (z.B. Logistik) weiter verfolgt als auch zentral weiter entwickelt (z.B. Wärmeneutralität.)

## Mitarbeiter:innen forsten beim Waldtag auf



Beim ersten Waldtag der MTU in Dietramszell, Bayern, pflanzten Auszubildende und Mitarbeiter:innen Lärchen und Fichten. Nach einem gemeinsamen Waldrundgang mit der Försterin halfen die Mitarbeiter:innen beim sukzessiven Umbau von einem Reinbestand zum Mischwald.

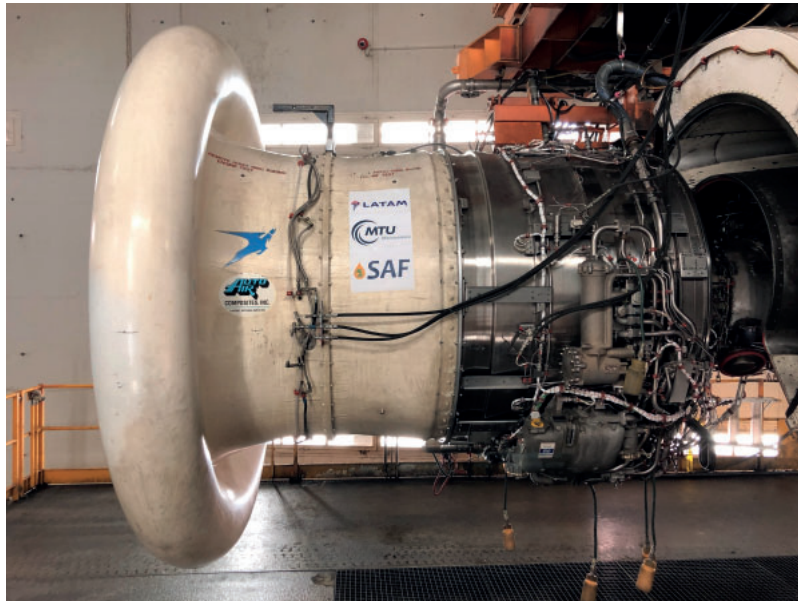
## Energieverbrauch 2022

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Produktion und Instandhaltung (Scope 1 und 2) resultieren im Wesentlichen aus dem Energieverbrauch, der für den Betrieb der Standorte erforderlich ist. An nicht-erneuerbarer Primärenergie nutzen wir Erdgas und den Flugkraftstoff Kerosin sowie zu einem sehr geringen Teil Kraftstoffe für Mobilität. In München erzeugen wir Strom und Wärme mithilfe eines Blockheizkraftwerks (BHKW), das im Vergleich zu einem konventionellen Kraftwerk deutlich effizienter und schadstoffärmer arbeitet. Wir wollen künftig verstärkt Photovoltaik nutzen und haben an den Standorten München und Rzeszów erste Anlagen in Betrieb genommen. Der Standort Hannover nutzt darüber hinaus Sonnenenergie mit Hilfe einer Solarthermie-Anlage, außerdem wird ein BHKW aus drei Mikrogasturbinen zur Erzeugung von Strom und Wärme eingesetzt. Außerdem ist Ende 2022 eine neue Wärmepumpe zum kombinierten Heizen und Kühlen in Betrieb gegangen. Eine höhere Energieeffizienz erreichen wir zudem dadurch, dass wir die bei der Druckluftherzeugung entstehende Abwärme als Heizenergie weiternutzen (Verbundprinzip).

Der gesamte Energiebedarf von 306,7 Gigawattstunden (GWh) für Scope 1 und 2 lag 2022 unter dem des Vorjahres (331,3 GWh). Darin zeigen sich die Erfolge unserer Energieeinsparungsmaßnahmen, sowohl aus der Klimastrategie als auch aus den Vorgaben der Energiesicherungsverordnung, die 2022 in Deutschland wirksam wurde. Unser **Energiebedarf für Scope 1 (direkter Energieverbrauch)** lag ebenfalls unter dem des Vorjahres. Im Scope 1 handelt es sich im Wesentlichen um die Energieträger Erdgas und Kerosin. Erdgas wird vor allem zum Heizen und in der Fertigung sowie im geringen Umfang auch für den Prüfstandsbetrieb eingesetzt. Kerosin wird als Treibstoff für Tests von Triebwerken auf dem Prüfstand verwendet, der Verbrauch ist abhängig vom Umfang der Testläufe, deren Anzahl und der Größe der Triebwerke. Auf Ablauf und Dauer der Prüfläufe hat die MTU keinen unmittelbaren Einfluss. In der Instandhaltung und im Neubau müssen alle Triebwerke aus Sicherheitsgründen und zum Nachweis der Performance vor der Auslieferung einen Testlauf absolvieren. Ein verstärkter Einsatz von Simulationen in der Entwicklung und Fertigung reduziert Entwicklungstests für neue Triebwerke. Wir können unsere Prüfstände in Hannover zudem mit [Sustainable Aviation Fuels \(SAF\)](#) betreiben, 2022 hat es erste Prüfläufe von Kundenantrieben mit alternativen Flugkraftstoffen bei der MTU Maintenance gegeben.

## SUSTAINABLE AVIATION FUELS

---



→ [Zur Presseinfo](#)

Die MTU Maintenance hat gemeinsam mit LATAM, der größten Airline Lateinamerikas, nachhaltige Kraftstoffe (Sustainable Aviation Fuels, SAF) bei Testläufen auf dem Prüfstand des MTU-Standorts in Hannover eingesetzt.

---

An **Fremd-Energie (Scope 2)** haben wir 2022 insgesamt 136,0 GWh bezogen (2021: 130,1 GWh). Der Anstieg ist im Wesentlichen auf einen höheren Strombezug am Standort München aufgrund eines längeren Ausfalls des BHKWs zurückzuführen. Strom ist ein wesentlicher Energieträger für uns und machte 42,2 % des gesamten Energieverbrauchs aus (nur extern bezogener Strom). Er enthält in unterschiedlichem Maße Anteile regenerativer Quellen und war am Standort in Polen z.B. komplett emissionsfrei. Die von der MTU Maintenance Canada bezogene Elektrizität stammt zu großen Teilen aus Wasserkraftwerken und damit aus erneuerbaren Quellen. Wir wollen im Rahmen unserer ecoRoadmap den Bezug von ausschließlich regenerativ erzeugtem Grünstrom in Zukunft weiter sukzessive erhöhen.

**Energieverbrauch  
Scope 1 und 2 (in GWh)**  
GRI 302-1

	2022	2021	2020
<b>Gesamt</b>	<b>306,7</b>	<b>331,3</b>	<b>307,5</b>
Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, Mobilität = Scope 1	170,7	201,2	191,5
Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2	136,0	130,1	116,0

Der Energieverbrauch von Kraftstoffen für Mobilität ohne Standort in Kanada. Weitere Energieverbräuche als in der Tabelle dargestellt (z. B. andere Brennstoffe) werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zum gesamten Konzernverbrauch unwesentlich ist. Energieverbräuche aus extern ausgelagerten Prüfläufen von Triebwerken und Industriegasturbinen sind nicht enthalten. Wir haben den Heizwert für Erdgas korrigiert, dadurch ergibt sich eine angepasste Darstellung der Energiedaten für die Vorjahre im Vergleich zu den bislang berichteten Werten.

## Elektromobilität bei der MTU



**Fuhrpark & Dienstwagen:** Wir haben deutschlandweit 31 vollelektrische und 44 Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge im Einsatz, das entspricht derzeit einem Anteil von 40 %. Wir rechnen für 2023 mit einer Steigerung auf ca. 47 %. Eine weitere Steigerung ist weiterhin abhängig von den Lieferbedingungen. Zudem haben wir 20 Normal-Ladesäulen installiert, acht Ladesäulen davon auf unseren Mitarbeiterparkplätzen. Wir planen, die Ladekapazitäten nach Bedarf weiter auszubauen.



**Jobtickets:** Wir fördern eine nachhaltige Mobilität der Mitarbeiter:innen auf dem Weg von und zur Arbeit mit vergünstigten Job-Tickets für den öffentlichen Nahverkehr oder Web-Portalen für Fahrgemeinschaften.

## CO<sub>2</sub>-Bilanz für 2022

Für das zurückliegende Geschäftsjahr hat die MTU an ihren Produktionsstandorten im Konzernverbund 47.600 Tonnen CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch den Einsatz wesentlicher Energieträger verursacht (2021: 54.800 Tonnen). Damit haben wir eine Reduzierung um 13 % gegenüber dem Vorjahr erreicht bzw. einen Rückgang an CO<sub>2</sub>-Emissionen sowohl für Scope 1 als auch Scope 2. Diese Reduzierungen konnten in erster Linie mit der betrieblichen Klimastrategie realisiert werden.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen (in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten) Scope 1 und 2 GRI 305-1, 305-2

	2022	2021	2020
<b>Gesamt</b>	<b>47.600</b>	<b>54.800</b>	<b>83.200</b>
Scope 1	38.000	44.400	42.200
Scope 2	9.600	10.400	41.000

Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen Scope 1 resultieren aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas (inklusive Bio-Methan) und Kraftstoffe für Mobilität. CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Scope 2 gehen auf den Verbrauch zugekaufter Energie (Strom und Fernwärme) zurück. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt anhand von Emissionsfaktoren der Energielieferanten (so genannte marktbasierter Methode). Weitere Quellen für die Emission von CO<sub>2</sub>e wie Kältemittel oder andere Brennstoffe werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zu den Konzernemissionen unwesentlich ist. Die Verbräuche in Kanada sind enthalten, jedoch ohne Mobilitätsdaten. CO<sub>2</sub>e, das aus extern ausgelagerten Prüfläufen von Triebwerken und Industriegasturbinen und der Verbrennung von Sustainable Aviation Fuels bei Triebwerksprüfläufen in Hannover resultiert, ist in der Bilanz nicht enthalten. Wir haben den Heizwert für Erdgas und den Emissionsfaktor für Strom am Standort Rzeszów (Umstellung auf market-based) korrigiert, dadurch ergibt sich eine angepasste Darstellung der Emissionsdaten für die Vorjahre im Vergleich zu den bislang berichteten Werten.

Die verbliebenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Scope 1 und 2 hat die MTU für den Standortbetrieb in München hochwertig kompensiert, so dass dieser für 2022 bilanziell klimaneutral gestellt ist.

## CO<sub>2</sub>-Reduzierung als wichtiges ESG-Ziel

Der hohe Stellenwert des Klimaschutzes drückt sich darin aus, dass die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ein wichtiges Environmental, Social and Governance (ESG)-Ziel darstellt. Die Kennzahl „CO<sub>2</sub>“ fließt als eine ESG-relevante KPI in die variable Vergütung des Vorstands und der leitenden Führungskräfte ein. Die Zielerreichung erfolgt auf Basis der europaweit implementierten Klimaschutzstrategie für die Emissionen der europäischen Produktionsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde und Rzeszów). Die Zielerreichung bemisst sich an den verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen als „maximale CO<sub>2</sub>-Restemission“ (Berechnung mittels aktuell gültiger Emissionsfaktoren) und an „CO<sub>2</sub>-Einsparungen durch nachhaltige Maßnahmen“ (Berechnung mittels Emissionsfaktoren für 2019) im Vergleich zum Basisjahr 2019. Betrachtet wird dabei eine vom Berichtsjahr abweichende 12-monatige Periode als Leistungszeitraum (1.12.2021 bis 30.11.2022). Das Ergebnis lag mit 44.000 Tonnen CO<sub>2</sub> unter dem Zielwert von 54.000 Tonnen aufgrund konsequenter CO<sub>2</sub>-Reduzierung und einem Zukauf von Grünstrom. Auch das Einsparziel für die nachhaltigen Maßnahmen konnte mit 2.000 Tonnen erreicht werden (Zielwert: 1.750 Tonnen).



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. Für 2022 haben wir eine Bewertung von B auf einer Skala von D- bis A+ erreicht.

## Erste Scope-3-Bilanz in Vorbereitung

CO<sub>2</sub>-Emissionen, die nicht durch den Einsatz von Energie im Standortbetrieb seitens der MTU entstehen, fallen unter Scope 3. Dazu zählen die vorgelagerte Wertschöpfung bei Lieferanten, die nachgelagerte Produktnutzung oder die Fahrtwege der Mitarbeiter:innen zur und von der MTU. Wir haben das Vorhaben einer Scope-3-Bilanzierung in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Zielsetzung ist es, wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten zu erfassen, zu bewerten und ein entsprechendes Management an den vollkonsolidierten Standorten aufzubauen. [Scope-3-Emissionen aus Dienstreisen im Anhang](#)

## Aufforstungsprojekte der MTU



### CO<sub>2</sub>-SPEICHER



# 4.136 t

So groß ist der CO<sub>2</sub>-Speicher bereits, den wir über Aufforstungen in heimischen Wäldern geschaffen haben. (Stand April 2022)

Neben unserer hochwertigen Kompensation von Restemissionen für den Standort München betreiben wir mit unserem Partner Deutim Aufforstungsprojekte für einen regionalen CO<sub>2</sub>-Speicher. Auch der Waldtag für Mitarbeiter:innen fällt in dieses freiwillige Engagement der MTU. Wir werden bis 2025 in Bayern und Deutschland zusammen mit Deutim aufforsten. Dabei werden klimastabile Mischwälder für die nachfolgenden Generationen entstehen.

Folgende Aufforstungen haben wir bereits realisiert:



---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** [102-3](#), [103-2](#), [103-3](#), [302-1](#), [302-4](#), [302-5](#), [305-1](#), [305-2](#), [305-3](#), [305-5](#)

**UNGC:** [7-9](#)

## VERANTWORTUNGSVOLLE ROHSTOFFWIRTSCHAFT

# Ressourcenschutz

Ressourcenschutz bedeutet für uns der verantwortungsvolle Einsatz von Primärressourcen, eine verbesserte Materialeffizienz und der sorgsame Umgang mit Wasser sowie ein Abfallmanagement und Recycling.



Wertvoller Abfall: Die MTU achtet sehr sorgfältig auf eine sortenreine Trennung von Metallen. So können Hochwertspäne wieder zurück in den Kreislauf gelangen.



Die MTU ist für die Produktion und Instandhaltung in ihren Werken auf verschiedene Rohstoffe angewiesen. [Neben dem Einsatz erneuerbarer und nicht-erneuerbarer Energien](#) zählen dazu auch der Bezug von Wasser und der Verbrauch von verschiedenen Materialien. Mit unserem Umweltmanagementsystem steuern wir den Rohstoffbedarf mit dem Ziel einer hocheffizienten Produktion und Instandhaltung. Das bedeutet: ein geringer Ressourcenverbrauch und ein möglichst zirkulärer Ansatz für Produkte und Prozesse. Einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen geben wir für alle Mitarbeiter:innen als Leitlinie über unsere [Verhaltensgrundsätze](#) und über unser Unternehmensleitbild vor. Der Bedarf an Rohstoffen ist grundsätzlich abhängig von den Stückzahlen in der Produktion und Instandhaltung.



# Wassermanagement

Wir setzen die natürliche Ressource Wasser verantwortungsvoll ein und haben für den Gewässerschutz ein lokales Wassermanagement an den Produktionsstandorten implementiert. Gemäß dem Vorsorgeprinzip im Umweltschutz erfolgt die Einleitung von Abwasser fachgerecht und gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Wasserverbräuche der MTU sind abhängig vom Produktionsvolumen. Für den Schutz dieser Ressource sind auf lokaler Ebene Ziele formuliert.

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 bei Bedarf über zusätzliche Maßnahmen zu entscheiden.

## Unser Wasserverbrauch

Wir nutzen Trinkwasser für Produktions- und Instandhaltungsprozesse sowie in Sanitäranlagen und in der Kantine. Darüber hinaus setzen wir Brunnenwasser für Kühlprozesse im Maschinenpark ein. Die Wasserentnahme lag im Berichtsjahr bei insgesamt knapp 8,5 Mio. Kubikmeter ( $\text{m}^3$ ) (2021: 8,1 Mio.  $\text{m}^3$ ). Am Standort München nutzen wir für Kühlzwecke im großen Umfang quartäres Grundwasser aus eigenen Förderbrunnen, so dass das bezogene Wasser für den MTU-Konzern 2022 zu 97,9 % aus Grundwasser und nur zu 2,1 % aus der kommunalen Wasserversorgung stammte. Der Einsatz von Brunnenwasser trägt zum Umwelt- und Klimaschutz bei, da auf stromintensive Kühlverfahren wie Kompressor-Kälteanlagen verzichtet werden kann. Die Behörden fordern von der MTU eine ständige Einleitung geringer Mengen von Brunnenwasser in das Schwabenbächl in der Nähe des Werksgeländes. Diese Einleitung wird laufend anhand von Proben auf Verunreinigung überwacht, um stabile Bedingungen im Bach für Tiere und Pflanzen sicherzustellen.

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 eine geringe Abwassermenge vor der Einleitung in die städtische Kanalisation aufbereitet werden. Am Standort München haben wir beispielsweise rund 678.700  $\text{m}^3$  Wasser einsparen können. 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.

## Wasserentnahme (in 1.000 m<sup>3</sup>)

GRI 303-3

		2022	2021	2020
<b>Entnahme</b>	<b>Gesamt</b>	<b>8.538,5</b>	<b>8.079,6</b>	<b>8.327,3</b>
	Stadtwasser	183,4	159,9	175,0
	Grundwasser	8.355,1	7.919,7	8.152,3

Keine Wasserentnahme in Wasserstressgebieten; Kennzahlen zu Wasserrückführung und -verbrauch nach GRI 303-4 und 303-5 sind [im Anhang](#) dargestellt.

## Wasserqualität

Wir behandeln Abwasser je nach Art und Ausmaß der Verschmutzung in Abwasseranlagen. Nach der Behandlung entspricht die Qualität des eingeleiteten Abwassers den behördlichen Anforderungen des jeweiligen Standorts. Mit einem strikten Monitoring überwachen wir die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte. Wir erfüllen alle Auflagen lokaler Behörden, Wasserquellen oder Wasseroberflächen wurden aufgrund unserer Betriebstätigkeit nicht negativ beeinflusst oder verschmutzt. Dies gilt insbesondere für unseren Standort in Kanada, der in direkter Nähe zum Ozean liegt.

## Aktionen zum Ressourcenschutz

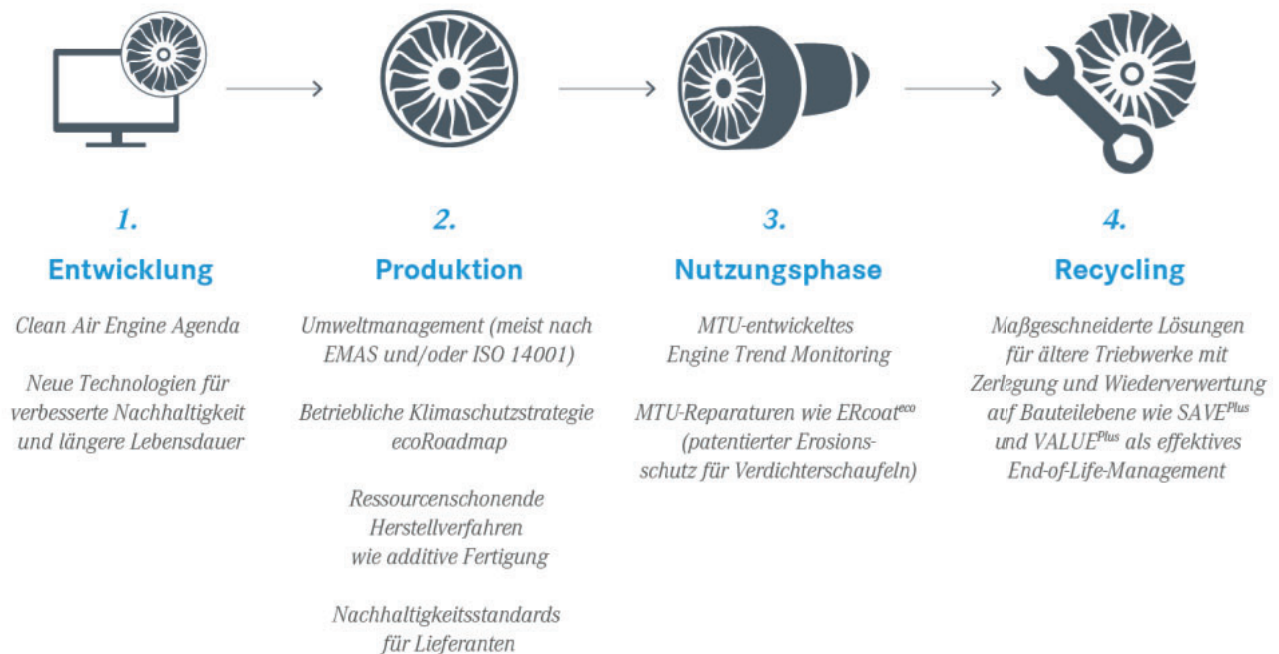


Das Eco Facility-Team der MTU Aero Engines Polska organisierte am weltweiten Earth Day eine Reinigungsaktion in einem nahegelegenen Wald und sammelte rund 520 Kilogramm Müll (links). Bei der MTU Maintenance Canada trat ein Team in Aktion und sammelte Müll am Centennial Beach.

## Kreislaufwirtschaft

Wir verstehen unter Kreislaufwirtschaft einen Lebenszyklus-Ansatz für unsere Produkte, der alle Phasen eines Triebwerklebens berücksichtigt, einschließlich einer Kreislaufgestaltung von Produkten und Prozessen. Dies beinhaltet einen verantwortungsvollen Einsatz von Primärressourcen, eine verbesserte Materialeffizienz und die Verwendung von Sekundärmaterialien, ohne die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu beeinträchtigen. Auch ein verantwortungsvolles Abfallmanagement und Recycling sind Teil des MTU-Ansatzes. Darüber hinaus arbeiten wir daran, die Lebensdauer von Produkten zu verlängern und können vor allem durch maßgeschneiderte Reparaturen den Einsatz von Neuteilen verhindern.

## Nachhaltigkeit über den 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.

## Produktentwicklung und -Design

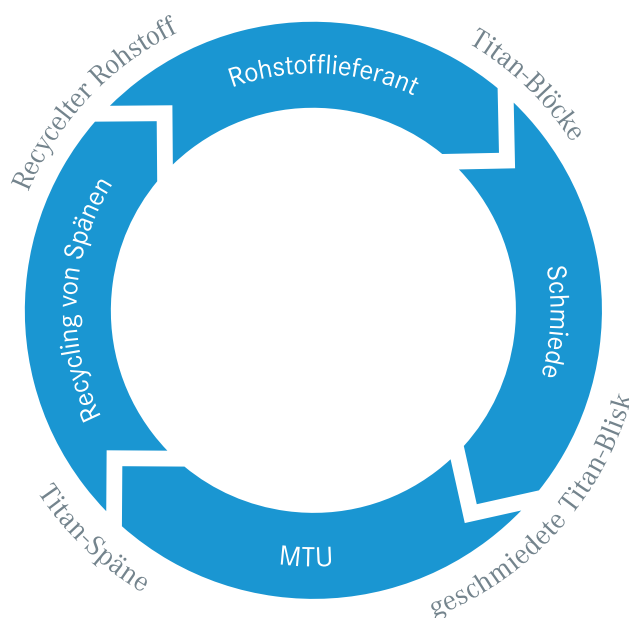
In der Produktentwicklung erfolgt eine Auslegung unter Einhaltung aller Sicherheitsanforderungen und in Hinblick auf eine lange Lebensdauer und hohe Robustheit des Antriebs. Ein Triebwerk ist in der Regel 30 Jahre im Flugbetrieb, bevor es ausgemustert wird. Der Fokus auf die Klimawirkung und den Energiebedarf im Produktdesign bringt zudem einen ressourcenschonenden Lebenszyklus mit sich. Darüber hinaus berücksichtigt bereits die Auslegung, in der späteren Nutzungsphase viele Reparaturen zu ermöglichen. Reparaturen sind gegenüber Neuteilen energie- und ressourcenschonender. Am Ende des Lebenszyklus sind alle im Triebwerk verbauten Materialien aufgrund ihrer metallischen Beschaffenheit (z.B. Titan, Nickel) nahezu komplett recyclingfähig.

## Einsatz von Materialien in der Produktion & Instandhaltung

Die lange Lebensdauer unserer Erzeugnisse und die ständige Verbesserung unserer Instandhaltungsverfahren sorgen für einen verminderten Rohstoffbedarf. 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 Einsatz neuer Reparaturen und gezielter Wartungsprogramme erhöht die Lebensdauer von Triebwerken.

## Circular Economy: Das Beispiel Titan-Späne

### Nachhaltiger Prozess für hochwertiges Titan



Wir führen Späne aus Legierungen in die Lieferkette zurück und bauen so einen nachhaltigen Weg zur Versorgungssicherheit auf, tragen zu einem sorgsamem Umgang mit Ressourcen bei und können über recycelte Rohstoffe CO<sub>2</sub>-Emissionen im Wertschöpfungsprozess reduzieren.

In der Neuteilfertigung erreichen wir mit additiven Verfahren wie dem metallischen 3D-Druck eine höhere Materialeffizienz. Die Fertigungstechnologie ermöglicht die schnelle 3D-Herstellung sehr komplexer Bauteile und erlaubt größere Freiheiten im Bauteildesign. Die Bauteile werden direkt aus dem Pulverbett nach CAD-Konstruktionsdaten per Laser geschmolzen – lediglich 5-10% des eingesetzten Pulvers sind überschüssiges Material, das nicht verbaut werden kann. Diese ressourcenschonende Methode soll mehr und mehr zum Einsatz kommen.

## Unser Spezialgebiet: Triebwerksreparaturen

Der Geschäftsbereich MTU Maintenance erreicht in der Instandhaltung von Luftfahrtantrieben mit dem Ansatz „Reparieren statt Ersetzen“ eine sehr hohe Reparaturtiefe. Mit eigenen 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 Blisks, zu reparieren. Dies ist wichtig, da immer mehr Blisks in Triebwerken verbaut werden. Auf dem Gebiet der Bliskherstellung und -reparatur zählt die MTU zu den weltweit führenden Unternehmen. Darüber hinaus werden effiziente und umweltschonende Prozesse im Rahmen von Reparaturen eingesetzt, wie das Entschichten von Bauteilen per Wasserstrahl, das den Einsatz umweltbelastender chemischer Prozesse vermeidet.

Wir bieten zudem Reparaturen und Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsverhaltens von Bauteilen und Triebwerken an. Besonders durch spezielle Beschichtungen können Leistungsfähigkeit und Haltbarkeit der Bauteile gesteigert werden, gezielte individuelle Reparaturen von Bauteilen können auch verringerte Triebwerksemissionen und ein verbessertes Betriebsverhalten ermöglichen.

Reparaturen an Triebwerksbauteilen vermeiden nicht nur die energie- und ressourcenaufwendige Herstellung von Ersatzteilen, sondern bieten weitere Chancen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft für die Nutzungs- und Recyclingphase. Z.B. können durch eine gezielte Anwendung maßgeschneiderter Reparatur-Scopes Bauteile nicht nur einmal, sondern mehrfach repariert werden.

Für das Recycling gilt, dass alle metallischen Bauteile und Komponenten gesammelt und einer gezielten Wiederverwendung zugeführt werden, insbesondere die hochwertigen Werkstoffe Nickel, Titan und Rhenium.

## Materialverbrauch 2022

Unser Materialverbrauch fällt vor allem in der Produktion an. Für die Wertschöpfung in unseren Werken sind wir auf Produktionsmaterial (Legierungen, Spritzpulver) und Hilfs- und Betriebsstoffe angewiesen. Unser gesamter Materialverbrauch belief sich 2022 auf 8.740 Tonnen, davon stammte rund 10 % aus erneuerbarem Material.

### Materialverbrauch (in Tonnen)

GRI 301-1

	2022	2021	2020
<b>Gesamt</b>	<b>8.740</b>	<b>8.230</b>	<b>7.380</b>
Produktionsmaterial	3.690	2.840	3.350
Hilfs- und Betriebsstoffe	4.200	3.770	3.510
Sonstiges Material	850	1.620	520

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 besteht aus Papier, Karton-Verpackungen und Holzpaletten und -kisten. 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 in der Lieferkette](#)

## Chemikalien nach REACH-Verordnung

Wo immer es möglich ist, verzichten wir in unseren Herstellprozessen und Produkten auf Stoffe, die für Umwelt oder die Gesundheit von Menschen 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:innen und Umwelt entsprechend den Vorgaben um. Als REACH-Stoffe verwenden wir u.a. am Standort München Chromtrioxid zum Verschleiß- und Korrosionsschutz. Die Europäische Chemikalienagentur ECHA hat der MTU aufgrund der sehr hohen Arbeitssicherheitsstandards im Bereich der Oberflächenbeschichtung eine Weiterverwendung in mehreren Verfahren bis 2029 genehmigt. Parallel dazu treiben wir langfristig die Eliminierung zulassungspflichtiger SVHC-Stoffe voran. Im Rahmen von Technologieprojekten sind wir auf der Suche nach Chromsäure-/Chrom(VI)-Ersatzstoffen. Wir verpflichten Lieferanten über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen, den rechtlichen Anforderungen der EU (Registrierung, Autorisierung etc.) nachzukommen, falls sie REACH-relevante Substanzen in ihren Hilfs- oder Betriebsstoffen verwenden.

## Unser Abfallmanagement

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 und erreichen eine hohe Verwertungsquote.

### ZURÜCK IN DEN KREISLAUF



# 71,5%

Einen Großteil unseres konzernweiten Abfallaufkommens konnten wir auch 2022 der Verwertung zuführen.

Das gesamte Abfallaufkommen hat sich 2022 auslastungsbedingt auf 7.950 Tonnen erhöht (2021: 6.800). Der gefährliche Abfall hatte einen Anteil von 43 % (2021: 40,5%). Gemessen am Gesamtaufkommen haben wir eine Verwertungsquote über den MTU-Konzern von 71,5 % erreicht. Abfallaufkommen und Verwertungswege sind vor allem abhängig von der Produktionsauslastung.

#### Abfallbilanz (in Tonnen)

GRI 306-3, 306-4, 306-5

	2022	2021	2020
<b>Abfall gesamt</b>	<b>7.950</b>	<b>6.800</b>	<b>7.040</b>
davon verwertet	5.680	5.310	5.440
davon beseitigt	2.270	1.490	1.600
<b>Anteil gefährlicher Abfall</b>	<b>3.420</b>	<b>2.760</b>	<b>2.790</b>
davon verwertet	1.300	1.380	1.370
davon beseitigt	2.120	1.380	1.420

ohne Bauabfälle

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

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

**UNGC:** 7, 8



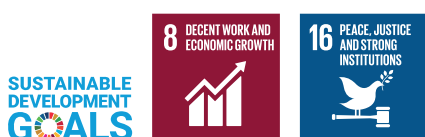
## ÖKOLOGISCHE & SOZIALE STANDARDS IN DER BESCHAFFUNG

# Lieferantenmanagement

Wir arbeiten mit zahlreichen Lieferanten auf der ganzen Welt zusammen. Dabei fordern wir wichtige ökologische und soziale Kriterien, die uns als Basis einer Zusammenarbeit wichtig sind.



Für unsere Produktion und Instandhaltung beziehen wir Bauteile, Waren und Dienstleistungen von Lieferanten auf der ganzen Welt. Diese vorgelagerte Wertschöpfung ist Teil unseres Nachhaltigkeitsmanagements.



Die Wertschöpfung eines MTU-Produkts enthält wesentliche Vorproduktionsstufen bei externen Lieferanten. Wir setzen dabei auf verlässliche Beziehungen auf der Basis gegenseitigen Vertrauens. Gemäß unserem Anspruch an eine nachhaltige 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 die 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.

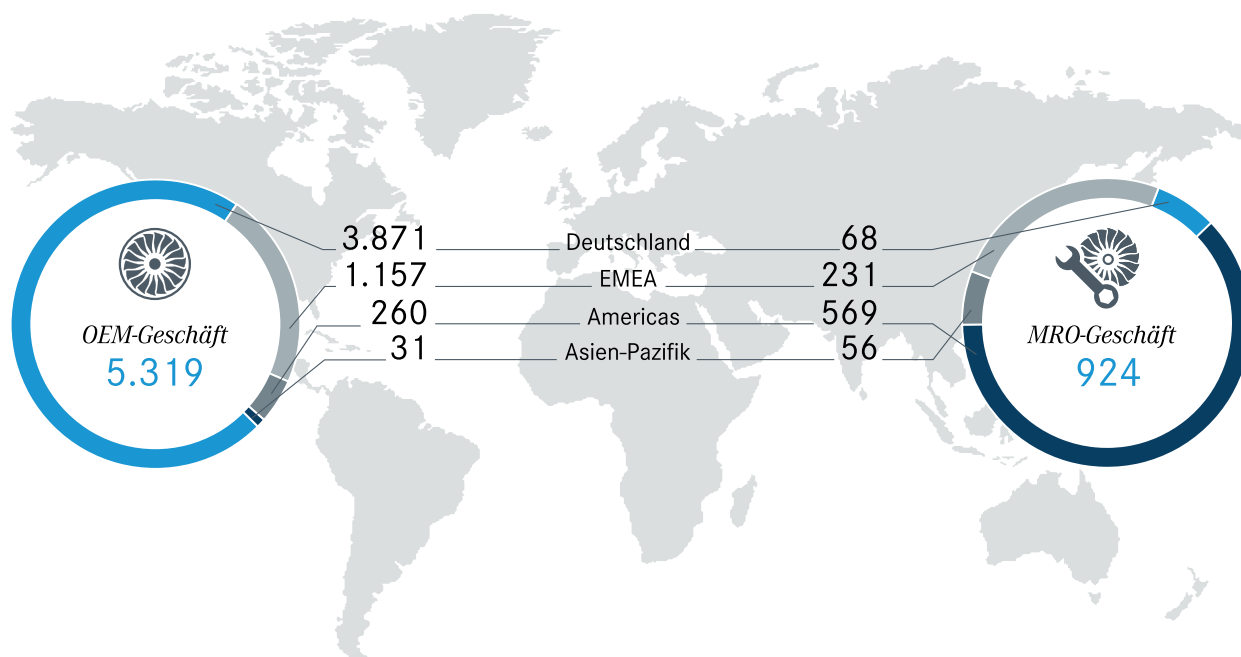
Da heutige Lieferketten global, weitverzweigt und komplex sind, konzentrieren wir uns hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekte auf die direkt vorgelagerte Lieferstufe (Tier 1). Allerdings ist vertraglich mit unseren Direktlieferanten vereinbart, dass die von uns definierten Standards auch von Sublieferanten einzuhalten sind.



## Unsere Lieferantenbasis

Unsere Standorte haben 2022 mit weltweit 6.243 Lieferanten zusammengearbeitet (2021: 5.897). Die größere Lieferantenbasis resultiert aus einem Zuwachs im OEM-Geschäft. Insgesamt stammten 85,3 % der Lieferanten aus Europa, allein aus Deutschland waren es 63,1 %.

### MTU-Lieferanten 2022 nach Regionen

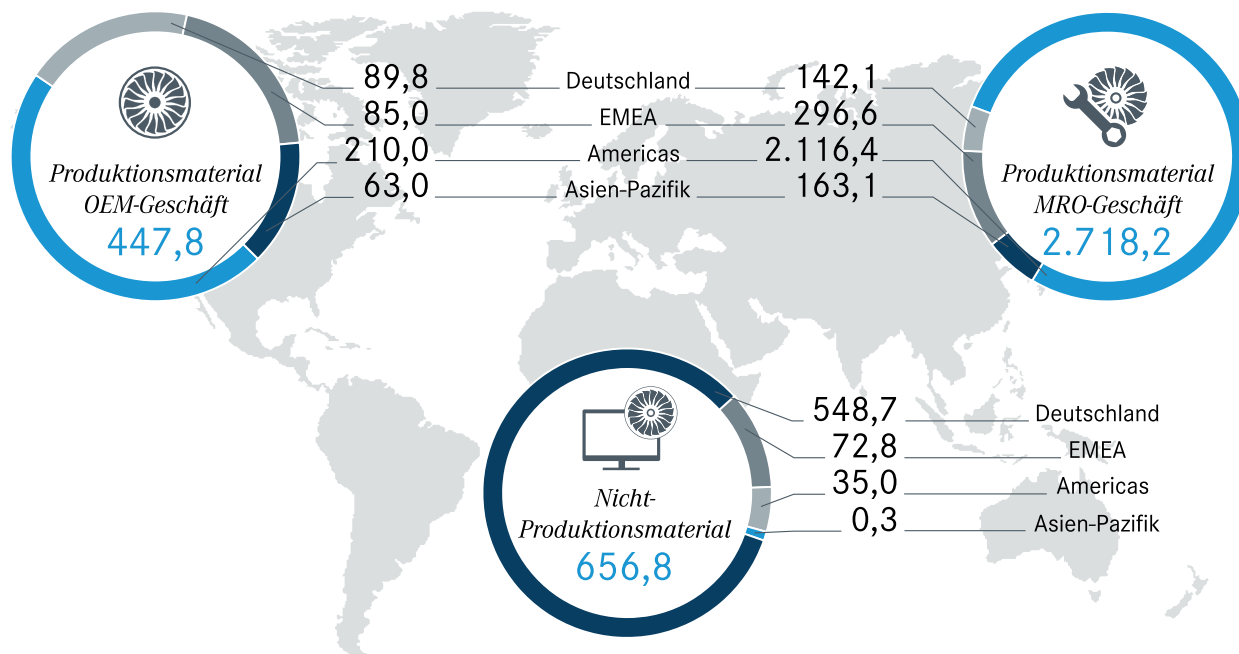


GRI 102-9: Lieferantenbasis für Produktionsmaterial und Nicht-Produktionsmaterial für die Segmente OEM (Neu- und Ersatzteilgeschäft) und MRO (zivile Instandhaltung). EMEA = Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika; Americas = Nord-, Zentral- und Südamerika sowie Karibik; Asien-Pazifik = Ostasien, Südostasien, Australien und Ozeanien; ohne MTU Maintenance Serbia (operative Betrieb erst seit Ende 2022)

## Einkaufsvolumen

Das Einkaufsvolumen belief sich für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft auf rund 448 Mio. € und lag damit produktionsbedingt über dem für 2021 (325,5 Mio. €). Auch im MRO-Geschäft ist das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial auslastungsbedingt im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, auf insgesamt 2,7 Mrd. € (2021: 2,0 Mrd. Euro). Die Ausgaben für Nicht-Produktionsmaterial lagen bei 656,8 Mio. € für das OEM- und MRO-Geschäft (2021: 659,5 Mio. €). Das Einkaufsvolumen für Produktionsmaterial im OEM-Geschäft sowie das Nicht-Produktionsmaterial können wir weitestgehend frei beschaffen. Das Einkaufsvolumen in der Instandhaltung für Ersatzteile und Reparaturdienstleistungen unterliegt dagegen strikten Vorgaben des Originalherstellers. Hier hat die MTU Maintenance wenig Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der Lieferanten. Ausnahme bildet lediglich das Leasing-Geschäft der MTU Maintenance Lease Services (MLS) in Amsterdam.

## Einkaufsvolumen 2022 nach Regionen (in Mio. Euro)



GRI 102-9: 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; Produktionsmaterial ohne MTU Maintenance Serbia, Nicht-Produktionsmaterial ohne MTU Maintenance Canada

Gemessen am Einkaufsvolumen liegen die Schwerpunkte der Beschaffung mit den für die Luftfahrtbranche wesentlichen Märkten in Westeuropa und Nordamerika. Im Neu- und Ersatzteilgeschäft beziehen wir die gesamte Bandbreite der Lieferkette von Roh- bis hin zu Fertigteilen. Guss- und Schmiederohteile ordert die MTU ausschließlich extern, ebenso spezielle Materialien, für die sie keine Fertigungskompetenz aufgebaut hat (zum Beispiel elektronische Regler). Wenn möglich, kaufen wir direkt bei den Roh- und Fertigteilherstellern, wobei das Unternehmen Rohstoffe nur in geringem Maße selbst beschafft → [Mehr zu unseren Maßnahmen für Konfliktmineralien im Rohstoffeinkauf](#). Der durchschnittliche Anteil zugekaufter Teile liegt bei zivilen Antriebsmodulen zwischen 48 % für den Standort Polen und 68 % für Deutschland (im militärischen Bereich bei rund 60 %).

Vor allem für den Einkauf von Nicht-Produktionsmaterial und Dienstleistungen sind eine lokale Wertschöpfung von großer Bedeutung sowie die Vielfalt der Güter und Dienstleistungen sehr hoch. Nicht-Produktionsmaterial beziehen wir viel in den Ländern, in denen wir tätig sind. Der lokale Anteil am Einkaufsbudget für Nicht-Produktionsmaterial lag zum Beispiel für Deutschland bei 86 % und für Polen bei 60 %.

## Nachhaltige Standards in der Beschaffung

Eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist ein verbindlicher [Verhaltenskodex](#), der fester Bestandteil der Verträge ist. Der Verhaltenskodex orientiert sich an den [zehn Prinzipien des UN Global Compact](#) und legt Sozial- und Umweltstandards, die Achtung der Menschenrechte und die Integrität des Geschäftsverhaltens mit einem Verbot von Korruption und Bestechung fest. 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 inklusive der MTU Maintenance Serbia sowie der MTU Maintenance Canada und MTU Aero Engines North America und deckt 93,2 % des gesamten Einkaufsvolumens für 2022 ab. Die MTU hat 2023 einen neuen Verhaltenskodex ausgerollt, der in Hinblick auf Menschenrechtsthemen erweiterte Anforderungen an die Lieferanten stellt. [Mehr dazu unter Menschenrechte in der Lieferkette](#)

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.

## Menschenrechte im Fokus

Einen besonderen Fokus im Lieferantenmanagement legen wir auf die Einhaltung der Menschenrechte. Unser Ansatz und unsere Maßnahmen sowie die Weiterentwicklungen sind ausführlich dargestellt unter → [Menschenrechte und Konfliktminerale in der Lieferkette](#).

## Keine Verstöße gegen Verhaltenskodex

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 korrekativer Maßnahmen darlegen und schriftlich garantieren. Die MTU behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Code of Conducts durch Vor-Ort-Audits zu überprüfen. Im Berichtszeitraum sind keine Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct gemeldet beziehungsweise durch uns registriert worden. Auch lagen keine Beschwerden über Lieferanten vor. Deshalb haben wir wie in den Vorjahren die Zusammenarbeit mit keinem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsverstößen, bestätigten Korruptionsvorfällen oder aufgrund anderer Beanstandungen beendet. Dies gilt auch für Menschenrechtsaspekte → [Zu Menschenrechten in der Lieferkette](#).

## 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 1.388 (2021: 938) neuen Lieferanten zusammengearbeitet, das entspricht einem Anteil von 22,2 % (2021: 15,9 %). 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, 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. Im Zusammenhang mit dem Aufbau des neuen MTU-Standorts in Serbien wurde ein Prozess zur Überprüfung neuer Lieferanten in Serbien in Hinblick auf Korruptionsrisiken festgelegt. Überprüfungen im Berichtszeitraum ergaben keine Hinweise auf korrumpierendes Verhalten. Unsere Risikoanalyse bezogen auf Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette haben wir im Bericht unter → [Menschenrechte in der Lieferkette](#) dargestellt.

Die Bewertung und Überprüfung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeitsanforderungen werden wir verstärken. Dafür haben wir im Rahmen eines internen Projektes geeignete Maßnahmen und ein IT-Tool für ein ESG-Assessment von Lieferanten (ESG = Environmental, Social, Governance) aufgesetzt.

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

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**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](#)

## SORGFALTPFLICHTEN NACHKOMMEN

## Menschenrechte in der Lieferkette

Wir achten die Menschenrechte und setzen uns dafür ein, dass sie auch in der vorgelagerten Wertschöpfung eingehalten werden. Dabei verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette zu verhindern.



Als global agierendes Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und wollen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Die MTU achtet als Unterzeichner des UN Global Compact die international anerkannten Menschenrechte in der Erklärung der Vereinten Nationen und schließt dabei die Lieferkette mit ein. Wir verfolgen insbesondere das Ziel, Menschenrechtsverletzungen, von denen Mitarbeiter:innen betroffen sein können, zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz). [Mehr dazu im Handlungsfeld Mitarbeiter:innen](#) Die MTU erwartet auch von ihren Lieferanten, dass sie die Menschenrechte einhalten und faire Arbeitsbedingungen schaffen.

## Verhaltenskodex für Lieferanten

Für die vorgelagerte Wertschöpfung greift ein Verhaltenskodex für Lieferanten. Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten, der auf die [zehn Prinzipien des UN Global Compact](#) referenziert, die wiederum aus internationalen Initiativen und Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte abgeleitet sind. Der Verhaltenskodex fordert von Lieferanten die Achtung der Menschenrechte, deren Einhaltung und die Sicherstellung, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Dazu gehören 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:innen. 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. → [Zum MTU-Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Etablierte Meldeprozesse sorgen dafür, Beschwerden oder Meldungen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen konsequent verfolgen zu können. Sowohl Mitarbeiter:innen als auch externe Stakeholder können Meldungen beim Compliance Officer als vertrauliche Ansprechstelle im Konzern oder anonym über das webbasierte, mehrsprachige [Meldesystem iTrust](#) einreichen. Dies gilt für alle Aspekte, die in Zusammenhang mit Menschenrechten stehen können. → [Zum Umgang mit Meldungen siehe „Compliance“](#)

Im Berichtszeitraum sind keine Hinweise auf Verstöße von Lieferanten gegen den Verhaltenskodex in Bezug auf Menschenrechte eingegangen. Darüber hinaus ist mit keinem Lieferanten die Zusammenarbeit aufgrund von Nachhaltigkeitsdefiziten in Bezug auf Menschenrechte beendet worden.

## Neuer Verhaltenskodex ab 2023 ausgerollt

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ist für die MTU Aero Engines AG ab 2023 wirksam. Im Berichtsjahr hat ein interdisziplinäres Projektteam die Umsetzung der Vorgaben vorbereitet. Im Zuge dessen ist ab 2023 ein überarbeiteter Verhaltenskodex für MTU-Lieferanten in Kraft, der für das Thema Menschenrechte z.B. auch Anforderungen an eine angemessene Bezahlung, an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie umweltbezogene Themen wie den Umgang mit Gefahrstoffen und Abfall und Erwartungen an den Umwelt- und Klimaschutz formuliert.

## Risikoanalyse und Monitoring der Nachhaltigkeitsperformance

Eine regelmäßige Risikoanalyse erfolgt für Lieferanten der Standorte in Deutschland, Polen und Kanada sowie für die Tochtergesellschaft MTU Aero Engines North America. Die Risikoanalyse berücksichtigt MTU-spezifische Produktgruppen und deren Beschaffungsländer, für die die Bewertung des [Global Slavery Index der Walk Free Foundation](#) unter anderem hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit sowie rechtlicher Rahmenbedingungen herangezogen wird. Die Risikoanalyse ist in den bestehenden Risikoprozess für Lieferanten integriert. Als weiterer Schritt ist die Prüfung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten für wesentliche Lieferanten geplant. Die MTU hat hierzu ein ESG-Assessment-Tool (ESG=Environmental, Social, Governance) implementiert und mit dem Roll-out begonnen. Ein Pilot für OEM-Lieferanten zum Nachhaltigkeitsperformance-Monitoring wurde gestartet. In der Maintenance erfolgt darüber hinaus zweimal im Jahr eine Supplier Evaluation für Lieferanten der deutschen Standorte.

In diesem Prozess haben wir auch 2022 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.

## Konfliktminerale: Transparenz über eingesetzte Rohstoffe

Die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette wollen wir mit verschiedenen Maßnahmen sicherstellen. Dies gilt vor allem für den Einkauf bestimmter Rohstoffe, so genannter Konfliktminerale 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 Konfliktminerale. Die MTU bezieht 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 2022 aus der Abfrage bei Lieferanten keine Hinweise bekannt, dass Konfliktminerale in MTU-Bauteilen enthalten sind.

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

**UNGC:** 1-6

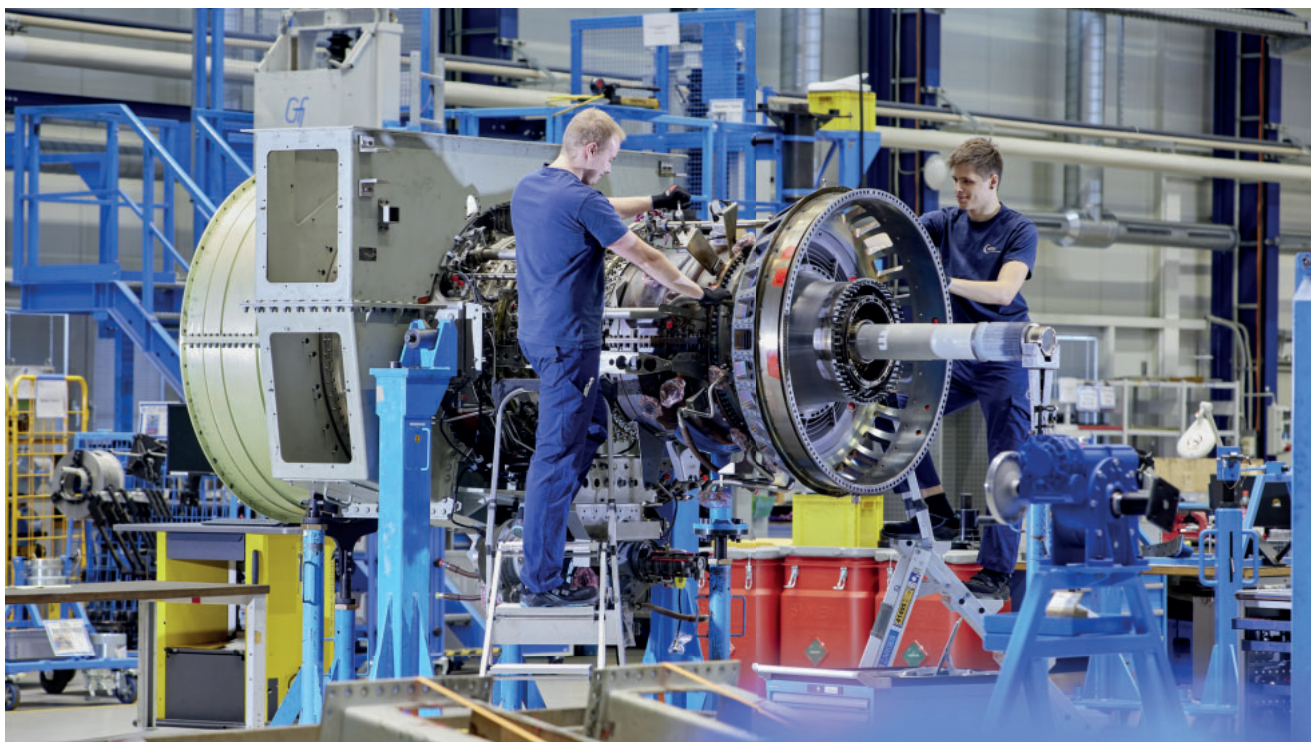
**GRI:** 103-2, 103-3, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3, 414-1, 414-2



BEREIT FÜR DIE ZUKUNFT

## Zusammenarbeit und Führung

Eine gute Zusammenarbeit und verlässliche Führung sind wichtige Säulen unseres Erfolgs. Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeiter:innen und unterstützen unsere Führungskräfte in ihrer Verantwortung. Dadurch stärken wir den Zusammenhalt in der MTU.



Teamwork macht uns erfolgreich. Am besten gelingt das in der einer Arbeitswelt, die inspiriert und verbindet.



Was uns als MTU stark macht, ist nicht allein unsere operative Leistungsfähigkeit und die hohe finanzielle Stabilität, sondern die verlässliche Art der Zusammenarbeit und Führung. Die Bereitschaft zur Veränderung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sind die Haupttreiber einer innovativen, modernen Unternehmenskultur. Die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur ist seit 2022 ein übergeordnetes Ziel der MTU und im Rahmen des Projektes Innovative Culture festgelegt. Um den Erfolg und die Innovationskraft langfristig zu sichern, setzen wir auf eine Kultur, die sich offen für Veränderung zeigt, um beschleunigte Entwicklungen wie die Digitalisierung oder drängende Herausforderungen wie den Klimawandel zu meistern bzw. Potenziale und Chancen, die sich daraus ergeben, gewinnbringend für die MTU zu nutzen. Eine zukunftsgerichtete, intensive Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen, die Förderung von Vielfalt und eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung bereiten den Boden, damit sich jeder und jede Einzelne bestmöglich entfalten kann und die MTU auf Erfolgskurs hält.



## Fast Facts: #MTUfamily

### WELTWEITES TEAM



# 11.273

Mitarbeiter:innen haben 2022 zu einem erfolgreichen Jahr für die MTU gemacht.

### GROSSES VERTRAUEN



# 91 %

der Mitarbeiter:innen glauben fest an die Zukunft der MTU.

### STARKER ZUSAMMENHALT



# 5,8 %

Fluktuationsquote: Unsere Fach- und Führungskräfte bleiben an Bord.

## Attraktiv & zukunftsfähig: MTU als Arbeitgeber

Die Verantwortung für Beschäftigungsaspekte ist auf Vorstandsebene angesiedelt: Der Vorstandsvorsitzende ist zugleich Arbeitsdirektor. Der Personalbereich gestaltet die Personalpolitik, die sich an der Unternehmensstrategie orientiert und dazu beiträgt, die langfristigen Unternehmens- und Wachstumsziele 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.

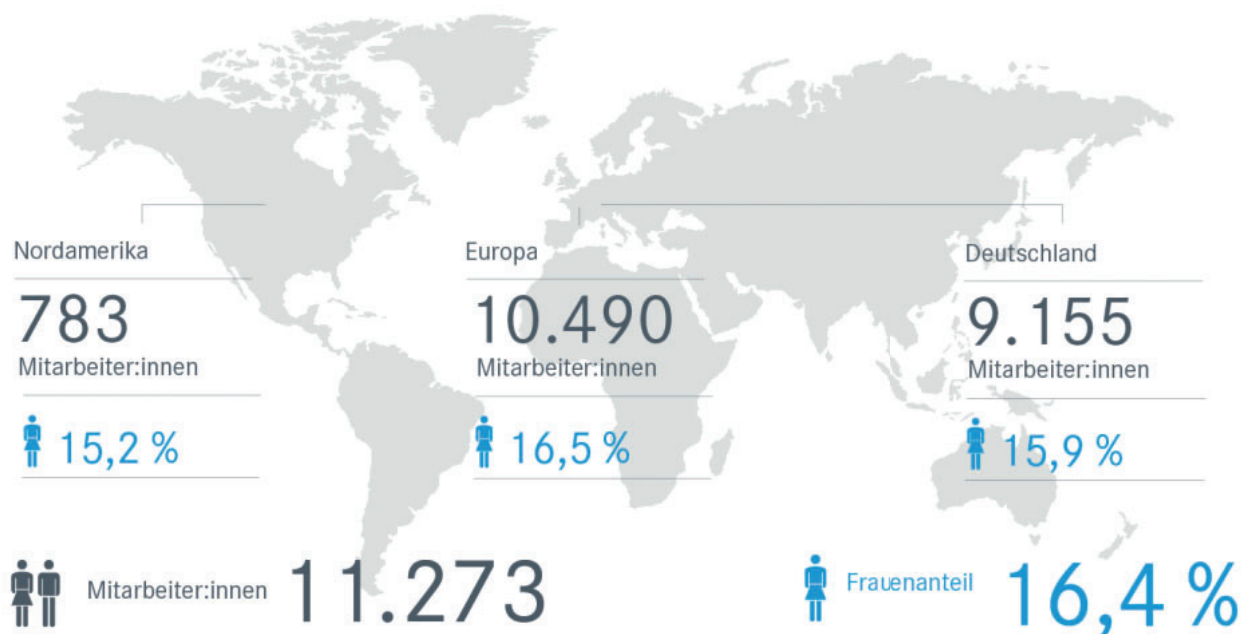
Ziel unserer HR-Strategie ist es, relevante Veränderungen und Entwicklungen der Arbeitswelt aufzugreifen und die MTU als einen attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeber für bestehende und neue Mitarbeiter:innen zu positionieren. Als ein Best-in-Class Arbeitgeber schaffen wir die Voraussetzungen für profitables Unternehmenswachstum, eine Säule der MTU-Strategie. Das heißt für uns: Wir handeln mitarbeiterorientiert mit einer zunehmend diversen Belegschaft, meistern die steigende Komplexität souverän und sind auf dem deutschen und internationalen Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber präsent.

## MTU, get ready!

Startklar für die Zukunft. Im Projekt „Innovative Culture“ zur Stärkung der Unternehmenskultur haben wir 2022 erstmals einen Reifegrad-Index erhoben. Anhand einer Befragung der Mitarbeiter:innen in den festgelegten Fokusfeldern von Innovative Culture wurden konkrete Handlungsbedarfe für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ermittelt. Im Mittelpunkt werden das digitale Mindset und eine stärkere Entscheidungskompetenz der Mitarbeiter:innen („empowered organization“) stehen. Der Index wird jährlich erhoben.

## Unser weltweites MTU-Team

### Mitarbeiter:innen nach Regionen



GRI102-8: Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte Ende 2022; Frauenquoten gemessen an der aktiven Belegschaft, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen und Konsolidierungskreis im [GRI-Index](#).

Unsere Belegschaft umfasste Ende 2022 an allen vollkonsolidierten Standorten 11.273 Mitarbeiter:innen und ist damit gegenüber dem Vorjahr weiter gewachsen (2021: 10.508). Der Zuwachs verteilt sich auf alle Regionen und insbesondere auf die Standorte München/Deutschland, Rzeszów/Polen und Nova Pazova/Serbien. Der Schwerpunkt unserer Beschäftigung lag mit 93,1 % der Mitarbeiter:innen weiterhin in Europa und mit 81,2 % der Gesamtbelegschaft ganz klar in Deutschland. In Nordamerika waren 6,9 % der Mitarbeiter:innen beschäftigt. Wir setzen auf langfristige Arbeitsverhältnisse. Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge ist bei der MTU traditionell sehr hoch und betrug im Berichtsjahr 93,5 % (2021: 93,7%).

Die Fluktuationsquote ist im Vergleich zum Vorjahr wieder rückläufig. Das liegt daran, dass wir angesichts der wirtschaftlichen Krise im Zuge der Corona-Pandemie unsere Personalkapazität anpassen mussten und infolgedessen die Fluktuation höher war. Die Bindung an unser Unternehmen ist nach wie vor mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von rund 14,6 Jahren (Deutschland, gemessen an der aktiven Belegschaft) hoch.

## Fluktuation

### GRI 401-1

	2022	2021	2020
Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	540	609	385
Fluktuationsquote (%)	5,8	6,8	4,2

Fluktuationsquote gemessen an der Stammbesellschaft im Jahresdurchschnitt inkl. Austritte in den Ruhestand; Daten nach Altersgruppen liegen nicht vor. Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen berichten wir unter Vielfalt & Inklusion. Zahlen zur Fluktuation nach Regionen gemäß GRI sind [im Anhang](#) dargestellt.

## Sozial- und Arbeitsstandards sind verankert

Wir zeigen als Arbeitgeber Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, wahren ihre Rechte und Ansprüche und schaffen langfristige und sichere Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage sozialer Verantwortung. Unsere 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 Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften
- Recht auf angemessene Vergütung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen

→ [Zum Verhaltenskodex der MTU](#)

Die Meldeprozesse bei einem Verdacht auf Verstoß gegen unsere Verhaltensgrundsätze sowie gesetzliche Vorgaben und innerbetriebliche Regelungen sowie unser Null-Toleranz-Ansatz sind ausführlich unter → [Compliance](#) und → [Menschenrechte](#) beschrieben. Unter „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. Wir verpflichten uns zudem zu gerechten Arbeitsbedingungen nach den [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO](#).

Anfang 2023 hat die MTU eine [Grundsatzerklärung für Menschenrechte](#) verabschiedet. → [Menschenrechte](#)

Die MTU schützt Arbeitnehmerrechte und garantiert über den Verhaltenskodex die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter:innen. Bei der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse halten wir uns an nationale gesetzliche Regelungen, Kollektivvereinbarungen wie z.B. Tarifverträge und innerbetriebliche Vereinbarungen. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die betrieblichen Vereinbarungen in ihrem Verantwortungsbereich umgesetzt und eingehalten werden. 91 % der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland fielen 2022 unter Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), weltweit waren es 77 %.

Wir gestalten die Beziehungen zu unseren Mitarbeiter:innen 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:innen die Interessen der Belegschaft gegenüber der Geschäftsleitung wahr. Darüber hinaus sind im paritätisch besetzten Aufsichtsrat die Interessen der Arbeitnehmer:innen vertreten.

## Führung & Zusammenarbeit im Dialog

Die MTU Leadership Values („We transform“, „We empower“, „We create trust“) bilden eine gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte und prägen unsere Führungskultur. Sie unterstützen die Zusammenarbeit auf allen Ebenen, geben Orientierung und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. Unsere Führungskräfte werden umfassend auf ihre Aufgaben vorbereitet und ausgebildet und erhalten kontinuierlich Impulse. [Diese sind im Einzelnen unter „Mitarbeiterentwicklung“ dargestellt.](#)

### STIMMUNGSBILD ZU COMMITMENT & FÜHRUNG



# 77%

Diesen Indexwert haben wir 2022 aus den zwei PulsCheck-Befragungen bei Commitment & Führung erreicht. Für 2023 gestalten wir unsere Feedbacklandschaft mit ergänzenden Instrumenten neu.

Für wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Unternehmens führen wir in regelmäßigen Abständen an allen größeren Standorten im Konzern eine Mitarbeiterbefragung durch. In den Ergebnissen sehen wir einen wichtigen Gradmesser einer erfolgreichen Zusammenarbeit und Führung. Über das Befragungsformat der PulsChecks ermitteln wir an den deutschen Standorten in kurzen Zyklen die aktuelle Stimmung in der Organisation. Dabei werden alle Mitarbeiter:innen zu unterschiedlichen Themen wie Commitment, Information, Führung, Team, Perspektive oder mobiles Arbeiten befragt. Die Rückmeldungen zu den Themenfeldern Commitment und Führung fließen in einen Indexwert ein, der für die variable Vergütung des Vorstands und der Führungskräfte als ESG-relevante Kennzahl (ESG=Environmental, Social and Governance) für 2022 berücksichtigt wurde. In den Indexwert einbezogen werden die zustimmenden Antworten („Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme eher zu“). Der Wert lag aus den zwei PulsChecks bei rund 77 % der Rückmeldungen und damit über der Zielvorgabe von 75 %. Darüber hinaus gaben im Durchschnitt 91 % der Mitarbeiter:innen an, ein hohes Maß an Vertrauen und Zuversicht in die MTU zu haben.

Auch an unseren ausländischen Standorten führen wir regelmäßige Befragungen durch, z.B. bei der MTU Aero Engines Polska. Darüber hinaus sind an unseren Standorten weitere Foren zur Einbeziehung der Mitarbeiter:innen etabliert. Diese reichen von Betriebsversammlungen in Deutschland, Townhall-Meetings in den USA bis hin zu speziellen Instrumenten. Die Feedbacklandschaft haben wir überarbeitet, sie wird ab 2023 aus weiteren Bausteinen neben dem PulsCheck bestehen.

Über unser Ideenmanagement greifen wir Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter:innen auf und bewerten sie. Die Beteiligungsquote lag 2022 bei 24 %. Zudem initiieren wir regelmäßig interne Ideation Challenges zu vorgegebenen Aufgabenstellungen, um die Ideen unserer Mitarbeiter:innen zu nutzen. Dabei werden die eingereichten Ideen und Konzepte von einer Jury bewertet und besonders vielversprechende Vorschläge im Rahmen von Projekten in unserem [Inno Lab](#), einem Innovationshub innerhalb der MTU, auf Potenzial und Machbarkeit geprüft.

Wir haben eine durchgängige Systematik für Feedback und Leistungsbeurteilung über alle Hierarchiestufen vom Top-Management bis hin zu tariflich angestellten Mitarbeiter:innen etabliert. Die Leistungskriterien orientieren sich an den Unternehmens- beziehungsweise Center- oder Abteilungszielen und bemessen den Beitrag der Mitarbeiter:in/des Mitarbeiters und der Führungskraft zur Zielerreichung. Die Zielerreichung wird unterjährig im Meilensteingespräch und am Ende des Jahres im Zielerreichungsgespräch besprochen. Jede Führungskraft wird in einem Performance-Prozess anhand der persönlichen Zielerreichung bewertet. 2022 waren es 94,4 % aller MTU-Mitarbeiter:innen weltweit, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung (mindestens einmal im Jahr) erhalten haben.

#### AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER



→ [Die Awards im Überblick](#)

In vergleichenden Analysen mit anderen Unternehmen wurde die MTU auch 2022 wieder mehrfach ausgezeichnet, zum Beispiel als Top Arbeitgeber Deutschlands oder Top Arbeitgeber Polens sowie vom Frauenkarriere Index.

## Attraktive Arbeitgeberleistungen

Zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang gehört für uns eine faire Bezahlung. Das Recht auf eine angemessene Vergütung unserer Mitarbeiter:innen ist als sozialer Grundsatz in unserem Verhaltenskodex verankert. Die Bezahlung unserer Mitarbeiter:innen an allen Standorten liegt über dem gesetzlich festgelegten lokalen Mindestlohn. Unsere Vergütungsstrukturen überprüfen wir regelmäßig.

Die MTU gewährleistet eine leistungs- und marktgerechte Bezahlung der Mitarbeiter:innen unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen, die diskriminierend sein könnten. Dies ist über den Verhaltenskodex hinaus seit 2023 in einer [Menschenrechtserklärung](#) als wesentliche Arbeitsbedingung festgelegt. Grundlage der Entlohnung für Tarifmitarbeiter:innen sind in Deutschland Tarifverträge. Die variable Vergütung der leitenden Angestellten ist an den langfristigen Erfolg der MTU geknüpft.

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. In die betriebliche Altersversorgung können alle Mitarbeiter:innen neben dem Arbeitgeberanteil zusätzlich einen persönlichen Beitrag leisten. An den ausländischen Standorten bieten wir Zusatzleistungen unterschiedlicher Art, zum Beispiel private Lebensversicherung, Krankenversicherung oder Unterstützung bei der Rentenplanung.

## SOZIALE ZUWENDUNGEN 2022



# 145 Mio. €

Unsere sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter:innen umfassen eine Reihe von Leistungen zusätzlich zum Gehalt wie zum Beispiel eine betriebliche Altersvorsorge und Unterstützungsleistungen.

Wir beteiligen unsere Mitarbeiter:innen am Erfolg des Unternehmens. Je nach Standort geschieht dies in unterschiedlichen Regelungen und Programmen. Für die deutschen Standorte bieten wir jedes Jahr ein Mitarbeiteraktienprogramm an (Teilnahmequote 2022: 42,6 %), mit dem wir auch das Unternehmertum unserer Mitarbeiter:innen und die Bindung an die MTU stärken wollen. Ausländische Standorte haben zum Teil eigene langfristige Bonus-Programme wie in Rzeszów/Polen oder vergeben jährliche Boni wie in Vancouver/Kanada.

Darüber hinaus haben wir 2022 einen ursprünglich im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie eingerichteten Sozialfonds neu strukturiert. Mittel daraus kommen seither MTU-Mitarbeiter:innen zugute, die unverschuldet in eine besondere finanzielle Notlage geraten sind, sowie humanitären Zwecken außerhalb des Unternehmens.

### Alternative Arbeitsformen (Deutschland)

GRI 102-8, 401-3

	2022	2021	2020
Mitarbeiter:innen in Teilzeit (in %)	8,1	7,4	7,6
Mitarbeiter:innen in Elternzeit	537	478	416

Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland im Bundeselternzeitgesetz geregelt und erstreckt sich auf die Gesamtbelegschaft. Das Gesetz sieht vor, dass alle Arbeitnehmer:innen 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. Zahlen zu Teilzeit und Elternzeit nach Geschlecht gemäß GRI sind [im Anhang](#) dargestellt.

Wir gehen auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ein und bieten verschiedene Möglichkeiten für individuelle Gestaltungsspielräume bei der Organisation der Arbeit und Arbeitszeiten. Dazu zählen zum Beispiel zahlreiche Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Sabbaticals. Damit schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen bei der MTU und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

## Angebote zur Förderung von Work Life Balance

- Flexible Arbeitszeiten sowie Gleitzeitkonten
- Vielfältige Teilzeitmodelle
- Freistellung für Bildung
- Mobiles Arbeiten
- Telearbeit
- Sabbatical
- Altersteilzeit
- Elternzeit
- Job-Sharing
- Unterstützung für Familien (Beratung bei Kinderbetreuung, Pflegediensten)
- Tarifliche Freistellung für die Betreuung von Kindern & pflegebedürftigen Angehörigen
- Tarifliche Freistellung bei besonderen persönlichen Anlässen (z.B. Eheschließung, Wohnungswechsel, Todesfälle in der Familie)

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

**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

## SORGFALTPFLICHT ALS ARBEITGEBER

# Menschenrechte

Wir achten die Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen und haben dies über verschiedene Instrumente im Unternehmen verankert. Über diese Selbstverpflichtung hinaus verfolgen wir das Ziel, Menschenrechtsverletzungen bei der MTU zu verhindern.



Die MTU achtet uneingeschränkt die international anerkannten Menschenrechte in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen (UN Declaration of Human Rights) und setzt diese innerhalb ihres Einflussbereichs um. In den [Verhaltensgrundsätzen](#) wird die Achtung der Menschenrechte als essenziell für die gesellschaftliche und soziale Verantwortung der MTU betont. Darüber hinaus achten und unterstützen wir die grundlegenden Prinzipien der internationalen Arbeitsorganisation ([Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation ILO](#)) und sind Unterzeichner des [UN Global Compact](#), der sich mit dem Prinzip 6 die Einhaltung der Menschenrechte zum Ziel gesetzt hat.

Wir sind uns unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen bewusst und wollen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Wir verfolgen insbesondere das Ziel, Menschenrechtsverletzungen, von denen Mitarbeiter:innen betroffen sein können, zu verhindern (Null-Toleranz-Ansatz).

Die Achtung von Menschenrechtsprinzipien ist für uns ein übergreifendes Thema, das neben sozialen Arbeitsstandards bzw. grundlegenden Arbeitsrechten für Mitarbeiter:innen auch ein [nachhaltiges Lieferantenmanagement](#) und Trade-Compliance-Standards für eine [verantwortungsvolle Außenwirtschaft](#) beinhaltet.

## Verhaltensgrundsätze adressieren Menschenrechte

Die MTU sieht es als ihre Pflicht, die Persönlichkeit und Würde jedes einzelnen Menschen 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 Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften sind über die Verhaltensgrundsätze konzernweit implementiert. Als Arbeitgeber schaffen wir faire Arbeitsbedingungen auf der Grundlage rechtskräftiger Arbeitsverträge und bieten eine angemessene Vergütung. Dazu zählen auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Abschluss von Kollektivvereinbarungen. Unser Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen ist elementarer Bestandteil unserer Verhaltensgrundsätze.

Die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze und ethischer Prinzipien ist als ein Leitsatz in unserem übergeordneten Leitbild verankert. Darüber hinaus erfüllen wir gesetzliche Vorgaben, in Deutschland zum Beispiel das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#). Mit dem Ziel, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden, haben wir ebenfalls in Deutschland gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung für Mitarbeiter:innen eine interne Richtlinie zu partnerschaftlichem Verhalten eingeführt. In dieser ist auch ein systematischer Prozess im Beschwerdefall festgelegt.



Neue Mitarbeiter:innen 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. Wir haben 2021 die Schulung zu den Verhaltensgrundsätzen neu konzipiert und im Berichtsjahr das E-Learning dazu fortgesetzt, an dem 3.131 Mitarbeiter:innen im vergangenen Jahr teilgenommen haben. → [Mehr zum MTU-Verhaltenskodex und zu den Schulungen unter „Compliance“](#)

## Meldewege für Stakeholder

Meldeprozesse sind etabliert, um Beschwerden oder Meldungen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen konsequent verfolgen zu können. Sowohl Mitarbeiter:innen als auch externe Stakeholder können Meldungen beim Compliance Officer als vertrauliche Ansprechstelle im Konzern oder anonym über das webbasierte und mehrsprachige [Meldesystem iTrust](#) einreichen. Dies gilt für alle Aspekte, die in Zusammenhang mit Menschenrechten stehen können. → [Zum Umgang mit Meldungen siehe „Compliance“](#)

Für Mitarbeiter:innen sind ergänzend standortspezifische Meldestellen eingerichtet, über die wir vor Ort informieren. So sind nach gesetzlichen Vorschriften wie dem AGG in Deutschland für Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung entsprechend geschulte Kontaktpersonen an den jeweiligen Standorten benannt. Bei der MTU Maintenance Canada können Mitarbeiter:innen in Fällen von Diskriminierung eine formelle Beschwerde an die Personalleitung richten. Darüber hinaus haben sie das Recht, sich über eine formelle Beschwerde extern an das BC Human Rights Tribunal zu wenden. Bei der MTU Aero Engines Polska nimmt eine von Arbeitnehmer:innen gewählte Vertrauensperson diese Aufgabe wahr. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen bei Beschwerden auch an Führungskräfte, den Betriebsrat oder die Personalleitung wenden. Der Vorstand wird bei Verstößen 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 „Zusammenarbeit & Führung“](#)

### POSITIVES ARBEITSKLIMA

---



Fälle oder begründete Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung hatten wir auch 2022 zu verzeichnen. Wir werten dies als ein Zeichen der guten Zusammenarbeit in der MTU.

---

Im Berichtsjahr 2022 hat es weder einen identifizierten Diskriminierungsvorfall noch eine begründete Beschwerde nach den an den jeweiligen Standorten geltenden Anti-Diskriminierungsgesetzen gegeben.

## Risikomanagement zu Menschenrechten überarbeitet

Wir sind bestrebt, negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte bestmöglich zu vermeiden. Unsere Geschäftstätigkeiten überprüfen wir kontinuierlich auf menschenrechtliche Risiken, um frühzeitig vorbeugende Maßnahmen festzulegen und umzusetzen. Menschenrechtliche Risiken ordnen wir unter verschiedenen Elementen des Risikoinventars unseres Corporate-Risk-Management-Prozesses ein. Die menschenrechtliche Risikoanalyse ist im Hinblick auf Methodik, Herangehensweise und Bewertung an die Corporate-Risk-Analyse der MTU angelehnt.

Der eigene Geschäftsbereich der MTU liegt vor allem in Deutschland, der EU und Nordamerika. Wir gehen von einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit für wesentliche Verstöße gegen Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich aus, da in diesen Regionen eine von den jeweiligen Gesetzgebern vorgegebene Regulierung und ein in der Gesellschaft verwurzelter Bekenntnis zu den Menschenrechten vorhanden sind. Darüber hinaus bestehen eine luftfahrtspezifische Regulierung und behördliche Überwachung.

Wir haben daher keinen Geschäftsstandort der MTU identifiziert, bei dem von einem erheblichen Risiko für Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgegangen werden muss bzw. bei dem das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.

Sollten wir eine Verletzung von menschenrechtsbezogenen Pflichten feststellen, werden wir unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen, um diese Verletzung zu beenden, zukünftig zu verhindern oder ihr Ausmaß zu minimieren.

## Grundsatzerklärung für Menschenrechte verabschiedet

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das in Deutschland seit 2023 wirksam ist, fordert ein verantwortliches Management zum Schutz der Menschenrechte sowohl intern als auch extern für die Lieferkette. Die MTU hat im Berichtsjahr die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen vorbereitet.

Anfang 2023 haben die MTU-Vorstände eine [Grundsatzklärung für Menschenrechte](#) unterzeichnet, die für die gesamte MTU-Gruppe gültig ist. In der Erklärung ist das Verständnis der MTU hinsichtlich Menschenrechte und Verantwortlichkeiten dargestellt und wird der Null-Toleranz-Ansatz bei Verstößen untermauert.

## Vorstand ernennt Menschenrechtsbeauftragten

Im Zuge dessen wird der Vorstand zudem als zentrale Funktion einen Menschenrechtsbeauftragten ernennen, der 2023 seine Arbeit aufnimmt. Der Menschenrechtsbeauftragte überwacht das Risikomanagement zum Schutz der Menschenrechte und informiert regelmäßig den Vorstand. Darüber hinaus ist die Definition der Menschenrechte um Aspekte des Umwelt- und Klimaschutzes erweitert worden, da sie Einfluss auf die Menschenrechte haben können.

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** [103-2](#), [103-3](#), [406-1](#), [407-1](#), [408-1](#), [409-1](#)

**UNGC:** [1-6](#)

## MITARBEITER:INNEN AUSREICHEND SCHÜTZEN

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeiter:innen sollen bei der MTU in einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten. Das entspricht unserer sozialen Verantwortung und drückt sich in hohen Arbeitssicherheitsstandards, einem betrieblichem Gesundheitsmanagement und einem präventiven Ansatz aus.



Für die Arbeitssicherheit ist eine persönliche Schutzausrüstung wichtig. Dazu gehören zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen und Gehörschutz, die von der MTU gestellt werden.



Arbeitssicherheit hat in der MTU einen hohen Stellenwert. In den [konzernweiten Verhaltensgrundsätzen](#) ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen als ein Grundsatz der sozialen Verantwortung verankert und festgelegt, dass Arbeitsplätze nach gesetzlichen und allgemein anerkannten arbeitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln eingerichtet sind. Darüber hinaus haben wir in einer internen Norm standortübergreifend gültige Rahmenbedingungen, Regeln und Kennzahldefinitionen festgelegt. Einmal im Quartal erfolgt ein Reporting konzernweit an den Vorstand zu Arbeitsunfällen. Arbeitssicherheit ist bei uns dezentral organisiert, die lokale Umsetzung trägt den Anforderungen am jeweiligen Standort Rechnung. An den Produktionsstätten sind die Standortleitungen 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:innen beteiligt sind.

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:innen verbindliche Arbeitsordnung wichtige Sicherheitsregeln zur Unfallverhütung, zum Brandschutz und zum Verhalten bei Arbeits- und Wegeunfällen.

## Zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement

Die Arbeitsschutzmanagementsysteme sind an den deutschen Standorten extern nach der Norm ISO 45001 für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zertifiziert. → [Aktuelle Zertifizierungen der MTU](#). Alle Arbeitsplätze im Unternehmen sind Teil unseres IMS mit dem Grundsatz „Sicherheit hat Vorrang bei unserem Handeln“. Das schließt die Arbeitsplätze von Leiharbeitskräften ein. Leiharbeitnehmer:innen werden genauso in die Arbeitsschutzmaßnahmen einbezogen wie festangestellte Mitarbeiter:innen. Am neuen Produktionsstandort in Serbien, der Ende 2022 den Betrieb aufgenommen hat, ist ein Managementsystem in Anlehnung an den ISO 45001-Standard etabliert.

Wir wollen Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen und Dritter vermeiden. Arbeitsplätze werden regelmäßig auf Risiken und Gefährdungen für Mitarbeiter:innen untersucht, bei möglichen Belastungen oder Gefährdungen ergreifen wir Maßnahmen, um diese auszuschließen oder auf ein Minimum zu reduzieren.

Mit dem Ziel, Unfälle zu verhindern und die Zahl der Unfälle dauerhaft zu reduzieren, erfassen die Arbeitssicherheitsfachkräfte vor Ort alle Unfälle nach einheitlichen Kategorien (Kategorien 1-5, Beinahe-Unfall bis tödlicher Unfall) und analysieren diese gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiter:innen/Leiharbeitnehmer:innen und deren Führungskraft. Ergibt die Auswertung benennbare Schwerpunkte hinsichtlich der Unfallursachen, erhöhen wir die Sicherheitsvorkehrungen mit zusätzlichen Maßnahmen. Genauso werden Beinahe-Unfälle erfasst und ausgewertet. Wir motivieren die Belegschaft, unsichere Situationen zu melden. Eine Sicherheitsunterweisung ist für alle Mitarbeiter:innen mindestens einmal im Jahr konzernweit vorgeschrieben, im Produktionsbereich findet diese z.T. monatlich statt. Wir schulen alle Mitarbeiter:innen zu Beginn ihrer Tätigkeit bei der MTU zu Sicherheits- und Gesundheitsaspekten. Darüber hinaus erhalten Führungskräfte Pflicht- und Wiederholungsschulungen zu Arbeitssicherheit. Ausgebildete Ersthelfer:innen sind benannt und müssen alle zwei Jahre ein Auffrischungsseminar belegen, zusätzliche Funktionen in den Bereichen sind Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragte. Darüber hinaus leisten die Fachabteilungen kontinuierliche Präventionsarbeit vor Ort durch Schulungen oder Informationen.

### HOHES SCHUTZNIVEAU



## 5,4 Unfälle

Die Zahl der Unfälle mit Ausfallzeit je 1.000 Mitarbeiter:innen bedeutet auch für 2022 eine sichere Arbeitsumgebung. Zum Vergleich: In der Branche liegt der durchschnittliche Wert bei 33,1 Unfällen\*.

\*Unfälle der Kategorie 4 mit mehr als 3 Ausfalltagen, Metallindustrie in Deutschland

Unfallfreie und belastungsarme Arbeitsplätze sind ein Element unserer IMS-Politik. Für Produktionsstandorte ist eine jährliche Toleranzschwelle für Arbeitsunfälle festgelegt. Dieser Summenwert an Unfällen mit Ausfallzeit stellt ein tolerierbares Unfallgeschehen am Standort dar. Der Schwellenwert reichte für 2022 je nach Standort von 0 bis 14 und konnte an einem der fünf Produktionsstandorte eingehalten werden. Für den gesamten MTU-Konzern betrachtet sind im Berichtsjahr 63 Unfälle mit Ausfallzeit (Unfälle der Kategorien 3 und 4 mit mindestens einem Ausfalltag, ohne Wegeunfälle) zu verzeichnen. Damit sind die Unfallzahlen im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig und auch die konzernweite Unfallrate hat sich von 6,2 im Vorjahr auf 5,4 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter:innen verringert. Das Unfallgeschehen ist insgesamt auf einem niedrigen Niveau und liegt unterhalb des Branchendurchschnitts für die Metallindustrie (33,1 Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter:innen für Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen (Kategorie 4), BG Holz und Metall, Daten 2021). Die Summe der Ausfalltage ist ebenfalls rückläufig und lag für 2022 bei insgesamt 470 Tagen (2021: 820 Tage). Arbeitsunfälle mit Todesfolge hat es wie in den Vorjahren nicht gegeben.

## Arbeitsunfälle und Ausfalltage

GRI 403-9

	2022	2021	2020	2019
Unfälle mit Ausfallzeit (Kategorien 3 und 4)	63	67	50	83
Tödliche Arbeitsunfälle (Kategorie 5)	0	0	0	0
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorien 3 und 4)	5,4	6,2	4,8	7,5
Ausfalltage (nach Unfällen der Kategorien 3 und 4)	470	820	679	1.226

Die Unfallstatistik umfasst die Gesamtbelegschaft und schließt Leiharbeiter:innen ein. Ausnahme: Kategorie 3-Unfälle werden erst ab 2021 für Leiharbeiter:innen erfasst. Keine Wegeunfälle, der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit. Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im GRI-Index Unfälle von Fremdfirmen sind ausgenommen. Es sind keine Unfälle im Rahmen mobiler Arbeit enthalten. Die Arbeitsunfälle wurden für 2021 am Standort Vancouver korrigiert. Unfallrate wird anders als in den Vorjahren für alle meldepflichtigen Unfälle (Kategorie 3 und 4) gemessen an Gesamtbelegschaft und Leiharbeiter:innen angegeben.

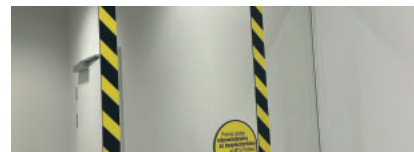
Alle Unfälle werden erfasst und ausgewertet. Die Unfallanalysen zeigen insgesamt ein sehr hohes technisches und organisatorisches Sicherheitsniveau bei Maschinen und Anlagen in der MTU. Die Unfallursachen liegen weniger im Maschinen- und Anlagenbetrieb, sondern sind häufig verhaltensbedingt. Meist handelt es sich um Schnitt- oder Stichverletzungen.

## Prävention im Arbeitsschutz von großer Bedeutung

Proaktive Maßnahmen leiten die Arbeitssicherheitspezialist:innen vor Ort aus regelmäßig aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen, Regelbegehungen von Arbeitsplätzen und Audits in der Produktion und Verwaltung ab. Erkenntnisse aus solchen Analysen und aus der Bewertung vorhandener Arbeitsplätze nutzen wir zudem für die ergonomische und sichere Gestaltung neuer Arbeitsplätze.

Ziel ist es, das sicherheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter:innen zu fördern und die Sicherheitskultur weiterzuentwickeln. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf hohen Standards in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung. z.B. durch die Einführung technischer Hilfsmittel. Maßnahmen erfolgen dabei standortspezifisch und waren 2022 z.B.:

- Safety First Sensibilisierungskampagne (München)
- Mitarbeiter-Befragung zur Gefährdungsbeurteilung (München)
- Health and Safety-Tag sowie Kraftfahrertraining für Mitarbeiter:innen (Ludwigsfelde)
- Begehungen zu Ordnung & Sauberkeit, Arbeitssicherheit im Shop (Hannover)
- Safety Mirrors (Rzeszów)



Gemeinsam mit der Feuerwehr wurde in Ludwigsfelde im Logistikzentrum für den Ernstfall geprobt. Am Standort Erding und München wurde 2022 im Rahmen von Safety First erstmals ein Aktionstag zur Prävention von Schnittverletzungen durchgeführt. Am polnischen Standort Rzeszów sollen Spiegel in den Toilettenräumen an die eigene Verantwortung für die Sicherheit auf dem Werksgelände erinnern.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement umfasst an den deutschen Standorten ein Gesundheitservice, der die Arbeitsmedizin und - sofern ein Betriebsarzt oder eine -ärztin vor Ort ist - die Notfallmedizin abdeckt, und für die allgemeine Prävention zuständig ist. Dieser Service steht allen Mitarbeiter:innen und Leiharbeitskräften offen.

### Gesundheitsquote

	2022	2021	2020
Deutschland	93,5%	94,9%	94,8%

Die Sozialberatung unterstützt Mitarbeiter:innen und Leiharbeitskräfte beim Erhalt 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:innen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, um Mitarbeiter:innen, 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 und Ergonomie-Schulungen in Arbeitsplatznähe.



## Blut- und Stammzellenspende bei der MTU in München



Im Herbst 2022 haben wir mit Unterstützung des Bayerischen Roten Kreuzes und der Aktion Knochenmarkspende (AKB) die Möglichkeit zur Blutspende und Stammzellentypisierung bei der MTU geschaffen. Ein Angebot, das angenommen wurde, zahlreiche Mitarbeiter:innen spendeten Blut oder ließen sich für eine mögliche Stammzellenspende typisieren.

Auch unseren Mitarbeiter:innen außerhalb Deutschlands stehen feste Gesundheitsangebote zur Verfügung. In Vancouver/Kanada haben Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen Health & Welfare Benefits in Form von verschiedenen Gesundheitsversicherungen oder eine individuelle berufliche Wiedereingliederung in den Job nach längerer Auszeit. Am Standort in Rzeszów/Polen gehören Leistungen wie eine ärztliche Betreuung durch einen einmal in der Woche anwesenden Arzt oder bei Bedarf psychologische Unterstützung zum Angebot. Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen an einem zusätzlichen Angebot teilnehmen, im vergangenen Jahr wurde das Online-Projekt „Together for Health“ fortgesetzt.

Geraten Mitarbeiter:innen aufgrund einer Erkrankung oder aufgrund von Krankheitsfällen in der Familie in finanzielle Not, können sie Hilfe aus dem Sozialfonds der MTU, der Geldmittel von Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsrat umfasst, in Anspruch nehmen.

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** [103-2](#), [103-3](#), [403-1](#), [403-2](#), [403-3](#), [403-4](#), [403-5](#), [403-6](#), [403-8](#), [403-9](#)

## WEITERBILDUNG ALS ERFOLGSFAKTOR

# Mitarbeiterentwicklung

Wir fördern ein Modell des lebenslangen Lernens für alle und unterstützen unsere Führungskräfte darin, als Manager:innen des Wandels die Leistungsfähigkeit der MTU für die Zukunft zu stärken.



Im Rahmen des „Train-the-trainer“-Programms lernen Berufsschullehrer:innen der Technischen Schule von Stara Pazova, Serbien, die duale Ausbildung bei der MTU in München kennen. Wir bilden nach dem Standard in Deutschland Fachkräfte für unseren neuen Standort MTU Maintenance Serbia aus.



Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind in unserer Branche wesentliche Erfolgsfaktoren. Darüber hinaus sorgen aktuelle Herausforderungen wie der Klimawandel für tiefgreifende Veränderungen der Luftfahrt. Wir arbeiten an der Transformation aktiv mit und gestalten die Zukunft der Luftfahrt. Das ist die Vision aus unserem Leitbild. Dafür fördern und qualifizieren wir unsere Mitarbeiter:innen gezielt in wichtigen Zukunftsfeldern wie die Entwicklung neuer Antriebskonzepte für emissionsfreies Fliegen, Digitalisierung, innovative Produktionstechnologien oder neue, agile Arbeitsmethoden.

Wir sind überzeugt, dass eine kontinuierliche und intensive Mitarbeiterentwicklung unerlässlich für einen langfristigen Erfolg ist. Daher investiert die MTU gezielt in die Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung ihrer Talente. Mit zukunftsfähigen Führungskonzepten erweitert das Unternehmen in Zeiten des Wandels die Führungskompetenzen um Change Leadership, um Veränderungen gut zu begleiten, Handlungsfähigkeit und Selbstverantwortung zu stärken sowie Vertrauen und Stabilität zu vermitteln. Die kontinuierliche persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiv für neue Mitarbeiter:innen und eigene Talente. „We empower“ ist einer unserer globalen Führungswerte.

## Fast Facts: #AntriebdurchLernen

### INVEST MIT ZUKUNFT



# 5,4

Mio. € haben wir in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert.

### ZEIT FÜR BILDUNG



# 2,6

Tage haben sich unsere Mitarbeiter:innen im Schnitt weitergebildet.

### EIGENER NACHWUCHS



# 95

Auszubildende sind bei der MTU ins Berufsleben gestartet.

alle Zahlen zum Jahresende 2022

Neben branchenspezifischen Berufsausbildungen und dualen Studiengängen zum langfristigen Aufbau von Wissen unterstützen und fördern wir die Weiterbildung aller Mitarbeiter:innen – dies ist ein Grundsatz der sozialen Verantwortung aus unseren [Verhaltensgrundsätzen](#). In vielen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit schreiben darüber hinaus Luftfahrtbehörden Qualifizierungen vor, beispielsweise Pflichtschulungen zu Human Factors (Fehler durch menschliches Versagen). Im Leitbild und in unserer HR-Strategie sind die Weiterentwicklung und Qualifikation sowie individuelle Perspektiven für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ebenfalls festgehalten. Zudem ist ab 2023 ein Ziel aus dem Bereich Weiterbildung (durchschnittliche Bildungstage je Mitarbeiter:in) festgelegt, dass in die variable Vergütung der Vorstände und Führungskräfte einfließt. Mit diesem ESG-Ziel (ESG=Environmental, Social and Governance) stärken wir die Qualifizierung unserer Mitarbeiter:innen als ein Erfolgsfaktor für die Zukunft der MTU.

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

## Wir investieren in unsere Mitarbeiter:innen und ihre Talente

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:innen garantieren und Führungskräfte einmal im Jahr zu einem Dialog mit ihren Mitarbeiter:innen über Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierungsgespräch) verpflichten. Diese Richtlinie gilt für 81,2% der Gesamtleistung. An den 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 wird zum Beispiel mit allen Mitarbeiter:innen jährlich ein Development Plan vereinbart.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen mit einem breiten Spektrum an Angeboten, ihre Kompetenzen kontinuierlich im Sinne eines lebenslangen Lernens weiterzuentwickeln. Die Bildungsbedarfe werden jährlich in einem Regelprozess über ein Qualifizierungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in oder über Bereichs-/ Unternehmensinterviews durch das interne Weiterbildungsteam festgestellt. Eine Bildungshistorie dokumentiert absolvierte Trainings und Qualifizierungen. Bildungsberater:innen stehen für Fragen zu bedarfsgerechten Trainings zur Verfügung.

Ein Online-Lernportal ist ein wichtiger Grundstein für den Ausbau multimedialen Lernens. Der vermehrte Einsatz digitaler und hybrider Lernformate soll die Qualifizierung von Fachkräften aller Ebenen im Rahmen mobilen Arbeitens gewährleisten und flexibel unterstützen. Mitarbeiter:innen haben über das Portal die Möglichkeit, die eigene Weiterbildung in Abstimmung mit dem Vorgesetzten selbst zu organisieren. Das Team der Weiterbildung setzt auf ein rollierendes Trainingsangebot, um jedes Jahr auf veränderte Bedürfnisse aus dem Unternehmen sowie Anforderungen aus dem Umfeld eingehen zu können. Ein Future Readiness Program, mit dem Ziel, das digitale Mindset in der Belegschaft zu fördern, ist ein zusätzliches, offenes Angebot, über das sich die Mitarbeiter:innen informieren, austauschen und vernetzen können.

## Mitarbeiterqualifizierung

GRI 404-1

	2022	2021	2020
Bildungstage gesamt	29.613	21.141	17.717
Bildungstage je Mitarbeiter:in (MTU-weit)	2,6	2,0	1,6
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	2,9	2,4	2,1
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Mitarbeiter:in	2,6	2,0	1,6
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	18,2%	16,0%	16,3%

Angaben zu Bildungstagen für 2022 ohne Standort Rzeszów/Polen aufgrund von fehlender Datenverfügbarkeit im IT-System, ab 2023 wird der Standort wieder mit berichtet.

Wir haben auch 2022 umfangreich in die Bildung unserer Mitarbeiter:innen investiert. Die Kosten für alle internen und externen Bildungsmaßnahmen (ohne Berufsausbildung) lagen konzernweit bei 5,4 Mio. Euro (2021: 4,2 Mio. Euro). Dieser Anstieg ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wieder mehr und kostenintensivere Trainings in Präsenz möglich waren, zum anderen fanden zahlreiche Schulungen statt, die aufgrund der Corona-Pandemie aufgeschoben werden mussten. Auch die Zahl der Bildungstage lag mit 29.613 Tagen deutlich über dem Vorjahr (2021: 21.141) genauso wie das durchschnittliche Bildungsniveau von 2,6 Bildungstagen pro Mitarbeiter:in (2021: 2,0).

## Führungskompetenzen in Zeiten des Wandels stärken

Change Leadership ist in Zeiten des Wandels zu einer wichtigen Führungskompetenz geworden. Die MTU treibt daher die Weiterentwicklung der Führungskräfte zu Begleiter:innen und Treiber:innen in Veränderungssituationen voran, um die Leistungsfähigkeit des Unternehmens für die Zukunft zu stärken. Gerade in Zeiten der Veränderung haben die MTU Leadership Values („We create trust“, „We empower“, „We transform“) als gemeinsame Werte- und Verhaltensbasis für Führungskräfte eine besondere Relevanz. Die Werte sollen Orientierung geben und formulieren Erwartungen an das Führungsverhalten. Daher haben wir diesen Führungswerteprozess über unterschiedliche Formate weiter gefestigt.

Durch virtuelle Leadership Nuggets zu ausgewählten Führungsthemen erhalten Führungskräfte Impulse für ihren Führungsalltag. Ein Forum Leadership stellt regelmäßig relevante Informationen zu wichtigen Führungsthemen z.B. Hybrid Leadership oder Vertrauen in Krisenzeiten zur Verfügung. Großgruppenveranstaltungen in Präsenz, die Change Leadership Days, bilden eine Plattform für Inspiration und Austausch. Ein Change Team im Personalbereich unterstützt die Führungskräfte vor Ort, Veränderungen in ihren Arbeitssituationen umzusetzen und begleitet unternehmensweite Veränderungsprozesse wie das Projekt Innovative Culture.

Darüber hinaus bietet die MTU über alle Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten und Programme an, um Talente zu identifizieren und bestmöglich zu fördern sowie bereits ernannte Führungskräfte in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Ein zentrales Instrument ist das Development Center, das Potenzialträger:innen im Konzern durch Übungen und Interviews unterstützt, ihren individuellen Entwicklungsplan für die Übernahme einer Führungsfunktion zu konkretisieren. Der definierte Prozess im Rahmen des Development Center hat das Ziel, Talente objektiv einzuschätzen und sie für das Unternehmen übergreifend sichtbar zu machen. Im Berichtsjahr fand neben deutschlandweiten Veranstaltungen auch ein internationales Development Center statt. Rund 91 % der 2022 neu ernannten Führungskräfte mit Leitungsfunktion haben an einem Development Center teilgenommen, damit haben wir mit dem Format eine hohe Durchdringung erreicht.

Das Talent Management umfasst darüber hinaus ein Mentoringprogramm für Potenzialkandidat:innen der deutschen Standorte zur beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung, zum hierarchie- und bereichsübergreifenden Austausch und zur Vernetzung. Potenzialkandidat:innen sind Mitarbeiter:innen mit Potenzial, eine fachliche oder disziplinarische Führungsaufgabe zu übernehmen. Die Potenzialernennung ist der erste Schritt, am Talent-Management-Prozess teilzunehmen.

Die MTU bietet neuen und erfahrenen Führungskräften auch die Möglichkeit zum Coaching über ein Führungswechsel- bzw. Boxenstopp-Coaching mit der Möglichkeit zur Reflexion und zum Sparring.

## Unsere Programme

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

- Development Center
- Führungswechselcoaching
- First Leadership Program
- Building on Talent/International Building on Talent
- International Leadership Program

Darüber hinaus gibt es standortspezifische Angebote für Führungskräfte, z.B. „Let's leadership together“ am Standort der MTU Aero Engines Polska.

## Schub für Neueinsteiger:innen

An unserem Standort MTU Aero Engines North America bieten wir Absolvent:innen ein Rotationsprogramm mit Stationen in verschiedenen Engineering-Fachdisziplinen für den Berufseinstieg. Darüber hinaus übernehmen wir dort Studiengebühren bis zu einer gewissen Höhe für Mitarbeiter:innen, die im Rahmen ihres Development Plans einen Masterstudiengang absolvieren. In Deutschland bieten wir ein 18-monatiges Junior Einstiegs- und Traineeprogramm JET an, das einen umfassenden Einblick in die MTU und ihre Strukturen und Prozesse und eine Vorbereitung auf die spätere Position ermöglicht.



## Top-Ausbildung bei der MTU

Die Berufsausbildung ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachwuchssicherung. Wir bieten in Deutschland eine fundierte Ausbildung nach dem dualen Prinzip in zehn verschiedenen Berufen, darüber hinaus haben die dualen Studienplätze noch unterschiedliche Vertiefungen. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und vermitteln neben fachlichen Inhalten auch soziale und ökologische Aspekte unter anderem über Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umwelttage oder soziale Engagements → [Beispiele haben wir beim Thema „Gesellschaftliches Engagement“ dargestellt](#). Wir haben 95 jungen Menschen bei der MTU 2022 einen Ausbildungsstart in Deutschland ermöglicht.

### Unsere neuen Azubis starten ins Berufsleben



Unsere Ausbildungsquote liegt seit Jahren auf einem konstanten Niveau, für 2022 bei 2,9 % (gemessen an der Gesamtbelegschaft, 2021: 3,3 %) - in Deutschland, wo wir schwerpunktmäßig ausbilden, betrug der Anteil 3,4 %. Insgesamt waren zum Jahresende 330 Auszubildende bei der MTU beschäftigt (2021: 349).

#### ANGEHENDE LUFTFAHRTPROFIS



# 330

Auszubildende hatten wir im vergangenen Jahr 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.

Die MTU bietet neben der Ausbildung 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. → [Gesellschaftliches Engagement](#)

Für den neuen Standort, die MTU Maintenance Serbia d.o.o., hat das Unternehmen eine Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in Deutschland in Kooperation mit der Aviation Academy Belgrad etabliert. Um ein hohes Qualifikationsniveau der neuen Mitarbeiter:innen zu erreichen und sie auf die Tätigkeit mit den spezifischen Anforderungen der Luftfahrt vorzubereiten, absolviert ein Großteil von ihnen ein mehrmonatiges On-the-Job-Training an den deutschen MTU-Standorten.



---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** [103-2](#), [103-3](#), [404-1](#), [404-2](#)

**UNGC:** [6](#)

## ALLE POTENZIALE AUSSCHÖPFEN

## Vielfalt &amp; Inklusion

Unterschiedliche Ideen, Erfahrungen und Horizonte bereichern uns, erweitern unsere Perspektive, machen uns flexibler und innovativer. Wir fördern daher Vielfalt & Inklusion über eine wertschätzende und integrative Unternehmenskultur.



Die Luftfahrt ist nach wie vor eine männlich dominierte Branche. Wir wollen das ändern und fördern aktiv Geschlechter-Diversität.



Vielfalt fördert Innovation und ist daher wichtig für die Zukunft der Luftfahrt und für unseren Geschäftserfolg. Vor dem Hintergrund einer hohen Komplexität der Projekte in der Triebwerkstechnik sind gemischte Teams von Vorteil und stärken die Zusammenarbeit. Vielfalt macht uns zudem als Arbeitgeber attraktiver für neue Talente und ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Vielfalt ist als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur in unserem Leitbild verankert. Um eine inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten, tritt die MTU für eine wertschätzende Unternehmenskultur als Basis für eine offene und faire Zusammenarbeit ein. 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:innen entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen. Alle Mitarbeiter:innen erhalten unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung & Identität die gleichen Chancen. → [Zu den Verhaltensgrundsätzen](#). Für Meldungen zu Verstößen gegen die Verhaltensgrundsätze oder gegen interne Richtlinien haben wir Prozesse mit festen Ansprechpartner:innen eingerichtet. → [Diese sind ausführlich im Kapitel „Menschenrechte“ beschrieben](#). Die MTU hat sich darüber hinaus über die weltweite Nachhaltigkeitsinitiative UN Global Compact verpflichtet, Diskriminierung im Arbeitsleben zu unterbinden.

## Fast Facts: #WirSindmehr

### FRAUEN AN BORD

---



16,4%

unserer Mitarbeiter:innen sind weiblich - wir wollen Genderdiversität auf allen Ebenen weiter ausbauen.

---

### AUS ALLER WELT

---



83

Nationalitäten zählen wir in unserer Belegschaft. Das sind viele verschiedene kulturelle Hintergründe.

---

### ALT & JUNG

---



4

Generationen arbeiten bei uns Hand in Hand. Von Babyboomer bis GenZ bedeutet das: neue Ideen gepaart mit viel Erfahrung.

---

## Fokusthema Diversity

Wie erleben Mitarbeiter:innen Diversity & Inklusion bei der MTU? Was hat Frauen, die bei der MTU in MINT-Jobs arbeiten, ermutigt, diese Karriere einzuschlagen? Und wie sieht unsere neue Vorständin Dr. Silke Maurer das?

MEHR IN UNSEREM SPOTLIGHT

Das Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit zeigt die MTU auch als Unterzeichner der [Charta der Vielfalt](#) und als Partnerunternehmen des [Impact of Diversity](#). Die MTU unterstützt den Impact of Diversity, weil er tradierte Verhaltensweisen durchbricht und offen für Neues macht. Zudem haben wir beim Impact of Diversity Award 2022 die Kategorie „Female STEM Performance in Companies“ präsentiert. Diese Kategorie zeichnet Unternehmen aus, denen es in besonderem Maße gelingt, überproportional viele Frauen in MINT anzusprechen und Diversity in ihrer Organisation voranzutreiben. Wir unterstützen zudem unterschiedliche Forschungsvorhaben zu Vielfalt und Inklusion und tauschen uns mit Expert:innen, Organisationen und Netzwerken dazu aus.



Mit dem Projekt Innovative Culture möchten wir in sieben Handlungsfeldern unsere Unternehmenskultur weiterentwickeln. Der kulturelle Wandel bezieht sich konkret auch auf die Förderung und Nutzung individueller Vielfalt, um Herausforderungen für die MTU zu meistern und Innovationspotenziale zu heben. Unternehmen mit einer hohen Gender- oder ethnischen Vielfalt sind erfolgreicher - die Wahrscheinlichkeit ist um 25-36 % höher, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Dies hat die internationale Studie „Diversity Wins – How Inclusion Matters“ der Unternehmensberatung McKinsey (2020) ergeben.



*Lars Wagner*  
*Vorsitzender des Vorstands und*  
*Chief Sustainability Officer*  
*MTU Aero Engines AG*

„Unser Unternehmen steht für **Vielfalt und Chancengleichheit**. Die Luftfahrtbranche ist eine internationale Industrie und verbindet Kulturen und Menschen. Wir sind überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft unsere **Innovationskraft und Zusammenarbeit** fördert und damit unsere **Wettbewerbsfähigkeit** sichert. Wir positionieren uns klar **gegen Diskriminierung** im Arbeitsleben. **Gleiche Chancen** unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung sind die Basis für eine wertschätzende Unternehmenskultur, die wir durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen stärken und weiterentwickeln.“

## Diversity-Konzept berücksichtigt verschiedene Dimensionen

Unser Diversity-Konzept berücksichtigt die verschiedenen Dimensionen wie Geschlecht, kultureller Hintergrund, Alter & Erfahrung, Behinderung sowie sexuelle Orientierung & Identität. Die Diversity-Beauftragte der MTU ist konzernweit für Diversity-Belange verantwortlich und berichtet direkt an den Personalleiter. Sie arbeitet eng mit der Personalpolitik/-strategie zusammen und ist in einem kontinuierlichen Austausch mit den lokalen Personalabteilungen, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen vor Ort zu unterstützen. Ziel ist es, Diversity aktiv weiterzuentwickeln und innerhalb der MTU zu stärken. In unseren internen Medien und über unsere Social-Media-Kanäle informieren wir regelmäßig zu Vielfalt und Inklusion. Mit Trainings & Vorträgen machen wir Beschäftigte und Führungskräfte auf den positiven Beitrag von Diversity und eine inklusive Arbeitswelt aufmerksam und sensibilisieren für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und zu unbewussten Vorurteilen.

Wir unterstützen Employee Resource Groups (ERGs), d.h. selbst organisierte Netzwerke und Gruppen von Mitarbeiter:innen, die eine vielfältige, integrative Arbeitsatmosphäre fördern. Über diese Netzwerke können Mitarbeiter:innen ihre Anliegen sichtbar machen und Impulse für die Zusammenarbeit im Unternehmen setzen. Das hilft uns, vielfältige Erfahrungen und Perspektiven aus der Belegschaft besser in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Es gibt beispielsweise ein unter der Schirmherrschaft des damaligen Technikvorstands und jetzigen CEOs Lars Wagner gegründetes Network of Engine Women (NEW), darüber hinaus informelle Netzwerke wie z.B. die Young Professionals oder ein Netzwerk spanischsprachiger Mitarbeiter:innen.

## Female Empowerment: Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen

Die Luftfahrt bietet seit jeher zahlreiche technische Berufsfelder und ist nach wie vor männlich dominiert. Wir setzen bewusst auf Veränderung und fördern aktiv Geschlechter-Diversität. Für die Management-Ebenen unterhalb des Vorstands lag die Zielgröße bis Mitte 2022 bei 13 % an den deutschen Standorten. Zum Stichtag 30. Juni 2022 lag der Anteil bei 12,3 %. Die MTU konnte noch nicht in allen Unternehmensbereichen gleichermaßen Potenziale umsetzen und Nachfolgen so stark mit Potenzialträgerinnen besetzen wie erhofft. Wir rechnen damit, dass die verschiedenen Initiativen für mehr Frauen in Führung mittelfristig stärker Wirkung zeigen. Zudem waren die Development Center 2022 fast zu einem Drittel (28,3 %) mit Frauen besetzt, was uns zuversichtlich macht, den Frauenanteil am Management in Zukunft weiter erhöhen zu können. Das Development Center ist ein persönliches Entwicklungsprogramm für Potenzialträger:innen. Der Vorstand hat eine neue Zielquote von 15 % für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands und von 20 % für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands bis zum 30. Juni 2027 festgelegt.

Für den Vorstand hatten wir ein eigenes Ziel festgelegt: Dieser sollte mit mindestens einer Frau besetzt sein. Im Zuge der Bestellung von Dr. Silke Maurer als Vorständin OEM Operations ab 1. Februar 2023 haben wir dieses, ursprünglich für den 30. Juni 2022 festgesetzte Ziel erreicht. Dem Aufsichtsrat gehören je zwei Frauen auf der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite an. [Mehr dazu im Corporate-Governance-Bericht der MTU für 2022 \(S. 128.\)](#)

### FRAUENANTEIL

---



# 16,4 %

Wir können mehr Frauen für unsere Technikwelt begeistern. Ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Eine Entwicklung, die wir weiter vorantreiben wollen.

---

Der Vorstand wird über die ergriffenen Maßnahmen zu Chancengleichheit und Geschlechter-Diversität 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.

Der Fokus unserer Maßnahmen liegt darauf, mehr Mitarbeiterinnen zu gewinnen, Potenzialträgerinnen zu identifizieren und zu fördern sowie Mitarbeiterinnen auf ihrem beruflichen Lebensweg intensiver zu unterstützen. Dazu beteiligen wir uns auch an Mentoring-Programmen wie:

- Programm Cross-Mentoring München
- Mentoring-Programm der Universität Stuttgart für Frauen im Studium und in der Forschung
- „Project U“ für MINT-Studentinnen der Leibniz Universität Hannover

## Frauenanteil

GRI 102-8, 405-1

	2022	2021	2020
Belegschaft	16,4%	15,6%	15,1%
Führungskräfte	12,9%	11,8%	11,3%
Auszubildende	15,8%	14,9%	16,7%
Neueinstellungen	21,7%	20,5%	21,5%

Frauenanteil für Belegschaft und Führung in Bezug auf die aktive Belegschaft; für Auszubildende bezogen auf Gesamtbelegschaft; jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor. Der Frauenanteil an Neueinstellungen nach Regionen ist im [Anhang](#) dargestellt.

Für den Anteil an Mitarbeiterinnen in der Belegschaft stellen wir einen anhaltenden Aufwärtstrend über die vergangenen Jahre fest. Die Quote liegt aktuell bei 16,4 %. Den Anteil an Frauen in Führung konnten wir konzernweit auf 12,9 % bis Ende 2022 leicht steigern. Bei der Stellenbesetzung und Auswahl neuer Mitarbeiter:innen achten wir aktiv auf Vielfalt und Chancengleichheit. Der Anteil von Mitarbeiterinnen an Neueinstellungen betrug 21,7 % über alle Hierarchieebenen und lag damit über dem aktuellen Frauenanteil. Von den in einer Ausbildung bei der MTU befindlichen Mitarbeiter:innen waren 15,8 % Frauen.



Seit zehn Jahren zeichnet der [Frauen-Karriere-Index \(FKI\)](#) Arbeitgeber aus, die sich in besonderer Weise national und international um Diversitäts- und Inklusionsvorhaben verdient gemacht haben. Wir freuen uns, dass wir auch 2022 wieder unter die TOP 10 der ausgezeichneten Unternehmen gewählt wurden. Gleichzeitig wissen wir, dass wir noch viel zu tun haben.

Wir engagieren uns zudem in Bildungsinitiativen, die sich speziell an den weiblichen Nachwuchs richten. Beispielsweise sind wir 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 gewinnen. Auch das Forscherinnen-Camp des Bildungswerks der bayerischen Wirtschaft ist seit Jahren fester Bestandteil unserer Nachwuchsförderung, bei dem wir Schülerinnen jedes Jahr einen Einblick in die Arbeitswelt von Ingenieurinnen und Forscherinnen bei uns geben.



## Programme und Initiativen (intern und extern)

- Network of Engine Women
- [Münchener Memorandum für Frauen Führung](#)
- [Programm Cross-Mentoring München](#)
- [MTU Studien-Stiftung](#)
- [Girls' Day](#)
- [Niedersachsen Technikum](#)
- [Komm, mach MINT!](#)

Für alle Mitarbeiter:innen 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 „Zusammenarbeit & Führung“](#).

## Jede:r ist willkommen



Die MTU hat sich bereits vor Jahren als früher Unterzeichner zur Charta der Vielfalt bekannt und damit verpflichtet, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und die vielfältigen Potenziale von Menschen anerkennt und fördert. Wir wollen positive Zeichen für Vielfalt und ein unvoreingenommenes Miteinander setzen und alle Mitarbeiter:innen gleichberechtigt ins Arbeitsleben einbeziehen. Dieser integrative Ansatz schließt Mitarbeiter:innen ein, die sich als lesbisch, schwul, trans- oder intersexuell identifizieren. Wir sind offen für diverse Mitarbeiter:innen, die bei uns etwas bewegen möchten. Jede Person soll sich offen zur eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität bekennen können, ohne dadurch Nachteile zu erfahren.

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 oder positionieren uns während des Pride Month gegen Homophobie. Unsere Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen drücken wir auch in einer inklusiven Sprache aus, die wir in der internen und externen Unternehmenskommunikation einsetzen.

Im Rahmen unserer Bemühungen um Inklusion ist es uns ein wichtiges Anliegen, einsatzeingeschränkte Mitarbeiter:innen einzubeziehen. Der Anteil von Menschen mit Behinderung lag 2022 für Deutschland bei 4,6 %. An den deutschen Standorten sind gewählte Schwerbehindertenvertreter:innen und vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftragte Ansprechpartner:innen für Anliegen von einsatzeingeschränkten Mitarbeiter:innen. Bei der Gestaltung unserer Standorte, insbesondere bei Neubauten achten wir auf Barrierefreiheit.

## Knowhow-Träger & Youngster: Erfahrungen und Impulse produktiv verbinden

In generationsübergreifender Zusammenarbeit können sich wertvolle Erfahrungen und neue Impulse auf produktive Weise miteinander verbinden. Wir setzen daher auf ein gutes Miteinander von Alt und Jung und berücksichtigen Altersvielfalt im Unternehmen. Bei uns arbeiten vier Generationen Hand in Hand zusammen - von den Babyboomern bis zur GenZ, der jüngsten Generation, die neu in den Arbeitsmarkt eintritt. Unsere älter werdende Belegschaft in Deutschland und längere Lebensarbeitszeiten vom Berufseintritt bis zur Rente stellen uns dabei vor Herausforderungen. Um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen langfristig zu sichern, betreiben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement (→ [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)). Mitarbeiter:innen aller Altersgruppen erhalten gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierung und Weiterbildung. Für jüngere Generationen bieten wir verschiedene berufliche Perspektiven: Ausbildungsplätze, Duale Studiengänge, Trainee-Programme oder Nachwuchskräftequalifizierungen (→ [Mitarbeiterentwicklung](#)). Die Interessen und Bedürfnisse besonders junger Mitarbeiter:innen werden zudem über eine gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung eingebracht. Über das interne Netzwerk „Young Professionals“ können sich Neuzugänge und Nachwuchstalente austauschen.

### Altersgruppen GRI 405-1

	2022	2021	2020
< 30 Jahre	17,3%	16,2%	16,4%
30 – 50 Jahre	55,8%	55,1%	53,7%
> 50 Jahre	26,9%	28,6%	29,9%

gemessen an aktiver Belegschaft, jeweils zum Jahresende, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im [GRI-Index](#)

# Einbeziehung vielfältiger kultureller Hintergründe

## WIR SIND INTERNATIONAL

---



# 83

Nationalitäten haben unsere Mitarbeiter:innen. Sie arbeiten erfolgreich bei uns zusammen und bereichern unsere Teams mit ihrem individuellen kulturellen Hintergrund.

---

Internationalität ist für uns als weltweit tätiges Unternehmen eine wichtige Dimension von Vielfalt. Unser Triebwerksgeschäft ist global ausgerichtet, unsere interkulturelle Belegschaft unterstützt uns darin, auf verschiedenen Märkten erfolgreich zu sein. Wir fördern die Internationalität in unserer Belegschaft und eine interkulturelle Verständigung, z.B. über interkulturelle Trainings oder standortübergreifende Dialogformate. → [Hier erfahren Sie mehr über unsere Qualifizierungsprogramme](#) Ein wichtiger Baustein unserer Personalpolitik zur Förderung interkultureller Kompetenzen sind Entsendungen an unsere internationalen Standorte. Im Berichtsjahr 2022 waren rund 70 Mitarbeiter:innen für die MTU im Ausland im Einsatz. Bereits Auszubildende erhalten die Möglichkeit, internationale Berufserfahrungen zu sammeln.

Wir haben starke Wurzeln in Deutschland, zeigen aber ein vielfältiges Gesicht mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeiter:innen mit 83 verschiedenen Nationalitäten arbeiten bei uns zusammen. Wir zeigen aktiv unsere Haltung gegen Fremdenfeindlichkeit und treten zum Beispiel im Rahmen des internationalen Tags gegen Rassismus, aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit ein.

---

## Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

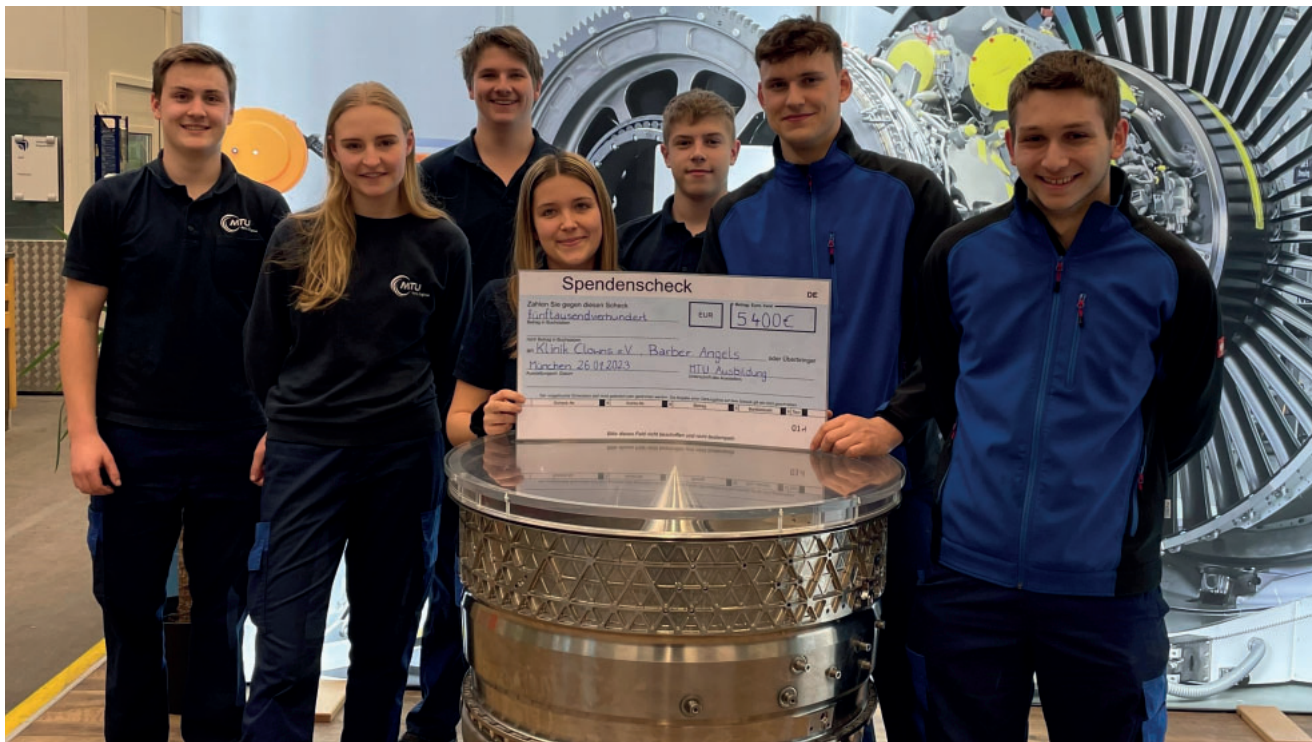
**GRI:** 102-8, 102-12, 103-2, 103-3, 401-1, 405-1

**UNGC:** 6

## WISSENSGESELLSCHAFTEN &amp; LOKALE GEMEINSCHAFTEN STÄRKEN

# Gesellschaftliches Engagement

Wir leisten einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung vor allem in den Bereichen Wissenschaft und Bildung. Darüber hinaus unterstützen wir soziale Projekte im Umfeld unserer Standorte.



In München sammelten Auszubildende über eine Weihnachtstombola und andere Aktionen 5.700 €. Das Geld spendeten sie an KlinikClowns e.V., die Münchner Tafel und die Barber Angels.



Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil unseres Leitbildes. „Die MTU nimmt ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft aktiv wahr“, heißt es darin. Wir sind in den Regionen, in denen wir tätig sind, ein wichtiger Arbeitgeber mit vielfältigen Arbeitsplätzen in einem Hochtechnologie-Umfeld und bilden in Deutschland in verschiedenen Berufen nach dem dualen System aus. Unsere Beschäftigung ist grundsätzlich langfristig ausgerichtet und mit einer intensiven Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen verbunden. Die MTU investiert in den Ausbau ihres Produktionsnetzwerkes, 2022 ist der neue Reparaturstandort in Serbien eröffnet worden. Dadurch stärken wir die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt vor Ort und tragen zu gesellschaftlichen Aspekten wie Infrastruktur oder Wohlstand bei. Über Ertragssteuern leisten wir ebenfalls einen gesellschaftlichen Beitrag. → [Wie wir mit unserer Wirtschaftsleistung positiven Mehrwert schaffen](#)

Als Technologietreiber der Luftfahrt sind wir auf gut ausgebildete Nachwuchskräfte und ein innovationsfreudiges Geschäftsumfeld angewiesen. Daher 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.

Mit Forschungspartnern haben wir strategische Allianzen gebildet, um die Verzahnung zwischen Hochschule und Industrie weiter zu fördern und die eigene Innovationsfähigkeit zu sichern. Wir haben ein starkes Technologiennetzwerk zusammen mit Partnern aus Industrie, Forschung und Lehre aufgebaut. → [Unser Technologiennetzwerk](#)

### AUSZUBILDENDE BAUEN HÜTTE FÜR WOHNGRUPPE

---



→ [Zur Presseinfo](#)

Für traumatisierte Kinder und Jugendliche in einer Wohngruppe in Markt Indersdorf bei München bauten Auszubildende eine 20 Quadratmeter große Holzhütte. Wir fördern soziale Kompetenzen in der Ausbildung auch über regelmäßige Engagements für gemeinnützige Einrichtungen.

---

## Zugang zu Wissen & Technologien fördern

Mit mehrjährigen Patenschaften an der Universität Stuttgart und am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt fördern wir junge Wissenschaftler:innen nach dem Universitätsabschluss. An der Leibniz-Universität Hannover unterstützen wir finanziell ein Deutschlandstipendium. Mit der TU Braunschweig betreiben wir ein so genanntes Maintenance-Labor, in dem Student:innen im Rahmen des Masterstudiums die Triebwerksinstandhaltung bei uns vor Ort erleben können. In Zusammenarbeit mit dem Projekt Business4School, einer Initiative mit dem Ziel, die Wirtschaftskompetenz von Schüler:innen zu fördern, geben Führungskräfte der MTU Maintenance Hannover Einblick in ihre Arbeit an örtlichen Schulen. Die MTU Aero Engines Polska hat Kooperationen mit der University of Science and Technology (AGH) in Krakau, der Rzeszów University of Technology und der Technischen Schule Lezajsk aufgebaut und die Einrichtungen bei verschiedenen Aktivitäten unterstützt (z.B. Schüler:innen-Teams bei ihrer Teilnahme an der nationalen Robotermeisterschaft Xchallenge oder die ProtoLab Academy im Bereich IT für interessierte Student:innen). Die MTU Aero Engines North America unterhält eine Partnerschaft mit der CREC Aerospace Academy und unterstützt finanziell das Eurotech-Scholarship-Programm der University of Connecticut. Darüber hinaus haben Mitarbeiter:innen im Jahr 2022 Unterrichtsprogramme an einem örtlichen Gymnasium abgehalten.

Ein langfristiges Programm, das wir in Deutschland betreuen, ist die [MTU Studien-Stiftung](#), mit der wir begabte junge Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen fördern. Neben finanziellen Zuschüssen bietet die Stiftung eine persönliche Beratung und Betreuung vorbereitend auf den Einstieg ins Berufsleben. Mitarbeiterinnen der MTU engagieren sich ehrenamtlich in der Stiftung.



MTU-Forschungsspezialist:innen halten regelmäßig Vorträge und Gastvorlesungen an Universitäten, an der Universität Stuttgart haben wir eine Stiftungsprofessur für Strukturmechanik von Flugtriebwerken eingerichtet. 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. 509 Doktorand:innen, Diplomand:innen, Student:innen und Ferienbeschäftigte waren 2022 bei uns in den unterschiedlichsten Bereichen 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. Darüber hinaus sind wir industrieller Förderer des deutschen [Medienpreises Luft- und Raumfahrt](#).

Die MTU Maintenance Hannover unterstützt als Patenunternehmen den Jugend forscht-Regionalwettbewerb vor Ort, um junge Menschen für MINT-Fächer zu begeistern. „Zufällig genial?“ lautete das Motto 2022. 104 Teilnehmende befassten sich mit aktuellen Fragestellungen und Themen und erarbeiteten kreative Lösungen. Eine unabhängige Jury mit MTU-Vertreter:innen wählte aus den 51 Einsendungen die besten Projekte für den Landeswettbewerb aus.

Die MTU Aero Engines Polska ist Partnerunternehmen des 2022 eröffneten RoboLabs, einem neuen Projekt in der Region, dem so genannten Aviation Valley, bei dem Schüler:innen Roboter konstruieren und bauen können, um an internationalen Wettbewerben teilzunehmen.

Weitere Bildungsinitiativen mit MTU-Beteiligung:

- Komm, mach MINT!
- Forscherinnen Camp
- Girls' Day
- Lehrer in der Wirtschaft
- IdeenExpo Hannover

## Vielfältige gemeinnützige Hilfe vor Ort

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 zur MTU. Konkrete Projekte haben Vorrang vor einer allgemeinen institutionellen Förderung. Die Auswahl und Durchführung erfolgt von den 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.

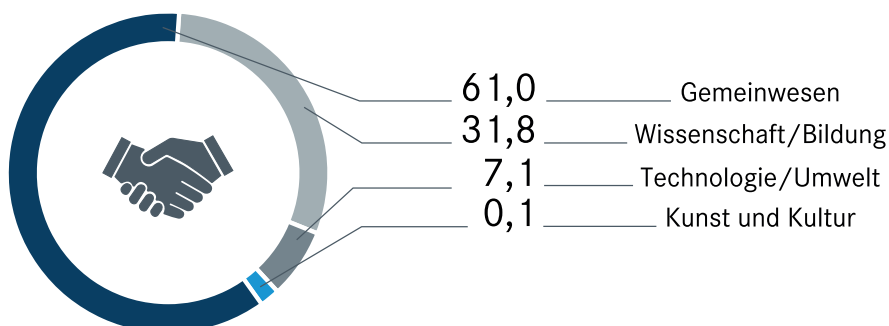
VERLÄSSLICHE HILFE FÜR DIE ARCHE



→ Das Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“ in Potsdam

Seit vielen Jahren unterstützt die MTU Maintenance Berlin-Brandenburg „Die Arche“ mit einer jährlichen Spende für die Kinder- und Jugendhilfe. Zur Tradition gehört auch ein Treffen am Jahresende mit Leiter Christoph Olschewski (im Bild links), der berichtet, wie es der Arche geht und welche Projekte – auch mit der MTU-Spende – umgesetzt werden konnten. Durch Krieg, Inflation und der allgemein schwierigen wirtschaftlichen Lage sind der Arche viele kleinere Sponsoren weggebrochen, deshalb sei die verlässliche Spende der MTU so wichtig. „Ich habe höchsten Respekt vor der Leistung des Arche-Teams. Wir wollen unbedingt diese Arbeit weiter und mehr unterstützen“, so Geschäftsführer André Sinanian.

Spenden und Sponsoring 2022 (Verteilung in %)





Im Berichtsjahr haben wir rund 112 Projekte, Einrichtungen oder Organisationen unterstützt. Zudem engagieren wir uns mit Partnern in der Region z.B. beim Klimapakt der Münchner Wirtschaft. Die betriebsnahe Elterninitiative TurBienchen e.V. vor unseren Werkstoren in München unterstützen wir kontinuierlich mit Geld- und Sachzuwendungen. Der neue Standort in Serbien will einen Kindergarten in Betriebsnähe errichten, der auch für Eltern außerhalb der MTU offen sein soll.

Darüber hinaus haben wir 2022 einen ursprünglich im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie eingerichteten Sozialfonds, der Geldmittel von Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsrat umfasst, neu strukturiert. Mittel daraus kommen seither MTU-Mitarbeiter:innen zugute, die unverschuldet in eine besondere finanzielle Notlage geraten sind, sowie humanitären Zwecken außerhalb des Unternehmens, wie z.B. der Ukraine-Hilfe oder bei Naturkatastrophen.

---

## Weitere Einrichtungen, die wir 2022 z.B. unterstützt haben

---

- Condrobs e.V., München
- DIGNUM Stiftung, Mirków, Polen
- Münchener Tafel e.V. und Langenhagener Tafel e.V.
- Wärmecafé der Stadt Langenhagen
- Straßenkinder e.V., Berlin
- Children's Day, Schule des Krankenhauses Nr. 2, Rzesów
- Starfish Pack, North Delta, Canada

## Social Day von Vorstand Lars Wagner



Beim Social Day errichteten Führungskräfte des Technik-Ressorts gemeinsam mit Chief Sustainability Officer Lars Wagner (oben rechts links im Bild) eine Skaterrampe und eine Wippe im Kinder- und Jugendtreff der Caritas „JumpIn“ in direkter Nachbarschaft der MTU. Ein kleines Dankeschön der Kinder gab es zum Schluss: Die Leiterin der Einrichtung überreichte Lars Wagner ein von den Kindern gestaltetes Buch.

## Zahlreiche Aktivitäten an unseren Standorten

Wir begrüßen ein freiwilliges, soziales Engagement unserer Mitarbeiter:innen. Dies ist in einer innerbetrieblichen Vereinbarung geregelt. In Deutschland unterstützt das Unternehmen darüber hinaus Einsätze für das Technische Hilfswerk oder die Freiwillige Feuerwehr auf bezahlter, freigestellter Basis und stellt ehrenamtliche Richter für die Arbeits- und Sozialgerichte oder Prüfer für die Industrie- und Handelskammer.



Mitarbeiter:innen aus Kanada, USA, Polen und Deutschland erradelten bei der „Plant-to-Plant“-Radtour von München nach Meran und zurück Spenden in Höhe von über 3.000 € für Hilfsorganisationen.



#PinkShirtDay #MTUFamily #Integration #antidiscrimination

Die Kolleg:innen der MTU Maintenance Canada setzen jedes Jahr am Pink Shirt Day im Februar ein Zeichen gegen Mobbing und Diskriminierung und ziehen sich rosa Kleidungsstücke an.





Im Abenteuerland Langenhagen bauten Auszubildende der MTU Maintenance Hannover einen neuen Spielturm auf.



Die Kolleg:innen der MTU Maintenance in Serbien beteiligten sich an der New Year Charitable Campaign der Stadt Stara Pazova für Kinder und bedürftige Familien.



MTUler:innen aus den USA „adoptierten“ zu Weihnachten drei bedürftige Familien mit insgesamt zwölf Familienmitgliedern aller Altersgruppen, die sie gemeinsam mit Spenden beschenkten. „Adopt-a-family“ ist ein Programm, das von Family Centered Services of New Haven koordiniert wird.



Das Team der Aus- und Weiterbildung in Hannover begleitete den Wärmebus der Malteser. An zwei Stationen in der Innenstadt halfen die MTU-Kolleg:innen Essen, Heißgetränke, Schlafsäcke und Schokolade zu verteilen.

## Hilfe für die Ukraine



Ukraine-Nothilfe am Standort Polen, von den Mitarbeiter:innen initiiert (links). Ein Team aus sechs Mitarbeiter:innen (rechts) koordinierte die Hilfe in Rzeszów, das nahe der Grenze zur Ukraine liegt.

Die MTU unterstützt als Unternehmen die ukrainische Bevölkerung in der kriegsbedingten Notsituation und hat 2022 rund 200.000 € nach Ausbruch des Krieges an internationale und nationale Hilfsorganisationen gespendet. Ein Teil davon stammte aus dem Sozialfonds mit Geldmitteln von Führungskräften, Vorstand und Aufsichtsrat. Unser Standort in Rzeszów, die MTU Aero Engines Polska, liegt nahe der ukrainischen Grenze. Die Mitarbeiter:innen dort haben bereits in den ersten Kriegstagen Frauen, Kindern und alten Menschen an der Grenze zu Polen Beistand geleistet. Unmittelbar nach Kriegsbeginn hat ein Team aus MTUler:innen eine Ukraine-Nothilfe aufgebaut, mit der sie Hilfsbereite sowie Hilfsangebote und -güter mit Hilfsbedürftigen zusammenbringen. Viele Kollegen und Kolleginnen haben sich bislang über die MTU-interne Initiative engagiert.

Zu den Aktionen zählen Integrationsveranstaltungen für Kinder (Kino, Ausflüge oder Familienpicknick), eine regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Obdachlosenheim in Rzeszów, in dem Frauen und Kinder untergekommen sind (z. B. Renovierung des Gebäudes, Englischunterricht für Kinder) oder die Bereitstellung von Hilfsgütern für die Ukraine zusammen mit der Freiwilligen Feuerwehr.

Dieses vielfältige und außergewöhnliche Engagement verdient unsere Wertschätzung und größten Respekt. Alle Mitarbeiter:innen, die vor Ort helfen wollen oder Menschen auf der Flucht bei sich zu Hause aufnehmen, unterstützen wir als Arbeitgeber unbürokratisch und individuell, z.B. über flexible Arbeitszeiten oder eine Freistellung von der Arbeit.

## Diese Organisationen hat die MTU im Rahmen ihrer Ukraine-Hilfe unterstützt

- Luftfahrt ohne Grenzen e.V.
- Civil Relief Munich
- PAH - Polish Humanitarian Action
- PCPM - Polish Center of International Aid
- Polish Medical Mission
- Förderverein Refugio München e.V.
- UNO-Flüchtlingshilfe
- Straßenkinder e.V., Hilfe für Kinder und Familien in der Ukraine
- Deutsche Flugambulanz, Ukraine Luftbrücke

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** [103-2, 103-3, 201-1](#)

**UNGC:** [7](#)

## BERICHTERSTATTUNG NACH STANDARDS

## GRI- und UN Global Compact-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 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 dokumentiert zudem unsere Verpflichtung und unseren Fortschritt zu den Prinzipien des UN Global Compacts (Communication on Progress). Der GRI-Index enthält ebenfalls eine Zuordnung zu den UN Global Compact-Prinzipien.

## Allgemeine Angaben

## Organisationsprofil (102-1 – 102-13)

GRI Standard	UNGC-Prinzip	Verweis auf Seite/ Kommentar
102-1	Name der Organisation	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-3	Hauptsitz der Organisation	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-4	Länder der Geschäftstätigkeit	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
102-5	Eigentümerstruktur und Rechtsform	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a> <a href="#">Geschäftsbericht 2022, S. 20</a>
102-6	Bediente Märkte	<a href="#">Geschäftsbericht 2022, S. 161</a> <a href="#">Tabelle 61</a>
102-7	Größe der Organisation	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>



102-8	6	Gesamtbelegschaft	<p>Zusammenarbeit &amp; Führung  <i>Gesamtbelegschaft der vollkonsolidierten Standorte inkl. Auszubildende, Praktikant:innen, Diplomand:innen, Doktorand:innen, Student:innen oder Ferienbeschäftigten, befristeten                      Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, geringfügig Beschäftigten, ohne Leiharbeitnehmer:innen und ruhende Arbeitsverhältnisse; Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres. Aktive Belegschaft: festangestellte Mitarbeiter:innen unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, ohne Auszubildende, Student:innen, Praktikant:innen, Ferienarbeiter:innen, Leiharbeitskräfte oder Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen.</i></p> <hr/> <p>Nichfinanzielle Kennzahlen</p> <hr/> <p>Vielfalt und Inklusion</p>
102-9		Lieferkette	Lieferantenmanagement
102-10		Veränderungen in der Lieferkette	Lieferantenmanagement
102-11		Vorsorgeprinzip	Umweltmanagement
102-12		Externe Initiativen, Chartas oder Prinzipien	<p>Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</p> <hr/> <p>Compliance</p> <hr/> <p>Klimawirkungen von Flugzeugantrieben</p> <hr/> <p>Umweltmanagement</p> <hr/> <p>Vielfalt und Inklusion</p>
102-13		Mitgliedschaften	<p>Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aviation Initiative for RenewaGermany e.V. (aireg)</li> <li>• Bauhaus Luftfahrt e.V.</li> </ul>

- Bayerischer Unternehmensverband Metall- und Elektro e.V. (bayme)
- bavAIRia e.V.
- Bund der Freunde TU München
- Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI)
- co2ncept plus, Verband der Wirtschaft für Emissionshandel und Klimaschutz e.V.
- 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.
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.
- Hydrogen Europe
- IATA Strategic Partnerships
- IHK Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
- MINT-Campus Dachau
- Münchener Bildungsforum gem. n.e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Trace International, Inc.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.
- Vereinigung der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (vbm)
- UN Global Compact (Signatory)
- Unternehmer TUM MakerSpace GmbH
- Unternehmer TUM Solutions GmbH
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

---

 Strategie (102-14)
 

---

<b>GRI Standard</b>	<b>UNGC-Prinzip</b>		<b>Verweis auf Seite/ Kommentar</b>
102-14	1-10	Erklärung des Vorstandes	<a href="#">Vorwort des Vorstandsvorsitzenden</a>

---



---

 Ethik und Integrität (102-16)
 

---

<b>GRI Standard</b>	<b>UNGC-Prinzip</b>		<b>Verweis auf Seite/ Kommentar</b>
102-16	10	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	<a href="#">Compliance</a>  <a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>

---



---

 Unternehmensführung (102-18)
 

---

<b>GRI Standard</b>	<b>UNGC-Prinzip</b>		<b>Verweis auf Seite/ Kommentar</b>
102-18		Führungsstruktur	<a href="#">Geschäftsbericht 2022, S. 8-9, 16-17</a>

---

---

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

---

<b>GRI Standard</b>	<b>UNGC-Prinzip</b>		<b>Verweis auf Seite/ Kommentar</b>
102-40		Stakeholdergruppen	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a>
102-41	3	Tarifverträge	<a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
102-42		Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a>
102-43		Ansatz zur Einbindung der Stakeholder	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a> <a href="#">Produktqualität und Flugsicherheit</a> <a href="#">Forschung und Entwicklung</a> <a href="#">Umweltmanagement</a> <a href="#">Zusammenarbeit &amp; Führung</a>
102-44		Wichtige Themen und Anliegen der Stakeholder	<a href="#">Stakeholder-Dialog</a>

---

---

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

---

<b>GRI Standard</b>	<b>UNGC-Prinzip</b>		<b>Verweis auf Seite/ Kommentar</b>
102-45		Konsolidierungskreis	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-46		Ermittelte wesentliche Aspekte	<a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a>
102-47		Liste der wesentlichen Themen	<a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a>
102-48		Neudarstellung von Informationen	<i>Wenn Vorjahreswerte bei Umweltkennzahlen neu berechnet wurden, ist dies bei den angegebenen Daten im Bericht vermerkt.</i>
102-49		Änderungen bei der Berichterstattung	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-50		Berichtszeitraum	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-51		Datum des letzten Berichtes	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-52		Berichtszyklus	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-53		Kontakt für Fragen zum Bericht	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-54		GRI Standards Anwendungsoption	<a href="#">Über diesen Bericht</a>
102-56		Externe Prüfung	<a href="#">Über diesen Bericht</a>

---

## Managementansatz

### Managementansatz (103-1 – 103-3)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
103-1		Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung	<a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a>  <i>Managementansätze zu den wesentlichen Themen</i>
103-2	1-10	Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Die Managementansätze sind jeweils bei den wesentlichen Themen dargestellt, für ökologische Themen im Handlungsfeld Produktion &amp; Instandhaltung ist der übergreifende Ansatz unter Umweltmanagement dargestellt.</i>
103-3	1-10	Beurteilung des Managementansatzes	<a href="#">Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation</a>  <a href="#">Stakeholder-Dialog</a>  <i>Managementansätze zu den wesentlichen Themen</i>

## Themenspezifische Standards

### Ökonomie (201-1 – 207-2)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
		<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	

103-2, 103-3	7	Managementansatz	Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation
			Gesellschaftliches Engagement
			Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
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	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
201-3		Leistungsorientierte Pensionspläne und Vorsorgepläne	Zusammenarbeit & Führung
		<b>Beschaffungspraktiken</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Lieferantenmanagement
204-1		Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Lieferantenmanagement
		<b>Korruptionsbekämpfung</b>	
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
		<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	



103-2, 103-3	Managementansatz	<a href="#">Compliance</a>
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	<a href="#">Compliance</a>
<b>Steuern (GRI 2019)</b>		
103-2, 103-3	Managementansatz	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
207-1	Steuerkonzept	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	<a href="#">Das Unternehmen MTU</a>

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

## Ökologie (301-1 –308-2)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
<b>Materialien</b>			
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	<a href="#">Umweltmanagement</a> <a href="#">Ressourcenschutz</a>
301-1	7, 8	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<a href="#">Ressourcenschutz</a>
301-2	7, 8	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	<a href="#">Ressourcenschutz</a>
301-3	8	Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	<a href="#">Ressourcenschutz</a>
<b>Energie</b>			
103-2, 103-3	7, 8	Managementansatz	<a href="#">Klimaschutz an Produktionsstandorten</a>

302-1	7, 8	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Klimaschutz an Produktionsstandorten
302-4	7, 8	Verringerung des Energieverbrauchs	Klimaschutz an Produktionsstandorten
302-5	8, 9	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Klimawirkungen von Flugzeugantrieben
			Spotlight Klima
<b>Wasser und Abwasser (GRI 2018)</b>			
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	Nichtfinanzielle Kennzahlen
303-5	7,8	Wasserverbrauch	Nichtfinanzielle Kennzahlen
<b>Emissionen</b>			
103-2, 103-3	7-9	Managementansatz	Umweltmanagement
			Klimaschutz an Produktionsstandorten
305-1	7, 8	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	Klimaschutz an Produktionsstandorten
305-2	7, 8	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2	Klimaschutz an Produktionsstandorten
305-3	7-9	Indirekte Treibhausgasemissionen Scope 3	Nichtfinanzielle Kennzahlen

CO2-Emissionen, die nicht durch den Einsatz von Energie im Standortbetrieb seitens der MTU entstehen, fallen unter Scope 3. Dazu zählen die vorgelagerte Wertschöpfung bei Lieferanten, die nachgelagerte Produktnutzung oder die Fahrtwege der Mitarbeiter:innen zur und von der MTU. Scope 3 können wir noch nicht vollständig darstellen. Wir haben das Vorhaben einer Scope-3-Bilanzierung in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Zielsetzung ist es, wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten zu erfassen, zu bewerten und ein entsprechendes Management an den vollkonsolidierten Standorten aufzubauen.

Klimawirkungen von Flugzeugantrieben

305-4	7, 8	Intensität der Treibhausgasemissionen	Klimaschutz an Produktionsstandorten
305-5	8, 9	Senkung der Treibhausgasemissionen	Klimaschutz an Produktionsstandorten
305-7	7, 8	Signifikante Luftemissionen	Nichtfinanzielle Kennzahlen 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 indirekte Emissionen verwenden wir spezifische, lokal angepasste Emissionsfaktoren auf Basis von ProBas.
<b>Abfall (GRI 2020)</b>			
103-2, 103-3, 306-1, 306-2	7, 8	Managementansatz	Umweltmanagement

			Ressourcenschutz
306-3	7	Abfallaufkommen	Ressourcenschutz
306-4	7	Abfall zur Verwertung	Ressourcenschutz
306-5	7	Abfall zur Entsorgung	Ressourcenschutz
<b>Umwelt-Compliance</b>			
103-2, 103-3	7	Managementansatz	Umweltmanagement
307-1	7	Nicht-Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umweltmanagement
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
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

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

## Soziales (401-1 – 419-1)

GRI Standard	UNGC-Prinzip		Verweis auf Seite/ Kommentar
		<b>Beschäftigung</b>	
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Zusammenarbeit & Führung
401-1	6	Fluktuation	Zusammenarbeit & Führung
			Nichtfinanzielle Kennzahlen

## Vielfalt und Inklusion

401-2		Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Zusammenarbeit & Führung
401-3	6	Elternzeit	Zusammenarbeit & Führung
			Nichtfinanzielle Kennzahlen
<b>Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Verhältnis</b>			
103-2, 103-3		Managementansatz	Zusammenarbeit & Führung
402-1	3	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	<p><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</i></p> <p><i>Mitteilungsfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen für Arbeitnehmer:innen wie Arbeitgeber festgelegt. Polen: entsprechend der gesetzlichen Regelungen unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag - 2 Wochen bis 6 Monate; 1 Monat bei bis zu 3 Jahren Beschäftigungsdauer; 3 Monate nach 3 Jahren Beschäftigungsdauer. Serbien: 4 Wochen. Niederlande: 1 Monat. Kanada: Die Standardfrist beträgt zwei Wochen. Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 10 Personen ist zu prüfen, ob eine Kündigungsfrist von 60 Tagen einzuhalten ist. USA: Bei Kündigungen, die 50% oder mehr der Belegschaft betreffen, 60 Tage nach dem bundesstaatlichen WARN Act.</i></p>

		<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 2018)</b>	
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
		<b>Aus- und Weiterbildung</b>	
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	Zusammenarbeit & Führung
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Vielfalt und Inklusion
405-1	6	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	Vielfalt und Inklusion <i>Aktive Belegschaft: festangestellte Mitarbeiter:innen unbefristet und befristet, befristete Teilzeitmitarbeiter:innen in Elternzeit, ohne Auszubildende, Student:innen, Praktikant:innen, Ferienarbeiter:innen, Leiharbeitskräfte oder Mitarbeiter:innen von Fremdfirmen. Nationalitäten: Wir erfassen keine Nationalitäten in den USA, sondern staatlich vorgeschriebene Diversity-Kennzahlen bezogen auf Ethnie. Angabe der Anzahl an Nationalitäten für die MTU-Gruppe daher ohne MTU Aero Engines North America.</i>
405-2	6	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zu denen von Männern	Zusammenarbeit & Führung
<b>Nicht-Diskriminierung</b>			
103-2, 103-3	6	Managementansatz	Menschenrechte
406-1	6	Diskriminierungsfälle und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte
<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>			
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 <a href="#">Menschenrechte in der Lieferkette</a>
<b>Kinderarbeit</b>			
103-2, 103-3	2, 5	Managementansatz	Menschenrechte
408-1	2, 5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit	Menschenrechte <a href="#">Menschenrechte in der Lieferkette</a>
<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
103-2, 103-3	2, 4	Managementansatz	Menschenrechte <a href="#">Menschenrechte in der Lieferkette</a>
409-1	2, 4	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte <a href="#">Menschenrechte in der Lieferkette</a>
<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>			
103-2, 103-3	1, 2	Managementansatz	Menschenrechte <a href="#">Menschenrechte in der Lieferkette</a>
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 <a href="#">Menschenrechte in der Lieferkette</a>

		<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>	
103-2, 103-3	2	Managementansatz	Lieferantenmanagement
414-1	2-5	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Menschenrechte in der Lieferkette Lieferantenmanagement
414-2	2-5	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Menschenrechte in der Lieferkette Lieferantenmanagement
		<b>Politische Einflussnahme</b>	
103-2, 103-3	10	Managementansatz	Stakeholder-Dialog
415-1	10	Parteispenden	Stakeholder-Dialog
		<b>Sicherheit und Gesundheit der Kunden</b>	
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
		<b>Marketing und Kennzeichnung</b>	
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.
		<b>Schutz der Kundendaten</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
418-1		Begründete Beschwerden hinsichtlich Verletzungen des Datenschutzes	Compliance
		<b>Sozioökonomische Compliance</b>	
103-2, 103-3		Managementansatz	Compliance
419-1		Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance

GRI Standards 2016, wo nicht anders angegeben

Mehr zu:

[Reporting-Leitfaden GRI Standards](#)

[Zehn Prinzipien des UN Global Compact](#)

---

## Services & Tools

[DOWNLOADCENTER UND BERICHTSARCHIV](#)

[ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU](#)

---

**GRI:** 102-55

## 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 2022 in Anknüpfung an den vorhergehenden Bericht und die Nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht.

---

### Berichtszeitraum und -zyklus

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022 (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](https://sustainability.mtu.de) im Mai 2023 veröffentlicht. Ein → [PDF-Download](#) ist möglich. Die Nichtfinanzielle Erklärung ist im Konzernlagebericht des [Geschäftsberichts](#) integriert.

### Geltungsbereich

Der Bericht umfasst alle Standorte der MTU-Gruppe, die gemäß der Finanzberichterstattung des Unternehmens vollkonsolidiert werden. Dazu zählen die Standorte:

- 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 Serbia
- MTU Maintenance Lease Services B.V., Amsterdam, Niederlande
- MTU Maintenance Canada, Vancouver, Kanada
- MTU Aero Engines North America, Rocky Hill, USA

Das Umweltreporting unter "Produktion & Instandhaltung" in diesem Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle vollkonsolidierten Produktionsstandorte (München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver). Der Standort Serbien ist nicht enthalten, der operative Betrieb des neuen Reparaturshops im MTU-Verbund ist erst Ende 2022 gestartet. Kleinere Bürostandorte sind für unsere Umweltauswirkungen nicht wesentlich und werden daher nicht berücksichtigt. Informationen und Kennzahlen beziehen sich auf den angeführten Konsolidierungskreis je nach Handlungsfeld, wenn nicht anders angegeben.

### Berichtsstruktur und Themen

Alle Themen, die wir für unsere Nachhaltigkeitsstrategie als relevant eingestuft haben, finden sich in diesem Bericht wieder. Sie sind den sechs Handlungsfeldern der MTU bei Nachhaltigkeit - Unternehmensführung - Produkt - Produktion & Instandhaltung - Mitarbeiter:innen - Beschaffung - Gesellschaft zugeordnet, nach denen dieser Bericht strukturiert ist.

## Berichtsstandards

### Global Reporting Initiative (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde in Übereinstimmung mit den [GRI-Standards](#) der Global Reporting Initiative, Option Core, erstellt. Wir berichten entsprechend den Vorgaben dieses weltweit anerkannten Leitfadens für die 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 jährlich im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse überprüft und aktualisiert, sie bildet die Grundlage für die Auswahl der wesentlichen Themen und Indikatoren für diesen Bericht.

→ [Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation](#)

## UN Global Compact und Sustainable Development Goals

Die MTU ist Unterzeichner des [UN Global Compact](#). Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 dokumentiert unser Commitment zu dessen zehn Prinzipien und unseren jährlichen Fortschritt. Auf den Reportingseiten und im [GRI-Index](#) ist die Zuordnung der Inhalte zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact enthalten. Als Unterzeichner des UN Global Compact unterstützen wir die [Sustainable Development Goals](#) und wollen einen Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen 2030 leisten. Zu welchen SDGs wir mit einem Thema beitragen können, ist auf den Seiten jeweils oben dargestellt. Welche SDGs wir unterstützen können → [Nachhaltigkeitsstrategie & Organisation](#)

## 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-Fachkoordinator:innen 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 sich 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, darunter auch auf unseren Social-Media-Plattformen 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 bzw. z.T. auch mit einer Reasonable Assurance geprüft.

## Kontakt

Bitte richten Sie Fragen zum Bericht an [corporateresponsibility@mtu.de](mailto: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.

## Schreibweise

Wir haben uns für eine gendergerechte Sprache in den MTU-Medien entschieden, der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist daher inklusiv geschrieben. Wir folgen dabei aus Gründen der Lesbarkeit und Einheitlichkeit Regeln, die wir für eine inklusive Sprache@MTU aufgestellt haben. Dazu gehört, dass wir zusammengesetzte Substantive aus Gründen der Lesbarkeit nicht gendern.

---

### Services & Tools

DOWNLOADCENTER UND BERICHTEARCHIV

ONLINE-UMFRAGE ZU NACHHALTIGKEIT@MTU

---

**GRI:** [102-7](#), [102-45](#), [102-49](#), [102-50](#), [102-51](#), [102-52](#), [102-53](#), [102-54](#), [102-56](#)



# Nichtfinanzielle Kennzahlen der MTU

## Handlungsfeld Produktion & Instandhaltung

### Energieverbrauch Scope 1 und 2 (in GWh) GRI 302-1

	2022	2021	2020
<b>Gesamt</b>	<b>306,7</b>	<b>331,3</b>	<b>307,5</b>
Direkter Energieverbrauch: Erdgas, Kerosin, Mobilität = Scope 1	170,7	201,2	191,5
Indirekter Energieverbrauch: Strom, Fernwärme = Scope 2	136,0	130,1	116,0

Der Energieverbrauch Scope 1 resultiert aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas und Kraftstoffe für Mobilität (ohne Kanada). Der Energieverbrauch aus Scope 2 geht auf den Verbrauch von zugekaufter Energie (Strom und Fernwärme) zurück. Weitere Energieverbräuche als in der Tabelle dargestellt (z. B. andere Brennstoffe) werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zum gesamten Konzernverbrauch unwesentlich ist. Energieverbräuche aus extern ausgelagerten Prüfläufen von Triebwerken und Industriegasturbinen sind nicht enthalten. Wir haben den Heizwert für Erdgas korrigiert, dadurch ergibt sich eine angepasste Darstellung der Energiedaten für die Vorjahre im Vergleich zu den bislang berichteten Werten.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen (in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten) Scope 1 und 2 GRI 305-1, 305-2

	2022	2021	2020
<b>Gesamt</b>	<b>47.600</b>	<b>54.800</b>	<b>83.200</b>
Scope 1	38.000	44.400	42.200
Scope 2	9.600	10.400	41.000

Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen Scope 1 resultieren aus dem Verbrauch der direkten Energieträger Kerosin, Erdgas (inklusive Bio-Methan) und Kraftstoffe für Mobilität. CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus Scope 2 gehen auf den Verbrauch zugekaufter Energie (Strom und Fernwärme) zurück. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt anhand von Emissionsfaktoren der Energielieferanten (so genannte marktbasierende Methode). Weitere Quellen für die Emission von CO<sub>2</sub>e wie Kältemittel oder andere Brennstoffe werden nicht berichtet, da ihr Beitrag zu den Konzernemissionen unwesentlich ist. Die Verbräuche in Kanada sind enthalten, jedoch ohne Mobilitätsdaten. CO<sub>2</sub>e, das aus extern ausgelagerten Prüfläufen von Triebwerken und Industriegasturbinen und der Verbrennung von Sustainable Aviation Fuels bei Triebwerksprüfläufen in Hannover resultiert, ist in der Bilanz nicht enthalten. Wir haben den Heizwert für Erdgas und den Emissionsfaktor für Strom am Standort Rzeszów (Umstellung auf market-based) korrigiert, dadurch ergibt sich eine angepasste Darstellung der Emissionsdaten für die Vorjahre im Vergleich zu den bislang berichteten Werten.

**CO<sub>2</sub>-Emissionen (in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten)****Scope 3**

GRI 305-3

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Dienstreisen	4.300	1.130	1.970

Für Scope 3 erheben wir bislang die CO<sub>2</sub>e-Emissionen lediglich aus Dienstreisen (Flug- und Bahnverkehr sowie Mietwagen), Erhebung für die Standorte in Deutschland und Kanada (2022) Deutschland und Serbien (2021), Deutschland und Amsterdam (2020), Emissionsfaktoren nach dem GHG-Protocol

**Luftemissionen (in Tonnen)****Scope 1 und 2**

GRI 305-7

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Gesamt</b>	<b>175</b>	<b>187</b>	<b>243</b>
Kohlenmonoxid (CO)	18	20	41
Stickoxid (NO <sub>x</sub> angegeben als NO <sub>2</sub> )	139	148	166
Schwefeldioxid (SO <sub>x</sub> angegeben als SO <sub>2</sub> )	16	17	32
Feinpartikel (Staub)	2	2	4

Verbesserungen in der Bilanz aufgrund des Einsatzes von Sustainable Aviation Fuels sind nicht berücksichtigt analog zur CO<sub>2</sub>-Bilanzierung.

**Wasserbilanz (in m<sup>3</sup>)**  
 GRI 303-3, 303-4, 303-5

		2022	2021	2020
<b>Entnahme</b>	<b>Gesamt</b>	<b>8.538.500</b>	<b>8.079.600</b>	<b>8.327.300</b>
	Stadtwasser	183.400	159.900	175.000
	Grundwasser	8.355.100	7.919.700	8.152.300
<b>Rückführung</b>	<b>Gesamt</b>	<b>8.795.100</b>	<b>8.592.200</b>	<b>9.044.400</b>
	Kanalisation	141.300	121.100	110.200
	Oberflächengewässer	386.100	719.800	1.458.600
	Grundwasser	8.267.700	7.751.300	7.475.600
<b>Verbrauch</b>	<b>Stadtwasser</b>	<b>42.100</b>	<b>38.800</b>	<b>64.800</b>
	Grundwasser	- 298.800	- 551.400	- 781.900

Keine Wasserentnahme oder -einleitung in Wasserstressgebieten; Daten sind gemäß den behördlichen Abwasser- und Brunnenberichten dargestellt und können gegenüber früheren Veröffentlichungen abweichen. Ein Teil des Brunnenwassers am Standort München sowie ein Teil des auf den Dächern gesammelten Regenwassers werden über das Schwabenbächl 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. Der Verbrauch ist die Differenz aus der Wasserentnahme und der Rückführung. Aus den o.g. Gründen liegt die Rückführung für Grundwasser höher und ist daher negativ dargestellt.

**Materialverbrauch (in Tonnen)**  
 GRI 301-1

	2022	2021	2020
<b>Gesamt</b>	<b>8.740</b>	<b>8.230</b>	<b>7.380</b>
Produktionsmaterial	3.690	2.840	3.350
Hilfs- und Betriebsstoffe	4.200	3.770	3.510
Sonstiges Material	850	1.620	520

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 besteht aus Papier, Karton-Verpackungen und Holzpaletten und -kisten. Die MTU nutzt für Triebwerksteile Umlaufverpackungen, die mehrmals verwendet werden können.

**Abfallbilanz (in Tonnen)**

GRI 306-3, 306-4, 306-5

	2022	2021	2020
<b>Abfall gesamt</b>	<b>7.950</b>	<b>6.800</b>	<b>7.040</b>
davon verwertet	5.680	5.310	5.440
davon beseitigt	2.270	1.490	1.600
<b>Anteil gefährlicher Abfall</b>	<b>3.420</b>	<b>2.760</b>	<b>2.790</b>
davon verwertet	1.300	1.380	1.370
davon beseitigt	2.120	1.380	1.420

ohne Bauabfälle

## Handlungsfeld Mitarbeiter:innen

**Zahlen zur Belegschaft**

GRI 102-8

	2022	2021	2020
Gesamtbelegschaft	11.273	10.508	10.313
Aktive Belegschaft	10.434	9.761	9.760
Mitarbeiter:innen angestellt	53,2%	52,7%	51,5%
Mitarbeiter:innen gewerblich	46,8%	47,3%	48,5%
Leiharbeiter:innen	309	286	180

Jeweils zum Jahresende, Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft und Bezugsgröße für befristete Arbeitsverträge sowie Konsolidierungskreis im [GRI-Index](#).

**Fluktuation nach Regionen**

GRI 401-1

	2022	2021	2020
<b>Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben</b>	<b>540</b>	<b>609</b>	<b>385</b>
Deutschland	370	460	204
Übriges Europa	102	77	104
Nordamerika	68	72	77
<b>Fluktuationsquote (%)</b>	<b>5,8</b>	<b>6,8</b>	<b>4,2</b>
Deutschland	4,9	6,2	2,7
Übriges Europa	9,9	8,6	12,1
Nordamerika	9,7	11,3	11,2

Fluktuation gemessen an Stammelegschaft, im Jahresdurchschnitt inkl. Austritte in den Ruhestand

**Frauenanteil**

GRI 102-8, 405-1

	2022	2021	2020
Belegschaft	16,4%	15,6%	15,1%
Führungskräfte	12,9%	11,8%	11,3%
Auszubildende	15,8%	14,9%	16,7%
Neueinstellungen	21,7%	20,5%	21,5%

Frauenanteil für Belegschaft und Führung in Bezug auf die aktive Belegschaft; für Auszubildende bezogen auf Gesamtbelegschaft; jeweils zum Jahresende; Zahlen zum Frauenanteil nach anderen Mitarbeitergruppen liegen nicht vor.

## Neueinstellungen

GRI 401-1

	2022	2021	2020
<b>Neueinstellungen, Konzern</b>	<b>1.191</b>	<b>752</b>	<b>460</b>
Neueinstellungen Deutschland	675	380	345
Neueinstellungen Übriges Europa	368	239	69
Neueinstellungen Nordamerika	148	133	46
<b>Frauenanteil Konzern</b>	<b>21,7%</b>	<b>20,5%</b>	<b>21,5%</b>
Frauenanteil Deutschland	21,0%	22,9%	20,3%
Frauenanteil Übriges Europa	23,4%	22,2%	29,0%
Frauenanteil Nordamerika	20,3%	10,5%	19,6%

Neueinstellungen gemessen an aktiver Belegschaft

## Altersgruppen

GRI 405-1

	2022	2021	2020
< 30 Jahre	17,3%	16,2%	16,4%
30 - 50 Jahre	55,8%	55,1%	53,7%
> 50 Jahre	26,9%	28,6%	29,9%

Gemessen an aktiver Belegschaft, jeweils zum Jahresende, Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im [GRI-Index](#)

**Mitarbeiter:innen, befristet**

GRI 102-8

	2022	2021	2020
Befristete Arbeitsverträge	734	664	634
Deutschland	505	518	541
Übriges Europa	222	140	88
Nordamerika	7	6	5
Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverträgen	143	112	

Datenerhebung für befristete Arbeitsverträge nach Geschlecht ab 2021

**Alternative Arbeitsformen (Deutschland)**

GRI 102-8, 401-3

	2022	2021	2020
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, gesamt	680	596	623
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, männlich	323	274	
Mitarbeiter:innen in Teilzeit, weiblich	357	322	
Mitarbeiter:innen in Elternzeit, weiblich	188	190	156
Mitarbeiter:innen in Elternzeit, männlich	349	288	258

Datenerhebung für Teilzeitverträge nach Geschlecht ab 2021

**Arbeitsunfälle und Ausfalltage**

GRI 403-9

	2022	2021	2020	2019
Unfälle mit Ausfallzeit (Kategorien 3 und 4)	63	67	50	83
Tödliche Arbeitsunfälle (Kategorie 5)	0	0	0	0
Unfallrate je 1.000 Mitarbeiter:innen (Kategorien 3 und 4)	5,4	6,2	4,8	7,5
Ausfalltage (nach Unfällen der Kategorien 3 und 4)	470	820	679	1.226

Die Unfallstatistik umfasst die Gesamtbelegschaft und schließt Leiharbeiter:innen ein. Ausnahme: Kategorie 3-Unfälle werden erst ab 2021 für Leiharbeiter:innen erfasst. Keine Wegeunfälle, der Unfalltag zählt als Ausfalltag nicht mit. Zusammensetzung der Belegschaftsgrößen im GRI-Index Unfälle von Fremdfirmen sind ausgenommen. Es sind keine Unfälle im Rahmen mobiler Arbeit enthalten. Die Arbeitsunfälle wurden für 2021 am Standort Vancouver korrigiert. Unfallrate wird anders als in den Vorjahren für alle meldepflichtigen Unfälle (Kategorie 3 und 4) gemessen an Gesamtbelegschaft und Leiharbeiter:innen angegeben.

**Gesundheitsquote**

	2022	2021	2020
Deutschland	93,5%	94,9%	94,8%



**Mitarbeiterqualifizierung**

GRI 404-1

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Bildungstage gesamt	29.613	21.141	17.717
Bildungstage je Mitarbeiter:in (MTU-weit)	2,6	2,0	1,6
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Führungskraft	2,9	2,4	2,1
Bildungstage nach Mitarbeiterkategorie je Mitarbeiter:in	2,6	2,0	1,6
Anteil Frauen an Bildungsmaßnahmen	18,2%	16,0%	16,3%

Angaben zu Bildungstagen für 2022 ohne Standort Rzeszów/Polen aufgrund von fehlender Datenverfügbarkeit im IT-System, ab 2023 wird der Standort wieder mit berichtet.

**GRI:** 102-8, 301-1, 302-1, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-7, 306-3, 306-4, 306-5, 401-1, 401-3, 403-9, 405-1

## *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](http://www.mtu.de)

## *Bildnachweis*

Shutterstock /MTU Aero Engines AG, Lufthansa Group, Airbus

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde als Online-First-Variante unter <https://sustainability.mtu.de/report2021/> 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](mailto:info@mtu.de)  
[www.mtu.de](http://www.mtu.de)