

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

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA** 31/12/2016

**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 de remuneraciones de la sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

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

#### Explique la política de remuneraciones

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

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

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

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

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

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

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

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

asistencia a las reuniones.

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

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

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

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

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

En atención a esta previsión estatutaria y de acuerdo con la Política de Remuneraciones, la retribución del Presidente del Consejo de Administración está compuesta por los siguientes elementos: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo, (iii) retribución variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, (iv) derechos acumulados en el seguro de ahorro que se describe en el epígrafe A.5 del presente Informe, e (v) indemnización por cese bajo determinados supuestos.

Los componentes retributivos de D. Joan Hortalá i Arau se explican en el apartado A.12 del presente Informe al desarrollar este Consejero sus funciones ejecutivas en la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U. El Sr. Hortalá i Arau se encontraría, en su caso, incluido entre los beneficiarios del plan de retribución variable a medio plazo dirigido al equipo directivo de BME y sus sociedades filiales que el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la próxima Junta General ordinaria de Accionistas y al que se hace referencia en el epígrafe A.4 del presente Informe.

**ii) Cambios significativos realizados en la política de remuneraciones:**

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, aprobada por la Junta General de la Sociedad celebrada el 28 de abril de 2016, no ha sufrido cambios significativos en el presente ejercicio 2017.

No obstante lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está revisando el sistema retributivo actual de la Sociedad por lo que podría plantear, si fuera necesario, determinadas modificaciones a la Política de Remuneraciones vigente para adecuarse aún más si cabe a los estándares y recomendaciones de buen gobierno corporativo. En su caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevaría al Consejo de Administración dicha modificación de la Política de Remuneraciones, para su posterior aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

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

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

- Remunerar en función de los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características de la Sociedad y de su actividad.

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

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

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

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

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

El sistema de gobierno corporativo de BME se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración de la Sociedad 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, vigente en este ejercicio 2017, fue analizada en sucesivas reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los ejercicios 2015 y 2016, y propuesta al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de Accionistas en su reunión de 16 de marzo de 2016.

Como se ha expuesto en el apartado A.1 anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha venido revisando la actual Política de Remuneraciones, por lo que, de incorporarse modificaciones, la Comisión las propondría al Consejo de Administración para su aprobación y, en su caso, elevación

para su aprobación posterior a la Junta General de Accionistas.

A la fecha del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por los siguientes Consejeros:

Cargo	Nombre	Calificación	Fecha primer nombramiento como Consejero	Fecha de vencimiento del mandato
Presidente	D. Manuel Olivencia Ruiz	Independiente	5 junio 2006	30 abril 2018
Vocal	D. Álvaro Cuervo García	Independiente	5 junio 2006	30 abril 2018
Vocal	D. Carlos Fernández González	Otro Consejero externo	25 marzo 2014	30 abril 2018
Vocal	D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez Barquín	Dominical	30 octubre 2014	30 abril 2019

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó con el asesoramiento externo de J&A Garrigues, S.L.P en la elaboración y definición de la Política de Remuneraciones.

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

#### Explique los componentes fijos de la remuneración

En el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 25 de enero de 2017, ha analizado el importe de las retribuciones a percibir por los Consejeros en el ejercicio 2017, tanto en su condición de tales, como en atención a las funciones ejecutivas que tienen atribuidas en la Sociedad.

##### Propuesta de remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

Las retribuciones individuales que, en su condición de tales, percibirán los Consejeros en el ejercicio 2017 serán, en su caso, las siguientes:

- Asignación fija por Consejero: 30.000 euros que percibirán los Consejeros cuando hayan asistido a lo largo del año al menos a ocho reuniones del Consejo de Administración; y,
- Dietas por asistencia de los Consejeros a cada una de las reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas: 1.500 euros, salvo el Presidente de cada uno de estos órganos, que devengará 3.000 euros.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2017, que se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, asciende a un importe de 1.200.000 euros.

En el caso de miembros del Consejo de Administración que asistan a todas las sesiones inicialmente fijadas en el calendario de reuniones aprobado por este órgano en su reunión de 21 de diciembre de 2016, esto es, doce reuniones, el importe máximo de sus remuneraciones como miembro del Consejo de Administración ascendería a 48.000 euros anuales, correspondiente a la retribución fija por importe de 30.000 euros y las dietas de asistencia en la cuantía de 18.000 euros.

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

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

En relación con la retribución fija a abonar al Presidente en atención a las funciones que desempeña como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad y por todas las actividades desarrolladas en las sociedades del Grupo BME, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración que, para el ejercicio 2017, la misma ascienda a 732.319 euros, mismo importe que el recibido por el Presidente desde el ejercicio 2013.

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

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

Remuneración fija en atención a las funciones ejecutivas	732.319
Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración	36.000
<b>TOTAL</b>	<b>768.319</b>

Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración se han calculado teniendo en cuenta que el Presidente asistirá a las doce reuniones inicialmente fijadas del Consejo de Administración, y que las dietas por asistencia del Presidente ascienden a 3.000 euros.

Tras la modificación del artículo 18, apartado 4, del Reglamento del Consejo de Administración que suprimió la necesidad de mantener reuniones mensuales de la Comisión Ejecutiva no se ha aprobado un calendario de reuniones para el ejercicio 2017, por lo que no es posible cuantificar el importe de las dietas que pudiera percibir por este concepto. Las dietas de asistencia a las reuniones que, en su caso, se celebren de la Comisión Ejecutiva, que también preside, ascenderían a 3.000 euros.

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

**En particular:**

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

## Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

### Retribución variable Consejeros no ejecutivos.

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

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

La remuneración variable anual del Sr. Presidente en atención a sus funciones ejecutivas correspondiente al ejercicio 2017 se calculará de conformidad con el sistema de determinación de la retribución variable anual del Presidente establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, cuyos criterios para su 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 Presidente.
- Fijar la base de la retribución variable del Presidente para cada ejercicio en la retribución variable anual efectivamente percibida en el ejercicio inmediato anterior.
- Vincular la retribución variable anual del Presidente al cumplimiento de variables cuantitativas y cualitativas. A estos efectos, para el cálculo de la remuneración variable anual las métricas vinculadas a cada tipo de objetivo, y su correspondiente ponderación son las siguientes:

Tipo de objetivo	Ponderación	Métricas
Cuantitativos	80%	Evolución anual del EBITDA consolidado.
Cualitativos	20%	Evolución de los ingresos no ligados a volúmenes.
		Ratio de eficiencia.
		Desempeño satisfactorio de sus funciones.

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

El 80% de la retribución variable del Presidente 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% restante estará vinculado a los criterios cualitativos antes señalados.

En consecuencia, la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Dónde:

- RVA = Retribución variable anual en metálico (retribución variable a corto plazo) a percibir por el Presidente.
- Target Bonus = 471.774 euros (retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016).
- 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.
- $\text{GCO}_{\text{EBITDA}}$  = Grado de consecución del objetivo EBITDA, de acuerdo con la siguiente tabla:

Evolución EBITDA consolidado	% GCO
Evolución EBITDA <sub>n</sub> en relación con el EBITDA <sub>n-1</sub>	% (EBITDA <sub>2017</sub> / EBITDA <sub>2016</sub> )

En cualquier caso, según establece la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la retribución variable anual es el importe de la retribución fija del Presidente, 732.319 euros.

Por otra parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado proponer al Consejo de Administración la modificación de la Política de Remuneraciones vigente para incluir la pérdida del

derecho a percibir la retribución variable anual en metálico cuando el EBITDA consolidado de la Sociedad disminuya más de un 20 por 100 respecto del ejercicio anterior. También está estudiando los criterios aplicables para el cálculo de la retribución variable anual del ejercicio siguiente a aquel en el que, como consecuencia de lo anterior, no se haya percibido retribución variable anual.

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

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

En este sentido, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 incluye, dentro de los elementos retributivos de los Consejeros ejecutivos, una retribución variable a medio y largo plazo vinculada a la entrega de acciones de BME.

Tras producirse en el ejercicio 2016 la última asignación de unidades teóricas correspondientes al Plan de Retribución Variable en Acciones que estaba vigente en el momento de aprobación de la Política de Remuneraciones, y de acuerdo con lo establecido en la misma, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, analizará la posibilidad de proponer a la próxima Junta General la aprobación de un nuevo plan de retribución variable a medio y largo plazo en acciones, dirigido a los miembros del equipo directivo, incluidos los Consejeros ejecutivos.

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

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

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Los Consejeros no perciben ningún tipo de retribución distinta de la retribución fija y las dietas de asistencia, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

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

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



iii) del presente Informe.

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

**Explique las indemnizaciones**

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

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

**Explique las condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos**

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

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

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

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

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

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

D. Joan Hortalá i Arau no tiene atribuidas funciones de alta dirección en BME. Su calificación como Consejero ejecutivo deriva de su condición de Presidente de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U.

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

<b>Explique las remuneraciones suplementarias</b>
Los Consejeros de la Sociedad no perciben remuneración por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

<b>Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos</b>
La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a los miembros del Consejo de Administración.

- A.10** Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

<b>Explique las remuneraciones en especie</b>
Los Consejeros de la Sociedad no perciben remuneración en especie.

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

<b>Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero</b>
Los Consejeros de la Sociedad no devengan remuneración alguna por este concepto, en tanto que la Sociedad no realiza pagos a terceras entidades con la finalidad de remunerar los servicios que sus Consejeros pudieran prestar en ellas.

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

<b>Explique los otros conceptos retributivos</b>
Con independencia de las remuneraciones que perciben en su condición de Consejeros de la Sociedad, tres de los miembros del Consejo de Administración perciben remuneraciones de otras sociedades del Grupo en atención a los cargos que ocupan en las mismas. <u>D. Antonio Zoido Martínez</u> 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 desde el 18 de enero de 2017. Por su pertenencia a estos órganos societarios, el Sr. Zoido Martínez percibirá las dietas de asistencia que, con carácter anual, se acuerden por los órganos competentes de dichas sociedades. En este sentido, está inicialmente previsto que en el ejercicio 2017 el Sr. Zoido Martínez, en su condición de Presidente del Consejo de Administración de Bolsa de Madrid, perciba la cantidad de 3.000 euros por cada una de las reuniones del Consejo a las que asista, y en su condición de Consejero de Sociedad de Bolsas, S.A., las correspondientes dietas de asistencia a las sesiones de dicho órgano, esto es, 1.500 euros por sesión.

D. Carlos Fernández González

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

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

D. Joan Hortalá i Arau

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

En su condición de Presidente del Consejo de Administración de Bolsa de Barcelona, el Sr. Hortalá i Arau percibe las dietas de asistencia acordadas por el órgano competente, cuyos importes cabe prever serán los mismos que los que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración de BME.

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 2017, cabe prever que el importe correspondiente a la retribución fija que recibirá el Sr. Hortalá i Arau será el mismo importe abonado por este concepto desde el ejercicio 2013, es decir, 229.280 euros.

Asimismo, el Sr. Hortalá recibirá una retribución variable cuyo importe estará vinculado a la cantidad percibida por este concepto en el ejercicio 2016 y a la evolución de los resultados de BME en el ejercicio 2017.

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

- A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

En ningún caso el diseño del sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales fomenta la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limita a dietas por asistencia y a la retribución fija, con el objetivo expreso de desligar esta retribución de objetivos y componentes variables. La retribución variable anual del Presidente en atención a las funciones que desempeña como Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, y su participación en los planes de retribución variable a medio y largo plazo, dirigidos a los miembros del equipo directivo, incluidos los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, a los que se hace referencia en el epígrafe A.4, se establecen en función del desempeño de la Sociedad en su conjunto.

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 no esté sujeta a pagos aplazados ni establezca cláusulas que permitan a la Sociedad reclamar su reembolso.

Adicionalmente, la estructura retributiva del Presidente 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 Presidente 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.

La retribución del Presidente cumple, por tanto, de esta manera, con los valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

**B. POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

DEROGADO

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

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

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

A continuación se resume la aplicación en 2016 de la Política de Remuneraciones [de los Consejeros](#) aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas.

**Remuneración de los Consejeros en su condición de tales:**

Con fecha 30 de mayo de 2016 el Consejo de Administración, en atención a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobó el importe de la remuneración que correspondía percibir a los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2016 en los siguientes términos:

- Asignación fija por cada Consejero: 30.000 euros anuales.
- Dietas: 1.500 euros por asistencia de los Consejeros a cada una de las reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Operativa de Mercados y Sistemas. El Presidente de cada uno de estos órganos percibió 3.000 euros.

**Retribución fija del Presidente:**

De conformidad con el mencionado acuerdo del Consejo de Administración, en el ejercicio 2016 el Presidente ha percibido una retribución fija por importe de 732.319 euros.

**Retribución variable anual del Presidente:**

El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 30 de mayo de 2016, en atención a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobó que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 del Sr. Presidente se determinara de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Dónde:

- RVA = Retribución variable anual en metálico a percibir por el Presidente.
- Target Bonus = 613.970 euros (retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2015).
- GCI = Grado de Consecución del Incentivo, que se calculará de la siguiente manera:

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

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

<b>Evolución EBITDA consolidado</b>	<b>% GCO</b>
Evolución EBITDA <sub>n</sub> en relación con el EBITDA <sub>n-1</sub>	% (EBITDA <sub>2016</sub> / EBITDA <sub>2015</sub> )

De conformidad con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de enero de 2017, 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 que la retribución variable anual del Presidente correspondiente al ejercicio 2016 ascendiera a 471.447 euros. Este importe fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del día 27 de

febrero de 2017.

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

En el ejercicio 2016 se ha producido la última asignación de unidades teóricas correspondientes al Plan de Retribución Variable en Acciones dirigido a los miembros del equipo directivo de BME, incluidos los Consejeros ejecutivos, D. Antonio Zoido Martínez y D. Joan Hortalá i Arau, aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 30 de abril de 2014.

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.

El número concreto de acciones a entregar dependerá de la evolución del ratio de eficiencia y del *Total Shareholder Return* ("TSR") de BME por comparación con la evolución de dichos indicadores para otras 5 compañías de referencia, durante los siguientes periodos:

- (i) 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016;
- (ii) 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017; y
- (iii) 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018.

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.

El número máximo de acciones incluidas en el Plan era de 555.048 acciones, representativas del 0,66 por 100 del capital social de BME, de las que, como máximo, 79.992 acciones podían destinarse a D. Antonio Zoido Martínez y 6.894 acciones a D. Joan Hortalá i Arau, en su condición de Consejeros ejecutivos.

En la medida en que el diseño del Plan incluía concesiones de unidades en varios años, las acciones que, en su caso, podían llegar a percibir los beneficiarios, se entregarán por parte de la Sociedad también en varios años. El Plan contempla así un mecanismo para que las acciones no se reciban por parte de los beneficiarios de una sola vez, sino de forma prolongada y dilatada en el tiempo.

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

En ejecución de este Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de mayo de 2016, procedió a la última asignación de las unidades teóricas correspondientes a su tercer y último periodo de cálculo de las acciones a entregar, esto es del 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, en los siguientes términos:

	Unidades teóricas asignadas	Nº máximo de acciones teóricas
D. Antonio Zoido Martínez	21.129	31.693
D. Joan Hortalá i Arau	1.720	2.580

El número máximo de acciones teóricas se corresponde con el número máximo de acciones que, en su caso, podrán percibir los Sres. Zoido Martínez y Hortalá i Arau en el ejercicio 2019.

Asimismo, con fecha de 31 de diciembre de 2016 se produjo el vencimiento del primer periodo de cálculo de las acciones a entregar del descrito Plan de Retribución Variable en Acciones, cuya liquidación se llevará a efecto en el ejercicio 2017.

A la fecha del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no dispone de los datos de *Total Shareholder Return* y del ratio de eficiencia de las 5 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de acciones estimado que correspondería a los Sres. Zoido Martínez y Hortalá i Arau en el ejercicio 2017 como consecuencia del vencimiento del primer período de vigencia del Plan de Retribución Variable en Acciones ascendería a 13.332 y 1.144, respectivamente.



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

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio 2016</b>
D. Antonio J. Zoido Martínez	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
Dña. Margarita Prat Rodrigo	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Manuel Olivencia Ruiz	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
Dna. María Helena dos Santos Fernandes de Santana	Independiente	Desde 28/04/2016 hasta 31/12/2016
D. Álvaro Cuervo García	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Carlos Fernández González	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Joan Hortalá i Arau	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Karel Lannoo	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Juan March Juan	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016
D. Ramiro Mato García-Ansorena	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
D. Antonio J. Zoido Martínez	732	0	42	472	0	27	0	0	1.273	1.396
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	0	30	18	0	0	13	0	0	61	51
Dña. Margarita Prat Rodrigo	0	30	21	0	0	42	0	0	93	74
D. Manuel Olivencia Ruiz	0	30	20	0	0	42	0	0	92	64
Dna. María Helena dos Santos Fernandes de Santana (1)	0	23	11	0	0	0	0	0	34	0
D. Álvaro Cuervo García	0	30	20	0	0	48	0	0	98	76
D. Carlos Fernández González	0	30	21	0	0	21	0	0	72	55
D. Joan Hortalá i Arau	0	30	21	0	0	33	0	0	84	65
D. Karel Lannoo	0	30	16	0	0	12	0	0	58	48
D. Juan March Juan (2)	0	30	16	0	0	6	0	0	52	41
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín (2)	0	30	21	0	0	26	0	0	77	52
D. Ramiro Mato García-Ansorena	0	30	18	0	0	15	0	0	63	51

La retribución del Presidente en atención a las funciones ejecutivas incluidas en el epígrafe “sueldo” que tiene atribuidas engloba la remuneración fija.

(1) Dña. María Helena dos Santos Fernandes de Santana fue nombrada Consejera el día 28 de abril de 2016.

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

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

D. ANTONIO J. ZOIDO MARTINEZ								
PROGRAMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL								
Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº opciones	Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
30/04/2014	0	51.931 <sup>(1)</sup>	0,00	0	0	31.693 <sup>(2)</sup>	0,00	0
<b>Condiciones:</b>	<p>Ver epígrafe C.1 del presente informe.</p> <p>(1) El número de acciones afectadas se corresponde con 26.664 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2017 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2014 y con 25.267 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2018 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2015.</p> <p>(2) El número de acciones afectadas se corresponde con el número máximo de acciones a percibir, en su caso, en el ejercicio 2019 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2016.</p>							

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016 <sup>(3)</sup>			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016 <sup>(4)</sup>				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio de ejercicio (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
13.332	29,08	388	0,00	26.664	0.	0	0	0	56.960	0,00	0
<b>Otros requisitos del ejercicio:</b>	<p>Ver epígrafe C.1 del presente informe.</p> <p>(3) El número de "acciones entregadas durante el ejercicio 2016" se corresponde con el número de acciones estimado que correspondería a D. Antonio Zoido Martínez como consecuencia del vencimiento del primer 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 primer período de vigencia del citado Plan.</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 24 de febrero de 2017, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 29,08 euros.</p> <p>(4) El número de "opciones ejercidas en el ejercicio 2016" se corresponde con el número de acciones que le hubieran correspondido de haberse cumplido al 100 por 100 los objetivos del Plan al vencimiento de su primer período de vigencia. El número estimado de acciones que corresponderá, en su caso, al Sr. Zoido se refleja en "Acciones entregadas durante el ejercicio 2016" .</p>										

D. JOAN HORTALÁ I ARAU								
PROGRAMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL								
Fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº opciones	Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
30/04/2014	0	4.343 <sup>(1)</sup>	0,00	0	0	2.580 <sup>(2)</sup>	0,00	0
<b>Condiciones:</b>	<p>Ver epígrafe C.1 del presente informe.</p> <p>(1) El número de acciones afectadas se corresponde con 2.287 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2017 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2014 y con 2.056 acciones a percibir como máximo, en su caso, en el ejercicio 2018 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2015.</p> <p>(2) El número de acciones afectadas se corresponde con el número máximo de acciones a percibir, en su caso, en el ejercicio 2019 derivado de las unidades teóricas asignadas en el ejercicio 2016.</p>							

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016 <sup>(3)</sup>			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016 <sup>(4)</sup>				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio de ejercicio (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
1.144	29,08	33	0,00	2.287	0.	0	0	0	4.636	0,00	0
<b>Otros requisitos del ejercicio:</b>	<p>Ver epígrafe C.1 del presente informe.</p> <p>(3) El número de "acciones entregadas durante el ejercicio 2016" se corresponde con el número de acciones estimado que correspondería a D. Joan Hortalá i Arau como consecuencia del vencimiento del primer 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 primer periodo de vigencia del citado Plan.</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 24 de febrero de 2017, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 29,08 euros.</p> <p>(4) El número de "opciones ejercidas en el ejercicio 2016" se corresponde con el número de acciones que le hubieran correspondido de haberse cumplido al 100 por 100 los objetivos del Plan al vencimiento de su primer periodo de vigencia. El número estimado de acciones que corresponderá, en su caso, al Sr. Hortalá se refleja en "Acciones entregadas durante el ejercicio 2016" .</p>										

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
D. Antonio J. Zoido Martínez	0	0	2.526	2.508

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
D. Antonio J. Zoido Martínez	0	0	51	0	0	0	0	0	51	47
D. Carlos Fernández González	0	0	17	0	0	0	0	60	77	72
D. Joan Hortalá i Arau (1)	229	0	64	50	0	0	0	0	343	315

(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.

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en Sociedades del Grupo			Totales			
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas (2)	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total año 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total año 2016 Grupo	Total año 2016	Total año 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
D. Antonio J. Zoido Martínez	1.273	388	0	1.661	51	0	0	51	1.712	1.861 <sup>(3)</sup>	0
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	61	0	0	61	0	0	0	0	61	51	0
Dña. Margarita Prat Rodrigo	93	0	0	93	0	0	0	0	93	74	0
D. Manuel Olivencia Ruiz	92	0	0	92	0	0	0	0	92	64	0
Dna. María Helena dos Santos Fernandes de Santana (1)	34	0	0	34	0	0	0	0	34	0	0
D. Álvaro Cuervo García	98	0	0	98	0	0	0	0	98	76	0
D. Carlos Fernández González	72	0	0	72	77	0	0	77	149	127	0
D. Joan Hortalá i Arau	84	33	0	117	343	0	0	343	460	434 <sup>(3)</sup>	0
D. Karel Lannoo	58	0	0	58	0	0	0	0	58	48	0
D. Juan March Juan	52	0	0	52	0	0	0	0	52	41	0
D. Santos Martínez-Conde y Gutiérrez-Barquín	77	0	0	77	0	0	0	0	77	52	0
D. Ramiro Mato García-Ansorena	63	0	0	63	0	0	0	0	63	51	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.057</b>	<b>421</b>	<b>0</b>	<b>2.478</b>	<b>471</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>471</b>	<b>2.949</b>	<b>2.879</b>	<b>0</b>

(1) Dña. María Helena dos Santos Fernandes de Santana fue nombrada Consejera el día 28 de abril de 2016.

(2) El "Importe de las acciones otorgadas" corresponde al valor del número de acciones estimado que correspondería a D. Antonio Zoido Martínez y D. Joan Hortalá i Arau, como consecuencia del vencimiento del primer período de vigencia del Plan de Retribución Variable Plurianual 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 24 de febrero de 2017, día hábil anterior a la aprobación del presente informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ascendía a 29,08 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 estableció 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.

(3) Los importes totales de la remuneración de los Consejeros D. Antonio J. Zoido Martínez y D. Joan Hortalá i Arau correspondientes al ejercicio 2015 han sido modificados con respecto a los que figuran en el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2015. En este sentido, se ha recalculado el importe de las acciones otorgadas en el ejercicio 2015, para ajustarlo al número de acciones entregadas a los Consejeros tras constatar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan de retribución a medio plazo aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 28 de abril de 2011 en su tercer y último período de vigencia y al precio de cotización de la acción de BME a la fecha de la entrega. Así, el número de acciones entregadas a los Sres. Consejeros D. Antonio J. Zoido Martínez y D. Joan Hortalá i Arau en ejecución del tercer período de vigencia del Plan de retribución a medio plazo ascendió a 15.001 y 1.935, respectivamente, y el precio unitario a 27,85 euros.

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

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

Con respecto a la mencionada remuneración variable anual del Presidente correspondiente al ejercicio 2016, de conformidad con lo establecido en (i) la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 y, (ii) el acuerdo del Consejo de Administración de 30 de mayo de 2016, 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 afectará el grado de cumplimiento de los objetivos de resultados y, de forma directa, al importe de la remuneración variable anual del Presidente.

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

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

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	36.201.436	43,30

  

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	1.346.747	3,70
<b>Votos a favor</b>	34.630.728	95,15
<b>Abstenciones</b>	223.961	0,61

El número de 223.961 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 195.916 acciones propias que la Sociedad mantenía directamente en cartera, equivalentes al 0,23 por 100 del capital social, si bien los votos correspondientes a dichas acciones han quedado en suspenso.

**E. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

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

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 2017.

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

Sí  No