

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

---

El presente informe se emite por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital y constituye el informe legal justificativo de la propuesta del Consejo de Administración de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019 (en adelante, la Política de Remuneraciones vigente o la Política vigente).

**I. Normativa aplicable.**

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

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

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

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

**II. Justificación de la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019.**

Con motivo de la celebración de la Junta General ordinaria de Accionistas de 25 de abril de 2019 culminó el proceso de modificación de la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, con la atribución de todas las funciones ejecutivas que tenía conferidas el Presidente del Consejo de Administración al Consejero Delegado.

Desde dicha fecha el Consejero Delegado, con la colaboración del equipo directivo de la Sociedad, ha desempeñado las más altas funciones ejecutivas en un contexto complejo, con una elevada incertidumbre, y en un sector que está en un proceso progresivo de integración, lo cual puede dar lugar a operaciones corporativas de gran importancia para la Sociedad y sus accionistas.

Esta situación excepcional ha exigido y exige una especial dedicación y compromiso del equipo directivo de la Sociedad encabezado por el Consejero Delegado para afrontar los numerosos retos a los que la Sociedad se enfrenta.

Por este motivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado pertinente elevar a la Junta General ordinaria de Accionistas la propuesta de incluir en la Política de Remuneraciones de los Consejeros la posibilidad de una retribución variable extraordinaria, no recurrente ni consolidable, con objeto de incentivar al Consejero Delegado y retribuir el compromiso y dedicación que está mostrando en el ejercicio de las responsabilidades que tiene conferidas.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha estimado que con la incorporación de este nuevo concepto retributivo el Consejo de Administración dispondrá de mecanismos de retribución flexibles que le permitirán, en caso de ser necesario, adoptar aquellas medidas retributivas que considere adecuadas para retener, motivar y comprometer, más aún si cupiera, al Consejero Delegado como máximo responsable del equipo directivo de la Sociedad.

A su vez, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado que la incorporación de este elemento retributivo es compatible con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y que contribuirá a la generación de valor para los accionistas de la Sociedad, en especial para los accionistas minoritarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el establecimiento en su caso de esta retribución variable extraordinaria a favor del Consejo Delegado iría acompañada de la fijación de una retribución variable a favor del equipo directivo de la Sociedad, en los términos y condiciones que, en caso de estimarlo oportuno, establezca el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Las modificaciones que se pretende incorporar a la Política de Remuneraciones afectan exclusivamente a los elementos del sistema retributivo aplicable al Consejero Delegado.

Con independencia de lo anterior, con objeto de mejorar la redacción de la Política de Remuneraciones y seguir las mejores prácticas de gobierno corporativo, se han incluido modificaciones en la Introducción e incorporado un nuevo apartado 12 adicional en relación con el importe máximo total de la remuneración de los Consejeros, tanto en su condición de tales como por las funciones ejecutivas que desempeñan.

#### **III.1 Modificaciones que afectan a la Introducción de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.**

Se propone la eliminación de los apartados 1.1 y 1.2 de la Introducción, que se refieren a las novedades que presentaba la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 frente a la Política de Remuneraciones anteriormente vigente, y que principalmente se derivaban de la atribución de las funciones ejecutivas del Presidente

al Consejero Delegado, atribución que culminó de forma coincidente con la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2019.

Se considera que en el momento actual mantener estos epígrafes podría introducir confusión al haber quedado desactualizados y no adaptarse a la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad en vigor hoy.

En esta misma línea, se propone incorporar un nuevo apartado 1.1 en la Introducción en sustitución de los anteriores para recoger una síntesis de las propuestas que se someten para su aprobación a la Junta General ordinaria de Accionistas.

El texto que se incluiría sería el siguiente:

“1.1 Propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

*El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado conveniente elevar a la Junta General ordinaria de Accionistas del ejercicio 2020 una propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 con objeto de incorporar la posibilidad de que el Consejero Delegado, en atención a las circunstancias excepcionales de la Sociedad y las exigencias adicionales de compromiso, iniciativa, dificultad, esfuerzo y dedicación en el desempeño de las funciones que tiene atribuidas, perciba una retribución variable extraordinaria, no recurrente ni consolidable.*

*Asimismo, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo se propone incluir un nuevo apartado 12 a la Política de Remuneraciones de los Consejeros a los efectos de concretar que esta Política servirá como medio para fijar el importe máximo anual de los Consejeros, tanto por el desempeño de su función como tal como por el desempeño de sus funciones ejecutivas”.*

III.2 Modificaciones que afectan a los principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Se propone modificar el apartado 3.3, relativo a “Características de la política de remuneraciones del Consejero ejecutivo”, con objeto de añadir entre las características del sistema de remuneración del Consejero ejecutivo la siguiente:

*“Permite remunerar, cuando así se considere, la especial dedicación y compromiso exigidos al Consejero ejecutivo para el cumplimiento de la estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la Sociedad”.*

III.3 Modificaciones que afectan a los elementos del sistema retributivo del Consejero Delegado.

Se propone modificar el apartado 6 de la Política de Retribuciones bajo la denominación “Elementos del sistema retributivo aplicable al Consejero Delegado”.

Así, en la introducción de este epígrafe, se propone modificar el cuadro en el que se recogen los elementos del sistema retributivo del Consejero Delegado, en los siguientes términos:

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

<i>Retribución variable a corto plazo</i>	<p><b>Con carácter anual</b>, con la finalidad de adecuarse a las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva y vincular su abono al cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos.</p> <p><b>Con carácter extraordinario, para remunerar la especial dedicación y compromiso en la consecución de los objetivos estratégicos de BME.</b></p>
<i>Retribución variable a medio y largo plazo</i>	<i>Pretende potenciar el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo. Se instrumenta mediante la concesión de planes con ciclos solapados. Cada ciclo tiene una duración de tres años.</i>
<i>Sistemas de Previsión Social</i>	<i>Tiene como finalidad completar el sistema retributivo del Consejero Delegado con un sistema de previsión social.</i>
<i>Retribuciones en especie</i>	<i>Las retribuciones en especie incluyen seguro de vida y póliza de asistencia sanitaria.</i>

Además, en este apartado se propone incorporar, a través de un nuevo apartado 6.6, bajo la denominación “Retribución variable extraordinaria”, las características básicas del nuevo concepto retributivo que se incorporaría para el Consejero Delegado, entre ellos, su condición de retribución en metálico, no recurrente y no consolidable, así como el límite máximo de su importe.

Con este elemento retributivo se persigue incluir un cierto grado de flexibilidad que permita al Consejo de Administración incentivar, cuando lo estime necesario, al Consejero Delegado, fomentar su estrecha vinculación y su vocación de permanencia en la Sociedad.

Los términos del nuevo epígrafe 6.6 que se propone incluir son los siguientes:

**“6.6 Retribución variable extraordinaria.**

*Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar, con carácter extraordinario, una retribución variable en metálico para el Consejero Delegado, en atención a circunstancias singulares y excepcionales, tales como operaciones significativas o de carácter transformacional u otras situaciones similares cuyo resultado redunde de forma sustancial y favorable en la Sociedad y sus accionistas, y que supongan un mayor nivel de compromiso, iniciativa, dificultad, esfuerzo y dedicación en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas.*

*Esta retribución variable extraordinaria estará condicionada a la consecución de los objetivos, cuantitativos y/o cualitativos, que en cada momento defina el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de los que se dejará constancia, en caso de hacerse efectivo, en el Informe anual de Remuneraciones de los Consejeros.*

*El importe de esta retribución variable extraordinaria que, en su caso, se abonará no podrá superar la cuantía de tres veces su retribución fija anual.*

*Esta retribución variable extraordinaria será, en su caso, una remuneración excepcional, no recurrente ni consolidable. Debido a su naturaleza extraordinaria, expresamente desvinculada de cualquier otro concepto remuneratorio de carácter ordinario, el importe que perciba el Consejero Delegado en concepto de retribución variable extraordinaria no formará parte de la base reguladora para el cálculo de cualesquiera indemnizaciones por extinción de su contrato, beneficios o prestaciones sociales ni, en definitiva, para el*

*cálculo de cualquier otra cuantía de naturaleza análoga a la que el Consejero Delegado tuviera derecho en virtud de su relación mercantil o en virtud de su relación laboral actualmente en suspenso con la Sociedad así como en caso de su extinción. Asimismo, esta retribución variable extraordinaria no estará sujeta a la cláusula de “claw-back” del contrato del Consejero Delegado, que afecta exclusivamente a las retribuciones variables de carácter ordinario”.*

#### **III.4 Incorporación de un nuevo epígrafe 12, relativo al límite máximo anual de la retribución de los Consejeros.**

En línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo se propone incorporar un apartado adicional en el que, a modo de resumen, se relacionen todos los conceptos retributivos de los que resultará el importe máximo total que con carácter anual la Sociedad podría satisfacer a los Consejeros por todos los conceptos.

El texto a incluir sería el siguiente:

##### ***“12.- LÍMITE MÁXIMO ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.***

*“El importe máximo total que podrá satisfacer la Sociedad a sus Consejeros en cada uno de los tres años comprendidos en la presente Política será el que resulte de sumar los siguientes conceptos:*

- A. El importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales que, de conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el día 25 de abril de 2019, que se refleja en el epígrafe 4.1 de la presente Política, asciende a la cantidad máxima anual de 2.000.000 de euros, cantidad que permanecerá vigente en tanto que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación;*
- B. El importe a retribuir a los Consejeros ejecutivos en aplicación de los distintos conceptos retributivos enumerados y detallados en el apartado 6 de la presente Política; y*
- C. El importe al que, en su caso, ascendiera la indemnización prevista en el apartado 7, principales condiciones del contrato del Consejero Delegado para el caso de cese con derecho a indemnización”.*

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros proclama que el objetivo de la retribución de los Consejeros con funciones ejecutivas en la Sociedad es configurar mecanismos retributivos competitivos que permitan atraer y retener a los profesionales más destacados, así como conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados de la Sociedad, los intereses de los accionistas y los riesgos asumidos.

Sobre la base de estos objetivos, y con la finalidad de retribuir el extraordinario esfuerzo, trabajo, dedicación y compromiso del Consejero Delegado, y de que la Sociedad disponga de los instrumentos necesarios para, en su caso, retenerle en la Compañía y motivarle para que mantenga su alto grado de entrega y compromiso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado pertinente elevar al Consejo de Administración la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones en los términos antes descritos.

En concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la incorporación de la posibilidad de abonar una retribución variable extraordinaria a favor del Consejero Delegado permitirá, en su caso, a la Compañía remunerar su especial dedicación, compromiso, esfuerzo y empeño en la consecución de los objetivos estratégicos de BME.

El carácter excepcional de este nuevo concepto retributivo no altera la combinación adecuada y proporcional entre la retribución fija y la retribución variable que percibe el Sr. Consejero Delegado, ni tampoco la relación equilibrada y eficiente que presenta 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 del Consejero Delegado se encuentra diferida en el tiempo, al derivarse de planes de incentivos a medio y largo plazo, y se prevé que, en determinadas circunstancias, la Sociedad pueda reclamar del Consejero Delegado los componentes variables ordinarios de su retribución.

En todo caso, la retribución de los Consejeros debe estar alineada con la estrategia general, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus acciones, por lo que parece adecuado que se prevea la posibilidad de percibir, en determinados momentos, cuando a juicio del Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concurren circunstancias singulares y excepcionales que así lo justifiquen, una retribución variable extraordinaria.

## **V. Conclusión.**

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en los términos que se ha detallado en el anterior apartado III del presente informe que, a propuesta de esta misma Comisión, el Consejo de Administración elevará a la Junta General ordinaria de Accionistas resulta conforme con la legislación vigente, se alinea con los criterios generales y el fundamento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, las mejores prácticas en materia retributiva y permite a BME retener a los profesionales más destacados y que le son más necesarios para el desarrollo con éxito de su actividad.

**PROPUESTA DE ACUERDO QUE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOMETE A LA  
JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA SOCIEDAD EN EL PUNTO**

**QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA**

**QUINTO.-** Aprobación, en su caso, de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital.

---

Bajo este punto del orden del día se somete a la aprobación de la Junta General ordinaria de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas de BME celebrada el 25 de abril de 2019 (en adelante, la Política de Remuneraciones) y que, en caso de ser aprobada, será de aplicación en los ejercicios 2020 y 2021.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a las facultades que le atribuyen los artículos 529 quinceles, apartado 3.g), de la Ley de Sociedades de Capital y 20, apartado 2.i), del Reglamento del Consejo de Administración, ha propuesto al Consejo de Administración la aprobación de una modificación de la Política de Remuneraciones al considerar que es adecuado contar con mecanismos flexibles que, en su caso, permitan remunerar al Consejero Delegado por la especial dedicación y compromiso del equipo directivo exigidas para el cumplimiento de la estrategia empresarial y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

En este sentido, las modificaciones que se pretende incorporar en la Política de Remuneraciones pueden concretarse en las siguientes:

1. **Modificaciones que afectan a los elementos del sistema retributivo aplicable al Consejero Delegado.**

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han considerado conveniente establecer la posibilidad de abonar al Consejero Delegado una retribución variable extraordinaria cuando consideren que, en atención a circunstancias singulares y excepcionales, vinculadas a operaciones significativas o transformacionales de la Compañía que exijan un especial esfuerzo, trabajo, dedicación y compromiso del Consejero Delegado, en su función de primer ejecutivo de la Compañía.

Según determina la propuesta de modificación de la Política de Retribuciones, la percepción de esta retribución estará vinculada, en todo caso, a la consecución de los objetivos cuantitativos y/o cualitativos que se definirán en su momento por el Consejo de Administración y establece el importe máximo de la cuantía que, en su caso, se podrá abonar al Consejero Delegado. En caso de llevarse a efecto esta retribución variable extraordinaria, se dará cumplido detalle en el correspondiente Informe anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Esta retribución variable extraordinaria que se propone es consecuente con el sistema de retribución previsto los artículos 40 de los Estatutos sociales y 30 del Reglamento del Consejo, y con el sistema retributivo aplicable al Consejero Delegado recogido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas el pasado 25 de abril de 2019.

Asimismo, se considera que con esta retribución variable se consigue establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados de la Sociedad, los intereses de los accionistas y los riesgos asumidos.

Como consecuencia de esta propuesta de establecer la posibilidad de abonar una retribución variable extraordinaria, es necesario modificar los apartados 3.3, “*Características de la política de remuneraciones del Consejero ejecutivo*”, y el apartado 6 “*Elementos del sistema retributivo aplicable al Consejero Delegado*”, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en los términos que se reflejan en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se acompaña a la presente propuesta de acuerdo y en el texto refundido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se pone a disposición de los accionistas.

## 2. Incorporación de un nuevo apartado 12 relativo al importe total a satisfacer a los Consejeros.

Con objeto de dar cumplimiento a las mejoras prácticas de gobierno corporativo se propone incluir un nuevo apartado 12 que recoja el resumen del importe máximo total que, en cada ejercicio, la Sociedad podría tener que abonar al conjunto de sus Consejeros tanto en su condición de tales como en atención a las funciones ejecutivas que tiene atribuidas el Consejero Delegado.

Las modificaciones anteriores se reflejan también en la Introducción de la Política de Retribuciones, al proponerse la eliminación de las referencias a las modificaciones que presentaba la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 frente a la anterior Política de Remuneraciones, que han quedado desactualizadas, y su sustitución por una referencia a la actual propuesta de modificación.

El Consejo de Administración considera que la modificación de la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone, además de cumplir con toda la normativa interna aplicable, guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a la situación económica de ésta y es acorde con los estándares de mercado en materia retributiva.

Junto con la presente propuesta motivada de aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones se presenta el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y un texto refundido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 con las modificaciones resaltadas para su más fácil apreciación.

En caso de que la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A., que se somete a la Junta General ordinaria de Accionistas no fuera aprobada, se mantendrá vigente la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 en los términos que se aprobaron por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada al 25 de abril de 2019.

Propuesta: Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A., para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.