

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A-83246314

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES, SDAD HOLDING DE MDOS Y  
STMAS FIN., S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PLAZA DE LA LEALTAD, 1 (MADRID)

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

i) Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones:

La retribución de los Consejeros de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A. (en adelante, "BME" o "la Sociedad") se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "Ley de Sociedades de Capital"); (ii) los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; y (iii) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas (en adelante, "la Junta" o "la Junta General").

Adicionalmente, BME tiene en cuenta las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado a la hora de determinar la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, "la Política de Remuneraciones" o "la Política").

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones establecida para los Consejeros de BME son los siguientes:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los Consejeros.
- Guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Es compatible y está alineada con la estrategia empresarial, los valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de BME.
- En el caso de los Consejeros ejecutivos, la estructura retributiva presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, existiendo una proporción adecuada de componentes variables vinculados (i) a objetivos a medio y largo plazo y (ii) a la entrega de acciones de la propia Sociedad de forma diferida en el tiempo.

El artículo 40 de los Estatutos sociales establece que el cargo de administrador es retribuido y concreta los sistemas de retribución aplicables a los Consejeros dependiendo de su condición.

i.a) Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

De acuerdo con el artículo 40 de los Estatutos sociales, la remuneración de Consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija y en las correspondientes dietas por asistencia a las reuniones, sin perjuicio del reembolso de los gastos en que, debidamente justificados, incurran por asistencia a las reuniones.

Siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV (en adelante, "el Código de Buen Gobierno") los Consejeros en su condición de tales no cuentan con sistemas de retribución variable. La Junta General establece el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales. Por su parte, el Consejo de Administración distribuye la misma entre sus miembros, atendiendo a la categoría de Consejero y a los cargos, funciones y dedicación asumidos por cada uno de ellos en el Consejo de Administración y en sus Comisiones.

i.b) Remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas.

El artículo 40 de los Estatutos sociales prevé que los Consejeros con funciones ejecutivas en la Sociedad pueden percibir otras remuneraciones al margen de las que les correspondan como administrador, en base a las referidas funciones ejecutivas y, en su caso, relaciones de arrendamiento de servicios, alta dirección o similares que se establezcan entre la Sociedad y dichos Consejeros, pudiendo consistir las mismas en retribuciones fijas y/o variables, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase.

Adicionalmente, los Estatutos sociales prevén que estos Consejeros pueden ser retribuidos con entregas de acciones o derechos de opción sobre acciones o cualquier sistema de remuneración que esté referenciado al valor de la acción, previo acuerdo de la Junta General que deberá contener las menciones que legalmente se exijan al respecto. En atención a esta previsión estatutaria y de acuerdo con la Política de Remuneraciones, la retribución del Presidente del Consejo de Administración está compuesta por los siguientes elementos: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo, (iii) retribución variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, (iv) derechos acumulados en el seguro de ahorro que se describe en el epígrafe A.5 del presente Informe, e (v) indemnización por cese bajo determinados supuestos.

Por su parte, los elementos que componen la retribución del Consejero Delegado son: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo, (iii) retribución variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, (iv) Sistema de Previsión Social en los términos que se describen en el epígrafe A.5 del presente Informe, (v) retribuciones en especie descritas en el epígrafe A.10 del presente Informe, e (vi) indemnización por cese bajo determinados supuestos. Los componentes retributivos de D. Joan Hortalá i Arau se explican en el apartado A.12 del presente Informe al desarrollar este Consejero sus funciones ejecutivas en la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U. El Sr. Hortalá i Arau se encontraría, en su caso, incluido entre los beneficiarios de los planes de retribución variable a medio y largo plazo vinculados a la entrega de acciones de la Sociedad a los que se hace referencia en el epígrafe A.4 del presente Informe.

ii) Cambios significativos realizados en la política de remuneraciones:

Como se adelantó en el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2016, en el ejercicio 2017 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el objetivo de adecuar los sistemas retributivos a los estándares y recomendaciones de buen gobierno, propuso la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017 y 2018, modificación que aprobó, para su elevación al Consejo de Administración, en su reunión de 14 de marzo de 2017.

El Consejo de Administración, en su reunión de 21 de marzo de 2017, acordó someter a la Junta General ordinaria de Accionistas la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017 y 2018. Dicha modificación tenía por objeto reflejar:

- (i) la necesidad de remunerar a los Consejeros por la dedicación y responsabilidad que exige el desempeño de dicho cargo, en concreto, establecer una asignación fija al Consejero coordinador, por la mayor disponibilidad y dedicación que exige el desempeño de las competencias que se le atribuyen;
- (ii) la necesidad de establecer las condiciones del contrato, incluidas las retributivas, de la nueva figura de Consejero Delegado como consecuencia del inicio del proceso gradual y progresivo de transformación de la organización de las más altas funciones ejecutivas de la Sociedad; y,
- (iii) la mejora de la estructura del componente variable a corto plazo de la retribución de los Consejeros con funciones ejecutivas de la Sociedad, es decir, del Presidente y del Consejero Delegado, para incluir medidas adicionales destinadas a intensificar la relación entre la retribución variable a corto plazo y la creación de valor y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

La Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2017 aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

iii) Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad y mix retributivo:

Los criterios seguidos para determinar la estructura retributiva de los Consejeros en su condición de tales son los siguientes:

- Remunerar en función de los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características de la Sociedad y de su actividad.
- Remunerar de acuerdo con los cargos desempeñados, las funciones y la dedicación asumidas en el Consejo y en sus órganos delegados.
- Remunerar la efectiva dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo, sin que la remuneración constituya un obstáculo para su deber de lealtad, ni afecte a la objetividad en la defensa de los intereses sociales.
- Remunerar a los Consejeros en su condición de tales exclusivamente mediante retribuciones de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, sin incorporar componentes variables, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

A la hora de remunerar las funciones ejecutivas de los Consejeros, el objetivo de la Política de Remuneraciones es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer, retener y comprometer a los profesionales más destacados, al tiempo que conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados, los intereses de los accionistas y los riesgos asumidos. Asimismo, está orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Adicionalmente, se establece en la Política una combinación adecuada y proporcional entre la retribución fija y la retribución variable y, dentro de esta última, una relación equilibrada y eficiente entre la retribución percibida en efectivo y la vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad. Asimismo, atendiendo a las mejores prácticas en materia de buen gobierno corporativo, una parte importante del componente variable de la retribución se encuentra diferida en el tiempo, al derivarse de planes de incentivos a medio y largo plazo cuya liquidación se produce en acciones de la Sociedad.

**A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.**

**Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

El sistema de gobierno corporativo de BME se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración en materia retributiva proceden inicialmente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En virtud de lo establecido en los artículos 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital y 20, apartado 2.i), del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos.

Como se ha expuesto en el apartado A.1 anterior, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017 y 2018 fue analizada en sucesivas reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2017, Comisión que, en su reunión de 14 de marzo de 2017, la elevó al Consejo de Administración para su aprobación y posterior sometimiento a la Junta General ordinaria de Accionistas.

A la fecha de elevación al Consejo de Administración de la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por los siguientes Consejeros:

Cargo - Nombre - Calificación - Fecha primer nombramiento como Consejero - Fecha de vencimiento del mandato

Presidente - D. Manuel Olivencia Ruiz - Independiente - 5 junio 2006 - 30 abril 2018 (\*)

Vocal - D. Álvaro Cuervo García - Independiente - 5 de junio de 2006 - 30 abril 2018

Vocal - D. Carlos Fernández González - Otro Consejero externo - 25 marzo 2014 - 30 abril 2018

Vocal - D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez Barquín - Dominical - 30 octubre 2014 - 30 abril 2019

(\*) D. Manuel Olivencia Ruiz falleció el día 1 de enero de 2018.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó con el asesoramiento externo de J&A Garrigues, S.L.P en la elaboración y definición de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2017 y 2018.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

#### **Explique los componentes fijos de la remuneración**

En el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 14 de febrero de 2018, ha analizado el importe de las retribuciones a percibir por los Consejeros en el ejercicio 2018, tanto en su condición de tales, como en atención a las funciones ejecutivas que tienen atribuidas en la Sociedad. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

Las retribuciones individuales que, en su condición de tales, percibirán los Consejeros en el ejercicio 2018 serán, en su caso, las siguientes:

- Asignación fija por Consejero: 50.000 euros que percibirán los Consejeros cuando hayan asistido a lo largo del año al menos a ocho reuniones del Consejo de Administración o a la parte proporcional que corresponda en atención a su fecha de nombramiento como Consejero. Adicionalmente, el Consejero Coordinador también percibirá una asignación fija de 20.000 euros como compensación por el desempeño de las competencias adicionales atribuidas a este cargo por la Ley de Sociedades de Capital y el Reglamento del Consejo de Administración; y,
- Dietas por asistencia de los Consejeros a cada una de las reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas: 1.000 euros, salvo el Presidente de cada uno de estos órganos, que devengará el doble de la dieta que, en cada caso, le corresponda.

Esta modificación en el importe de las dietas de asistencia entrará en vigor en el mes de mayo de 2018, tras la votación, con carácter consultivo, por la Junta General ordinaria de Accionistas del presente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, sin que afecte a las dietas por asistencia que hayan percibido los Consejeros por las reuniones celebradas desde el 1 de enero de 2018 por importe de 1.500 euros, o el doble en el caso del Presidente de cada uno de los órganos colegiados.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración que se mantenga en 1.500 euros, o el doble, en caso del Presidente de cada uno de los órganos colegiados, el importe de las dietas por asistencia de los Consejeros que no perciban importe alguno en concepto de asignación fija.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018, que se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, asciende a un importe de 1.200.000 euros.

En el caso de miembros del Consejo de Administración que asistan a todas las sesiones inicialmente fijadas en el calendario de reuniones aprobado por este órgano en su reunión de 20 de diciembre de 2017, esto es, doce reuniones, el importe máximo de sus remuneraciones como miembros del Consejo de Administración ascendería a 64.500 euros anuales, correspondiente a la retribución fija por importe de 50.000 euros y las dietas por asistencia en la cuantía de 14.500 euros. En este sentido, en el calendario de reuniones para el ejercicio 2018 se prevé la celebración de cinco reuniones hasta el mes de mayo, cuyas dietas por asistencia ascenderán a 1.500 euros.

A esta cantidad habría que sumar, en su caso, las dietas que perciban por la asistencia a las Comisiones del Consejo de las que sean miembros.

Propuesta de Remuneración fija del Presidente en atención a las funciones que desempeña como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad.

En relación con la retribución fija a abonar al Presidente en atención a las funciones que desempeña como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad y por todas las actividades desarrolladas en las sociedades del Grupo BME, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración que, para

el ejercicio 2018, la misma ascienda a 732.319 euros, mismo importe que el recibido por el Presidente desde el ejercicio 2013.

A este importe habrá que añadirle la cuantía que, en su caso, se derive de las dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva. El Presidente no percibe, sin embargo, la asignación fija establecida para los Consejeros en su condición de tales.

Con relación a la retribución fija máxima anual del Presidente, ésta estaría compuesta por la remuneración fija en atención a las funciones que desempeña como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad y las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva que preside, en los siguientes términos:

Remuneración fija en atención a las funciones ejecutivas - 732.319

Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración - 36.000

TOTAL - 768.319

Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración se han calculado teniendo en cuenta que el Presidente asistirá a las doce reuniones inicialmente fijadas del Consejo de Administración, y que las dietas por asistencia del Presidente ascenderían a 3.000 euros, al no percibir el Presidente, de acuerdo con lo establecido en su contrato, asignación fija.

No se cuantifica el importe que percibiría el Presidente por las dietas por asistencia a la Comisión Ejecutiva al no tener este órgano un calendario de reuniones predeterminado. En su caso, las dietas por asistencia a las reuniones de la Comisión Ejecutiva que preside, ascenderían a 3.000 euros por reunión.

(Continúa en Epígrafe E)

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

Retribución variable Consejeros no ejecutivos.

Los Consejeros no ejecutivos de la Sociedad no perciben retribución variable.

Remuneración variable del Presidente en atención a las funciones que desempeña como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad y del Consejero Delegado.

La remuneración variable anual del Sr. Presidente y del Consejero Delegado se calculará de conformidad con el sistema de determinación de la retribución variable anual establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017 y 2018, cuyos criterios de determinación y cálculo son los siguientes:

- Mantener los límites máximos de las cuantías de la retribución variable anual en los importes de sus respectivas retribuciones fijas.
- Fijar las bases de la retribución variable del Presidente y del Consejero Delegado para cada ejercicio en la retribución variable anual efectivamente percibida en el ejercicio inmediato anterior.
- Vincular las retribuciones variables anuales del Presidente y del Consejero Delegado al cumplimiento de variables cuantitativas y cualitativas. A estos efectos, para el cálculo de la remuneración variable anual las métricas vinculadas a cada tipo de objetivo, y su correspondiente ponderación, son las siguientes:

Tipo de objetivo - Ponderación - Métricas

Cuantitativos - 80% - Evolución anual del EBITDA consolidado.

Cualitativos - 20% - Evolución de los ingresos no ligados a volúmenes.

Ratio de eficiencia / Desempeño satisfactorio de sus funciones.

La evaluación del desempeño se realizará a través de los informes de evaluación del Presidente y del Consejero Delegado y de funcionamiento del Consejo de Administración.

El 80 por 100 de la retribución variable del Presidente y del Consejero Delegado estará vinculada por tanto a la evolución del EBITDA consolidado de la Sociedad respecto al ejercicio inmediato anterior, incrementándose o reduciéndose su retribución en la misma proporción en la que aumente o disminuya el EBITDA consolidado de la Sociedad respecto al ejercicio inmediato anterior. El 20 por 100 restante estará vinculado a los criterios cualitativos antes señalados.

El Presidente y el Consejero Delegado no tendrán derecho a percibir la retribución variable anual en metálico que les corresponda cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior.

En consecuencia, la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2018 se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$RVA = \text{Target Bonus} \times \%GCI$

Dónde:

• RVA = Retribución variable anual en metálico (retribución variable a corto plazo) a percibir por el Presidente/Consejero Delegado.

• Target Bonus = Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 del Presidente y del Consejero Delegado, respectivamente.

• GCI = Grado de Consecución del Incentivo que se calculará de la siguiente manera:

$GCI = 80\% \times GCOEBITDA + 20\% \times GCOCualitativos$

- GCOCualitativos = Grado de consecución de los objetivos cualitativos.

- GCOEBITDA = Grado de consecución del objetivo EBITDA, de acuerdo con la siguiente tabla:

Evolución EBITDA consolidado / % GCO

Evolución EBITDA en relación con el EBITDA<sub>n-1</sub> / % (EBITDA<sub>2018</sub>/ EBITDA<sub>2017</sub>)

En cualquier caso, según establece la Política de Remuneraciones, los importes máximos de la retribución variable anual son los importes de la retribución fija del Presidente y del Consejero Delegado, 732.319 y 500.000 euros, respectivamente.

Planes retributivos a medio y largo plazo en los que están incluidos los Consejeros ejecutivos.

En atención a lo establecido en el artículo 40 de los Estatutos sociales, el sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos puede incluir, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, sistemas basados en la entrega de acciones, derechos de opción sobre acciones o referenciados al valor de la acción.

En este sentido, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017 y 2018 incluye, dentro de los elementos retributivos de los Consejeros ejecutivos, una retribución variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de BME.

Al haberse producido en 2017 la única asignación de acciones correspondiente al Plan de Retribución Variable aprobado en la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 27 de abril de 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en distintas reuniones mantenidas a lo largo de los ejercicios 2017 y 2018, ha analizado la propuesta de establecer un nuevo Plan de Retribución Variable en Acciones a medio y largo plazo ligado a la evolución de la acción, dirigido al personal de alta dirección, incluidos los Consejeros ejecutivos. En principio, se está analizando el establecimiento de un Plan con asignaciones en tres ejercicios y vinculado a la evolución del Total Shareholders Return (TSR) respecto a la evolución del mismo en cinco entidades de referencia.

Cláusula de recuperación o "clawback" en las retribuciones variables del Consejero Delegado

Como se describe en el epígrafe A.7, entre las principales características del contrato del Consejero Delegado recogidas en la Política de Remuneraciones de Consejeros, se encuentra una cláusula de recuperación o "clawback", que afecta a liquidación y abono de cualquier retribución variable anual o a la entrega de las acciones derivadas del plan de retribución a medio y largo plazo.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

### Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los Consejeros en su condición de tales no perciben ningún tipo de retribución distinta de la asignación fija y las dietas por asistencia, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo. Sistemas de ahorro a favor del Presidente del Consejo de Administración.

Al amparo del artículo 40 de los Estatutos sociales y en atención a las funciones que el Presidente tiene atribuidas como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2008 aprobó, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el establecimiento de un compromiso de pensiones para los supuestos de muerte, incapacidad o jubilación del Presidente, compromiso que se externalizó con fecha 18 de diciembre de 2008 mediante la suscripción de una póliza específica de seguro. Este compromiso por pensiones consistía en un seguro de aportación definida, en el que se abonaron tres primas anuales en los ejercicios 2008, 2009 y 2010.

De conformidad con lo establecido en el mencionado acuerdo, desde el ejercicio 2011 no se realizan aportaciones a este compromiso por pensiones.

El derecho al cobro de la prestación de jubilación derivado de este compromiso es incompatible con el derecho al cobro de la indemnización que tendría derecho a percibir el Sr. Zoido Martínez como consecuencia del cese de sus funciones en la Sociedad, al que se refiere el epígrafe A.7 siguiente.

El importe total de los fondos acumulados derivados de este seguro se detallan en el apartado D.1 a) iii) del presente Informe.

Sistemas de Previsión Social del Consejero Delegado.

Entre los elementos retributivos del Consejero Delegado que se establecen en la Política de Remuneraciones se encuentra su mantenimiento como participe en un Sistema de Previsión Social en los mismos términos que se apliquen a los directivos con relación laboral con la Sociedad y en la cuantía que se considere ajustada al nivel de responsabilidad asumido como Consejero Delegado.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros delegó en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la adopción de los acuerdos relativos a la aportación anual a un plan de previsión social en función de su nivel y responsabilidad dentro de la Sociedad y dentro de los límites establecidos, en su caso, por el Consejo de Administración.

En ejecución de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 20 de diciembre de 2017, aprobó las condiciones del contrato de seguro de vida para los supuestos de jubilación, incapacidad y fallecimiento por el que se formalizó el Sistema de Previsión Social del Consejero Delegado. Este compromiso por pensiones consiste en un seguro de aportación definida.

En sintonía con las recomendaciones de buen gobierno corporativo, se acordó la incorporación de dos supuestos de falta de adquisición o consolidación de los derechos bajo el referido Sistema:

- Cese de forma procedente en su condición de Consejero con funciones ejecutivas como consecuencia del quebrantamiento de sus deberes como tal, en su caso debidamente declarado de forma definitiva por un tribunal o corte arbitral; o
  - Cese de forma procedente en su condición de Consejero con funciones ejecutivas como consecuencia del ejercicio de la acción social de responsabilidad, en su caso, debidamente declarada de forma definitiva por un tribunal o corte arbitral.
- En esa misma reunión la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó que la aportación anual para el Consejero Delegado ascendería a 58.500 euros para el ejercicio 2018.

### A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

#### Explique las indemnizaciones

No existen cláusulas de garantía o blindaje para los casos de terminación de las funciones de los Consejeros en su condición de tales.

### A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

#### Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Condiciones del contrato del Presidente del Consejo de Administración.

El Presidente ejerce funciones de alta dirección en BME como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, y tiene suscrito con la Sociedad un contrato de prestación de servicios cuyos términos fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La duración del contrato de prestación de servicios se ha vinculado al mantenimiento de D. Antonio Zoido Martínez en el cargo de Presidente.

Durante el tiempo en que el Sr. Zoido ostente la condición de Presidente asume la obligación de no realizar ninguna actividad que pueda suponer competencia con la Sociedad o cualquiera de las sociedades de su Grupo, ni directa ni indirectamente, ni a través de personas, sociedades o inversiones interpuestas, ni de cualquier otra forma, y de prestar sus servicios a la Sociedad y a las sociedades de su Grupo con dedicación absoluta y exclusiva.

En este contrato de prestación de servicios también se recogen las condiciones de cese del Presidente acordadas por la Junta General extraordinaria de Accionistas celebrada el 5 de junio de 2006, en el que se le otorgaba el derecho al abono de una cantidad equivalente a tres veces la retribución fija anual que tenga en el momento en que se produzca dicho cese.

El abono de esta cantidad llevará aparejada la obligación del Presidente, durante el plazo de tres años, de no realizar ninguna actividad que pueda suponer competencia con la Sociedad o cualquiera de las sociedades de su Grupo, ni directa ni indirectamente, ni a través de personas, sociedades o inversiones interpuestas, ni de cualquier otra forma, y de no desempeñar cargo alguno, ni ser empleado, ni prestar servicios en sociedades ajenas al Grupo de la Sociedad que tengan idéntico o similar objeto social o actividad a la Sociedad o a cualquiera de las sociedades del Grupo. El incumplimiento por el Sr. Zoido Martínez de este compromiso de no competencia en los tres años siguientes a la terminación de su cargo como Presidente implicará la pérdida del derecho a la indemnización por cese recogida anteriormente y, en consecuencia, la obligación de devolver cualquier cantidad percibida hasta la fecha por ese concepto.

En caso de renuncia voluntaria al cargo, quebrantamiento de sus deberes o concurrencia de los presupuestos necesarios para que BME pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el mismo, no procederá el abono de la cantidad anteriormente señalada.

Condiciones del contrato del Consejero Delegado.

Con motivo de su nombramiento como Consejero Delegado, el Sr. Hernani Burzako suscribió con la Sociedad un "Contrato de Consejero con funciones ejecutivas" cuyos términos fueron aprobados por unanimidad, sin la intervención del Sr. Hernani Burzako, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicho contrato recoge las condiciones que se establecen en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, y que a continuación se resumen.

La duración del "Contrato de Consejero con funciones ejecutivas" se ha vinculado al mantenimiento de D. Javier Hernani Burzako en el cargo de Consejero Delegado.

Durante el tiempo en que el Sr. Hernani Burzako ostente la condición de Consejero Delegado asume la obligación de no realizar ninguna actividad que pueda suponer competencia con la Sociedad o cualquiera de las sociedades de su Grupo, ni directa ni indirectamente, ni a través de personas, sociedades o inversiones interpuestas, ni de cualquier otra forma, y de prestar sus servicios a la Sociedad y a las sociedades de su Grupo con dedicación absoluta y exclusiva.

En el "Contrato de Consejero con funciones ejecutivas" se establece que, en caso de cese como Consejero Delegado, revocación de sus facultades o poderes, o extinción del contrato a iniciativa de éste por incumplimiento de las obligaciones asumidas por la Sociedad, el Consejero Delegado tendrá derecho a reanudar su relación laboral suspendida o a percibir el mayor de los siguientes importes: (i) el abono de una cantidad equivalente a dos años de la suma de la retribución fija y variable anual vigente en el momento de la extinción de la relación como Consejero Delegado o (ii) la indemnización legal prevista en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento para el despido declarado como improcedente.

No procederá la reanudación de la relación laboral ni el abono de la cantidad anteriormente señalada si el Consejero Delegado cesa por quebrantamiento de sus deberes como Consejero de la Sociedad debidamente declarado por un tribunal y/o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que BME pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el mismo.

Si se produce la dimisión voluntaria al cargo, el Consejero Delegado tendrá derecho a reanudar su relación laboral suspendida, computando el plazo de tiempo transcurrido como Consejero Delegado como si hubiera sido una relación laboral ordinaria a los efectos legales que procedan.

En caso de que durante los dos años siguientes a (i) la liquidación y abono de cualquier importe de la retribución variable anual o (ii) a la entrega de las acciones derivadas del plan de retribución a medio y largo plazo, se den alguna de las circunstancias que se detallan a continuación, BME podrá exigir al concernido la devolución de las citadas retribuciones, o incluso compensar dicha devolución con otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Consejero Delegado tenga derecho a percibir.

(Continúa en Epígrafe E)

#### A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

##### Explique las remuneraciones suplementarias

Los Consejeros de la Sociedad no perciben remuneración por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

#### A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

##### Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a los miembros del Consejo de Administración.

#### A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

##### Explique las remuneraciones en especie

El único Consejero de la Sociedad que percibe remuneración en especie es el Consejero Delegado. Dicha remuneración se materializa en el pago de primas de seguro de vida y de una póliza de asistencia sanitaria complementaria de la Seguridad Social en los mismos términos y con las mismas coberturas que se aplican a los empleados de BME.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

Los Consejeros de la Sociedad no devengan remuneración alguna por este concepto, en tanto que la Sociedad no realiza pagos a terceras entidades con la finalidad de remunerar los servicios que sus Consejeros pudieran prestar en ellas.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

Con independencia de las remuneraciones que perciben en su condición de Consejeros de la Sociedad, cuatro de los miembros del Consejo de Administración perciben remuneraciones de otras sociedades del Grupo en atención a los cargos que ocupan en las mismas.

D. Antonio Zoido Martínez

El Sr. Zoido Martínez es Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U. (Bolsa de Madrid) y miembro del Consejo de Administración de Sociedad de Bolsas, S.A., sociedad en la que ostenta la condición de Consejero.

Por su pertenencia a estos órganos societarios, el Sr. Zoido Martínez percibirá las dietas por asistencia que, con carácter anual, se acuerden por los órganos competentes de dichas sociedades.

En este sentido, está inicialmente previsto que en el ejercicio 2018 el Sr. Zoido Martínez, en su condición de Presidente del Consejo de Administración de Bolsa de Madrid, perciba la cantidad de 3.000 euros por cada una de las reuniones del Consejo a las que asista, y en su condición de Consejero de Sociedad de Bolsas, S.A., las correspondientes dietas por asistencia a las sesiones de dicho órgano, esto es, 1.500 euros por sesión.

D. Javier Hernani Burzako

El Sr. Hernani Burzako es miembro del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A.U., y por la pertenencia a este órgano societario percibirá las dietas por asistencia que, con carácter anual, se acuerden por el órgano competente y que inicialmente ascienden a 1.500 euros.

D. Carlos Fernández González

El Sr. Fernández González es miembro del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U., y por la pertenencia a este órgano societario percibirá las dietas por asistencia que, con carácter anual, se acuerden por el órgano competente y que inicialmente ascienden a 1.500 euros.

Asimismo, el Sr. Fernández González es el Protector del Inversor de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U., y en atención a los servicios que presta percibe una retribución bruta anual por importe de 60.000 euros.

D. Joan Hortalá i Arau

El Sr. Hortalá i Arau es Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U. (Bolsa de Barcelona) y miembro del Consejo de Administración de Sociedad de Bolsas, S.A., sociedades que forman parte del Grupo BME.

En su condición de Presidente del Consejo de Administración de Bolsa de Barcelona, el Sr. Hortalá i Arau percibe las dietas por asistencia acordadas por el órgano competente, es decir, 3.000 euros por reunión.

Además de este importe, tal y como permite el artículo 26 de los Estatutos sociales de Bolsa de Barcelona, y en atención a las facultades de carácter ejecutivo que tiene atribuidas en esta Sociedad, el Sr. Hortalá i Arau percibe una retribución fija y una retribución variable cuyos importes se fijan con carácter anual, atendiendo a los criterios de prudencia y moderación que rigen las retribuciones de los Consejeros del Grupo.

En concreto, para el ejercicio 2018, cabe prever que el importe correspondiente a la retribución fija que recibirá el Sr. Hortalá i Arau será el mismo importe abonado por este concepto desde el ejercicio 2013, es decir, 229.280 euros.

Asimismo, el Sr. Hortalá recibirá una retribución variable cuyo importe estará vinculado a la cantidad percibida por este concepto en el ejercicio 2017 y a la evolución de los resultados de BME en el ejercicio 2018.

Por otro lado, dado que el Sr. Hortalá i Arau es Consejero de Sociedad de Bolsas, S.A., percibirá las correspondientes dietas por asistencia a las sesiones de dicho órgano que inicialmente se prevé asciendan a 1.500 euros por sesión.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración

basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

#### Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En ningún caso el diseño del sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales fomenta la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limita a dietas por asistencia y a la asignación fija, con el objetivo expreso de desligar esta retribución de objetivos y componentes variables.

Con carácter general, puede destacarse que la retribución variable anual del Presidente en atención a sus funciones ejecutivas y del Consejero Delegado, así como su participación en los planes de retribución variable a medio y largo plazo, dirigidos a los miembros del equipo directivo, incluidos los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, a los que se hace referencia en el epígrafe A.4, se establecen en función del desempeño de la Sociedad en su conjunto.

La modificación de la Política de Remuneraciones sometida a la Junta General ordinaria de Accionistas de 27 de abril de 2017 ha incorporado medidas adicionales con la finalidad de intensificar la relación entre la retribución variable anual y la cuantía de valor y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

Así, se ha establecido que tanto el Presidente como el Consejero Delegado no tendrán derecho a percibir la retribución variable anual en metálico que les corresponda cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior, y se han fijado otros criterios para el cálculo de la retribución variable anual del ejercicio siguiente a aquél en el que como consecuencia de lo anterior no se haya percibido retribución variable anual.

Además, al establecer las condiciones básicas del contrato del Consejero Delegado se ha incorporado una cláusula de recuperación o "clawback", en virtud de la cual, la Sociedad podría exigir la devolución de la retribución variable anual o la entrega de acciones e, incluso, compensar dicha devolución con otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Consejero Delegado tenga derecho a percibir en caso de concurrir las condiciones que se recogen en el epígrafe A.7.

Con independencia de lo anterior, es necesario destacar que BME no desarrolla actividades crediticias, ni de banca de inversión. BME no desarrolla actividades de negocio que incorporen un riesgo de balance asociado, por ejemplo, a la evolución de los precios de los activos, cuya volatilidad podría dar lugar a beneficios en un año y a pérdidas el siguiente. La actividad de cámara de contrapartida obtiene sus recursos del volumen total contratado de instrumentos a los que da servicio y del saldo de los mismos. No es una actividad inversora sujeta a la volatilidad de precios.

Las mencionadas características de la actividad desarrollada por BME, de las que se deriva la ausencia de volatilidad en los resultados de la Sociedad vinculada a la asunción de riesgos de balance, justifica, a juicio de la Sociedad, que la retribución variable del Presidente y del Consejero Delegado no esté sujeta a pagos aplazados, sin que tampoco se considere necesario modificar las condiciones retributivas del Presidente para establecer cláusulas que permitan a la Sociedad reclamar su reembolso.

Adicionalmente, las estructuras retributivas del Presidente y del Consejero Delegado están diseñadas para cumplir los objetivos de creación de valor a largo plazo, en interés de la Sociedad y de sus accionistas, de manera que:

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable anual o a la retribución variable a medio y largo plazo, el Presidente y el Consejero Delegado sólo percibirían retribución fija.

- Hay un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, coherente con las prácticas de mercado.

- Para determinar la retribución variable anual se tienen en cuenta no sólo métricas cuantitativas sino también cualitativas.

- La remuneración variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones se inscribe en un marco plurianual y contempla un mecanismo para que las acciones no se reciban por parte de los beneficiarios de una sola vez, sino de forma prolongada y dilatada en el tiempo.

- La remuneración variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones se abona en su totalidad en acciones de la Sociedad. Con esta fórmula se vincula la retribución de los Consejeros con los intereses de los accionistas.

Asimismo, los beneficiarios de estos esquemas de remuneración variable vinculada a la entrega de acciones no podrán realizar, directa ni indirectamente, operaciones de cobertura sobre el valor de las acciones que, en su caso, pudieran recibir por su participación en los mismos.

Las retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado cumplen, por tanto, de esta manera, con los valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

## **B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

## Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A continuación se resume la aplicación en 2017 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas.

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

Con fecha 24 de mayo de 2017 el Consejo de Administración, en atención a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobó el importe de la remuneración que correspondía percibir a los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2017 en los siguientes términos:

- Asignación fija por cada Consejero: 30.000 euros anuales que percibirán los Consejeros cuando hayan asistido a lo largo del año al menos a ocho reuniones del Consejo de Administración o la parte proporcional que corresponda en atención a su fecha de nombramiento como Consejero. El Consejero Coordinador también percibirá una asignación fija de 20.000 euros como compensación por el desempeño de las competencias adicionales atribuidas a este cargo por la Ley de Sociedades de Capital y el Reglamento del Consejo de Administración.

- Dietas: 1.500 euros por asistencia de los Consejeros a cada una de las reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas. El Presidente de cada uno de estos órganos percibió 3.000 euros.

Retribución fija del Presidente y del Consejero Delegado:

De conformidad con el mencionado acuerdo del Consejo de Administración, en el ejercicio 2017 el Presidente y el Consejero Delegado han percibido una retribución fija por importe de 732.319 y 298.810,98 euros, respectivamente.

Retribución variable anual del Presidente y del Consejero Delegado:

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 24 de mayo de 2017, en atención a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobó que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 del Sr. Presidente y del Sr. Consejero Delegado se determinara de acuerdo con la siguiente fórmula:

$RVA = Target\ Bonus \times \%GCI$

Dónde:

- RVA = Retribución variable anual en metálico a percibir por el Presidente/Consejero Delegado.

- Target Bonus = Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016.

- GCI = Grado de Consecución del Incentivo, que se calculará de la siguiente manera:

$GCI = 80\% \times GCOEBITDA + 20\% \times GCOCualitativos$

- GCOCualitativos = Grado de consecución de los objetivos cualitativos (evolución de los ingresos no ligados a volúmenes; ratio de eficiencia; y desempeño satisfactorio de sus funciones).

- GCOEBITDA = Grado de consecución del objetivo EBITDA, de acuerdo con la siguiente tabla:

Evolución EBITDA consolidado - % GCO

Evolución EBITDAn en relación con el EBITDAn-1 - % (EBITDA2017/ EBITDA2016)

Tanto el Presidente como el Consejero Delegado no tendrán derecho a percibir la retribución variable anual en metálico que les corresponda cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior.

De conformidad con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sus reuniones de 14 y 20 de febrero de 2018, determinó y valoró el grado de consecución del objetivo cuantitativo y de los llamados objetivos cualitativos a los efectos de proponer al Consejo de Administración las retribuciones variables anuales del Presidente y del Consejo Delegado.

En relación con la retribución variable anual del Presidente correspondiente al ejercicio 2017, en aplicación del anterior sistema de determinación, propuso al Consejo de Administración que ésta ascendiera a 412.610,4 euros.

Con respecto a la retribución variable del Consejo Delegado, y de conformidad con lo previsto en la Política sobre Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas el 27 de abril de 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración la modificación de la base de cálculo del sistema de determinación de la retribución variable del Consejero Delegado al considerar que la retribución variable del ejercicio 2016 que, en caso contrario, serviría de base para dicho cálculo, retribuía sus anteriores responsabilidades como Director General y que en el ejercicio 2017 ha asumido mayores responsabilidades por su designación como Consejero Delegado el día 27 de abril de 2017. Como consecuencia de la revisión de la base de cálculo, la propuesta que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo de Administración en relación con la retribución variable del Consejero Delegado ascendía a 281.700 euros.

Estos importes fueron aprobados por el Consejo de Administración en su reunión del día 27 de febrero de 2018.

Planes de retribución variable a medio y largo plazo establecidos para los Consejeros ejecutivos.

- Plan de Retribución Variable en Acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 2014.

Con fecha de 31 de diciembre de 2017 se produjo el vencimiento del segundo periodo de cálculo de las acciones a entregar del Plan de Retribución Variable en Acciones, cuya liquidación se llevará a efecto en el ejercicio 2018.

Este Plan estaba basado en la asignación a los beneficiarios de un número de unidades teóricas en los ejercicios 2014, 2015 y 2016 que servían de base para el cálculo de las acciones que serán entregadas, en su caso, y siempre que se cumplieran los objetivos fijados en el Plan, en los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

A la fecha del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no dispone de los datos de Total Shareholder Return ("TSR") y del ratio de eficiencia de las cinco compañías que forman el grupo de referencia necesarios para constatar el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan y, en su caso, el número concreto de acciones que correspondería percibir a cada uno de los beneficiarios, incluidos los Consejeros ejecutivos, en este segundo periodo de vigencia del Plan.

El número de acciones a entregar se calculará dividiendo el número de unidades teóricas asignadas en cada uno de los años en dos partes, asociadas a cada uno de los dos indicadores, multiplicándose cada una de ellas por un coeficiente entre 0 y 1,5 en función de la posición finalmente ocupada por BME en la clasificación de las compañías de referencia. Sin perjuicio de lo anterior, el número de acciones estimado que correspondería a los Sres. Zoido Martínez, Hernani Burzako y Hortalá i Arau en el ejercicio 2017 como consecuencia del vencimiento del segundo periodo de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones ascendería a 12.633, 5.151 y 1.028, respectivamente.

- Plan de Retribución Variable en Acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 2017.

La Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 27 de abril de 2017 aprobó el establecimiento de un Plan de Retribución Variable en Acciones con una única asignación de Unidades Teóricas, unidades que se convertirán en acciones de BME en el ejercicio 2020 de cumplirse los objetivos fijados en el Plan para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019.

El número de acciones a entregar se determinará en función del ratio de eficiencia y de la evolución del TSR de BME respecto a la evolución de estos indicadores en cinco entidades de referencia durante el periodo, y se calculará dividiendo el número de unidades asignadas en dos partes, asociadas a cada uno de los dos indicadores, multiplicándose cada una

de ellas por un coeficiente entre 0 y 1,5 en función de la posición finalmente ocupada por BME en la clasificación de las compañías de referencia. Las acciones que, en cada caso, correspondan se entregarán en el ejercicio 2020 a la finalización del periodo de tres años de duración del Plan.

En ejecución de dicho Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 24 de mayo de 2017, procedió a la asignación de las unidades teóricas correspondientes al único periodo de vigencia del Plan, en los siguientes términos:

D. Antonio Zoido Martínez - Unidades teóricas asignadas 16.034 - Nº máximo de acciones teóricas 24.051

D. Javier Hernani Burzako - Unidades teóricas asignadas 6.802 - Nº máximo de acciones teóricas 10.203

D. Joan Hortalá i Arau - Unidades teóricas asignadas 1.700 - Nº máximo de acciones teóricas 2.550

El número máximo de acciones teóricas se corresponde con el número máximo de acciones que, en su caso, podrán recibir los Sres. Zoido Martínez, Hernani Burzako y Hortalá i Arau en el ejercicio 2020.

Las acciones que, en su caso, podían llegar a percibir los beneficiarios en ejecución de los Planes antes descritos, se entregarán por parte de la Sociedad en varios años. Los Planes contemplan así un mecanismo para que las acciones no se reciban por parte de los beneficiarios de una sola vez, sino de forma prolongada y dilatada en el tiempo.

Los beneficiarios de los Planes no pueden realizar, directa o indirectamente, operaciones de cobertura sobre el valor de las acciones que, en su caso, pudieran recibir al amparo del mismo.

Cláusula de recuperación o "clawback" en las retribuciones variables del Consejero Delegado

Además, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y en el "Contrato de Consejero con funciones ejecutivas" relativo al Consejero Delegado, se establece una cláusula de recuperación o "clawback" que puede afectar a la retribución variable anual o a la entrega de acciones derivadas del Plan de retribución a medio y largo plazo, cuyas condiciones se detallan en el epígrafe A.7 del presente Informe.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
MANUEL OLIVENCIA RUIZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA HELENA DOS SANTOS FERNÁNDES DE SANTANA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ÁLVARO CUERVO GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOAN HORTALÁ I ARAU	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
KAREL LANNOO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARCH JUAN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARGARITA PRAT RODRIGO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER HERNANI BURZAKO	Ejecutivo	Desde 27/04/2017 hasta 31/12/2017.
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAMIRO MATO GARCÍA-ANSORENA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 27/09/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

**a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ	732	0	36	413	0	3	0	0	1.184	1.273

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JAVIER HERNANI BURZAKO	299	30	12	282	0	0	0	0	623	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	0	30	14	0	0	1	0	0	45	61
MARGARITA PRAT RODRIGO	0	30	18	0	0	26	0	0	74	93
MANUEL OLIVENCIA RUIZ	0	50	13	0	0	39	0	0	102	92
MARÍA HELENA DOS SANTOS FERNÁNDES DE SANTANA	0	30	14	0	0	0	0	0	44	34
ÁLVARO CUERVO GARCÍA	0	30	18	0	0	38	0	0	86	98
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	0	30	18	0	0	24	0	0	72	72
JOAN HORTALÁ I ARAU	0	30	18	0	0	30	0	0	78	84
KAREL LANNOO	0	30	14	0	0	10	0	0	54	58
JUAN MARCH JUAN	0	30	18	0	0	19	0	0	67	52
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	0	30	18	0	0	24	0	0	72	77
RAMIRO MATO GARCÍA-ANSORENA	0	30	13	0	0	8	0	0	51	63

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ

PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2014)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
30/04/2014	0	56.960	0,00	0	0	0	0,00	0

Condiciones: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
12.633	27,50	347	0,00	25.267	0	0	0	0	31.693	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ

PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
27/04/2017	0	0	0,00	0	0	24.051	0,00	0

Condiciones: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	24.051	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: .

**JAVIER HERNANI BURZAKO****PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2014)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017				
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
30/04/2014	0	20.632	0,00	0		0	0	0,00	0	

Condiciones: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
5.154	27,50	142	0,00	10.309	0	0	0	0	10.323	0,00	0	

Otros requisitos de ejercicio: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

**JAVIER HERNANI BURZAKO****PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017				
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
27/04/2017	0	0	0,00	0		0	10.203	0,00	0	

Condiciones: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	10.203	0,00	0	

Otros requisitos de ejercicio: .

**JOAN HORTALÁ I ARAU**
**PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2014)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017				
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
30/04/2014	0	4.636	0,00	0		0	0	0,00	0	

Condiciones: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
1.028	27,50	28	0,00	2.056	0	0	0	0	2.580	0,00	0	

Otros requisitos de ejercicio: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

**JOAN HORTALÁ I ARAU**
**PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017				
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
27/04/2017	0	0	0,00	0		0	2.550	0,00	0	

Condiciones: Ver epígrafe C.1 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	2.550	0,00	0	

Otros requisitos de ejercicio: .

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ	0	0	2.545	2.526
JAVIER HERNANI BURZAKO	11	0	11	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JAVIER HERNANI BURZAKO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
3	0	N/A	N/A

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ	0	0	31	0	0	0	0	0	31	51
JAVIER HERNANI BURZAKO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	0	0	8	0	0	0	0	60	68	77
JOAN HORTALÁ I ARAU	229	0	51	50	0	0	0	0	330	343

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO ZOIDO MARTÍNEZ	1.184	347	0	1.531	31	0	0	31	1.562	1.745	0
JAVIER HERNANI BURZAKO	623	142	0	765	0	0	0	0	765	0	11
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	45	0	0	45	0	0	0	0	45	61	0
MARGARITA PRAT RODRIGO	74	0	0	74	0	0	0	0	74	93	0
MANUEL OLIVENCIA RUIZ	102	0	0	102	0	0	0	0	102	92	0
MARÍA HELENA DOS SANTOS FERNÁNDES DE SANTANA	44	0	0	44	0	0	0	0	44	34	0
ÁLVARO CUERVO GARCÍA	86	0	0	86	0	0	0	0	86	98	0
CARLOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	72	0	0	72	68	0	0	68	140	149	0
JOAN HORTALÁ I ARAU	78	28	0	106	330	0	0	330	436	463	0
KAREL LANNOO	54	0	0	54	0	0	0	0	54	58	0
JUAN MARCH JUAN	67	0	0	67	0	0	0	0	67	52	0
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	72	0	0	72	0	0	0	0	72	77	0
RAMIRO MATO GARCÍA-ANSORENA	51	0	0	51	0	0	0	0	51	63	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.552</b>	<b>517</b>	<b>0</b>	<b>3.069</b>	<b>429</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>429</b>	<b>3.498</b>	<b>2.985</b>	<b>11</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Los Consejeros no perciben retribución variable de la Sociedad, a excepción de la que reciben el Presidente en atención a las funciones ejecutivas que tiene atribuidas y el Consejero Delegado.

Con respecto a las mencionadas remuneraciones variables anuales del Presidente y del Consejero Delegado correspondientes al ejercicio 2017, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el 80 por 100 de su importe está vinculado a la evolución anual del EBITDA consolidado respecto al ejercicio anterior y cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior no tendrán derecho a percibir dicha retribución. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad afectará el grado de cumplimiento de los objetivos de resultados y, de forma directa, al importe de las remuneraciones variables anuales del Presidente y del Consejero Delegado.

Los Consejeros ejecutivos son también beneficiarios del Plan de Retribución en Acciones descrito en el epígrafe C.1, cuya percepción e importe percibido en acciones depende del grado de cumplimiento de, entre otros indicadores, el Total Shareholder Return, que se ve afectado por los resultados de la Sociedad.

## D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	36.830.892	44,04%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	1.181.433	3,16%
<b>Votos a favor</b>	35.464.940	94,94%
<b>Abstenciones</b>	184.519	0,49%

## E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

### Epígrafe A.3

(Continuación de la explicación de los componentes fijos de la remuneración).

Propuesta de Remuneración fija del Consejero Delegado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración que la retribución fija a abonar al Consejero Delegado para el ejercicio 2018 ascienda a 500.000 euros. A este importe habrá que añadirle la cuantía que, en su caso, se derive de las dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y la asignación fija establecida para los Consejeros en su condición de tales en caso de que asista a ocho reuniones en el ejercicio.

En relación a la retribución fija máxima anual del Consejero Delegado, ésta estaría compuesta por la remuneración fija, las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y la asignación fija establecida para los Consejeros en su condición de tales, en los siguientes términos:

Remuneración fija en atención a las funciones ejecutivas - 500.000

Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración - 14.500

Asignación fija Consejeros por su condición de tales - 50.000

TOTAL - 564.500

Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración se han calculado teniendo en cuenta que el Consejero Delegado asistirá a las doce reuniones inicialmente fijadas del Consejo de Administración, que las dietas por

asistencia ascenderían hasta mayo de 2018 a 1.500 euros y, a partir de dicha fecha, a 1.000 euros y que recibiría la asignación fija establecida para los Consejeros en su condición de tales.

#### Epígrafe A.7

(Continuación de la explicación de las condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos).

Estas circunstancias son las siguientes:

1. Cuando se acredite que la liquidación y abono de la retribución variable anual o la entrega de las acciones derivadas del plan de retribución a medio y largo plazo se ha efectuado total o parcialmente con base en:
    - a) información cuya falsedad o inexactitud graves quede debidamente demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o
    - b) en caso de que se materialicen otros factores graves que no estuvieran previstos, ni conocidos, ni evaluados por la Sociedad en el momento del abono de la retribución variable o de la entrega de las acciones, que tengan un efecto negativo material sobre los balances o las cuentas de resultados de cualquiera de los años del periodo al que se refiere la recuperación o "clawback".
  2. Se produzca una reformulación material de los estados financieros de la Sociedad, salvo que tal reformulación fuera motivada por una modificación de las normas contables aplicables, siempre que esta reformulación se refiera a alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación de la retribución variable anual o de las acciones a entregar al amparo del plan de retribución a medio y largo plazo.
- D. Joan Hortalá i Arau  
D. Joan Hortalá i Arau no tiene atribuidas funciones de alta dirección en BME. Su calificación como Consejero ejecutivo deriva de su condición de Presidente de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U.

#### Epígrafe D.1.A.i

La retribución del Presidente, en atención a las funciones ejecutivas, y del Consejero Delegado incluidas en el epígrafe "sueldo" que tienen atribuidas engloban la remuneración fija.

D. Javier Hernani Burzako fue nombrado Consejero el día 27 de abril de 2017. La retribución fija se corresponde con la percibida desde el nombramiento como Consejero Delegado.

Dña. Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana fue nombrada Consejera el día 28 de abril de 2016.

D. Juan March Juan fue nombrado Vocal de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas el día 28 de abril de 2016 y Vocal de la Comisión de Auditoría el 27 de septiembre de 2017. Asimismo, D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín fue nombrado Vocal de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 28 de abril de 2016, fecha en la que causó baja como Vocal de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas.

D. Ramiro Marto García-Ansorena causó baja como Consejero y Vocal de la Comisión de Auditoría el día 27 de septiembre de 2017.

D. Manuel Olivencia Ruiz percibió una asignación fija de 20 miles de euros por el desempeño de las competencias atribuidas al Consejero Coordinador adicional a la asignación fija por Consejero, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

#### Epígrafe D.1.A.ii

Plan de Retribución Variable en Acciones (JG 2014) D. Antonio Zoido Martínez

Condiciones: El número de acciones afectadas se corresponde con 25.267 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2018 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2015 y con 31.693 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2019 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2016.

Otros requisitos del ejercicio: El número de "acciones entregadas durante el ejercicio 2017" se corresponde con el número de acciones estimado que correspondería a D. Antonio Zoido Martínez como consecuencia del vencimiento del segundo período de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones. A la fecha del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no dispone de los datos de evolución del Total Shareholder Return (TSR) y del Ratio de Eficiencia de las cinco compañías que forman el grupo de referencia necesarios para constatar, según establecía el acuerdo de la Junta General, el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan y, en su caso, el número concreto de acciones que correspondería percibir a cada uno de los beneficiarios, incluidos los Consejeros ejecutivos, al vencimiento del segundo período de vigencia del citado Plan.

El importe reflejado se ha calculado teniendo en cuenta el número estimado de acciones y el precio de cotización de la acción de BME al cierre del mercado el día 19 de febrero de 2018, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 27,50 euros.

El número de "opciones ejercidas en el ejercicio 2017" se corresponde con el número de acciones que le hubieran correspondido de haberse cumplido al 100 por 100 los objetivos del Plan al vencimiento de su segundo período de vigencia. El número estimado de acciones que corresponderá, en su caso, al Sr. Zoido se refleja en "Acciones entregadas durante el ejercicio 2017".

Plan de Retribución Variable en Acciones (JG 2017) D. Antonio Zoido Martínez

Condiciones: El número de acciones afectadas se corresponde con el número máximo de acciones a percibir, en su caso, en el ejercicio 2020 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2017.

Plan de Retribución Variable en Acciones (JG 2014) D. Javier Hernani Burzako

Condiciones: El número de acciones afectadas se corresponde con 10.309 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2018 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2015 y con 10.323 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2019 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2016. Las citadas unidades teóricas fueron asignadas a D. Javier Hernani Burzako en su anterior condición de Director General.

Otros requisitos del ejercicio: El número de "acciones entregadas durante el ejercicio 2017" se corresponde con el número de acciones estimado que correspondería a D. Javier Hernani Burzako como consecuencia del vencimiento del segundo período de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones. A la fecha del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no dispone de los datos de evolución del Total Shareholder Return (TSR) y del Ratio de Eficiencia de las cinco compañías que forman el grupo de referencia necesarios para constatar, según establecía el acuerdo de la Junta General, el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan y, en su caso, el número concreto de acciones que correspondería percibir a cada uno de los beneficiarios, incluidos los Consejeros ejecutivos, al vencimiento del segundo período de vigencia del citado Plan.

El importe reflejado se ha calculado teniendo en cuenta el número estimado de acciones y el precio de cotización de la acción de BME al cierre del mercado el día 19 de febrero de 2018, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 27,50 euros.

El número de "opciones ejercidas en el ejercicio 2017" se corresponde con el número de acciones que le hubieran correspondido de haberse cumplido al 100 por 100 los objetivos del Plan al vencimiento de su segundo período de vigencia. El número estimado de acciones que corresponderá, en su caso, al Sr. Hernani Burzako se refleja en "Acciones entregadas durante el ejercicio 2017".

Plan de Retribución Variable en Acciones (JG 2017) D. Javier Hernani Burzako

Condiciones: El número de acciones afectadas se corresponde con el número máximo de acciones a percibir, en su caso, en el ejercicio 2020 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2017.

Plan de Retribución Variable en Acciones (JG 2014) D. Joan Hortalá i Arau

Condiciones: El número de acciones afectadas se corresponde con 2.056 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2018 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2015 y con 2.580 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2019 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2016.

Otros requisitos del ejercicio: El número de "acciones entregadas durante el ejercicio 2017" se corresponde con el número de acciones estimado que correspondería a D. Joan Hortalá i Arau como consecuencia del vencimiento del segundo período de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones. A la fecha del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no dispone de los datos de evolución del Total Shareholder Return (TSR) y del Ratio de Eficiencia de las cinco compañías que forman el grupo de referencia necesarios para constatar, según establecía el acuerdo de la Junta General, el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan y, en su caso, el número concreto de acciones que correspondería percibir a cada uno de los beneficiarios, incluidos los Consejeros ejecutivos, al vencimiento del segundo período de vigencia del citado Plan.

El importe reflejado se ha calculado teniendo en cuenta el número estimado de acciones y el precio de cotización de la acción de BME al cierre del mercado el día 19 de febrero de 2018, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 27,50 euros.

El número de "opciones ejercidas en el ejercicio 2017" se corresponde con el número de acciones que le hubieran correspondido de haberse cumplido al 100 por 100 los objetivos del Plan al vencimiento de su segundo período de vigencia. El número estimado de acciones que corresponderá, en su caso, al Sr. Hortalá se refleja en "Acciones entregadas durante el ejercicio 2017".

Plan de Retribución Variable en Acciones (JG 2017) D. Joan Hortalá i Arau

Condiciones: El número de acciones afectadas se corresponde con el número máximo de acciones a percibir, en su caso, en el ejercicio 2020 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2017.

#### Epígrafe D.A.1.iii

Sistema de ahorro a largo plazo

Aportación al Sistema de Previsión Social del Sr. Hernani Burzako en su condición de Consejero Delegado de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Además en el ejercicio 2017 la Sociedad realizó una aportación al seguro de ahorro vinculado a la jubilación para directivos, en la previa condición de Director General del Sr. Hernani Burzako, por importe de 47 miles de euros.

Importe de los fondos acumulados del Sr. Hernani Burzako en su condición de Consejero Delegado a 31 de diciembre de 2017 de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. A 31 de diciembre de 2017 el importe de los fondos acumulados por el Sr. Hernani Burzako en el seguro de ahorro vinculado a la jubilación para directivos del que era titular en su previa condición de Director General ascendía a 697 miles de euros.

#### Epígrafe D.1.A.iv

Otros beneficios

Importe proporcional al período en el que el Sr. Hernani Burzako ha ostentado la condición de Consejero Delegado de las primas del seguro de vida y de la póliza de asistencia sanitaria de las que es beneficiario de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Las primas de dichas pólizas del ejercicio 2017 completo ascienden a 5 miles de euros.

#### Epígrafe D.1.B.i

Retribución en metálico

El importe de la retribución variable a corto plazo de D. Joan Hortalá i Arau se corresponde con el importe estimado que percibirá por este concepto.

#### Epígrafe D.1.C

Resumen de las retribuciones

D. Javier Hernani Burzako fue nombrado Consejero el día 27 de abril de 2017. La retribución fija se corresponde con la percibida desde el nombramiento como Consejero Delegado.

Dña. Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana fue nombrada Consejera el día 28 de abril de 2016.

D.Ramiro Marto García-Ansorena causó baja como Consejero y vocal de la Comisión de Auditoría el día 27 de septiembre de 2017.

El "Importe de las acciones otorgadas" corresponde al valor del número de acciones estimado que correspondería a D. Antonio Zoido Martínez, D. Javier Hernani Burzako y D. Joan Hortalá i Arau, como consecuencia del vencimiento del segundo período de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones descrito en el epígrafe C.1., teniendo en cuenta el precio de cotización de la acción de BME al cierre del mercado el día 19 de febrero de 2018, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 27,50 euros. A la fecha del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no dispone de los datos de evolución del Total Shareholder Return (TSR) y del Ratio de Eficiencia de las cinco compañías que forman el grupo de referencia necesarios para constatar, según establecía el mencionado acuerdo de la Junta General, el cumplimiento de los

objetivos fijados en el Plan y, en su caso, el número concreto de acciones que correspondería percibir a cada uno de los beneficiarios, incluidos los Consejeros ejecutivos, en el segundo periodo de vigencia del citado Plan. Los importes totales de la remuneración de los Consejeros D. Antonio J. Zoido Martínez y D. Joan Hortalá i Arau correspondientes al ejercicio 2016 han sido modificados con respecto a los que figuran en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2016. En este sentido, se ha recalculado el importe de las acciones otorgadas en el ejercicio 2016 para ajustarlo al número de acciones entregadas a los Consejeros tras constatar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan de Retribución Variable en Acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 30 de abril de 2014 en su primer periodo de vigencia y al precio de cotización de la acción de BME a la fecha de la entrega. Así, el número de acciones entregadas a los Sres. Consejeros D. Antonio J. Zoido Martínez y D. Joan Hortalá i Arau en ejecución del primer periodo de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones ascendió a 13.332 y 1.143, respectivamente, y el precio unitario a 31,55 euros.

#### Epígrafe D.3

El número de 184.519 abstenciones que se recoge en el anterior cuadro contiene las abstenciones y los votos en blanco. Asimismo, debe tenerse en cuenta que, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley de Sociedades de Capital, en el quórum de constitución y adopción de acuerdos de la Junta se han computado las 524.833 acciones propias que la Sociedad mantenía directamente en cartera, equivalentes al 0,63 por 100 del capital social, si bien los votos correspondientes a dichas acciones han quedado en suspenso.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No