

**INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES  
AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES,  
SOCIEDAD HOLDING DE MERCADOS Y SISTEMAS FINANCIEROS, S.A., EN  
CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE  
SOCIEDADES DE CAPITAL.**

---

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital y constituye el informe legal justificativo de la propuesta del Consejo de Administración de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2016 (en adelante, la Política de Remuneraciones vigente o la Política vigente).

**I. Normativa aplicable.**

El artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

El apartado 2 de este artículo exige que la propuesta del Consejo de Administración sobre la Política de Remuneraciones sea motivada y se acompañe de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán además solicitar su entrega o envío gratuito, derecho al que se hará mención en el anuncio de convocatoria de la Junta.

Por su parte, el apartado 3 de este artículo señala que *“la política de remuneraciones así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación”*.

En virtud del anterior artículo, cualquier propuesta del Consejo de Administración de modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, documentos que se publicarán en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y cuya entrega o envío gratuito podrá ser solicitada por los accionistas, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta General.

**II. Justificación de la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018 aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2016.**

Desde la entrada en vigor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, de modificación de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, BME ha sometido a la Junta General de Accionistas en dos ocasiones la aprobación de una Política de

Remuneraciones de los Consejeros: la incluida en el Informe anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2015 y la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, actualmente vigente.

La continua evolución de la organización del gobierno de las sociedades que exige, entre otros extremos, un mayor grado de dedicación de los miembros del Consejo de Administración y, especialmente, de los Consejeros que ocupan cargos dentro de este órgano, la creciente complejidad de las estructuras de retribuciones de los Consejeros y su permanente adaptación hacen necesario que con bastante frecuencia la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revise los sistemas retributivos de los Consejeros y proponga mejoras y modificaciones.

En este ejercicio 2017 la necesaria adecuación de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales a su nivel de dedicación y responsabilidad, el inicio de un proceso de modificación de la estructura de gobierno y la intención de lograr una mayor adecuación del sistema retributivo de los Consejeros con funciones ejecutivas a los intereses a largo plazo de la Sociedad han aconsejado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración una modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas apenas hace un año, el 28 de abril de 2016.

En concreto, la modificación de la Política de Remuneraciones que se plantea a la Junta General de Accionistas está ocasionada por (i) la necesidad de remunerar a los Consejeros por la dedicación y responsabilidad que exige el desempeño de dicho cargo, (ii) el inicio en este ejercicio 2017 de un 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 en la Sociedad.

(i) Asignación fija de los Consejeros en su condición de tales.

El Reglamento del Consejo de Administración atribuye al Consejero Coordinador, además de las competencias que le corresponden legalmente, las relativas al ejercicio de la Presidencia del Consejo de Administración en ausencia del Presidente o los Vicepresidentes, hacerse eco de las preocupaciones de los Consejeros no ejecutivos y coordinar el Plan de Sucesión del Presidente.

El desempeño de todas las competencias atribuidas por la normativa aplicable, además de suponer un mayor grado de responsabilidad, exigen del Consejero Coordinador un notable grado de disponibilidad y de dedicación, tal y como la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha podido comprobar.

Este incremento de responsabilidad y de dedicación efectiva ha aconsejado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer, sin la intervención de su Presidente, el establecimiento de una retribución o asignación fija a favor del Consejero Coordinador, adicional a la asignación fija por Consejero, cuyo importe sigue en todo caso los criterios de prudencia y moderación que caracterizan la política retributiva de BME.

En ese sentido, debe destacarse que la incorporación de este concepto retributivo en los elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales no hace necesario plantear el incremento del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2016.

Con motivo de esta modificación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también ha considerado adecuado aclarar, con respecto a la asignación fija que los Consejeros perciben en su condición de tales, que aquellos Consejeros que sean nombrados en el curso de un ejercicio tendrán derecho a percibir la parte proporcional que les corresponda en atención a su fecha de nombramiento.

Con esta aclaración se recoge la lógica interpretación de este concepto retributivo, que tiene que retribuir la dedicación y responsabilidad de los Consejeros con independencia de que, como consecuencia de su fecha de nombramiento, no hayan tenido la posibilidad de asistir al número de sesiones del Consejo de Administración exigidas.

(ii) Transformación de la organización de las más altas funciones ejecutivas de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros distingue, de conformidad con lo previsto en los artículos 529 septdecies y 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital, 40 de los Estatutos sociales y 30 del Reglamento del Consejo de Administración, entre la retribución que perciben los Consejeros por su condición de tales y la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

En atención a que en el momento de aprobación de la Política de Remuneraciones el Presidente del Consejo de Administración era el único Consejero que tenía encomendadas funciones ejecutivas en la Sociedad, esta Política recogió en su apartado 5 los elementos que conforman su sistema retributivo, como indica la propia rúbrica del apartado "*Elementos del sistema retributivo aplicable al Presidente*", y que se concretaban en (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo y (iii) retribución variable a medio y largo plazo, elementos a los que hay que añadir los derechos acumulados en el seguro de ahorro del que es titular y en el que BME no realiza aportaciones desde el ejercicio 2011.

Desde la aprobación de la Política de Remuneraciones, y tras la pertinente reflexión, se ha iniciado en este ejercicio un proceso gradual y progresivo de transformación de la organización de las más altas funciones ejecutivas de la Sociedad hacia un modelo en el que coexistirán un Presidente con funciones ejecutivas y un Consejero Delegado.

Así, está previsto que se incluyan entre los puntos del orden del día de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas la reelección de D. Antonio J. Zoido Martínez, que continuará como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, y el nombramiento como Consejero de D. Javier Hernani Burzako, actual Director General. Tras su nombramiento por la Junta General, el Consejo de Administración tiene previsto nombrar Consejero Delegado a D. Javier Hernani Burzako y delegarle todas las facultades legal y estatutariamente delegables a los efectos de que pueda desempeñar sus funciones como responsable de la gestión ordinaria de la Sociedad.

En caso de ser adoptados los mencionados acuerdos por la Junta General ordinaria de Accionistas y el Consejo de Administración, la Sociedad contará con un Presidente que desempeñará funciones ejecutivas y un Consejero Delegado.

Esta nueva estructura de las máximas funciones ejecutivas de la Sociedad no tiene reflejo en la Política de Remuneraciones vigente en la que, como se ha indicado anteriormente, se recogen sólo los elementos retributivos del Presidente, al ser en el momento de su aprobación el único Consejero con funciones ejecutivas en la Sociedad.

En este sentido, aun cuando la Política de Remuneraciones incorpora un epígrafe relativo la *“Incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos”* que establece que el sistema retributivo descrito para el Presidente será de aplicación a cualquier Consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración para desempeñar funciones ejecutivas, deben tenerse en cuenta las circunstancias particulares del previsto nombramiento de D. Javier Hernani Burzako como Consejero Delegado.

Así, el Sr. Hernani Burzako es en este momento Director General de la Sociedad y como tal, en virtud del contrato que le une con la misma, percibe una serie de conceptos retributivos que no están recogidos en el sistema retributivo del Presidente.

Teniendo en cuenta que el Consejo de Administración valora de forma positiva la mejora en la estructura de gobierno corporativo que supondría el nombramiento de un Consejero Delegado y entiende que es favorable para el interés social que el Director General ocupe el cargo de Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado necesario que, en su caso, el Sr. Hernani Burzako mantenga todos los elementos que componen su retribución actual, de tal forma que su nombramiento no suponga perjuicio en sus condiciones retributivas.

Asimismo, se hace también necesario modificar el apartado 6 de la Política de Remuneraciones, relativo a las *“Principales condiciones del contrato del Presidente”*, a los efectos de recoger las condiciones contractuales que serán de aplicación, en su caso, al Consejero Delegado por el motivo antes indicado, recoger las condiciones básicas del contrato que en la actualidad mantiene el propuesto Consejero Delegado con la Sociedad.

Al mismo tiempo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha estimado necesario que las condiciones de contrato del Consejero Delegado sigan las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de indemnización por cese y de reembolso de los componentes variables de la remuneración en determinadas circunstancias.

La modificación de este apartado no afecta a las actuales condiciones contractuales del Presidente.

(iii) Mejora de la estructura del componente variable de la retribución de los Consejeros con funciones ejecutivas en la Sociedad.

En este ejercicio 2017 se ha aplicado por primera vez para el cálculo de la retribución variable del Presidente correspondiente al ejercicio 2016 el sistema de determinación de la retribución variable anual incluido en la Política de Remuneraciones, sistema en el que se tiene en cuenta el cumplimiento de variables cuantitativas, en concreto, la evolución anual del EBITDA consolidado, y de las denominadas variables cualitativas, en línea con las recomendaciones en materia de retribución de los Consejeros del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Con motivo de esta primera aplicación práctica del nuevo sistema, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado y considerado beneficioso para la Sociedad y sus accionistas adoptar medidas adicionales para intensificar la relación entre la retribución variable a corto plazo que, en el caso de BME, es una retribución variable anual, con la creación de valor y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se ha considerado adecuado incluir que, ante una determinada evolución negativa del EBITDA consolidado, los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas no tengan derecho a percibir la remuneración variable anual, así como

modificar los criterios que servirán de base para la determinación y cálculo de la retribución variable anual en metálico correspondiente al ejercicio siguiente a aquel en que se haya producido la pérdida del derecho a percibir esta remuneración.

En este sentido, se ha considerado que, en aquellos casos en los que el EBITDA consolidado sea más de un 20 por 100 inferior al del ejercicio anterior, los Consejeros ejecutivos no recibirán retribución variable anual.

#### Vigencia de la modificación de la Política de Remuneraciones.

Al someterse a la Junta General ordinaria de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, las modificaciones que se incorporen se aplicarán una vez se aprueben por la Junta General ordinaria de Accionistas, en los términos y condiciones establecidos en la misma, y su vigencia se extenderá a los ejercicios 2017 y 2018, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente.

### **III. Modificaciones que se proponen a la Política de Remuneraciones de los Consejeros.**

Las modificaciones que se pretende incorporar en la Política de Remuneraciones afectan tanto a los elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales como a los elementos retributivos y las principales condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos.

#### **III.1.- Modificaciones que afectan a los elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales.**

La modificación que se propone es la creación de un nuevo concepto, una asignación fija por importe de 20.000 euros anuales que percibirá el Consejero Coordinador para retribuir la especial dedicación y responsabilidad que implica el desarrollo de las funciones que este cargo lleva aparejadas.

Asimismo, se incorpora una referencia a que la asignación fija se percibirá en la parte proporcional que corresponda en atención a la fecha de nombramiento de los Consejeros.

#### **III.2 Modificaciones que afectan a los elementos retributivos y contractuales de los Consejeros ejecutivos.**

Las modificaciones que se proponen para los Consejeros ejecutivos consisten fundamentalmente en la incorporación de los elementos retributivos y las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado y en un ajuste al sistema de determinación de la retribución variable anual.

A continuación se resumen los elementos que compondrían, en caso de ser aprobados por la Junta General ordinaria de Accionistas, el sistema retributivo del Consejero Delegado:

<b>Elemento</b>	<b>Aspectos Relevantes</b>
<b>Retribución fija</b>	Determinada en función del nivel de responsabilidad en la Sociedad y su cargo, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables a BME.

<b>Retribución variable a corto plazo</b>	Bajo las mismas condiciones y plazos establecidos para el Presidente.
<b>Retribución variable a medio y largo plazo</b>	Pretende potenciar el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo. Se instrumenta mediante la concesión de planes con ciclos solapados. Cada ciclo tiene una duración de tres años y está sujeto a las mismas condiciones y plazos establecidos para el Presidente.
<b>Sistemas de Previsión Social</b>	Tiene por finalidad completar el sistema retributivo del Consejero Delegado con un sistema de previsión social.
<b>Retribuciones en especie</b>	Las retribuciones en especie incluyen seguro de vida y póliza de asistencia sanitaria.

Las diferencias que presenta frente al sistema retributivo del Presidente son la incorporación de dos nuevos conceptos retributivos: los sistemas de previsión social y las retribuciones en especie.

Sobre las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado puede señalarse:

- en relación con los componentes variables de la retribución, la incorporación de una cláusula de recuperación o “*clawback*” en cuya virtud la Sociedad podrá reclamar dichos componentes variables siempre que se den determinadas circunstancias; y,
- en relación con las consecuencias de su extinción, se establece la posibilidad de que el Consejero Delegado pueda (i) percibir el mayor de los importes correspondientes al abono de una cantidad equivalente a dos años de la suma de la retribución fija y variable anual vigente al momento de la extinción de la relación como Consejero Delegado o a la indemnización legal prevista en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento para el despido declarado como improcedente; o (ii) 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 cese por quebrantamiento de sus deberes y/o concurrencia de los presupuestos necesarios para que BME pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el mismo, no procederá la reanudación de la relación laboral, ni el abono de la cantidad anteriormente señalada.

Estas modificaciones no afectan a las condiciones retributivas y las condiciones del contrato del Presidente.

Asimismo, tanto para la retribución variable anual del Presidente como del Consejero Delegado, se pretende incorporar una limitación a su percepción percibirla cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior, así como establecer unos criterios distintos para el cálculo de la retribución variable anual en el ejercicio siguiente a aquel en el que los Consejeros con funciones ejecutivas no hayan percibido la retribución variable anual.

Como se ha indicado en el apartado anterior, la presente modificación de la Política de Remuneraciones tiene carácter parcial, por lo que no afectará a su plazo de vigencia ni a los demás extremos de la misma.

#### **IV. Principios generales que fundamentan la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.**

La Política de Remuneraciones proclama entre los principios y fundamentos generales de la retribución de los Consejeros en su condición de tales que sus remuneraciones deberán ser acordes con los cargos desempeñados, la responsabilidad asumida y la efectiva dedicación al cargo, principios que justifican la propuesta de incorporar una asignación fija adicional para el Consejero Coordinador y aclarar las condiciones aplicables para el abono de la asignación fija de los Consejeros.

Al mismo tiempo, también manifiesta que, a la hora de remunerar las funciones ejecutivas de los Consejeros, su objetivo es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a los profesionales más destacados, así como conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados de la Sociedad, los intereses de los accionistas y los riesgos asumidos.

Sobre la base de estos principios básicos, y con la finalidad de retener el talento de los propios directivos de la Sociedad, a quienes no se les puede perjudicar en caso de asumir un cargo como el de Consejero, con un mayor nivel de responsabilidad por las funciones que tendrá atribuidas como Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado necesario elevar al Consejo de Administración la modificación de la Política de Remuneraciones en los términos antes descritos.

En concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que el sistema retributivo del Consejero Delegado que se incluiría en la Política de Remuneraciones de aprobarse la modificación propuesta sigue los criterios que se establecen en ella en relación con los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Su retribución total presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable tiene un componente de medio y largo plazo, que impulsa la actuación del Consejero Delegado en términos estratégicos, además de un componente que recompensa la consecución de resultados a corto plazo. Este sistema de retribución vincula una proporción adecuada del componente variable (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 sistema retributivo es compatible con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, y está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

De acuerdo con todo lo anterior, el sistema retributivo del Consejero Delegado contempla 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, o retribución variable ordinaria, 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 del Consejero Delegado se encuentra diferida en el tiempo, al derivarse de planes de incentivos a medio y largo plazo, y se prevé que, en determinadas circunstancias, la Sociedad pueda reclamar del Consejero Delegado los componentes variables de su retribución.

En todo caso, la retribución de los Consejeros debe estar alineada con la estrategia general, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus acciones, por lo que parece adecuado que la percepción de retribuciones variables se produzca solo en aquellos casos en que se hayan cumplido de forma que se considere satisfactoria los objetivos cuantitativos fijados en la Política de Remuneraciones de forma adecuada.

## **V. Conclusión.**

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en los términos que se ha detallado en el anterior apartado III del presente informe que, a propuesta de esta misma Comisión, el Consejo de Administración eleva a la Junta General ordinaria de Accionistas resulta conforme con la legislación vigente, se alinea los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, las mejores prácticas en materia retributiva y permite a BME retener a los profesionales más destacados.