

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

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2019

**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 se describe en el apartado B.1 siguiente, la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Dicha Política incorporaba, entre otros aspectos, las modificaciones del sistema retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración en su nueva condición de Presidente no ejecutivo que afectaban a la determinación del importe de la asignación fija que percibirá en atención a las responsabilidades inherentes a su cargo de Presidente y funciones institucionales no ejecutivas, así como a las principales condiciones de su contrato en su nueva condición de Presidente no ejecutivo.

Asimismo, se fijó en 2.000.000 de euros el importe máximo de remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217, apartado 3, de la Ley de Sociedades de Capital.

#### Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

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

Siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV (en adelante, "el Código de Buen Gobierno") los Consejeros en su condición de tales no cuentan con sistemas de retribución variable.

La Junta General establece el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales. Por su parte, el Consejo de Administración distribuye la misma entre sus miembros, atendiendo a la categoría de Consejero y a los cargos, funciones y dedicación asumidos por cada uno de ellos en el Consejo de Administración y en sus Comisiones.

#### **Remuneración de los Consejeros con funciones ejecutivas en la Sociedad.**

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

Adicionalmente, los Estatutos sociales prevén que estos Consejeros pueden ser retribuidos con entregas de acciones o derechos de opción sobre acciones o cualquier sistema de remuneración que esté referenciado al valor de la acción, previo acuerdo de la Junta General que deberá contener las menciones que legalmente se exijan al respecto.

Desde el ejercicio 2019 el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

Así, en atención a esta previsión estatutaria y de acuerdo con la Política de Remuneraciones, el sistema retributivo aplicable al Consejero Delegado se compone de los siguientes elementos: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo, (iii) retribución variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, (iv) Sistema de Previsión Social, (v) retribuciones en especie, e (vi) indemnización por cese bajo determinados supuestos. Todos estos elementos se explican en los siguientes epígrafes del presente informe.

El Sr. Hortalá i Arau no desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, al ser calificado como Consejero ejecutivo por desarrollar funciones ejecutivas en la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U.

- **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.

#### **Criterios utilizados para establecer la Política de Remuneraciones de la Sociedad.**

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 especial dedicación exigida por el ejercicio de determinadas funciones y responsabilidades del Consejo de Administración.
- 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 variable anual del Consejero Delegado como único Consejero con funciones ejecutivas en la Sociedad y a su participación en los planes de retribución variable a medio y largo plazo dirigidos a los miembros del equipo directivo, incluidos los Consejeros ejecutivos, que se describen en el epígrafe B.7, éstos 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 la retribución variable del Consejero Delegado no esté sujeta a pagos aplazados.

Adicionalmente, la estructura retributiva del Consejero Delegado está diseñada 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 Consejero Delegado sólo percibiría 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.

Entre las principales características del contrato del Consejero Delegado, único Consejero con funciones ejecutivas en la Sociedad, 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 Consejero Delegado cumplen, por tanto, 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.**

En el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 20 de febrero de 2020, ha analizado el importe de las retribuciones a percibir por los Consejeros en el ejercicio 2020 en su condición de tales.

Las retribuciones individuales que, en su condición de tales, percibirán los Consejeros en el ejercicio 2020 serán, en su caso, las siguientes:

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

En relación con la remuneración que percibirá el Presidente del Consejo de Administración en atención a las responsabilidades inherentes a dicho cargo y las funciones institucionales no ejecutivas, en el

ejercicio 2020 se desglosa en:

- Asignación fija: 732.319 euros.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, que en atención a su condición de Presidente del Consejo de Administración, ascenderán a 2.000 euros.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2020 que se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, asciende a un importe de 2.000.000 de euros.

- **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.**

Desde el ejercicio 2019 el único Consejero de la Sociedad que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 27 de febrero de 2020, ha elevado al Consejo de Administración la propuesta de incrementar la retribución fija anual del Consejero Delegado a 625.000 euros, en atención al mayor nivel de responsabilidades atribuidas al Consejero Delegado tras la asunción de todas las funciones ejecutivas que, hasta la celebración de la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el día 25 de abril de 2019, desempeñaba el Presidente del Consejo de Administración, y en cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

A este importe habrá que añadirle la cuantía que, en su caso, se derive de las dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y la asignación fija establecida para los Consejeros en su condición de tales en caso de que asista a ocho reuniones en el ejercicio.

- **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 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.**

#### **Retribución variable a corto plazo.**

El único Consejero que recibe retribución variable a corto plazo es el Consejero Delegado al ser el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

La remuneración variable anual 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, cuyos criterios de determinación y cálculo son los siguientes:

- Mantener el límite máximo de la cuantía de la retribución variable anual en el importe de la retribución fija del Consejero Delegado.
- Fijar la base de la retribución variable del Consejero Delegado para cada ejercicio en la retribución variable anual efectivamente percibida en el ejercicio inmediato anterior.
- Vincular las retribuciones variables anuales 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 Consejero Delegado y de funcionamiento del Consejo de Administración.

El 80 por 100 de la retribución variable 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 Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir la retribución variable anual en metálico que le corresponda cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior.

#### **Retribución variable a largo plazo.**

A la fecha del presente informe, los Consejeros D. Javier Hernani Burzako y D. Joan Hortalá i Arau, dada su condición de Consejeros ejecutivos, son beneficiarios del Plan de Retribución Variable en Acciones a medio y largo plazo ligado a la evolución de la acción que a continuación se detalla.

#### **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.

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, asignó las unidades teóricas correspondientes a su primer periodo de vigencia en los siguientes términos: 9.133 unidades teóricas a D. Javier Hernani Burzako y 2.243 unidades teóricas a D. Joan Hortalá i Arau. El número de acciones máximas que podrán percibir en el ejercicio 2021 ascienden 13.699 en el caso del Sr. Hernani Burzako y 3.364 en el caso del Sr. Hortalá i Arau.

Posteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión celebrada el 27 de

mayo de 2019, asignó las unidades teóricas correspondientes al segundo periodo de vigencia del Plan en los siguientes términos: 9.289 unidades teóricas a D. Javier Hernani Burzako y 2.498 unidades teóricas a D. Joan Hortalá i Arau. El número de acciones máximas que podrán percibir en el ejercicio 2022 ascienden a 13.933 en el caso del Sr. Hernani Burzako y 3.747 en el caso del Sr. Hortalá i Arau.

#### Presidente del Consejo de Administración.

Como consecuencia de la culminación del proceso de modificación de la estructura de gobierno corporativo, en el ejercicio 2019 D. Antonio J. Zoido Martínez, traspasó todas las funciones ejecutivas que tenía atribuidas como Presidente del Consejo de Administración al Consejero Delegado, y en consecuencia, fue calificado como “otro Consejero externo”.

Según establece la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Sr. Zoido Martínez mantiene su condición de beneficiario del Plan de Retribución Variable en Acciones aprobado en la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2018.

Así, en atención a las asignaciones de Unidades Teóricas que, al amparo de dicho Plan, se realizaron en el ejercicio 2018, el número máximo de acciones que el Sr. Zoido Martínez podrá percibir en el ejercicio 2021, de darse las condiciones establecidas en el Plan indicadas con anterioridad, será de 22.573.

Como consecuencia de su nueva condición de Presidente no ejecutivo en el ejercicio 2019 no se realizó asignación de Unidades Teóricas a favor del Sr. Zoido Martínez, ni se realizarán en el ejercicio 2020.

Como se ha señalado con anterioridad en este informe, tanto la retribución variable anual del Consejero Delegado como los Planes de Retribución Variable a medio y largo plazo en acciones de los que son beneficiarios los Consejeros calificados como ejecutivos y el Presidente del Consejo de Administración en los supuestos antes indicados, se establecen en atención al desempeño de la Sociedad en su conjunto, al depender de la evolución del EBITDA en el caso de la retribución a corto plazo y de la Tasa de Retorno del Accionista y el ratio de eficiencia y su posición respecto de estos indicadores en cinco entidades de referencia, en el caso de los Planes de Retribución Variable en Acciones.

Asimismo, entre los criterios de carácter cualitativo a los que está vinculada la retribución variable a corto plazo a percibir por el Consejero Delegado se encuentra el desempeño satisfactorio de sus funciones, cuya evaluación se realiza a través de los informes de evolución del Consejero Delegado y del funcionamiento del Consejo de Administración, en los que se analiza su rendimiento.

- **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.**

El único Consejero al que se realizan aportaciones a un Sistema de Previsión Social es el Consejero Delegado.

El Sistema de Previsión Social del que el Consejero Delegado es beneficiario 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.

- **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.

El único Consejero que tiene indemnización por resolución o cese anticipado es el Consejero Delegado, en los términos que se detallan en las condiciones de su contrato y que 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.**

En el ejercicio 2020 el único Consejero que tiene funciones ejecutivas en la Sociedad es el 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.

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.**

Los Consejeros de la Sociedad no perciben remuneración por servicios prestados distintos de 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.**

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

- **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 siete 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 2020 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 las correspondientes dietas por asistencia a las sesiones de dicho órgano, esto es, 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 en el ejercicio 2020 está previsto que ocupe el cargo de Presidente 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 2020 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 2019 y a la evolución de los resultados de BME en el ejercicio 2020.

Por otro lado, dado que el Sr. Hortalá i Arau ocupará el cargo de Presidente de Sociedad de Bolsas, percibirá las correspondientes dietas por asistencia a las sesiones de dicho órgano que inicialmente se prevé asciendan a 3.000 euros por sesión.

#### D<sup>a</sup>. Ana Isabel Fernández Álvarez

La Sra. Fernández Álvarez es Presidenta del Comité de Auditoría de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR), y está previsto que perciba la cantidad de 3.000 euros por cada una de las reuniones de este órgano a las que asista en concepto de dietas de asistencia.

#### D. David Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz

El Sr Jiménez-Blanco es Presidente del Comité de Retribuciones de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR), y está previsto que perciba la cantidad de 3.000 euros por cada una de las reuniones de este órgano a las que asista en concepto de dietas de asistencia.

#### D. Juan March Juan y D<sup>a</sup>. Isabel Martín Castellá

La Sra. Martín Castellá y el Sr. March Juan son vocales del Comité de Auditoría de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR), y está previsto que perciban la cantidad de 1.500 euros por cada una de las reuniones de este órgano a las que asistan en concepto de dietas de asistencia.

D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín

El Sr. Martínez-Conde es vocal de Comité de Retribuciones de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U (IBERCLEAR), y está previsto que perciba la cantidad de 1.500 euros por cada una de las reuniones de este órgano a las que asista en concepto de dietas de asistencia.

**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.

Se prevé la posibilidad de elevar a la Junta General ordinaria de Accionistas una propuesta de establecimiento de una retribución extraordinaria a favor del Consejero Delegado y el equipo directivo de la Sociedad en atención a motivos excepcionales de dedicación, trabajo y dificultad en el desempeño de las funciones que tienen atribuidas.

**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.**

[https://www.bolsasymercados.es/docs/inf\\_legal/esp/gobierno/juntageneral/2019/Doc.18\\_ES\\_PJG.pdf](https://www.bolsasymercados.es/docs/inf_legal/esp/gobierno/juntageneral/2019/Doc.18_ES_PJG.pdf)

**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.**

No se pudieron tener en cuenta los resultados de la votación del Informe de Remuneraciones del ejercicio 2018 en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, al haberse presentado ambos documentos de forma simultánea en la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019.

## 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.**

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

En virtud de lo establecido en los artículos 529 quince y dieciséis 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.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 noventa y tres de la Ley de Sociedades de Capital, en el ejercicio 2019 correspondía elevar a la Junta General ordinaria de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, al haber concluido la vigencia de la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Asimismo, de forma coincidente con la celebración el día 25 de abril de 2019 de la Junta General ordinaria de Accionistas culminó el proceso de modificación de la estructura de gobierno corporativo, con el traspaso de todas las funciones ejecutivas que tenía atribuidas el Presidente del Consejo de Administración al Consejero Delegado.

Como consecuencia de lo anterior, desde dicha fecha el Presidente del Consejo de Administración tiene atribuidas las responsabilidades inherentes a dicho cargo y funciones institucionales no ejecutivas y como Presidente no ejecutivo ha sido calificado como "otro Consejero externo".

En este proceso se acordó que se mantendría la figura del Consejero Coordinador con independencia de la calificación como no ejecutivo del Presidente.

Para adaptar la Política de Remuneraciones de los Consejeros a la nueva estructura de gobierno corporativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sus reuniones de 28 de mayo, 27 de junio y 19 de diciembre de 2018 y 30 de enero y 13 de febrero de 2019 analizó las cuestiones que se debían incorporar a la Política de Remuneraciones y que afectaban:

- a la determinación del sistema retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración en su nueva condición de Presidente no ejecutivo y, en particular, a la determinación del importe de la asignación fija que percibiría en atención a las responsabilidades inherentes a su cargo de Presidente y las funciones institucionales no ejecutivas que desempeñaría en la Sociedad y,
- a la modificación de las principales condiciones del contrato del Presidente como consecuencia de su nueva condición como Presidente no ejecutivo.

Como consecuencia de las anteriores modificaciones, se determinó un nuevo importe máximo de remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217, apartado 3, de la Ley de Sociedades de Capital. El límite máximo se estableció en 2.000.000 de euros para el ejercicio 2019 y siguientes.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, donde se incluía la modificación del límite del importe máximo de remuneración, fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 18 de marzo de 2019 y elevada a la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019. La Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el

25 de abril de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 por la Junta General ordinaria de Accionistas, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de mayo de 2019, adoptó los acuerdos de ejecución necesarios.

- 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.

Desde el ejercicio 2019 el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

La retribución variable anual 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, 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, establece que el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir la retribución variable anual en metálico que le corresponda cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto al ejercicio inmediatamente anterior, así como 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 puede 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.

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 Consejero Delegado no esté

sujeta a pagos aplazados.

- 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 los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales se corresponden con la cuantía de la asignación fija que han percibido en el caso de haber asistido a ocho reuniones del Consejo de Administración o 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.

Como consecuencia de la modificación de la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, la remuneración que el Presidente del Consejo de Administración ha percibido en el ejercicio 2019 se ha integrado exclusivamente por elementos fijos que, al igual que para el resto de los Consejeros en su condición de tales, consisten en una asignación fija y las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

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

Desde el ejercicio 2019 el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado. Los conceptos retributivos percibidos por el Consejero Delegado en el ejercicio 2019 son los siguientes:

- Una retribución fija en los mismos términos que la percibida en el ejercicio 2018, es decir, 500.000 euros.
- 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 2019, 2020 y 2021, 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 184.853,79 euros.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, el 80 por 100 del importe de la retribución variable del Consejero Delegado 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 la remuneración variable anual 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
<b>Votos emitidos</b>	36.922.631	44,16

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	443.418	1,20
<b>Votos a favor</b>	36.222.452	98,10
<b>Abstenciones</b>	256.761	0,70

Observaciones
El número de 256.761 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 660.273 acciones propias que la Sociedad mantenía directamente en cartera, equivalentes al 0,79 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.**

<p><u>Remuneración de los Consejeros en su condición de tales.</u></p> <p>La Política de Remuneraciones de los Consejeros establece el importe de la remuneración que correspondía percibir a los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2019 en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Asignación fija por Consejero:</u> por importe de 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 ha percibido 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.</li> <li>• <u>Dietas por asistencia</u> de los Consejeros a cada una de las reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas por importe de 1.000 euros, salvo el Presidente de cada Comisión que devengará el doble.</li> </ul> <p>Los componentes fijos que los Consejeros en su condición de tales han percibido en el ejercicio 2019 no han sufrido modificaciones respecto de los devengados en el ejercicio 2018, salvo los derivados del distinto número de reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones delegadas.</p> <p><u>Remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.</u></p> <p>La remuneración del Presidente no ejecutivo por las funciones institucionales no ejecutivas está formada exclusivamente por elementos fijos que, al igual que para el resto de Consejeros en su condición de tales, consisten en una asignación fija y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.</p> <p>La Política de Remuneraciones de los Consejeros establece el importe de la remuneración que ha percibido el Presidente del Consejo de Administración en el ejercicio 2019 en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación fija por las funciones institucionales no ejecutivas: 732.319 euros.</li> <li>• Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, que en atención a su condición de Presidente del Consejo de Administración, ascendían a 2.000 euros. Dicho</li> </ul>
--

importe entró en vigor tras la aprobación por la Junta General ordinaria de Accionistas de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. El importe de las dietas de asistencia antes de la celebración de la Junta para los Consejeros que no recibían asignación fija, entre los que se encontraba el Sr. Presidente, estaba fijado en 3.000 euros.

Desde el ejercicio 2019, como consecuencia del traspaso de las funciones ejecutivas que tenía atribuidas el Presidente al Consejero Delegado y su nueva calificación como Consejero no ejecutivo, su remuneración está compuesta exclusivamente por componentes fijos.

Límite máximo de remuneración anual.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019 se aprobó por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019, y se incluye en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Dicho importe se elevó de 1.200.000 a 2.000.000 de euros.

**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.**

Desde el ejercicio 2019 el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

Como se ha indicado en el epígrafe B.1, el Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, en su reunión de 27 de mayo de 2019, acordó fijar la retribución fija del Consejero Delegado para el ejercicio 2019 en 500.000 euros, mismo importe que el percibido en 2018.

**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 que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad no perciben retribución variable.

### Remuneración variable del Consejero Delegado.

Desde el ejercicio 2019 el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

La remuneración variable anual 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 2019, cuyos criterios de determinación y cálculo son los siguientes:

- Mantener el límite máximo de la cuantía de la retribución variable anual en el importe de la retribución fija del Consejero Delegado.
- Fijar la base de la retribución variable del Consejero Delegado para cada ejercicio en la retribución variable anual efectivamente percibida en el ejercicio inmediato anterior.
- Vincular las retribuciones variables anuales 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 Consejero Delegado y de funcionamiento del Consejo de Administración.

El 80 por 100 de la retribución variable del Consejero Delegado está 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 está vinculado a los criterios cualitativos antes señalados.

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

Una vez votada favorablemente por la Junta General ordinaria de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 27 de mayo de 2019, aprobó que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019 del Sr. Consejero Delegado se determinara de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Dónde:

- RVA = Retribución variable anual en metálico a percibir por el Consejero Delegado.
- Target Bonus = Retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2018.
- GCI = Grado de Consecución del Incentivo, que se calculará de la siguiente manera:

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

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

Evolución EBITDA consolidado	% GCO
Evolución EBITDA <sub>2019</sub> en relación	% (EBITDA <sub>2019</sub> / EBITDA <sub>2018</sub> )

con el EBITDA<sub>2018</sub>

El Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir la retribución variable anual en metálico que le 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.

El límite máximo de la cuantía de la retribución variable anual del Consejero Delegado es el importe de su retribución fija.

De conformidad con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 20 de febrero de 2020, 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 la retribución variable anual del Consejero Delegado.

En relación con la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2019, en aplicación del anterior sistema de determinación, propuso al Consejo de Administración que ésta ascendiera a 184.853,79 euros.

#### **Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos**

##### **Planes de los que son beneficiarios los Consejeros ejecutivos D. Javier Hernani Burzako y D. Joan Hortalá i Arau**

##### **Plan de Retribución Variable en acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 2017.**

El 31 de diciembre de 2019 se produjo el vencimiento del Plan de Retribución Variable en acciones aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas, en su reunión de 27 de abril de 2017, cuya liquidación se llevará a efecto en el ejercicio 2020.

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

El número de acciones a entregar se calculará dividiendo el número de unidades teóricas asignadas en cada uno de los años en dos partes, asociadas a cada uno de los dos indicadores, multiplicándose cada una de ellas por un coeficiente entre 0 y 1,5 en función de la posición finalmente ocupada por BME en la clasificación de las compañías de referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el número máximo de acciones que correspondería a los Sres. Hernani Burzako y Hortalá i Arau en el ejercicio 2020 como consecuencia del vencimiento del Plan de Retribución Variable en acciones ascendería a 10.203 y 2.550, 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.

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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 28 de mayo de 2018, asignó las unidades teóricas correspondientes al primer periodo de vigencia del Plan en los siguientes términos: 9.133 unidades teóricas a D. Javier Hernani Burzako y 2.243 unidades teóricas a D. Joan Hortalá i Arau. El número de acciones máximas que podrán percibir en el ejercicio 2021 ascienden 13.699 en el caso del Sr. Hernani Burzako y 3.364 en el caso del Sr. Hortalá i Arau.

En ejecución de este Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 27 de mayo de 2019, procedió a la asignación a los Consejeros ejecutivos de las unidades teóricas correspondientes al segundo periodo de vigencia, esto es del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021, en los siguientes términos: 9.289 unidades teóricas a D. Javier Hernani Burzako y 2.494 unidades teóricas a D. Joan Hortalá i Arau. El número de acciones máximas que podrán percibir en el ejercicio 2022 ascienden 13.933 en el caso del Sr. Hernani Burzako y 3.741 en el caso del Sr. Hortalá i Arau.

#### **Presidente del Consejo de Administración.**

En atención a las funciones ejecutivas desempeñadas antes de la celebración de la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de los Planes de Retribución Variable en Acciones aprobados por la Junta General ordinaria de Accionistas en sus reuniones de 27 de abril de 2017 y 26 de abril de 2018 antes descritos.

En atención a las asignaciones de Unidades Teóricas que, al amparo de dichos Planes, se realizaron en los ejercicios 2017 y 2018, el número máximo de acciones que podrá percibir será de 24.067 en el ejercicio 2020 y de 22.573 en el ejercicio 2021.

Como consecuencia de su nueva condición de Presidente no ejecutivo no se han realizado asignaciones de Unidades Teóricas en el ejercicio 2019, ni se realizarán en el ejercicio 2020.

- 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 de la Sociedad que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad y que por tanto percibe retribución variable es el Consejero Delegado que, entre las condiciones de su contrato, tiene establecida la cláusula de recuperación o "clawback" descrita en el epígrafe A.1 del presente informe.

Durante el ejercicio 2019 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 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 19 de diciembre de 2019, acordó que la aportación correspondiente al ejercicio 2019 ascendería a 52.706 euros.

#### Sistema de ahorro a favor del Presidente del Consejo de Administración.

Como consecuencia de la modificación de la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, con independencia de que el Sr. Presidente haya dejado de desempeñar funciones ejecutivas, mantiene el sistema de ahorro dotado a su favor, que consiste en el compromiso por pensiones para los supuestos de muerte, incapacidad o jubilación, y que fue aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2008. 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.

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

- 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.**

Como consecuencia de que el Presidente del Consejo de Administración ha dejado de ejercer funciones ejecutivas se ha modificado su contrato para adaptarlo a dicha situación.

No 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 en el ejercicio 2019 ha sido Presidente del Consejo de Administración de Sociedad de Bolsas, S.A.

Por su pertenencia a estos órganos societarios, el Sr. Zoido Martínez en el ejercicio 2019 ha percibido 15.000 euros y 31.500 euros en concepto de dietas de asistencia de Bolsa de Madrid y Sociedad de Bolsas, respectivamente.

D. Javier Hernani Burzako

El Sr. Hernani Burzako fue miembro del Consejo de Administración de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A.U. (Bolsa de Bilbao) hasta el 25 de abril de 2019, sin que haya percibido importe alguno en concepto de dietas por asistencia.

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 2019 asciende a 50.001 euros.

Por la pertenencia al órgano de administración de Sociedad de Bolsas ha percibido en el ejercicio 2019, en concepto de dietas de asistencia, la cantidad de 16.500 euros.

D. Juan Carlos Ureta Domingo

El Sr. Ureta Domingo fue 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 en concepto de dietas de asistencia, la cantidad de 3.000 euros.

D<sup>a</sup>. Ana Isabel Fernández Álvarez

En el ejercicio 2019 la Sra. Fernández Álvarez ha sido nombrada Presidenta del Comité de Auditoría de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR) y, por el ejercicio de este cargo ha percibido la cantidad de 6.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

D. David Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz

El Sr Jiménez-Blanco ha sido nombrado en el ejercicio 2019 Presidente del Comité de Retribuciones de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR), cargo por cuyo desempeño ha percibido la cantidad de 6.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

D. Juan March Juan y D<sup>a</sup>. Isabel Martín Castellá

La Sra. Martín Castellá y el Sr. March Juan han sido nombrados en el ejercicio 2019 vocales del Comité de Auditoría de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR), y han percibido, cada uno de ellos, la cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín

En el ejercicio 2019 el Sr. Martínez-Conde ha sido nombrado vocal del Comité de Retribuciones de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR), y ha percibido la cantidad de 3.000 euros en concepto de dietas de asistencia.

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

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio 2019</b>
D. Antonio J. Zoido Martínez	Presidente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Javier Hernani Burzako	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Dna. Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Joan Hortalá i Arau	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Juan March Juan	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Dña. Isabel Martín Castellá	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Juan Carlos Ureta Domingo	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

**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 2019	Total año 2018
D. Antonio J. Zoido Martínez	732	40	0	0	0	0	0	0	772	1.084
D. Javier Hernani Burzako	50	17	0	500	185	0	0	0	752	779
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	50	13	8	0	0	0	0	0	71	76
Dña. Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana	50	13	0	0	0	0	0	0	63	61
D. Joan Hortalá i Arau	50	17	18	0	0	0	0	0	85	90
D. Juan March Juan	50	17	17	0	0	0	0	0	84	86
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	50	17	9	0	0	0	0	0	76	80
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez	50	15	20	0	0	0	0	0	85	66
D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Alborno (1)	70	17	18	0	0	0	0	0	105	87
Dña. Isabel Martín Castellá	50	15	8	0	0	0	0	0	73	59
D. Juan Carlos Ureta Domingo	50	16	15	0	0	0	0	0	81	68

(1) 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.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		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. JAVIER HERNANI BURZAKO	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)	0	10.203	0	0	0	5.101	34,86	178	0	0	0
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2018)	0	13.699	0	13.933	0	0	0	0	0	0	27.632
D. JOAN HORTALÁ I ARAU	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)	0	2.550	0	0	0	1.275	34,86	44	0	0	0
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2018)	0	3.364	0	3.741	0	0	0	0	0	0	7.105
D. ANTONIO J. ZOIDO MARTINEZ (1)	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2017)	0	24.051	0	0	0	12.025	34,86	419	0	0	0
	PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES (JG 2018)	0	22.573	0	0	0	0	0	0	0	0	22.573
<b>Observaciones</b>												
<p>(1) D. Antonio J. Zoido Martínez en atención a las funciones ejecutivas desempeñadas antes de la celebración de la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2019 es beneficiario de los Planes de Retribución Variable en Acciones aprobados por las Juntas Generales ordinarias de Accionistas de los ejercicios 2017 y 2018. En el ejercicio 2019 no se le ha realizado asignación de unidades teóricas.</p>												
<p>(2) El número de "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio" 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 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.</p>												
<p>El importe reflejado se ha calculado teniendo en cuenta el número estimado de acciones y el precio de cotización de la acción de BME al cierre del mercado el día 19 de febrero de 2020, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 34,86 euros.</p>												

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	53

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 2019		Ejercicio 2018	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	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	2.572	0	2.559
D. Javier Hernani Burzako	53	59	0	0	123	0	70	0

Observaciones
Importe de los fondos acumulados del Sr. Hernani Burzako en su condición de Consejero Delegado a 31 de diciembre de 2019 y 2018 de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. A 31 de diciembre de 2019 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 729 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 2019	Total año 2018
D. Antonio J. Zoido Martínez	0	46	0	0	0	0	0	0	46	31
D. Joan Hortalá i Arau (1)	0	49	0	229	50	0	0	0	328	329 (3)
D. Juan Carlos Ureta Domingo (2)	0	3	0	0	0	0	0	0	3	3
D <sup>a</sup> . Ana Isabel Fernández Álvarez (4)	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0
D. David Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz (4)	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0
D. Juan March Juan (4)	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0
D <sup>a</sup> . Isabel Martín Castellá (4)	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín (4)	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0

Observaciones
(1) 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 en el ejercicio 2019.
(2) Importe que ha percibido hasta que causó baja como Consejero de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U.
(3) El importe total de la remuneración de D. Joan Hortalá i Arau correspondiente al ejercicio 2018 ha sido modificado con respecto al que figura en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018, al no
(4) D <sup>a</sup> . Ana Isabel Fernández Álvarez, D. David Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz, D. Juan March Juan, D <sup>a</sup> . Isabel Martín Castellá y D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez Barquín fueron nombrados miembros de los Comités de Auditoría y de Retribuciones de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Compensación, Liquidación y Registro de Valores, S.A.U. (IBERCLEAR) por el Consejo de Administración de esa sociedad en su reunión celebrada el 10 de septiembre de 2019.

**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 (1)	Remuneración por sistema de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistema de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total 2019 grupo
D. Antonio J. Zoido Martínez	772	419	0	0	1.191	46	0	0	0	46
D. Javier Hemani Burzako	752	178	53	10	993	0	0	0	0	0
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	71	0	0	0	71	0	0	0	0	0
Dña. María Helena dos Santos Fernandes de Santana	63	0	0	0	63	0	0	0	0	0
D. Joan Hortalá i Arau	85	44	0	0	129	328	0	0	0	328
D. Juan March Juan	84	0	0	0	84	3	0	0	0	3
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	76	0	0	0	76	3	0	0	0	3
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez	85	0	0	0	85	6	0	0	0	6
D. David María Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz	105	0	0	0	105	6	0	0	0	6
Dña. Isabel Martín Castellá	73	0	0	0	73	3	0	0	0	3
D. Juan Carlos Ureta Domingo	81	0	0	0	81	3	0	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>2.247</b>	<b>641</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>2.951</b>	<b>398</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>398</b>

(10) El "Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados" 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 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

**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 **\*\* de febrero de 2020.**

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

Sí  No