Lagebericht 2025

der

Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH zum 31. Dezember 2025

1. Allgemeine Beschreibung des Unternehmens

Die **Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH** mit Sitz in Winzendorf (Niederösterreich, Österreich) ist ein international tätiges Technologie- und Produktionsunternehmen, spezialisiert auf die Entwicklung, Herstellung und Vermarktung hochpräziser pyrotechnischer Zündsysteme und Komponenten.

Das Produktportfolio umfasst insbesondere Zündpillen, elektrische Anzünder sowie weitere pyrotechnische Komponenten für den Einsatz in der Sprengtechnik, industriellen Anwendungen und sicherheitstechnischen Systemen. Die Produkte werden unter strengen Qualitäts- und Sicherheitsstandards gefertigt und überwiegend an internationale KundInnen exportiert.

Als Teil der ORASIS Unternehmensgruppe profitiert Astotec Pyrotechnic Solutions von langjähriger Erfahrung in der Pyrotechnik sowie von gebündelter Innovationskraft in Forschung und Entwicklung. Das Unternehmen fokussiert sich auf kundenspezifische Lösungen, modernste Produktionstechnologien und die kontinuierliche Weiterentwicklung seiner Produktpalette.

Mit seiner globalen Ausrichtung unterstützt Astotec Pyrotechnic Solutions Kunden in anspruchsvollen Branchen und trägt durch zuverlässige pyrotechnische Lösungen zur Sicherheit und Leistungsfähigkeit technischer Anwendungen bei.

2. Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens

Die Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH erzielte 14% (Vj.: 23%) des Umsatzes als Zulieferbetrieb für die Automobilindustrie und 86% (Vj.: 77%) des Umsatzes mit pyrotechnischen Applikationen, was überwiegend dem Mining-Segment zuzuschreiben ist. Der Umsatz mit der Schwestergesellschaft Astotec Automotive fällt im Geschäftsjahr 2025 um ca. TEUR 638 bzw. 16% unter den Budgeterwartungen aus und zeigt eine deutliche Stückzahlreduktion.
Das Kerngeschäft der Astotec Pyrotechnic blieb grundsätzlich stabil, zeigte durchaus positive Entwicklungen. So konnte zum Beispiel bei einem A Kunden aus Südafrika der Absatz auf ca. 27% über Budget gesteigert und realisiert werden, womit man mittlerweile wieder auf bzw. sogar über einem Vorkrisenniveau angekommen ist. Die Position als „Second Source“ Produzent für Zündpillen und Anzünder bei Schlüsselkunden und auch bei weiteren internationalen Schlüsselspielern, ergänzend neben der eigenen Produktion, konnte gehalten und gefestigt werden.
Die allgemeine Markterwartung geht, basierend auf den Ergebnissen der APS Marktforschungsstudie im Geschäftsjahr 2024 sowie Berichten von z.B. „World Mining Data“ (https://www.bmf.gv.at/en/topics/mining/mineral-resources-policy) von einem mittel- langfristigen Wachstum von ca. 5% / Jahr aus.

Die neuen Leuchtturmprojekte z.B. im miningverwandten Geschäftsfeld Ölexploration und Ölförderung entwickelten sich 2025 wie geplant, dafür blieb das Volumen im Bereich eines weiteren Leuchtturm Projekts, der Feuerlöschsysteme (Compound), kundenseitig deutlich hinter Plan. Der Umsatz mit diesem Produkt soll im Geschäftsjahr 2026 dann das für 2025 geplante Niveau erreichen.

2.1. Finanzielle Leistungsindikatoren

in TEUR	2025	2024	Delta VJ
Umsatz	22.475	17.422	+5.053
EBITDA	3.967	2.749	+1.218
in % vom Umsatz	17,65%	15,78%	+1,87%
EBIT	2.759	1.632	+1.127
in % vom Umsatz	12,28%	9,37%	+2,91%
EBT	2.585	1.384	+1.201
in % vom Umsatz	11,50%	7,94%	+3,56%
Eigenkapital	4.421	2.402	+2.019
EK-Quote	34,36%	22,06%	+12,30%
Working Capital	4.591	3.930	+661
in % vom Umsatz	20,45%	22,56%	-2,11%
Nettoverschuldung	3.400	5.102	-1.702
Geldfluss aus dem operativen Bereich	3.287	1.811	+1.476
Geldfluss aus Investitionstätigkeiten	-1.585	-1.665	+80
Geldfluss aus Finanzierungsaktivitäten	-2.041	-294	-1.747

Die positive und überdurchschnittlich starke Umsatzentwicklung 2025 wurde maßgeblich durch ein Sonderprojekt in Algerien sowie verstärkte Bedarfe der A Kunden im Mining Bereich beeinflusst.
Vereinzelte Umsatzrückgänge in einzelnen Segmenten wie zum Beispiel Automotive konnte daher kompensiert werden.

Das Ergebnis konnte zusätzlich durch verspätete bzw. verschobenen Personalaufstockungen positiv beeinflusst werden.
Die Personalquote ist von 59% im Geschäftsjahr 2024 auf ca. 54% in 2025, nach einem relativen Anstieg in den Vorjahren, wieder deutlich gesunken.
Die OPEX Kosten sind gegenüber dem Vorjahr 2024 deutlich gestiegen, in Folge erhöhter Umlagekosten, erhöhter externe Entsorgungskosten wie auch hohen Rechtsberatungskosten in 2025.
Das Working Capital ist aufgrund des Umsatzwachstums in absoluten Zahlen um ca. 1 Mio € verglichen zum Vorjahr gestiegen, prozentuell jedoch konstant gehalten worden.

3. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026

3.1. Bericht über die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens – Prognosebericht

Die Unwägbarkeiten und Unsicherheiten liegen in der weiteren Entwicklung der Weltwirtschaft, welche durch die stark gestiegenen Energie- und Rohmaterialkosten in Folge des Ukraine-Krieges sowie die inflationsbedingt steigenden Personalkosten begründet sind.
Das Management der Astotec Pyrotechnic Solutions GmbH geht aufgrund des anhaltend hohen Bedarfs an Bodenschätzen (Stichwort E-Mobilität, Bevölkerungswachstum) von einem weiterwachsenden Mining-Geschäft aus. Für 2026 sind erneut keine sonstigen Engpässe in der Supply Chain zu erwarten.
Im Automotive Segment sehen wir nach wie vor kein Erreichen des Vor-Corona-Niveaus, der Bereich bleibt weiterhin schwer planbar, obgleich wir von einer leichten Reduktion gegenüber dem Geschäftsjahr 2025 ausgehen.

Die Ertragslage des Unternehmens wird sich laut der Budgetplanung 2026 gegenüber den Vorjahren stetig verbessern.
Ein Weitergeben der Preissteigerungen im Mining-Bereich wird versucht, wird jedoch nur teilweise bzw. bei ausgewählten Kunden umgesetzt werden können.
Eine Preiserhöhung im Automotive-Bereich, nach Jahren der Preisfixierung, ist auch für 2026 nicht angedacht. Aufgrund interner Produktivitätssteigerungen wie u.a. auch Reduktion der relativen Overheadkosten, kann die Marge hier konstant, wenn auch niedrig, gehalten werden.

Um zukünftig neue Märkte und oder neue Kunden zu bedienen, mit Bezug auf unsere in 2023/2024 durchgeführte Marktstudie und Erstellung eines Marktmodells, wurde im Geschäftsjahr 2025 begonnen ein Potential zu erheben, wie auch Kontakt zu möglichen Kunden herzustellen.
Auch im Geschäftsjahr 2026 wird auf Basis dieser Kundenkontakte versucht Geschäftsbeziehungen aufzubauen, mögliche Kunden zu gewinnen.

3.2. Risiken und Chancen - Risikobericht

Produktionsfehler können zu Rückruf- bzw. Austauschaktionen führen, die mit hohen Kosten und entsprechendem Imageverlust verbunden sind. Deshalb sind bei der Produktion besonders strenge Qualitätskriterien und entsprechende Qualitätskontrollen vorgesehen.
Mittel- langfristig ist die Strategie automatisierbare Tätigkeiten, dort wo sinnvoll, weitestgehend zu automatisieren. Ein positives Beispiel hierfür ist der im Geschäftsjahr 2025 beschlossene und 2026 eintreffende Zündköpfchentester ZKP Fuchs.

Im Zusammenhang mit einer Reklamation des Hauptkunden und daraus resultierenden Rückrufaktionen, unter anderem in Australien, wurde das Risiko zunächst rechtlich bewertet und für 2024 als moderat eingeschätzt. Aufgrund weiterhin laufender multilateraler Verhandlungen und der Überprüfung der Schadensdarstellungen wird das Risiko inzwischen als „erhöht“ betrachtet und entsprechend im Jahresabschluss 2025 berücksichtigt.
Ein modernes Mitarbeiterentwicklungsprogramm sowie zeitgemäße Arbeitsbedingungen (Homeoffice Regelung, modernes Arbeitsumfeld, Mitarbeitergesundheitsprogramm u.v.m.) sollen das Risiko von Personalfluktuation in Zeiten von Fachkräftemangel auf einem geringen Niveau halten (siehe auch Arbeitnehmerbelange).

Im Rahmen des Gruppenversicherungsprogramms sind die wesentlichen unternehmerischen Risiken inklusive Cyber-Security abgedeckt.

Vielversprechende Anwendungsgebiete der Produkte von APS sind der Brandschutz von Objekten (Aerosol-Generatoren), nicht an das Fahrzeug gebundene Live-Saving-Applikationen (Airbags in Westen für den Motorsport und Hüftairbags zur Vermeidung von Sturzunfällen älterer Personen) ,der Einsatz pyrotechnischer Zünder und energetischer Stoffe in der Ölexploration und -förderung, sowie pyrotechnische Baugruppen für die Elektrotechnik bzw. für Beipassschalter von HGÜ Anlagen.

Die allgemeine Verschärfung und Zuspitzung der Situation im Zoll Streit zwischen USA und Europa, dürfte sich aus heutiger Sicht nicht auf die Produkte bzw. das Geschäft von APS auswirken.

Kontrollumfeld und Kontrollsysteme im Rechnungslegungsprozess
Der Bereich Rechnungswesen von Astotec Pyrotechnic Solutions ist in der Abteilung Finance gebündelt und knüpft an die Regularien und Konzernvorgaben an.

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct – siehe www.astotec.com) bietet den passenden Rahmen auf welchen sich Mitarbeiter:innen in Unternehmens-Ethischen Fragen beziehen können. Folgende Punkte werden im Rahmen des Code of Conduct detailliert besprochen:

- Vertrauen und Verantwortung
- Integrität und Respekt
- Fairer Wettbewerb
- Antikorruption und Vermeidung von Interessenskonflikten
- Sicherheit, Nachhaltigkeit und Umweltschutz
- Kommunikation
- Datenschutz und Geheimhaltung
- Schutz von Firmeneigentum
- Meldung von Fehlverhalten
- Aktiv handeln

Astotec verfolgt einen mehrstufigen Zugang zum Thema Kontrollsysteme und arbeitet laufend an deren Weiterentwicklung.

- klare Richtlinien (konzernweit einheitliche Bilanzierungsgrundsätze; Investitionsrichtlinie,
- Finanzierungsrichtlinie)
- einheitliche, IT-gestützte Systeme für Reporting, Konsolidierung und Freigabeprozesse
- (Integriertes ERP System ProAlpha, IDL als Konsolidierungssoftware und Reportingfunktionalitäten)
- Monatliche Management Reporting-Zyklen für finanzielle und nicht-finanzielle Leistungsparameter inklusive Liquiditäts-Reporting, mit festgelegten Analysen zur Identifikation von potentiellen Risiken, sowie Bewertung, Steuerung, Kommunikation und Dokumentation.
- Quartalsweise Hochrechnungen sowie Ein- und Mehrjahresplanung zur frühzeitigen Identifikation und Bewertung von Kurz-, Mittel-, und Langfrist-Risiken und deren Mitigation.
- Unternehmensentwicklung und Kennzahlen, Chancen und Risken sowie entsprechende Mitigationspläne werden in wöchentlichen und monatlichen Management Team-Besprechungen verfolgt und quartalsweise im Rahmen von Aufsichtsratmeetings der Orasis Industries Gruppe Bericht erstattet.

Astotec hat kein Internal Audit im Einsatz, sondern setzt auf die oben genannten Systeme, sowie periodische Kontroll-Checks und Prozessanalysen durch unabhängige externe Auditoren.

3.3. Sicherungsinstrumente

Sowie im Vorjahr gibt es auch zum Stichtag des aktuellen Geschäftsjahres keine Sicherungsgeschäfte für Rohstoffe oder Fremdwährungen.

4. Forschung und Entwicklung

Die gegenwärtigen Entwicklungsinitiativen der Astotec Pyrotechnic Solutions konzentrieren sich nach wie vor auf die Leuchtturmprojekte.
Des Weiteren wird, aufgrund der REACH Verordnung, an bleifreien Produkten / Zündpillen bzw. Ersatzprodukten gearbeitet.

In der Strategiearbeit 2022 konnten vielversprechende, strategische Handlungsoptionen (Leuchtturmprojekte) identifiziert werden, welche das profitable und nachhaltige Umsatzwachstum in den nächsten Geschäftsjahren sichern.

Im Bereich des Seriengeschäftes bzw. der Serienprodukte geht es darum die Entwicklung von Zündpillen voranzutreiben, damit diese chemische REACH-Konformität entsprechen.
Ebenso das Weiterentwickeln von pyrotechnischen Baugruppen für das Oil Flow Management in Verbindung mit Thermit-Ringen, entwickeln von Doppelzündern für Siemens bzw. dessen Entwicklungspartner, und Entwicklung pyrotechnischer Baugruppen für Aerosol-Feuerlösch-Generatoren.
Um den verstärkten Entwicklungsaufwand im Zusammenhang mit den neuen Produkten/Leuchtturmprojekten zu realisieren, wurde die Organisation im Bereich F&E verstärkt. Ausgesteuert und abgesichert werden diese Entwicklungs- und Industrialisierungsprojekte durch das zentral eingeführte Projektmanagement.

Der Abschluss eines Marktmodells/Marktstudie, in Kooperation mit der TU Graz, brachte keine wesentlichen bzw. neuen Erkenntnisse in Bezug auf Marktpotentiale. Bestätigte jedoch die eingeschätzte Marktposition von APS als unabhängiger Pillenproduzent in der westlichen Welt.

5. Analyse wichtiger nicht finanzieller Leistungsindikatoren

5.1. Umweltbelange

Um den gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden, hat die ASTOTEC Gruppe 2020 das CSR-Programm „FAIR “ entwickelt. Dieses Programm verfolgt das Ziel, nachhaltig zu wirtschaften, indem soziale, ökologische und ökonomische Aspekte ausgewogen berücksichtigt werden.
FAIR steht für:

- **FUTURE** – Die Zukunft aktiv gestalten, indem relevante Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und ein Nachhaltigkeitsprogramm in Zusammenarbeit mit allen Fachabteilungen entwickelt wird.
- **AMBITION** – Die Ambition der Mitarbeiter:innen fördern, um Herausforderungen zu meistern und das Unternehmen weiterzuentwickeln.
- **INNOVATION** – Kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung von Produkten und Geschäftsmodellen, um zukünftigen Erfolg zu sichern.
- **RESPONSIBILITY** – Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt übernehmen, indem nicht nur ökonomische, sondern auch ökologische und soziale Parameter berücksichtigt werden.

Das Programm orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und wird in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) weiterentwickelt. Drei Kern-SDGs wurden identifiziert: „Gesundheit und Wohlbefinden“ (SDG 3), „Aktionen gegen den Klimawandel“ (SDG 13) und „Menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges Wirtschaftswachstum“ (SDG 8). Die Produktstrategie konzentriert sich auf lebensschützende Produkte, fördert Elektromobilität zur Reduzierung von CO2-Emissionen und strebt profitables Wachstum sowie ein attraktives Arbeitsumfeld an. Der Schwerpunkt liegt auf der Reduzierung von CO2-Emissionen mit dem langfristigen Ziel der CO2-Neutralität.

5.2. Arbeitnehmer:innenbelange

Mitarbeiter:innenstrategie
Die Erreichung der strategischen und finanziellen Ziele von ASTOTEC hängt stark von den Fähigkeiten und dem Engagement der Mitarbeiter:innen ab. Angesichts des steigenden Bedarfs an Fach- und Führungskräften fördert das Unternehmen eine werteorientierte Unternehmenskultur, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Die Personalstrategie wird in enger Zusammenarbeit mit dem Management und den Führungskräften entwickelt, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und hochqualifizierte Talente zu gewinnen.

Mitarbeiter:innenentwicklung
ASTOTEC priorisiert die systematische Weiterbildung und die Förderung der Work-Life-Balance. Durch strukturierte Trainingsprogramme und das "Digital Learncamp" erhalten Mitarbeiter:innen Zugang zu Präsenz- und Online-Schulungen. Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeitregelungen und Home-Office sollen die Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter:innen erhöhen.

Mitarbeiter:innengewinnung
Die Mitarbeiter:innen sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. ASTOTEC strebt an, als Top-Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, um geeignete Bewerberinnen zu gewinnen. Der Fokus liegt auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung digitaler Kommunikationskanäle und der Präsenz auf Karrieremessen sowie der Stärkung des Employer Brandings in sozialen Netzwerken.

Mitarbeiter:innenbindung und -gesundheit
Die Zufriedenheit und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen werden alle zwei Jahre ermittelt, um die Personalentwicklung und Unternehmenskultur zu verbessern. ASTOTEC fördert die Gesundheit durch Sportangebote und Gesundheitsmaßnahmen. Interne Arbeitsplatzwechsel und das Mitarbeiter:innenempfehlungsprogramm "Bring a friend" stärken die Bindung und Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen.

Winzendorf, am 4. März 2026

.....
Ing. Christopher Lill