

I Resumen ejecutivo

I DESCRIPCIÓN DE LA COMPAÑÍA

Catenon S.A. es una **compañía española de búsqueda de talento** cuyas **ventajas competitivas** se basan en la **utilización de tecnologías avanzadas dentro del desarrollo de sus plataformas tecnológicas propietarias**. Un **modelo** de selección de personal **digital, global, escalable y deslocalizado**, soportado por **tecnología propia** y **conocimiento del mercado en tiempo real**.

Consolidación de su posicionamiento de mercado, capacidad de crecimiento y alto potencial de valorización. Catenon **continúa consolidando su posicionamiento en el sector** de recursos humanos, impulsado por el **sólido desempeño de su filial dedicada a la selección de talento tecnológico**, Talent Hackers, que registró un **crecimiento** del **129%** en el **EBITDA** y un aumento del **67%** en su **facturación durante 2025**. Esta filial, 100% propiedad de Catenon, **representa ya el 30% del EBITDA total del Grupo**. Estos **resultados reflejan el éxito de las inversiones históricas en I+D** (cerca de 1.000.000€ invertidos en Talent Hackers) y ponen de manifiesto que el mercado está aún lejos de incorporar el potencial de crecimiento de la compañía. Actualmente, Catenon **gestiona c.1.300 contrataciones anuales**, frente a un mercado potencial estimado de c.36.000, y **se espera** que alcance las **4.600 contrataciones anuales en 2030.** Con un múltiplo EV/EBIT en estimado para 2026 de 5,3 veces y un EBIT previsto de 3,4 millones de euros, **se estima que el resultado operativo crecerá, al menos, en línea con la evolución de las contrataciones**.

Modelo de negocio en continua transformación en respuesta a las diferentes dinámicas de la oferta y la demanda con la incorporación de la tecnología avanzada como elemento diferenciador. **Catenon nace en el 2000**, con un **enfoque de demanda**, es decir su plataforma - a través de un software propietario- **da una solución disruptiva para cubrir de manera más eficiente la selección de personal cuando hay más candidaturas (oferta) que puestos de trabajo** cualificados abiertos en el mercado (demanda), mientras que, **Talent Hackers nace en el 2020** con un **enfoque de oferta** es decir, su plataforma —a través de un software e Inteligencia del Dato— **da una solución cuando hay menos candidaturas (oferta) que puestos de trabajo** abiertos en el mercado **(demanda)**, que es lo que sucede en los perfiles tecnológicos a nivel global. **En 2025**, la compañía dio el **siguiente paso** con **ByTask**, una nueva manera de encontrar talento a través de un ***marketplace***, basado en software y Data a las que se unen agentes de inteligencia artificial y tecnologías Web3, creando la **primera plataforma digital de talento que conecta a profesionales tecnológicos altamente cualificados con PYMES**. Este proyecto surgió tras identificar que el 85% de los FTEs de la red de Talent Hackers estaría dispuesto a colaborar con PYMES en su tiempo libre para obtener ingresos adicionales, sin abandonar su trabajo principal. **ByTask, como Talent Hackers, se desarrolla como filial del Grupo, con recursos propios y un capital limitado aportado por la matriz.**

II PRINCIPALES LÍNEAS DE NEGOCIO

El Grupo cuenta con tres líneas de negocio activas y una en proceso de lanzamiento:

1. **Catenon**
2. **Talent Hackers**
3. **Catenon Partners**
4. **ByTask**

1. CATENON – Línea de negocio principal

Cuenta con una plataforma tecnológica propia (SMAPICK) para la gestión integral de procesos a nivel internacional. El Grupo ha desarrollado una plataforma tecnológica propia que permite centralizar, estandarizar y digitalizar la gestión y ejecución de los procesos de selección en todas sus oficinas a nivel global. Con esta herramienta, cada miembro del equipo opera bajo un mismo modelo operativo (integración de la información generada compartiendo los conocimientos sectoriales adquiridos), lo que garantiza la homogeneidad, eficiencia y trazabilidad en cada etapa del proceso (reducción significativa —80%— del tiempo invertido en el proceso de selección). Esta gestión integral digital no solo optimiza la coordinación entre equipos internacionales, sino que también representa una ventaja competitiva frente a otros actores del sector.

Principales características del modelo de negocio:
- Estructura de gestión plana
- Flexibilidad organizativa
- Respuesta global al cliente y candidato
- Presenta las candidaturas con entrevistas técnicas filmadas en tiempo real
- Plataforma tecnológica propietaria que permite interactuar remotamente
- Foco en la aplicación de modelos de inteligencia y analítica de datos

El negocio principal se basa en la figura del *Revenue Manager*, que asume la responsabilidad integral del servicio prestado al cliente. La propia compañía define modelo de negocio como "*la compañía capaz de seleccionar a un profesional basado en cualquier parte del mundo, por medio de un consultor basado en cualquier otra localización y presentárselo al cliente que a su vez puede estar basado en otro lugar del mundo y presentarle las candidaturas en tiempo real con entrevistas técnicas filmadas donde las candidaturas resuelven casos técnicos de negocios del cliente*."

Da respuesta a los principales desafíos derivados de la deslocalización del talento, el trabajo en remoto, la digitalización de los procesos y la necesidad de prestación del servicio en tiempo real. Paralelamente, la estrategia se ha orientado hacia la especialización sectorial, implementando arquitecturas de conocimiento específicas por industria lo que mejora los resultados en la selección al alinear las capacidades del equipo con las particularidades de cada sector.

Los ingresos de esta unidad de negocio están directamente relacionados con el número de *Revenue Managers*, la duración del periodo de formación y su desempeño.

2. TALENT HACKERS

Esta línea de negocio se creó para dar respuesta a la demanda de perfiles tecnológicos y digitales. Para ello, cuenta con una plataforma propietaria y escalable que aplica las últimas tecnologías en la búsqueda y selección de talento tecnológico. Su funcionamiento se basa en un modelo de tecnología nodal, un enfoque que organiza y conecta múltiples fuentes de información —como el currículum, evaluaciones técnicas, entrevistas, etc.— en forma de "nodos" interrelacionados. Esto permite analizar de manera integral cada candidatura, obteniendo una visión mucho más precisa y completa del perfil profesional. Además, el modelo incorpora un sistema de referencias profesionales retribuidas y aplica modelos avanzados de inteligencia del dato sobre una base de más de 600.000 perfiles tecnológicos y digitales en España, lo que le permite a la compañía tener un conocimiento profundo y actualizado del mercado laboral.

3. CATENON PARTNERS

Esta línea de negocio propone a terceras empresas dedicadas fundamentalmente a consultoría de recursos humanos y talento, integrar la práctica de reclutamiento y selección en las plataformas del Grupo. El objetivo es proveer la solución desarrollada por Catenon en localizaciones no estratégicas con bajo riesgo financiero y operativo.

4. BYTASK

Esta la nueva línea de negocio, que se está testando a lo largo de este ejercicio 2025, da respuesta a una necesidad demanda por las PYMES y querida por los profesionales tecnológicos contratados por cuenta ajena, y es ser una plataforma digital que conecta a estos profesionales altamente cualificados con empresas para realizar tareas o proyectos en paralelo a su actividad laboral habitual. La característica más relevante de éste *marketplace* es la capacidad de crecimiento sin necesidad de consultores y *Revenue Managers*, lo que llegado el caso podría absorber un crecimiento potencialmente exponencial.

III PLAN ESTRATÉGICO

Se ha concebido para aprovechar el importante potencial de crecimiento del Grupo, tanto por el modelo de negocio de demanda (Catenon), como por el modelo de oferta (Talent Hackers).

Plan Director 2024-2027:

- Consolidar a Catenon como referente en búsqueda y selección de talento en España, apoyando tanto la internacionalización de empresas españolas como la entrada de compañías iberoamericanas en Europa a través del país.
- Ser el referente de soluciones de talento tecnológico en España tanto en búsqueda y selección como en respuestas a necesidades puntuales que las PYMES demandan de este tipo de profesionales.
- El crecimiento internacional debe ser rentable, manteniendo los objetivos de ingresos y EBITDA del Grupo, con un enfoque en el aumento sostenido de Revenue Managers activos en mercados estratégicos.
- Mercados clave internacionales: Latam, Medio Oriente y Asia.

Las actividades de I+D+i siguen enfocándose en el desarrollo de las plataformas propietarias basadas en tecnologías avanzadas que dan respuesta en cada momento a modelos de oferta, modelos de demanda y trabajos por tareas.

IV PROPUESTA DE VALOR

Escalabilidad digital y deslocalización del modelo de selección

La compañía apuesta por su plataforma digital que deslocaliza el proceso de preselección y selección de personal, eliminando las barreras geográficas tanto para consultores, candidatos y clientes. Esto permite prescindir de oficinas y equipos locales, al tiempo que facilita la captación de talento internacional y el acceso a un abanico más amplio de habilidades. Este modelo responde eficazmente tanto al modelo de negocio de demanda, como al de oferta.

Capacidad de análisis y mapeo de perfiles existentes y dinámicas de mercado según sector

La incorporación y movimiento de perfiles en la base de datos, junto con el análisis del rango de habilidades demandadas y el ciclo de rotación en distintos mercados geográficos, permite al Grupo comprender las particularidades de cada sector a nivel internacional. Este enfoque centralizado ofrece un conocimiento profundo de las dinámicas de los mercados locales, facilitando respuestas más precisas y ajustadas a las necesidades de cada región y cliente.

Crecimiento internacional sin necesidad de estructuras físicas locales y mediante alianzas estratégicas con la integración de otros competidores tradicionales locales a la plataforma

Al centralizar el conocimiento de mercados y perfiles en una única base de datos, la plataforma permite atender de forma digital y remota la demanda de clientes internacionales, sin necesidad de invertir en equipos u oficinas locales. Además, en regiones no estratégicas, pero con potencial, la compañía otorga licencia de uso a compañías locales tradicionales, lo que le permite ganar presencia y adquirir conocimiento del mercado local con el respaldo de equipos experimentados.

V EQUIPO DIRECTIVO CENTRADO EN LA CREACIÓN DE VALOR

El **equipo directivo** de Catenon cuenta con las capacidades necesarias para llevar a cabo el plan estratégico de la compañía, está **totalmente alineado en cuanto al modelo la implantación y cuenta con amplia experiencia previa en el sector de la consultoría estratégica y tecnológica, recursos humanos y marketing**. Todos los profesionales claves del Grupo acceden al Plan de Fidelización vinculado al capital de la compañía.

Por otro lado, resaltar la **vinculación accionarial tanto del Presidente de la compañía**, Javier Ruiz de Azcárate (titular del 11,94%), **como del CEO**, Miguel Ángel Navarro (10,64%).

VI VALORACIÓN

Actualmente, Catenon **realiza c.1.300 contrataciones al año**, dentro de un mercado potencial estimado en c.36.000. **Proyectamos que la compañía alcanzará las 4.600 contrataciones por año en 2030, impulsada por su modelo digital y escalable.**

Catenon cotiza actualmente a un múltiplo **EV/EBIT estimado para 2026 de 5,3 veces, sobre un EBIT previsto de 3,4 millones de euros**. **Esperamos que el EBIT crezca, al menos, al mismo ritmo que el aumento de contrataciones anuales**.

Texto legal: Este documento ha sido elaborado por Tenvalue Platform, S.L. (de aquí en adelante "Tenvalue").

Al preparar este documento, Tenvalue se ha basado y ha asumido, sin verificación independiente, la exactitud e integridad de toda la información disponible de fuentes públicas. Además, nada de lo contenido en el documento pretende ser una valoración de los activos, acciones o negocios de la compañía o de cualquier otra entidad.

Tenvalue no hace ninguna declaración sobre el valor real que puede recibirse en relación con una transacción ni los efectos legales, fiscales o contables de consumar una transacción. La información contenida en este documento no considera los efectos de una posible transacción que involucre un cambio de control real o potencial, que puede tener una valoración significativa y otros efectos.

Este documento solo pretende brindar información general sobre la empresa y no pretende formar la base de ninguna decisión de inversión para adquirir parte o la totalidad de los intereses, acciones o participaciones en la empresa. Este documento no puede interpretarse como una oferta o invitación a realizar una oferta para adquirir intereses o acciones de la empresa bajo ninguna jurisdicción. Los destinatarios de este documento deben asegurarse de cumplir con toda la legislación y normas de valores pertinentes que les puedan ser aplicables. No se realiza ninguna representación ni garantía (expresa o implícita), y no se debe confiar en la información contenida en este documento, y no se acepta responsabilidad alguna por los errores, omisiones o declaraciones erróneas contenidas en este documento y, en consecuencia, ni la empresa, ni los propietarios de la empresa, ni Tenvalue, ni ninguno de sus directores o empleados aceptan responsabilidad alguna que surja del uso de este documento.

Al aceptar este documento, acepta estar sujeto a las condiciones y limitaciones anteriores.