

# Estudio de Mercado 25/26

## Sector IT

# Índice

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| <u>1. E-Frontiers Spain</u>               | 2  |
| 2. Estudio de mercado por áreas           |    |
| <u>Big Data e Inteligencia Artificial</u> | 3  |
| <u>Desarrollo de Software</u>             | 5  |
| <u>Business Software</u>                  | 9  |
| <u>Infraestructura y Redes</u>            | 11 |
| <u>Ciberseguridad</u>                     | 13 |
| <u>Liderazgo y Gestión</u>                | 15 |
| <u>Diseño de producto</u>                 | 17 |
| <u>3. Visión actual del mercado IT</u>    | 19 |
| <u>4. Previsiones 2026</u>                | 22 |
| <u>5. Recomendaciones estratégicas</u>    | 25 |
| <u>6. Fuentes</u>                         | 31 |

# E-Frontiers Spain

E-Frontiers Spain fue fundada en 2014 para ofrecer servicios de selección de talento técnico a empresas de todos los sectores.

Nuestra propuesta se basa en la experiencia especializada y está respaldada por nuestras operaciones internacionales, ofreciendo servicio a empresas ubicadas en España, Portugal, Alemania y otros países europeos.

Gracias a nuestro enfoque cercano y personalizado y nuestra participación en eventos del sector, hemos construido una sólida red de candidatos técnicos.

Nuestro principal indicador de éxito: la calidad de nuestro servicio y la visión estratégica de los procesos de selección.



26 expertos en  
E-Frontiers  
6 expertos en España



Trabajamos con clientes  
de diversos sectores



Oficinas en 4 países  
Irlanda, UK, US, España



250K seguidores en  
LinkedIn



19 años de  
experiencia global  
10 años en España



Comprometidos con  
iniciativas sociales y  
políticas de inclusividad  
y diversidad.

# Big Data e Inteligencia Artificial

El mundo de los datos y la inteligencia artificial no deja de crecer y está transformando la forma en que trabajan las empresas.

Cada vez se buscan más perfiles capaces de dar sentido a la información, crear soluciones innovadoras y ayudar a tomar mejores decisiones. Es un área con muchísima proyección y una de las más demandadas dentro del sector IT.

## Diversidad



## Demanda: Muy Alta

## Ubicaciones con gran potencial

## Top Certificaciones



# Big Data e Inteligencia Artificial

## Bandas salariales

|                               | Junior      | Mid Level   | Senior       | Freelance* |
|-------------------------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| <b>Data Analyst</b>           | 25-30 mil € | 30-40 mil € | 40-50 mil €  | 200-350 €  |
| <b>Data Engineer</b>          | 28-35 mil € | 35-40 mil € | 40-65 mil €  | 300-450 €  |
| <b>Data Scientist</b>         | 25-32 mil € | 32-40 mil € | 40-60 mil €  | 300-450 €  |
| <b>Data Architect</b>         | N/A         | 45-50 mil € | 50-70 mil €  | 300-450 €  |
| <b>Machine Learning/MLOps</b> | 28-35 mil € | 40-50 mil € | 50-60 mil €  | 300-450 €  |
| <b>AI Specialist</b>          | 28-35 mil € | 40-50 mil € | 50-60 mil €  | 300-450 €  |
| <b>CDO</b>                    | N/A         | N/A         | 80-120 mil € | 300-450 €  |
| <b>Business Intelligence</b>  | 25-30 mil € | 30-40 mil € | 40-50 mil €  | 200-350 €  |
| <b>People Analytics</b>       | 25-30 mil € | 30-40 mil € | 40-50 mil €  | 200-350 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Desarrollo de Software

El desarrollo de software sigue siendo el corazón del sector IT.

Los desarrolladores crean las soluciones que impulsan la transformación digital en todo tipo de empresas.

Es un área con alta demanda, en constante evolución y con un papel clave en la innovación tecnológica.

## Diversidad



**Demanda: Muy Alta**

**Ubicaciones con gran potencial**



**Rotación: Muy alta, cada 18 meses**

# Desarrollo de Software – Backend

## Bandas salariales

| Posición   | Junior      | Mid         | Senior      | Freelance* |
|------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Java       | 25-35 mil € | 35-48 mil € | 48-65 mil € | 250-500 €  |
| Python     | 25-35 mil € | 35-48 mil € | 48-65 mil € | 250-500 €  |
| PHP        | 25-35 mil € | 35-45 mil € | 45-50 mil € | 250-450 €  |
| NodeJS     | 25-35 mil € | 35-48 mil € | 48-60 mil € | 250-500 €  |
| RoR/Elixir | 28-35 mil € | 35-50 mil € | 50-70 mil € | 300-550 €  |
| .Net       | 25-35 mil € | 35-45 mil € | 45-60 mil € | 250-500 €  |
| Go         | 25-35 mil € | 35-50 mil € | 50-70 mil € | 300-550 €  |
| Rust       | 25-35 mil € | 35-45 mil € | 45-60 mil € | 250-500 €  |
| C/C++      | 25-30 mil € | 30-45 mil € | 45-60 mil € | 250-500 €  |
| Scala      | 28-35 mil € | 35-50 mil € | 50-70 mil € | 300-550 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Desarrollo de Software – Frontend

## Bandas salariales

| Posición        | Junior      | Mid         | Senior      | Freelance* |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| React           | 25-38 mil € | 38-48 mil € | 48-70 mil € | 250-450 €  |
| Angular         | 25-38 mil € | 38-48 mil € | 48-70 mil € | 250-450 €  |
| Vue             | 25-38 mil € | 38-48 mil € | 48-70 mil € | 250-450 €  |
| JavaScript      | 25-38 mil € | 38-48 mil € | 48-70 mil € | 250-450 €  |
| Fullstack       | 28-40 mil € | 40-50 mil € | 50-75 mil € | 250-500 €  |
| Frontend Mobile | 25-38 mil € | 38-48 mil € | 48-70 mil € | 250-450 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Desarrollo de Software – Mobile

## Bandas salariales

| Posición     | Junior      | Mid         | Senior      | Freelance*  |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| iOS          | 22-28 mil € | 30-45 mil € | 45-65 mil € | 320-400 €   |
| Android      | 23-30 mil € | 35-50 mil € | 45-65 mil € | 320-400 €   |
| React Native | 22-28 mil € | 32-45 mil € | 42-60 mil € | 280-480 €   |
| Flutter      | 22-28 mil € | 30-42 mil € | 40-55 mil € | 320 - 480 € |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Business Software

Las soluciones de software empresarial son el motor que permite a las compañías optimizar procesos, mejorar la productividad y tomar decisiones más eficientes.

Los expertos en este ámbito ayudan a implementar herramientas que conectan personas, datos y objetivos de negocio.

## Diversidad



**Demanda: Alta**

**Rotación: Muy alta, cada 13 - 18 meses**

## Ubicaciones top de este perfil



# Business Software

## Bandas salariales

| Posición             | Junior       | Mid         | Senior      | Freelance* |
|----------------------|--------------|-------------|-------------|------------|
| ERP                  | 20-28 mil €  | 28-38 mil € | 40-55 mil € | 200-600 €  |
| SAP Funcional        | 22-30 mil €  | 30-42 mil € | 45-60 mil € | 250-650 €  |
| SAP Técnico          | 24-32 mil €  | 32-45 mil € | 50-65 mil € | 270-600 €  |
| Salesforce Funcional | 21-25 mil €  | 29-45 mil € | 50-54 mil € | 350-500 €  |
| Salesforce Técnico   | 18 -26 mil € | 35-58 mil € | 65-80 mil € | 300-500 €  |
| Odoo                 | 20-25 mil €  | 29-31 mil € | 35-50 mil € | 160-320 €  |
| Microsoft Dynamics   | 20 -25 mil € | 27-35 mil € | 40-60 mil € | 300-400 €  |
| Oracle               | 25-32 mil €  | 35-45 mil € | 50-65 mil € | 400-600 €  |
| Netsuite             | 24-35 mil €  | 36-45 mil € | 46-60 mil € | 350-550 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Infraestructura y Redes

La base tecnológica de cualquier empresa depende de la solidez de sus infraestructuras y redes.

Los perfiles en este campo garantizan que los sistemas funcionen de manera segura, ágil y escalable.

Es un área esencial que sostiene la innovación y el crecimiento del sector IT.

## Diversidad



**Demanda: Muy alta**

## Top certificaciones



# Infraestructura y Redes

## Bandas salariales

| Posición               | Junior      | Mid         | Senior      | Freelance* |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| DevOps Engineer        | 35-45 mil € | 45-65 mil € | 65-75 mil € | 350-600 €  |
| Cloud Engineer         | 30-40 mil € | 40-50 mil € | 50-65 mil € | 350-550 €  |
| Cloud Architect        | N/A         | 50-60 mil € | 60-70 mil € | 350-550 €  |
| Soporte L1             | 20-25 mil € | 25-30 mil € | 35-40 mil € | 300-400 €  |
| Soporte L2             | N/A         | 30-40 mil € | 40-45 mil € | 300-450 €  |
| Soporte L3             | N/A         | N/A         | 40-50 mil € | 350-450 €  |
| Network Engineer       | 30-35 mil € | 35-40 mil € | 40-50 mil € | 300-500 €  |
| QA Tester (Manual)     | 20-25 mil € | 25-35 mil € | 35-40 mil € | 300-400 €  |
| QA Tester (Automation) | 30-35 mil € | 35-45 mil € | 45-60 mil € | 350-550 €  |
| System Administrator   | 25-35 mil € | 35-45 mil € | 45-55 mil € | 350-500 €  |
| DBA                    | 30-40 mil € | 40-55 mil € | 55-70 mil € | 350-500 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Ciberseguridad

La ciberseguridad se ha convertido en una prioridad para todas las organizaciones.

La protección de datos, infraestructuras y sistemas frente a amenazas es clave, y los profesionales especializados en este ámbito son cada vez más demandados.

Es un área estratégica que asegura la confianza y la continuidad del negocio.

## Top certificaciones



[Volver al índice](#)

## Diversidad

Hombres 82%



Mujeres 18%

## Demanda: Alta

## Ubicaciones con gran potencial



## Bandas salariales

| Posición                  | Junior      | Mid         | Senior        | Freelance* |
|---------------------------|-------------|-------------|---------------|------------|
| Cybersecurity Engineer    | 35-45 mil € | 45-55 mil € | 55-70 mil €   | 350-500 €  |
| Incident Manager          | 30-40 mil € | 40-55 mil € | 55-75 mil €   | 350-550 €  |
| Pentester                 | 25-35 mil € | 35-55 mil € | 45-70 mil €   | 300-500 €  |
| CISO                      | N/A         | 45-80 mil € | 70-120+ mil € | 600-900 €  |
| Cloud Security Specialist | 35-45 mil € | 45-65 mil € | 65-85 mil €   | 400-600 €  |
| System Security Admin     | 30-40 mil € | 40-50 mil € | 50-65 mil €   | 300-450 €  |
| Cybersecurity Architect   | 45-55 mil € | 55-75 mil € | 75-90 mil €   | 500-750 €  |
| DevSecOps                 | 35-45 mil € | 45-65 mil € | 65k-80 mil €  | 450-700 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Liderazgo y Gestión

El talento necesita líderes capaces de inspirar, coordinar y guiar equipos hacia el éxito.

En el sector IT, los perfiles de gestión son clave para transformar la visión en resultados, impulsar la innovación y acompañar el crecimiento de las personas y las organizaciones.

## Top certificaciones



## Demanda: Muy alta

## Diversidad

Scrum Master y BA



Mujeres 43%

Hombres 57%

Project Manager



Mujeres 29%

Hombres 71%

IT Manager - Engineering Manager



Mujeres 15%

Hombres 85%

## Bandas salariales

| Posición                         | Junior      | Mid         | Senior       | Freelance* |
|----------------------------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| Business Analyst                 | 25-30 mil € | 30-40 mil € | 40-65+ mil € | 250-550 €  |
| Analista Funcional               | 25-30 mil € | 30-40 mil € | 40-60+ mil € | 250-500 €  |
| Project Manager                  | 30-40 mil € | 40-50 mil € | 50-70+ mil € | 250-600 €  |
| Scrum Master                     | 28-40 mil € | 40-50 mil € | 50+ mil €    | 270-550 €  |
| Engineering Manager - IT Manager | 40-55 mil € | 55-65 mil € | 70+ mil €    | 400-600 €  |
| Delivery Manager                 | 30-40 mil € | 35-50 mil € | 50-65+ mil € | 270-600 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Diseño de producto

El diseño y la gestión de producto marcan la diferencia en la experiencia de usuario.

Las empresas buscan profesionales capaces de combinar creatividad, usabilidad y visión estratégica para desarrollar productos digitales que conecten con las personas y aporten valor real.

## Diversidad

Mujeres 51%



Hombres 49%

## Demanda: Alta

### Top herramientas en diseño



## Ubicaciones con gran potencial



# Diseño de producto

## Bandas salariales

| Posición         | Junior      | Mid         | Senior      | Freelance* |
|------------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Graphic Designer | 15-20 mil € | 20-30 mil € | 30-45 mil € | 120-300 €  |
| UX Designer      | 24-32 mil € | 32-45 mil € | 45-65 mil € | 170-300 €  |
| UX Researcher    | 26-35 mil € | 35-50 mil € | 50-70 mil € | 160-300 €  |
| UI Designer      | 22-30 mil € | 30-42 mil € | 42-60 mil € | 150-300 €  |
| UX/UI Designer   | 24-35 mil € | 35-45 mil € | 45-65 mil € | 170-300 €  |
| Product Designer | 28-38 mil € | 38-55 mil € | 55-75 mil € | 200-400 €  |
| Product Owner    | 35-45 mil € | 45-60 mil € | 60-85 mil € | 200-450 €  |

\*Freelance: Tarifa diaria.

# Visión actual del mercado IT

# Visión actual del mercado IT

## **Demanda sostenida, pero más enfocada:**

Las empresas continúan contratando perfiles IT, aunque priorizan roles con impacto directo en eficiencia, automatización y escalabilidad como: cloud, data, IA y ciberseguridad.

## **Desarrolladores "todoterreno":**

En cuanto a perfiles de desarrollo de software, hemos visto que hay una preferencia por profesionales versátiles, como los desarrolladores FullStack.

## **Escasez de perfiles senior especializados:**

Generando una alta competencia por talento senior especializado, obligando a las empresas a ser ágiles, flexibles y claras en sus propuestas de valor.

## **Los salarios se estabilizan y hay una mayor importancia de las soft skills:**

Los salarios se han estabilizado tras años de fuerte crecimiento, pero las empresas ahora valoran más las soft skills junto a las habilidades técnicas.

# Visión actual del mercado IT

## **Formatos híbridos y flexibles de teletrabajo ganan por goleada:**

Frente a posiciones 100% presenciales. Siendo la flexibilidad del lugar de trabajo uno de los requisitos más importantes para los candidatos.

## **Más tecnología en los procesos de selección:**

Muchas organizaciones están integrando la IA en su ciclo de contratación. A pesar de esta tendencia, no solo se trata de buscar talento, sino de generar procesos de selección humanos, eficientes y orientados a la experiencia del candidato.

## **Auge del profesional freelance y la contratación flexible:**

Detectamos un aumento en la demanda de profesionales freelance o servicios externalizados, especialmente en áreas como desarrollo, QA o soporte técnico. Este modelo permite mayor agilidad, pero exige mayor precisión en la selección.

# Previsiones 2026

# Previsiones 2026

## **Mayor disponibilidad de perfiles junior en IA y Cloud**

Gracias al impulso de programas de formación y reconversión profesional, habrá una mayor oferta de talento joven o en transición, especialmente en tecnologías emergentes. El reto estará en la incorporación efectiva de estos perfiles en entornos empresariales exigentes.

## **Mayor exigencia de propuestas de valor personalizadas**

El talento tecnológico buscará algo más que un buen salario: empresas con propósito, flexibilidad real, y una cultura de aprendizaje continuo serán las más atractivas. Employer branding y propuestas personalizadas de desarrollo profesional serán determinantes.

## **Nueva ola de movilidad internacional**

Con una economía más estabilizada, se prevé una recuperación de los flujos de talento entre países, tanto hacia España como desde España al exterior. Esto abrirá más oportunidades, pero también aumentará la competencia global por el mismo talento.

## **Crecimiento sostenido en áreas estratégicas**

Cloud, inteligencia artificial aplicada, data governance y ciberseguridad seguirán siendo los motores de contratación.

# Previsiones 2026

## **Nuevos hubs tecnológicos nacionales**

Regiones como Valencia, Málaga y Bilbao se consolidarán como hubs tecnológicos.

## **Descentralización**

Cada vez más talento prefiere vivir en ciudades medianas o incluso rurales, trabajando en remoto para empresas de Madrid o Barcelona. Esta deslocalización es un aspecto importante a tener en cuenta para la atracción y retención de talento, planes de carrera, etc.

## **Beneficios clave**

Creemos que la tendencia en cuanto a beneficios es clara, un buen balance entre vida laboral y vida personal: Flexibilidad en horarios y lugar, conciliación real, oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

## **Procesos de selección complejos**

Los procesos de selección han ido aumentando su complejidad en los últimos años por la necesidad de encontrar el perfil adecuado. Creemos que esta tendencia no va a cambiar a corto plazo, por lo que veremos procesos de 4 fases incluyendo pruebas técnicas.

# Recomendaciones estratégicas

# Recomendaciones estratégicas

1

## Atracción de talento

- Proceso de selección ágil, transparente y con ayuda de colaboradores: La velocidad en la toma de decisiones es clave. En mercados como el de IA o cloud, los candidatos suelen tener varias ofertas en paralelo. La transparencia en salarios y beneficios es importante.
- Ayuda de expertos en selección para atraer talento y agilizar el proceso: Contar con empresas de selección externas puede ser un punto clave para ayudar con las contrataciones.
- Flexibilidad como estándar, no como ventaja: El modelo híbrido o remoto debe estar integrado de forma clara y coherente en la oferta de empleo. Facilitar el teletrabajo como herramienta para atraer talento.
- Ofertas con propósito: Cada vez más candidatos valoran el impacto social o ambiental del trabajo, la cultura de empresa y el proyecto a largo plazo.
- Marca empleadora activa: Tener presencia en comunidades tecnológicas, ferias, redes sociales y plataformas como GitHub o Stack Overflow es un diferencial.

## Retención de talento

- Planes de desarrollo profesional claros y continuos: Ofrecer itinerarios de carrera desde el inicio, con mentoring, formación en nuevas tecnologías (IA, ciberseguridad, liderazgo técnico), certificaciones y nuevos retos que mantengan el interés y el crecimiento dentro de la empresa.
- Flexibilidad y conciliación real: No solo en la ubicación, sino también en horarios y formas de trabajo que respeten la vida personal. Incluir políticas de bienestar y desconexión digital es ya un factor diferencial.
- Cultura de feedback, comunicación y participación: Los equipos que se sienten escuchados y que participan en la toma de decisiones desarrollan mayor compromiso con el proyecto. La transparencia y los objetivos claros son fundamentales.
- Reconocimiento y ambiente positivo: Celebrar logros, generar confianza y fomentar un clima de colaboración mediante actividades de team building y dinámicas que refuercen la cohesión.
- Compensación y beneficios adaptados: más allá de la competitividad salarial, se valoran beneficios alineados con las nuevas necesidades: Salud mental, tiempo para formación continua o incluso proyectos personales, así como ventajas tangibles que refuercen la propuesta de valor de la empresa.
- Cultura empresarial sólida: transmitir unos valores compartidos, coherentes y aplicados en el día a día, que permitan a cada profesional identificarse con la compañía.

## DEI: Diversidad e inclusión

La DEI ya no es un “extra” para las empresas IT, sino una condición clave para atraer, retener y motivar talento. Nuestros consultores destacan estas recomendaciones:

- Procesos de selección justos e inclusivos: entrevistas estructuradas, lenguaje inclusivo en ofertas y transparencia salarial para evitar desigualdades.
- Políticas claras y formación continua: programas internos sobre sesgos inconscientes, talleres y acciones que fomenten una cultura inclusiva real.
- Impulso a la diversidad en perfiles IT: programas específicos para atraer y retener mujeres en roles técnicos (STEM, becas, mentoring) y apoyo a colectivos minoritarios o vulnerables.
- Cultura inclusiva en el día a día: espacios seguros, canales abiertos de comunicación y liderazgo que reconozca la diversidad como motor de innovación.
- Conciliación y referentes visibles: políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades y dar visibilidad a referentes femeninos en puestos directivos y técnicos.

## 4

### En cuanto a la Inteligencia Artificial

La inteligencia artificial se está consolidando como un recurso clave en las empresas, pero su adopción debe hacerse de forma consciente y responsable. Nuestro equipo recomienda:

- IA como apoyo, no como sustituto: debe considerarse como una herramienta que optimice procesos, siempre bajo supervisión humana para evitar errores y sesgos.
- Contratación de perfiles especializados: crecerá la demanda de profesionales en IA generativa, MLOps, ética y gobernanza de datos. Los procesos de selección deben adaptarse para evaluar estas competencias.
- Supervisión y auditoría continua: garantizar el uso responsable de la IA mediante revisión interna, controles de calidad y apoyo entre equipos.
- Impacto en el talento interno: identificar qué roles pueden transformarse con la IA y acompañar a los empleados con planes de formación.
- Cumplimiento y ética: reforzar las prácticas de protección de datos, cumplimiento del GDPR y auditorías sobre el uso ético de la IA en el entorno laboral.

## En qué te podemos ayudar desde E-Frontiers



- **Asesoría estratégica**

Te acompañamos en todas las fases del proceso de selección, aportando un conocimiento actualizado del mercado tecnológico y de talento. Nuestros consultores actúan como partners estratégicos, ayudándote a definir perfiles, ajustar expectativas salariales y diseñar estrategias efectivas de atracción de talento.

- **Amplia red de contactos**

Contamos con más de 140K candidatos en nuestra base de datos y una comunidad de más de 250K seguidores en LinkedIn, principalmente perfiles técnicos en toda Europa. Esto nos permite acceder rápidamente a talento especializado y encontrar el mejor match para cada posición.

- **Publicación y visibilidad de ofertas**

Publicamos tus vacantes en LinkedIn y los principales portales de empleo, asegurando la máxima visibilidad para tus posiciones. Nuestra presencia en el sector y alcance digital garantizan que las ofertas lleguen a los profesionales más cualificados.

- **Ahorro de tiempo, dinero y recursos**

Nos encargamos de todo el proceso —desde la búsqueda y selección hasta la gestión de entrevistas y feedback. Reducimos los tiempos de contratación y optimizamos los recursos invertidos en reclutamiento.

- **Partner de confianza**

Nos consideramos un aliado a largo plazo en tu estrategia de talento. Nos enfocamos en construir relaciones sólidas y en comprender a fondo la cultura y necesidades de cada empresa para garantizar contrataciones exitosas y duraderas.

# Fuentes

La información contenida en este estudio de mercado se basa en el análisis de nuestra amplia base de datos, construida a partir de entrevistas con candidatos y solicitudes de clientes del sector tecnológico. Estos datos, recopilados a lo largo de los últimos años, se complementan con la experiencia directa de nuestro equipo en procesos de selección, consultoría de talento y colaboración continua con empresas líderes del mercado.

## Disclaimer

Este documento no debe considerarse una guía definitiva de compensaciones, sino como un recurso informativo.

Los datos y rangos salariales **presentados** son orientativos y se basan en nuestra experiencia con profesionales y empresas del sector tecnológico. Las cifras pueden variar según factores como la ubicación del puesto, el tamaño de la empresa, los beneficios ofrecidos y el nivel de experiencia.

# Contáctanos

## E-Frontiers Spain



C/ Gran Vía, 6, Centro, 28013 Madrid, Spain



alejandro.pino@e-frontiers.ie



+34 629 721 495



Do you want to speak with me? [Book a slot here](#)



## Estudio de Mercado 25/26 Sector IT

### Dublin - Ireland

12 Camden Row, Dublin 8  
Tel: +353 1 6854000

### London - UK

Tower 42, 25 Old Broad St, London, EC2N 1HN  
Tel: +44 203 7141 965

### New York - USA

575 5th Ave, NY  
Tel: +1 914 309 2363