

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2018

C.I.F. A83246314

Denominación Social:

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES, SOCIEDAD HOLDING DE MERCADOS Y SISTEMAS
FINANCIEROS, S.A.

Domicilio Social:

PLAZA DE LA LEALTAD, 1 (MADRID)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO.

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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 *quindecies* 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 consecuencia del vencimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros el pasado 31 de diciembre de 2018, a la fecha del presente informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando en la elaboración de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se elevará a la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019.

A la fecha del presente informe no se prevén modificaciones en los conceptos retributivos de los Consejeros, no se han tenido en cuenta empresas comparables y no han participado asesores externos.

Las modificaciones realizadas en la nueva Política serán detalladas en la misma y en el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se pondrá a disposición de los accionistas con la convocatoria de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

A la fecha del presente informe no se prevé incorporar en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 variaciones significativas respecto de la Política anterior en esta materia.

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.

Criterios utilizados para reducir la exposición a riesgos excesivos.

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, según establecen los Estatutos sociales, los conceptos retributivos que perciben los Consejeros en su condición de tales se limitan a dietas por asistencia y a la asignación fija, con el objetivo expreso de desligar esta retribución de objetivos y componentes variables.

Con respecto a la retribución de los Consejeros por sus funciones ejecutivas, 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 que, hasta la fecha del presente informe, perciben en atención a la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y que se describen en el epígrafe B.7, se establecen en función del desempeño de la Sociedad en su conjunto.

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 mantener que, hasta la fecha del presente informe, la retribución variable del Presidente y del Consejero Delegado no esté sujeta a pagos aplazados.

Adicionalmente, las estructuras retributivas del Presidente y del Consejero Delegado establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, estaban 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. Además, en el último Plan aprobado en la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de abril de 2018, se establece un periodo de retención de las acciones de un año.

Entre las principales características del contrato del Consejero Delegado 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, como se describe en el apartado relativo a las condiciones del contrato del Consejero Delegado.

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.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

El importe y naturaleza de los componentes fijos que se devengarán por los Consejeros en su condición de tales se detallarán en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que se someterá a votación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas, sin que se prevean variaciones significativas.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

El importe y naturaleza de los componentes fijos que se devengarán por los Consejeros ejecutivos se detallarán en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que se someterá a votación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas, sin que se prevean variaciones significativas.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

El importe y naturaleza de los componentes de remuneración en especie se detallarán en la Política de Remuneraciones que se someterá a votación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas, sin que se prevean variaciones significativas.

En la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, 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.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El importe y naturaleza de los componentes variables de la retribución que perciben exclusivamente los Consejeros en atención a las funciones ejecutivas que desarrollan en la Sociedad se detallarán en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que se someterá a votación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas, sin que se prevean variaciones significativas.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.**

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Las características de los sistemas de ahorro a largo plazo se detallarán en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que se someterá a votación de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas, sin que se prevean variaciones significativas.

En la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, el único Consejero al que se realizan aportaciones a un Sistema de Previsión Social es el Consejero Delegado, en los términos descritos en el epígrafe B.9 del presente informe.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post- contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

No existen indemnizaciones por resolución o cese anticipado de la relación contractual de los Consejeros en su condición de tales.

Las condiciones de los contratos de los Consejeros con funciones ejecutivas se recogen en el siguiente apartado del Informe.

- **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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

Condiciones del contrato del Presidente del Consejo de Administración.

A la fecha del presente Informe, 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.

A esta misma fecha, la duración del contrato de prestación de servicios está vinculada 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.

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.

El abono de la citada indemnización 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.

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 correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y que a continuación se resumen.

La duración del contrato 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 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 con la Sociedad 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 con la Sociedad, computando el plazo de tiempo transcurrido como Consejero Delegado como si hubiera sido una relación laboral ordinaria a los efectos legales que procedan.

El contrato incorpora una cláusula de recuperación o "*clawback*" en virtud de la cual 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 exigirle 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. 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.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

Como consecuencia del vencimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros el pasado 31 de diciembre de 2018, a la fecha del presente informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando en la elaboración de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se elevará a la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019.

No se prevé, al igual que en ejercicios anteriores, remuneración suplementaria alguna en contraprestación a servicios prestados por los Consejeros distintos a los inherentes a su cargo.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

Como consecuencia del vencimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros el pasado 31 de diciembre de 2018, a la fecha del presente informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando en la elaboración de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se elevará a la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019.

No se prevén, al igual que en ejercicios anteriores, otros conceptos retributivos como los mencionados.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

Con independencia de las remuneraciones que percibirán en su condición de Consejeros de la Sociedad, se prevé que cuatro de los miembros del Consejo de Administración perciban 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 2019 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 en concepto de dietas de asistencia, 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. (Bolsa de Bilbao), 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 por sesión.

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 2019, 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 está vinculado a la cantidad percibida por este concepto en el ejercicio 2018 y a la evolución de los resultados de BME en el ejercicio 2019.

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.

D. Juan Carlos Ureta Domingo

El Sr. Ureta Domingo es miembro del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U. (Bolsa de Madrid), 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 por sesión.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**
- **Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

Como consecuencia del vencimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros el pasado 31 de diciembre de 2018, a la fecha del presente informe la Comisión de Nombramientos y

Retribuciones está trabajando en la elaboración de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se elevará a la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019.

Las modificaciones relevantes que se produzcan en la nueva Política de Remuneraciones serán detalladas en la misma y en el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, se pondrá a disposición de los accionistas junto con la convocatoria de la próxima Junta General ordinaria de Accionistas.

- A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.**

<http://www.bolsasymercados.es/esp/Accionistas-Inversores/Gobierno-Corporativo/Informes-Politicasy/normas-Anuales-Remuneraciones-Consejeros>

- A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.**

Dados los resultados de la votación, se considera que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2016, 2017 y 2018 es acorde a la opinión de una amplia mayoría de los accionistas.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.**

Como se describe en el apartado A.1, 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sus reuniones de 31 de enero y 14 y 20 de febrero de 2018, analizó los componentes retributivos de los Consejeros tanto en su condición de tales como por las funciones ejecutivas que desempeñan para el ejercicio 2018.

Así, en relación a la retribución de los Consejeros en su condición de tales, propuso al Consejo de Administración una modificación en la distribución de las cuantías, en concreto, un incremento en el importe de la asignación fija de los Consejeros y una reducción del importe de las dietas por asistencia de los Consejeros a cada una de las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Además, propuso al Consejo de Administración mantener en los mismos importes que en el ejercicio 2017 la retribución fija de los Consejeros con funciones ejecutivas, así como el mismo criterio de determinación de su retribución variable establecido en la Política de Remuneraciones.

Dichas cuestiones fueron incluidas en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros elevado al Consejo de Administración el 20 de febrero de 2018 y aprobado por éste el 27 de febrero de 2018.

Además, en las reuniones de 31 de enero, 14 de febrero y 13 de marzo de 2018, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizó y propuso el establecimiento de un nuevo Plan de Retribución Variable en acciones, vinculado exclusivamente a la evolución del *Total Shareholders Return* (TSR). Dicho Plan fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 19 de marzo de 2018 y sometido a votación de la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de abril de 2018.

Una vez votado favorablemente el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros y aprobado el Plan de Retribución Variable en acciones por la Junta General ordinaria de Accionistas, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de mayo de 2018, adoptó los acuerdos de ejecución oportunos.

- B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Retribución de los Consejeros en su condición de tales.

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 una asignación fija, con el objetivo expreso de desligar esta retribución de objetivos y componentes variables.

Retribución de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad.

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 en acciones, dirigidos a los miembros del equipo directivo, incluidos los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, se establecen en función del desempeño de la Sociedad en su conjunto.

La Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio 2018, 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, establecía que 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, así como establecía los criterios que se aplican para el cálculo de la retribución variable anual del ejercicio siguiente a aquél en el que como consecuencia de lo anterior no se hubiera percibido retribución variable anual.

Asimismo, entre las condiciones básicas del contrato del Consejero Delegado se encuentra una cláusula de recuperación o “*clawback*”, en virtud de la cual la Sociedad podía exigir la devolución de la retribución variable anual o las acciones derivadas de la entrega del plan 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 descritas en el apartado A.1.

Por otro lado, el Plan de Retribución Variable en acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de abril de 2018, que se ha vinculado exclusivamente a la evolución del *Total Shareholders Return* (TSR), se inscribe en un marco plurianual y, en su caso, se abonará en su totalidad con acciones de la Sociedad que los beneficiarios, entre ellos los Consejeros ejecutivos, tienen obligación de mantener durante el periodo de un año, lo que intensifica la vinculación de la retribución con los intereses a largo plazo de la Sociedad.

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.

- B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.**

Retribución de los Consejeros en su condición de tales.

Las remuneraciones percibidas por cada uno de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, se corresponden exclusivamente con la cuantía de la asignación fija que han percibido en el caso de haber asistido a ocho reuniones del Consejo de Administración o, en el caso de Consejeros nombrados por la Junta General ordinaria de Accionistas de 26 de abril de 2018, la parte proporcional que les correspondiera en atención a su fecha de nombramiento, y las dietas de asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones delegadas de las que formen parte.

Retribución de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad.

La retribución recibida por los Consejeros con funciones ejecutivas en el ejercicio 2018, ha sido:

- Una retribución fija en los mismos términos que la percibida en el ejercicio 2017, es decir, 732.319 euros para el Presidente del Consejo de Administración y 500.000 euros para el Consejero Delegado.

En la Política de Remuneraciones se establece que el Consejo de Administración podrá revisar los importes de las retribuciones fijas del Presidente y del Consejero Delegado, sin que en el ejercicio 2018 haya considerado necesario modificarlos.

- Una retribución variable, calculada en aplicación del sistema de determinación de la retribución variable establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que se basa en criterios cuantitativos y cualitativos. Una vez analizado el grado de cumplimiento de dichos criterios, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso que la misma ascendiera a 313.377,59 y 213.951,15 euros para el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado, respectivamente.

Con respecto a las mencionadas remuneraciones variables anuales del Presidente y del Consejero Delegado correspondientes al ejercicio 2018, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, el 80 por 100 de su importe está vinculado a la evolución anual del EBITDA consolidado respecto al ejercicio anterior. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad afecta 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.

- Una remuneración variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, cuya percepción e importe percibido depende del grado de cumplimiento de, entre otros indicadores, el *Total Shareholder Return*, que se ve afectado por los resultados de la Sociedad.

B.4 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
Votos emitidos	35.782.145	42,79

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	708.305	1,98
Votos a favor	34.904.242	97,55
Abstenciones	169.598	0,47

Observaciones

El número de 169.598 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 514.258 acciones propias que la Sociedad mantenía directamente en cartera, equivalentes al 0,62 por 100 del capital social, si bien los votos correspondientes a dichas acciones habían quedado en suspenso. Los porcentajes del cuadro anterior, relativos a votos negativos, a favor y abstenciones están calculados sobre los votos realmente emitidos.

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018 no se ha modificado respecto al ejercicio anterior. Dicho importe, que se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, asciende a 1.200.000 euros.

El Consejo de Administración en su reunión de 28 de mayo de 2018 aprobó el importe de la remuneración que correspondía percibir a los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2018 en los siguientes términos:

- Asignación fija por Consejero: incrementada de 30.000 a 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 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. El Presidente del Consejo de Administración no percibe asignación fija en virtud de lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- 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: una reducción de 1.500 a 1.000 euros, salvo el Presidente de cada uno de estos órganos, que devengará el doble de lo que, en cada caso, corresponda. En todo caso, se mantiene el

importe de la dieta en 1.500 euros para aquellos miembros del Consejo de Administración de BME que no reciben asignación fija.

La modificación del importe de las dietas de asistencia entró en vigor en el mes de mayo de 2018, tras la votación favorable por la Junta General ordinaria de Accionistas del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2019.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Como se ha indicado en el epígrafe B.1, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de mayo de 2018, acordó fijar la retribución fija del Presidente y del Consejero Delegado en 732.319 y 500.000 euros, respectivamente, mismo importe que el percibido en 2017.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.**

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- **Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Retribución variable Consejeros no ejecutivos.

De conformidad con la Política de Remuneraciones, 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 calcula de conformidad con el sistema de determinación de la retribución variable anual establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en el ejercicio 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 realiza 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.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones y una vez votado favorablemente por la Junta General ordinaria de Accionistas el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 28 de mayo de 2018, aprobó que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2018 del Sr. Presidente y del Sr. Consejero Delegado se determinara de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Dónde:

- RVA = Retribución variable anual en metálico a percibir por el Presidente/Consejero Delegado.
- Target Bonus = Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017.
- GCI = Grado de Consecución del Incentivo, que se calculará de la siguiente manera:

$$\text{GCI} = 80\% \times \text{GCO}_{\text{EBITDA}} + 20\% \times \text{GCO}_{\text{Cualitativos}}$$

- $\text{GCO}_{\text{Cualitativos}}$ = Grado de consecución de los objetivos cualitativos (evolución de los ingresos no ligados a volúmenes; ratio de eficiencia; y desempeño satisfactorio de sus funciones).
- $\text{GCO}_{\text{EBITDA}}$ = Grado de consecución del objetivo EBITDA, de acuerdo con la siguiente tabla:

Evolución EBITDA consolidado	% GCO
Evolución EBITDA ₂₀₁₈ en relación con el EBITDA ₂₀₁₇	% (EBITDA ₂₀₁₈ / EBITDA ₂₀₁₇)

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.

Como se describe en el epígrafe A.1, 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.

Los límites máximos de las cuantías de la retribución variable anual del Presidente y del Consejero Delegado son los importes de sus respectivas retribuciones fijas.

De conformidad con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sus reuniones de 30 de enero y 13 de febrero de 2019, 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 y del Consejero Delegado correspondientes al ejercicio 2018, en aplicación del anterior sistema de determinación, propuso al Consejo de Administración que éstas ascendieran a 313.377,59 y 213.951,15 euros, respectivamente.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

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

Con fecha de 31 de diciembre de 2018 se produjo el vencimiento del tercer periodo de cálculo de las acciones a entregar del Plan de Retribución Variable en Acciones aprobado en la Junta General de Accionistas del ejercicio 2014, cuya liquidación se llevará a efecto en el ejercicio 2019.

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 tercer 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 2018 como consecuencia del vencimiento del tercer periodo de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones ascendería a 15.846, 5.161 y 1.290, respectivamente.

Plan de Retribución Variable en acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 2018.

La Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 26 de abril de 2018 aprobó el establecimiento de un Plan de Retribución Variable en acciones, basado en la asignación a los beneficiarios de un número de Unidades Teóricas en los ejercicios 2018, 2019 y 2020, unidades que, en su caso, siempre que se cumplan los objetivos fijados en el Plan, se convertirán en acciones de BME en los ejercicios 2021, 2022 y 2023, respectivamente.

El número concreto de acciones a entregar se determinará en función de la evolución del *Total Shareholders Return* (TSR) de BME en cada uno de los Periodos de Medición del Plan, que en todo caso deberá ser positiva, respecto de la evolución de estos indicadores en cinco entidades de referencia.

El número máximo de acciones incluidas en el Plan es de 486.003 acciones, representativas del 0,58 por 100 del capital social de BME, de las que, como máximo, 22.573 acciones podrían destinarse a D. Antonio Zoido Martínez, 13.699 acciones a D. Javier Hernani Burzako y 3.364 acciones a D. Joan Hortalá i Arau, en su condición de Consejeros ejecutivos.

Los beneficiarios del Plan deberán mantener durante un año, a contar desde la fecha de entrega, las

Acciones de la Sociedad netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF que resulte aplicable, que reciban como consecuencia de su participación en el mismo.

En ejecución de este Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 28 de mayo de 2018, procedió a la asignación a los Consejeros ejecutivos de las unidades teóricas correspondientes al primer Periodo de Medición, esto es del 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020, en los siguientes términos:

	Unidades teóricas asignadas	Nº máximo de acciones teóricas
D. Antonio Zoido Martínez	15.049	22.573
D. Javier Hernani Burzako	9.133	13.699
D. Joan Hortalá i Arau	2.243	3.364

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 2021.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

El único Consejero que, entre las condiciones de su contrato, tiene establecida una cláusula de recuperación o "clawback" es el Consejero Delegado.

Durante el ejercicio 2018 no se han producido las circunstancias que pudieran dar lugar a reclamar los componentes variables de su retribución.

- B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.**

Sistema 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, que se detalla en el epígrafe A.1 del presente Informe.

En el apartado C.1 a) ii) se detalla el importe total de los fondos acumulados derivados de este seguro.

Sistema 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 partícipe 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.

Este sistema se basa en un compromiso por pensiones consistente en un seguro de aportación definida para los supuestos de jubilación, incapacidad y fallecimiento, que incorpora dos supuestos de falta de adquisición o consolidación de los derechos:

- 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 20 de diciembre de 2017, acordó que la aportación correspondiente al ejercicio 2018 ascendería a 58.500 euros.

- B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.**

No se ha devengado y/o percibido por los Consejeros ninguna indemnización durante el ejercicio.

- B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.**

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como Consejeros ejecutivos, ni se han firmado nuevos contratos con Consejeros ejecutivos durante el ejercicio.

- B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

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

- B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.**

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

- B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.**

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 con relación laboral.

- B.15 Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.**

La Sociedad no ha realizado pagos a terceras entidades con la finalidad de remunerar los servicios que sus Consejeros pudieran prestar en ellas.

- B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.**

Con independencia de las remuneraciones que han percibido en su condición de Consejeros de la Sociedad, los siguientes miembros del Consejo de Administración han percibido 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 en el ejercicio 2018 ha percibido 15.000 euros y 4.500 euros en concepto de dietas de asistencia de Bolsa de Madrid y Sociedad de Bolsas, S.A, respectivamente.

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. (Bolsa de Bilbao), y por la pertenencia a este órgano societario ha percibido en el ejercicio 2018, en concepto de dietas de asistencia, la cantidad de 3.000 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.

En su condición de Presidente del Consejo de Administración de Bolsa de Barcelona ha percibido 33.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

En atención a las funciones ejecutivas que tiene atribuidas, ha percibido 229.280 euros de retribución fija y en concepto de retribución variable, el importe estimado correspondiente al ejercicio 2018 asciende a 48.000 euros.

D. Juan Carlos Ureta Domingo

El Sr. Ureta Domingo es miembro del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U. (Bolsa de Madrid), y por la pertenencia a este órgano societario ha percibido desde su nombramiento como Consejero de BME el 26 de abril de 2018, en concepto de dietas de asistencia, la cantidad de 3.000 euros.

D. Carlos Fernández González

El Sr. Fernández González fue miembro del Consejo de Administración de BME hasta el 26 de abril de 2018.

Por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U., hasta dicha fecha, ha percibido en concepto de dietas de asistencia, la cantidad de

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, hasta dicha fecha, ha percibido una retribución por importe de 20.000 euros.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
D. Antonio J. Zoido Martínez	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
D. Javier Hernani Burzako	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Dña. Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
D. Joan Hortalá i Arau	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
D. Juan March Juan	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
D. Manuel Olivencia Ruiz	Consejero Independiente	Desde 01/01/21018 hasta 02/01/2018
Dña. Margarita Prat Rodrigo	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 26/04/2018
D. Álvaro Cuervo García	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 26/04/2018
D. Carlos Fernández González	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 26/04/2018
D. Karel Lannoo	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 26/04/2018
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez	Consejero Independiente	Desde 26/04/2018 hasta 31/12/2018
D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz	Consejero Independiente	Desde 26/04/2018 hasta 31/12/2018
Dña. Isabel Martín Castellá	Consejero Independiente	Desde 26/04/2018 hasta 31/12/2018
D. Juan Carlos Ureta Domingo	Consejero Independiente	Desde 26/04/2018 hasta 31/12/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
D. Antonio J. Zoido Martínez	0	36	3	732	313	0	0	0	1.084	1.184
D. Javier Hernani Burzako	50	15	0	500	214	0	0	0	779	623(12)
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco (1)	50	12	14	0	0	0	0	0	76	45
Dña. María Helena dos Santos Fernandes de Santana	50	11	0	0	0	0	0	0	61	44
D. Joan Hortalá i Arau	50	14	26	0	0	0	0	0	90	78
D. Juan March Juan	50	13	23	0	0	0	0	0	86	67
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	50	13	17	0	0	0	0	0	80	72
D. Manuel Olivencia Ruiz (2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	102
Dña. Margarita Prat Rodrigo (3)	0	6	13	0	0	0	0	0	19	74
D. Álvaro Cuervo García (4)	0	6	31	0	0	0	0	0	37	86
D. Carlos Fernández González (5)	0	4	11	0	0	0	0	0	15	72
D. Karel Lannoo (6)	0	4	5	0	0	0	0	0	9	54
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez (7)	44	8	14	0	0	0	0	0	66	0
D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Alborno (8)	70 (11)	9	8	0	0	0	0	0	87	0
Dña. Isabel Martín Castellá (9)	44	8	7	0	0	0	0	0	59	0
D. Juan Carlos Ureta Domingo (10)	50	9	9	0	0	0	0	0	68	0

(1) D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco fue nombrado Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 31 de enero de 2018.

(2) D. Manuel Olivencia Ruiz falleció el 1 de enero de 2018.

(3) Dña. Margarita Prat Rodrigo causó baja como Consejera, Presidenta de la Comisión de Auditoría y Vocal de la Comisión Ejecutiva el 26 de abril de 2018.

(4) D. Álvaro Cuervo García fue nombrado Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 15 de enero de 2018. El 26 de abril de 2018 causó baja como Consejero, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vocal de la Comisión de Auditoría y de la Comisión Ejecutiva.

(5) D. Carlos Fernández González causó baja como Consejero y Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 26 de abril de 2018.

(6) D. Karel Lannoo causó baja como Consejero y Vocal de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas el 26 de abril de 2018.

(7) Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez fue nombrada Consejera, Presidenta de la Comisión de Auditoría y Vocal de la Comisión Ejecutiva el día 26 de abril de 2018.

(8) D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Alborno fue nombrado Consejero, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vocal de la Comisión Ejecutiva el día 26 de abril de 2018.

(9) Dña. Isabel Martín Castellá fue nombrada Consejera y Vocal de la Comisión de Auditoría el día 26 de abril de 2018.

(10) D. Juan Carlos Ureta Domingo fue nombrado Consejero y Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas el día 26 de abril de 2018.

(11) D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Alborno 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.

(12) El importe total de la remuneración de D. Javier Hernani Burzako durante el ejercicio 2017, corresponde a la retribución total percibida desde su nombramiento como Consejero Delegado el 27 de abril de 2017.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio (2)				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes /consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes
D. ANTONIO J. ZOIDO MARTINEZ	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2014)	0	31.693	0	0	0	15.846(1)	25,38	402	0	0	0
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)	0	24.051	0	0	0	0	0	0	0	0	24.051
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2018)	0	0	0	22.573	0	0	0	0	0	0	22.573
D. JAVIER HERNANI BURZAKO	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2014)	0	10.323	0	0	0	5.161(1)	25,38	131	0	0	0
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)	0	10.203	0	0	0	0	0	0	0	0	10.203
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2018)	0	0	0	13.699	0	0	0	0	0	0	13.699
D. JOAN HORTALÁ I ARAU	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2014)	0	2.580	0	0	0	1.290(1)	25,38	33	0	0	0
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)	0	2.550	0	0	0	0	0	0	0	0	2.550
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2018)	0	0	0	3.364	0	0	0	0	0	0	3.364

Observaciones

Ver epígrafe C.1 del presente informe.

(1) El número de "acciones equivalentes/consolidadas" se corresponde con el 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 tercer 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 tercer 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 12 de febrero de 2019, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 25,38 euros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
D. Antonio J. Zoido Martínez	0
D. Javier Hernani Burzako	59

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles de €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2018		Ejercicio 2017	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
	D. Antonio J. Zoido Martínez	0	0	0	0	2.559	0	2.545
D. Javier Hernani Burzako	59	11 ⁽¹⁾	0	0	70	0	11 ⁽²⁾	0

Observaciones
(1) 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.
(2) Importe de los fondos acumulados del Sr. Hernani Burzako en su condición de Consejero Delegado a 31 de diciembre de 2018 y 2017 de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. A 31 de diciembre de 2018 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 713 miles de euros.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Javier Hernani Burzako	Primas de seguro de vida	7
	Póliza de asistencia sanitaria	3

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
D. Antonio J. Zoido Martínez	0	31	0	0	0	0	0	0	31	31
D. Javier Hernani Burzako	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0
D. Carlos Fernández González (1)	0	2	0	0	0	0	0	20(4)	22	68
D. Joan Hortalá i Arau (2)	0	50	0	229	48	0	0	0	327	329 (5)
D. Juan Carlos Ureta Domingo (3)	0	3	0	0	0	0	0	0	3	

Observaciones

(1) Importe que ha percibido hasta el 26 de abril de 2018 que causó baja como Consejero de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.
(2) 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.
(3) Importe que ha percibido desde el 26 de abril de 2018 que fue nombrado Consejero de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.
(4) Importe que ha percibido hasta el 26 de abril de 2018 que causó baja como Consejero de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A., por su función como Protector del Inversor de Bolsa de Madrid.
(5) El importe total de la remuneración de D. Joan Hortalá i Arau correspondiente al ejercicio 2017 ha sido modificado con respecto al que figura en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017, ya que no se disponía de la retribución variable a corto plazo en las Sociedades del Grupo, sino de un importe estimado.

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (10)	Remuneración por sistema de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistema de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total 2018 grupo
D. Antonio J. Zoido Martínez	1.084	402	0	0	1.486	31	0	0	0	31
D. Javier Hemani Burzako	779	131	59	10	979	3	0	0	0	3
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	76	0	0	0	76	0	0	0	0	0
Dña. María Helena dos Santos Fernandes de Santana	61	0	0	0	61	0	0	0	0	0
D. Joan Hortalá i Arau	90	33	0	0	123	327	0	0	0	327
D. Juan March Juan	86	0	0	0	86	0	0	0	0	0
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	80	0	0	0	80	0	0	0	0	0
D. Manuel Olivencia Ruiz (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dña. Margarita Prat Rodrigo (2)	19	0	0	0	19	0	0	0	0	0
D. Álvaro Cuervo García (3)	37	0	0	0	37	0	0	0	0	0
D. Carlos Fernández González (4)	15	0	0	0	15	22	0	0	0	22
D. Karel Lannoo (5)	9	0	0	0	9	0	0	0	0	0
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez (6)	66	0	0	0	66	0	0	0	0	0
D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz (7)	87	0	0	0	87	0	0	0	0	0
Dña. Isabel Martín Castellá (8)	59	0	0	0	59	0	0	0	0	0
D. Juan Carlos Ureta Domingo (9)	68	0	0	0	68	3	0	0	0	3
TOTAL	2.616	566	59	10	3.251	386	0	0	0	386

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

(2) Dña. Margarita Prat Rodrigo causó baja como Consejera, Vocal y Presidenta de la Comisión de Auditoría y Vocal de la Comisión Ejecutiva el 26 de abril de 2018.

(3) D. Álvaro Cuervo García fue nombrado Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 15 de enero de 2018. El 26 de abril de 2018 causó baja como Consejero, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vocal de la Comisión de Auditoría y de la Comisión Ejecutiva.

(4) D. Carlos Fernández González causó baja como Consejero y Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 26 de abril de 2018.

(5) D. Karel Lannoo causó baja como Consejero y Vocal de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas el 26 de abril de 2018.

(6) Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez fue nombrada Consejera, Vocal y Presidenta de la Comisión de Auditoría y Vocal de la Comisión Ejecutiva el día 26 de abril de 2018.

(7) D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz fue nombrado Consejero, Vocal y Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Vocal de la Comisión Ejecutiva el día 26 de abril de 2018.

(8) Dña. Isabel Martín Castellá fue nombrada Consejera y Vocal de la Comisión de Auditoría el día 26 de abril de 2018.

(9) D. Juan Carlos Ureta Domingo fue nombrado Consejero y Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas el día 26 de abril de 2018.

(10) El "Importe de las acciones otorgadas" corresponde al valor del número de acciones estimado que correspondería a D. Antonio Zoido Martínez, D. Javier Hemani Burzako y D. Joan Hortalá i Arau, como consecuencia del vencimiento del tercer 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 12 de febrero de 2019, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 25,38 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 período de vigencia del citado Plan.

D. 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.

Este Informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2019.

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

Sí No