

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

Energy infrastructure
for a sustainable future

snam



Snam è un operatore leader a livello europeo nelle infrastrutture del gas, impegnato nel trasporto, di cui detiene il primato continentale con oltre 40.000 km di rete in Italia e all'estero, nello stoccaggio, con un sesto dell'intera capacità di stoccaggio dell'Unione Europea, e nella rigassificazione, di cui è oggi il terzo *player* europeo, con una capacità annua gestita (o co-gestita) che, contando il rigassificatore di Ravenna, è stimata in 28 miliardi di metri cubi. L'ambizione strategica di Snam è di sviluppare e consolidare un sistema di infrastrutture energetiche per un futuro sostenibile, ponendosi come operatore multi-molecola a livello nazionale ed europeo, riconoscendo nell'innovazione trasformativa e nella sostenibilità le proprie leve strategiche più trasversali e valorizzando il ruolo del gas come vettore di transizione. Snam è tra le principali società quotate italiane per capitalizzazione di mercato e persegue un costante incremento della finanza sostenibile.

Con i suoi 80 anni di esperienza nella realizzazione e gestione di infrastrutture, Snam garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti e promuove la transizione energetica con investimenti nei gas verdi (biometano e idrogeno), nell'efficienza energetica e nella tecnologia CCS (*Carbon Capture and Storage*). L'azienda crea, inoltre, nuove aree verdi attraverso una società *benefit* focalizzata su progetti di forestazione urbana.

Rispetto al 2022, Snam ha già ridotto le emissioni dirette di gas a effetto serra del 28%, e guarda ai prossimi target del 40% al 2030 e del 50% al 2032, per raggiungere la carbon neutrality (100%) entro il 2040 e il Net Zero su tutte le emissioni, comprese quelle di società associate e fornitori, entro il 2050. Questi impegni sono ribaditi anche nel Transition Plan del Gruppo e si affiancano all'impegno di Snam per la tutela della biodiversità e la rigenerazione del capitale naturale.

La cultura dell'azienda si basa sulla crescita sostenibile, la trasparenza, la valorizzazione delle nuove generazioni, dei talenti e delle diversità, la promozione e lo sviluppo sociale dei territori.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025



Approvata dal Consiglio di
Amministrazione del 19 marzo 2025.
La Relazione è pubblicata nella sezione "Governance"
del sito internet della Società
(www.snam.it)

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI



Presidente
Rita Rolli

Gentili Azioniste e Azionisti,

sono lieta di presentare, a nome del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Snam (di seguito anche la “Relazione”). Il documento si pone l’obiettivo di illustrare in modo trasparente a tutti gli Stakeholder gli elementi che compongono la politica retributiva di Snam per l’anno 2025 e i risultati della sua applicazione per l’anno 2024.

Nel 2024 l’Assemblea ha registrato un elevato livello di gradimento per la Relazione di Snam, che ha ottenuto un ampio consenso da parte degli Azionisti (97,3% di voti favorevoli per la Sezione I e 97,8% per la Sezione II), il più alto livello di gradimento registrato dal 2021.

Nel corso dell’anno, il Comitato ha svolto attività in materia di remunerazione per definire una Politica retributiva per il 2025, in linea con il percorso evolutivo degli ultimi anni. Questa politica mira a garantire l’allineamento degli interessi dei vertici aziendali con quelli degli azionisti e degli altri stakeholder, promuovendo il raggiungimento degli obiettivi del nuovo Piano Strategico 2025-2029. In questo piano, Snam si proietta verso il futuro, immaginando i suoi asset e investimenti che anticipano e si adattano all’evoluzione del mix energetico, passando dal gas naturale a una struttura multimolecola Pan-Europea.

Ciò aumenterà i volumi complessivi trasportati attraverso la rete Snam, rafforzando il ruolo della

Società nella transizione energetica. In tale percorso, il Piano Strategico 2025-2029 si concentra su due ambiti principali:

- investimenti in infrastruttura e gas lungo l’intera catena del valore midstream;
- investimenti nei business della transizione energetica.

In questo contesto di evoluzione strategica, Snam riconosce l’importanza di un dialogo costante con gli stakeholder, non solo per garantire investimenti mirati ed efficaci, ma anche per adottare le migliori pratiche di mercato in ambito di Governance, Sostenibilità e Compensation. Proprio in quest’ottica, la Società nel corso dell’ultimo anno ha intensificato le attività di engagement con gli Investitori Istituzionali e i Proxy Advisor, raccogliendo preziosi feedback e spunti di miglioramento.

A testimonianza di questo lavoro di ascolto e di allineamento alle attese di Investitori e Proxy Advisor la Politica sulla Remunerazione 2025 conferma gli elementi già introdotti nell’ambito della Politica 2024 con particolare riferimento all’Amministratore Delegato, quali l’introduzione delle Linee Guida di Possesso Azionario e la ridefinizione del Peer Group, al fine di riflettere il contesto di business e strategico in cui opera Snam.

Le proposte per il 2025, in continuità e a completamento del percorso delineato, rafforzano l’allineamento con gli Investitori e la robustezza della Governance, anche in chiave di presidio dei principi strategici e di implementazione delle best practice di mercato.

Con grande entusiasmo, annunciamo il lancio del Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027, una delle principali novità della Politica di Remunerazione 2025. Questo piano rappresenta un’opportunità unica per tutti i dipendenti di partecipare attivamente alla creazione di valore dell’azienda, rafforzando il senso di appartenenza e l’allineamento con gli obiettivi di Snam.

Attraverso condizioni agevolate, in particolare per operai e impiegati, vogliamo favorire una partecipazione stabile al capitale azionario, sostenere il potere d’acquisto e promuovere una cultura finanziaria più inclusiva. Un passo concreto per crescere insieme, condividendo successi e futuro.

Nel 2025 sono state introdotte diverse novità che riguardano aspetti sia strutturali che di contenuto, accompagnate da un significativo sforzo per migliorare l’esposizione grafica e comunicativa. Tra queste, spicca l’inclusione di una sezione dedicata alla People Strategy, che ne illustra principi e finalità in linea con le migliori prassi emergenti. Durante il 2024, questo approccio ha portato alla definizione del Succession Plan del Leadership Team, alla creazione della roadmap strategica DE&I e all’attivazione del People Digital Journey. Queste iniziative mirano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo, offrendo un’esperienza differenziante e attrattiva, e garantendo la gestione del talento e dei ruoli chiave in tutta l’organizzazione.

In considerazione della ridefinizione del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, che nel corso del 2024 ha ampliato a 8 il numero di posizioni, rafforzando, quindi, il presidio dell’execution della strategia, vi sottoponiamo inoltre l’aggiornamento

della Politica di remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di garantire l'allineamento con gli obiettivi aziendali in una logica pay-for-performance e, nel contempo, sostenerne la competitività e l'attrattività. In questa direzione abbiamo incrementato il peso dei KPI aziendali nell'ambito del piano MBO e delineato una politica di remunerazione competitiva, introducendo, al contempo, un limite massimo alla politica di Severance e agli eventuali Entry Bonus.

Con il presente documento la Società ha mantenuto il proprio impegno verso la massima trasparenza, prevedendo delle evoluzioni al fine di tenere in considerazione i feedback ricevuti nel processo di engagement e incentivare il conseguimento delle direttrici delineate nel Piano Strategico, di cui la politica di remunerazione è parte integrante.

Confido che l'impegno profuso nel corso dell'anno dal Comitato, in collaborazione con il management, nell'introdurre alcune innovazioni nelle politiche di remunerazione possa essere ancora una volta compreso e apprezzato, ricevendo il necessario sostegno alla Politica proposta per il 2025.

Colgo l'occasione per esprimere il sincero apprezzamento a nome del Comitato Nomine e Remunerazioni per l'impegno e le qualità professionali da tutte le persone che operano in Snam.

Concludo ringraziando Voi, i nostri azionisti, per il sostegno in occasione delle Assemblee degli ultimi due anni e per i preziosi contributi di cui abbiamo tenuto conto nella determinazione delle nostre politiche di remunerazione.

Desidero, infine, ringraziare tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazioni, l'Amministratore Delegato e l'intero Consiglio di Amministrazione, per il lavoro di squadra e il coinvolgimento attivo nell'esecuzione del nostro mandato.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

Prof. Avv. Rita Rolli

INDICE GENERALE

pag. 9

EXECUTIVE SUMMARY

pag. 25

SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

pag. 44

LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

pag. 47

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

pag. 52

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

pag. 55

SEZIONE II COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024

pag. 70

GLOSSARIO

PREMESSA

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di seguito anche la “Relazione sulla Remunerazione” o la “Relazione”, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in data 19 marzo 2025, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- una nuova sezione iniziale di Executive Summary, inclusa al fine di facilitare la lettura da parte degli Investitori e Proxy Advisor degli elementi principali della Politica di Remunerazione e del collegamento pay-for-performance;
- nella prima sezione, sottoposta al voto vincolante degli azionisti, la Politica adottata per il 2025 da Snam S.p.A. (di seguito “Snam” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche², specificando, tra l’altro, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica. I principi generali e le linee guida definiti nella Politica di Snam rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Snam;
- nella seconda sezione, sottoposta a voto consultivo da parte degli Azionisti, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’esercizio 2024), i compensi corrisposti nell’esercizio 2024 agli Amministratori ed ai Sindaci nominativamente, e in forma aggregata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam e come Snam

ha tenuto conto del voto espresso nel 2024 sulla seconda sezione della relazione.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui al paragrafo 3.2. n. 7 della Linea Guida “Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e Operazioni con Parti Correlate” (“Linea Guida Parti Correlate”) approvata da ultimo, dal Consiglio di Amministrazione in data 14 settembre 2022. La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance³ approvato dal Comitato per la Corporate Governance, come modificate nell’edizione di gennaio 2020, al quale Snam aderisce, nonché in conformità con le previsioni contenute nel Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm. ii.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società⁴ presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2024 e chiamata ad esprimersi (i) con deliberazione vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione e (ii) con deliberazione non vincolante, sulla seconda sezione della Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

- ¹ Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98, come modificato dal D.lgs. n. 49/2019 in attuazione della direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (Shareholder Rights Directive II, “SHRD 2”), che modifica la direttiva 2007/36/CE (“SHRD”) per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti e art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n.11971/99 e successive modifiche e integrazioni).
- ² I “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” di cui all’art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che rimanda indirettamente alla definizione contenuta nello IAS 24, sono “i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”.
- ³ Si sottolinea come il piano di incentivazione di lungo termine di Snam, basato su strumenti finanziari, preveda anche un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al lordo di quelle necessarie all’assolvimento degli oneri fiscali. Le azioni divengono così disponibili nel corso di un periodo di cinque anni, risultando pertanto tale elemento della politica retributiva di Snam allineato alla Raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance.
- ⁴ Il testo è pubblicato nella sezione “Governance > Struttura di Corporate Governance > Assemblea degli azionisti” del sito internet della Società.

PRESENTAZIONE DEL REPORT

Nell’ottica di un approccio “Core & More” come definito dall’Accounting Europe, Snam ha strutturato in maniera integrata il proprio sistema di reporting, con l’obiettivo di offrire a tutti gli stakeholder informazioni economiche, sociali, ambientali e di Governance esaustive e trasparenti, presentando una vista di dettaglio delle proprie attività, performance e obiettivi per il futuro.

L’approccio Core & More mira a presentare il reporting aziendale in modo efficace, organizzando le informazioni finanziarie e di sostenibilità secondo gli interessi dei differenti fruitori. Le informazioni rilevanti per un’ampia gamma di stakeholder sono contenute nei report “Core”, mentre i dettagli supplementari per una platea più limitata sono contenuti nei report “More”.

MORE



CORE



RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE 2024

RELAZIONE SULLA GESTIONE
DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA
BILANCIO CONSOLIDATO
BILANCIO DI ESERCIZIO

RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI

Fornisce informazioni dettagliate sulla Società, il suo sistema e la sua **struttura di Governance**, la **composizione dell’azionariato**, il **sistema di controllo interno** e di **gestione dei rischi** e sugli argomenti correlati.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Illustra e approfondisce la **Politica adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti** specificando le finalità, gli organi coinvolti, le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione e i compensi corrisposti.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è un documento finalizzato ad illustrare la Politica di Remunerazione che la Società intende adottare per l’anno in corso e i compensi corrisposti durante l’esercizio precedente, in coerenza con la politica vigente.

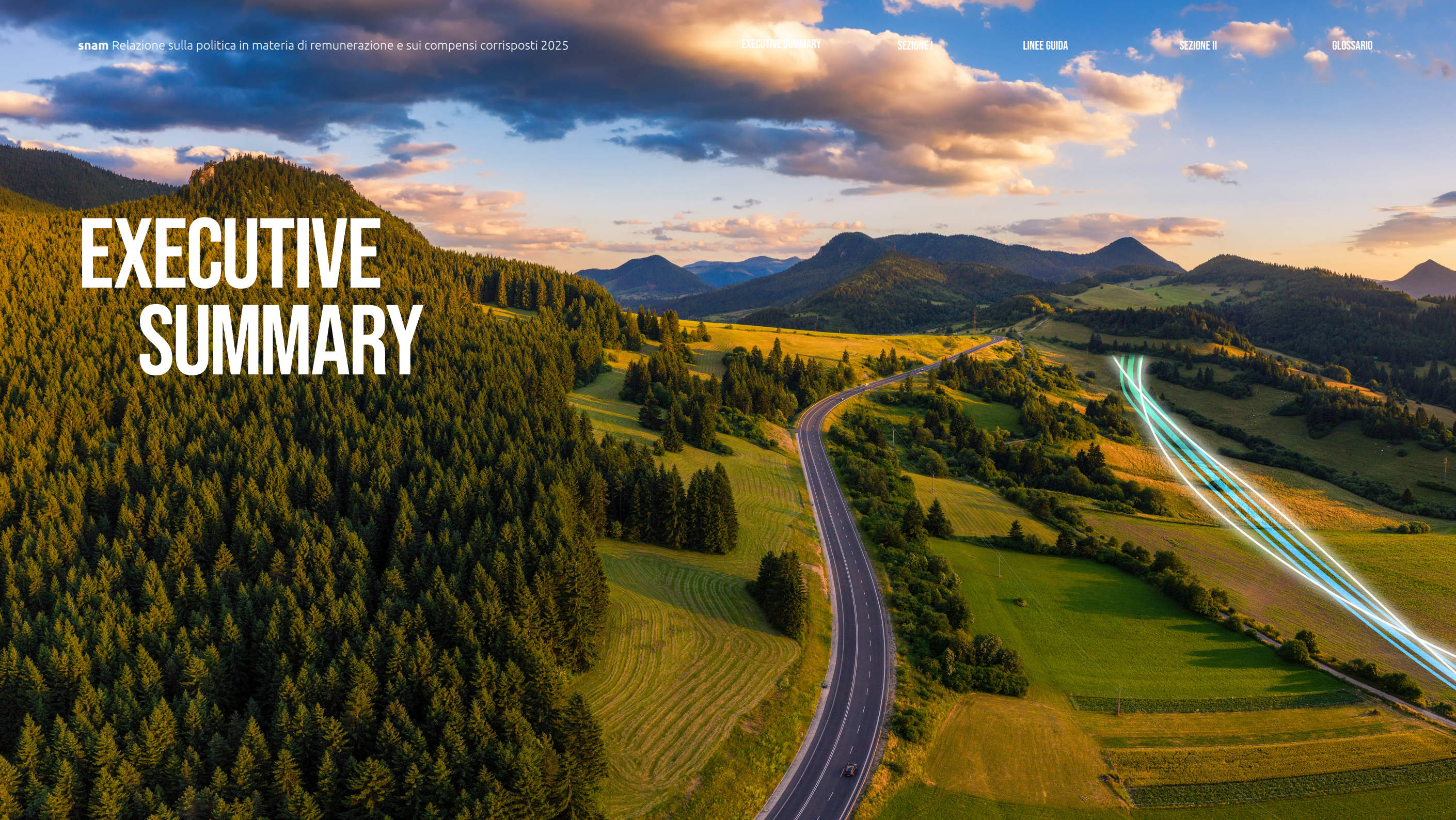
La Relazione ha per oggetto la politica retributiva nell’ambito della People Strategy riferita a specifiche categorie di soggetti: Amministratori non Esecutivi, Sindaci, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L’obiettivo del documento è condividere con gli Azionisti e gli altri Stakeholder la reward policy aziendale, strumento essenziale per il conseguimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo termine.

L’Assemblea degli Azionisti è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla prima Sezione del documento (Politica 2025) e un voto non vincolante sulla seconda Sezione (Compensi corrisposti nel 2024).

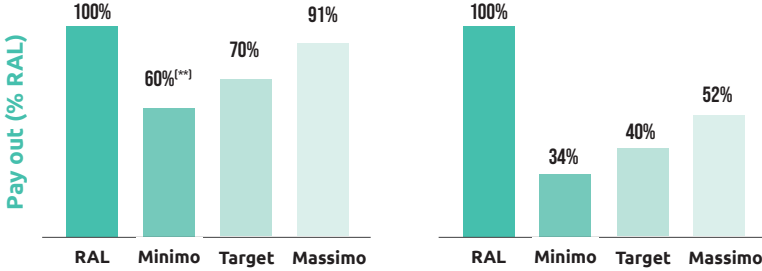
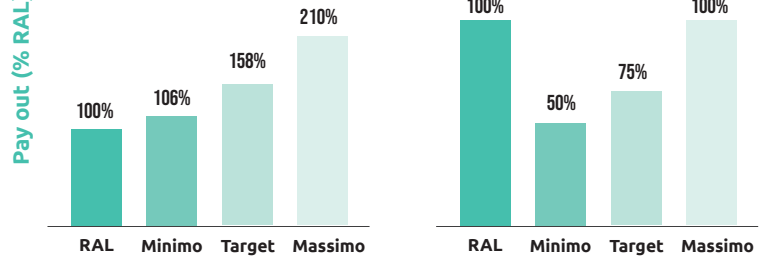


EXECUTIVE SUMMARY



QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

Elemento Retributivo	Finalità e Caratteristiche	Valori	Pagina
 Pay-Mix	Le linee guida della Politica di Remunerazione 2025 determinano un mix retributivo coerente con la posizione manageriale esercitata. Per l'AD: - La componente variabile è il 69% della retribuzione totale considerando il livello target; - Il Piano di Incentivazione Azionario di Lungo Termine (LTI) è ampiamente prevalente rispetto a quello annuale (48% considerando il livello target di performance); - Il 70% della Retribuzione Variabile a target è azionaria. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: - La componente variabile è pari al 54% della retribuzione complessiva considerando il livello target; - Il Piano di Incentivazione Azionario di Lungo Termine (LTI) è ampiamente prevalente rispetto a quello annuale (35% considerando il livello target di performance); - il 65% della Retribuzione Variabile a target è equity.	Pay-mix Amministratore Delegato Target Max 31% 21% 69% 30% 70% 25% 23% 75% 31% 69% ● Remunerazione fissa ● Remunerazione variabile ● Piano MBO (IMA) ● Piano LTI (IALT) ● Cash ● Azioni Pay-mix DIRS Target Max 46% 19% 54% 35% 65% 40% 20% 60% 33% 67% ● Remunerazione fissa ● Remunerazione variabile ● Piano MBO (IMA) ● Piano LTI (IALT) ● Cash ● Azioni	p. 46 p. 51

Elemento Retributivo	Finalità	Caratteristiche	Valori	Pagina															
 Remunerazione Fissa	Compensa le competenze, la professionalità e il contributo richiesto dal ruolo ricoperto, con l'obiettivo di supportare la motivazione anche a fini di retention.	È determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, con riferimento ai livelli di mercato e con eventuali adeguamenti annuali stabiliti per merito o per progressione di ruolo/ responsabilità.	Amministratore Delegato: 900.000 euro (comprensivi del compenso fisso annuo per gli amministratori stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 e della RAL per l'incarico di Direttore Generale). DIRS*: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate e l'esperienza, anche tenuto conto di appositi benchmark di mercato.	AD: p. 46 DIRS: p. 51															
 Remunerazione Variabile di breve termine (Piano MBO)	È uno strumento utile a motivare e indirizzare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi societari stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. L'importo della Remunerazione Variabile di breve termine è funzione del ruolo ricoperto e dei risultati di performance aziendale e individuale.	Obiettivi Societari: • EBITDA adjusted (30%) • Investimenti Gas Infrastructure (20%) • Progetti di sicurezza energetica (15%) • Non regulated business: raggiungimento Milestone (15%) • Sostenibilità (20%) Obiettivi AD/DG: 100% obiettivi societari Obiettivi DIRS: Obiettivi societari (60%) Obiettivi individuali/di ruolo (40%) Gli obiettivi individuali/di ruolo sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna, sui temi di sostenibilità e sui comportamenti organizzativi e manageriali. Clausole Claw Back	Amministratore Delegato DIRS <table><tr><th>Performance</th><th>Amministratore Delegato</th><th>DIRS</th></tr><tr><td>RAL</td><td>100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Minimo</td><td>60%^(**)</td><td>34%</td></tr><tr><td>Target</td><td>70%</td><td>40%</td></tr><tr><td>Massimo</td><td>91%</td><td>52%</td></tr></table>	Performance	Amministratore Delegato	DIRS	RAL	100%	100%	Minimo	60% ^(**)	34%	Target	70%	40%	Massimo	91%	52%	AD: p. 46-48 DIRS: p. 51
Performance	Amministratore Delegato	DIRS																	
RAL	100%	100%																	
Minimo	60% ^(**)	34%																	
Target	70%	40%																	
Massimo	91%	52%																	
 Remunerazione Variabile di lungo termine (Piano LTI – Incentivo Azionario di Lungo termine)	Riservato ai titolari delle posizioni a cui sono attribuite le più dirette responsabilità dei risultati aziendali, garantisce un maggiore allineamento tra gli interessi degli azionisti e l'azione del management.	Piano azionario triennale con assegnazioni annuali con vesting period di tre anni Indicatori: Utile netto adjusted (40%) Value Added (20%) Energy Transition Readiness (20%) Sostenibilità (20%) Attribuzione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto Maturazione incentivo: Risultati cumulati triennali nel periodo di vesting misurati su scala lineare rispetto a target di piano definiti Lock Up : 2 anni per il 20% delle azioni maturate Clausole Claw Back	Amministratore Delegato DIRS <table><tr><th>Performance</th><th>Amministratore Delegato</th><th>DIRS</th></tr><tr><td>RAL</td><td>100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Minimo</td><td>106%</td><td>50%</td></tr><tr><td>Target</td><td>158%</td><td>75%</td></tr><tr><td>Massimo</td><td>210%</td><td>100%</td></tr></table>	Performance	Amministratore Delegato	DIRS	RAL	100%	100%	Minimo	106%	50%	Target	158%	75%	Massimo	210%	100%	AD: p. 48-49 DIRS: p. 52
Performance	Amministratore Delegato	DIRS																	
RAL	100%	100%																	
Minimo	106%	50%																	
Target	158%	75%																	
Massimo	210%	100%																	

Elemento Retributivo	Finalità	Caratteristiche	Valori	Pagina
 Benefit	<i>Sono parte integrante del pacchetto retributivo e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale.</i>	Definiti in continuità con la Politica attuata negli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza.	Sono assegnati ad AD e DIRS: • fondo di previdenza complementare • fondo di assistenza sanitaria integrativa • forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità • autovettura ad uso promiscuo. Per l'AD è prevista la possibilità di utilizzare un immobile locato ad uso foresteria dalla società secondo quanto disciplinato dai regolamenti aziendali vigenti.	AD: p. 50 DIRS: p. 53
 Share Ownership Guidelines	<i>Strumento di allineamento degli interessi di lungo termine tra il vertice aziendale e gli investitori.</i>	Il target di possesso azionario indicato per l'attuale AD dovrà essere raggiunto entro 5 anni dall'inserimento della policy. Per AD di nuova nomina tale target dovrà essere raggiunto entro il termine di due mandati (6 anni).	AD: valore target pari al 200% della Remunerazione Fissa	p. 50
 Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027	<i>Strumento volto all'allineamento tra gli interessi delle persone di Snam a quelli del Gruppo, rafforzandone il senso di appartenenza ed incentivando la partecipazione alla crescita del valore.</i>	Rivolto alla generalità dei Dipendenti. L'adesione al Piano, che è su base volontaria, prevede la possibilità di ricevere Azioni matching e diritti all'assegnazione di Azioni loyalty subordinatamente all'investimento in Azioni Snam per un controvalore massimo annuo di € 2.065, mediante il ricorso a risorse proprie o tramite la conversione del Premio di Risultato, nel corso di tre attribuzioni annuali negli anni di competenza 2025, 2026 e 2027. Per Operai, Impiegati e Quadri, è prevista inoltre l'assegnazione una tantum di 25 Azioni Welcome al momento della prima adesione al Piano. Per quanto riguarda l'AD e i DIRS: • AD: l'assegnazione si limita ad una sola azione matching simbolica indipendentemente dal valore investito; • DIRS: l'assegnazione si limita al solo caso di acquisto mediante il ricorso a risorse proprie, e con uno sconto di 1 azione gratuita ogni 20 comprate (corrispondente ad un acquisto a sconto del 5%). Il valore minimo che può essere investito è pari a 200 euro Il valore massimo che può essere investito è pari a 16.000 euro***.		p. 36
 Severance	<i>Indennità per la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione.</i>	La politica di severance di Snam è definita tenendo in considerazione i benchmark di mercato, le indicazioni degli Investitori e le linee guida di voto dei Proxy Advisor	AD: È previsto un CAP alla severance calcolato come due annualità della remunerazione fissa annuale integrata della media dell'MBO erogato nell'ultimo triennio, comprensivo di eventuale indennità di mancato preavviso e dell'eventuale patto di non concorrenza e/o sollecitazione. DIRS: Per i DIRS sono state introdotte le stesse regole previste per l'Amministratore Delegato.	AD: p. 50 DIRS: p. 52
 Altri Elementi	<i>Possibilità di erogare, per i DIRS di nuova nomina, Entry Bonus ai fini di attraction.</i>	La politica di attrazione di risorse chiave è definita tenendo in considerazione le prassi di mercato e le indicazioni degli Investitori e dei Proxy Advisor.	DIRS: Eventuali Entry Bonus a favore dei DIRS di nuovo ingresso, previsti per attrarre risorse con elevata seniority e/o in possesso di competenze specifiche, non possono superare il limite di 1 volta la retribuzione fissa e sono soggetti a clausole specifiche di restituzione.	p. 53

Nota Generale
I dati sono approssimati all'unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove) esclusivamente a fini di convenzione rappresentativa. La società ha stabilito regole di approssimazione puntuali all'interno della propria metodologia ufficiale per la determinazione dell'attribuzione del piano di incentivazione azionaria a lungo termine dell'Amministratore Delegato.
* DIRS - Dirigenti con Responsabilità Strategiche
** Con riferimento alla Remunerazione variabile di breve termine (MBO), per l'Amministratore Delegato il dato minimo resta il medesimo dello scorso anno, risultando pari al 59,5% della remunerazione fissa. Tale valore è stato approssimato all'unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove).
*** Con specifico riferimento a DIRS e altri Dirigenti.

IL GRUPPO SNAM: RISULTATI 2024

RISULTATI FINANZIARI

EBITDA

- L'**EBITDA adjusted** aumenta del 13,9% fino a 2.753 milioni di euro, grazie ai positivi risultati della gestione operativa.



- **Utile netto adjusted 1.289€ milioni +10.4%** vs 2023



- Gli **investimenti tecnici** crescono del 64,1% a 2.912 milioni di euro, principalmente nel settore gas.



- I **ricavi del gas** registrano un aumento di 422 milioni di euro (+14,9%) grazie a WACC, investimenti e regolazione ROSS, pur a fronte di una flessione nei ricavi energetici generali.

RISULTATI OPERATIVI



- **Capacità complessiva di stoccaggio** gestita dal gruppo Snam al 31 dicembre 2024 pari a 16,9 miliardi di metri cubi, la più alta in Europa.



- **Volumi di GNL** rigassificati pari a 4,54 miliardi di metri cubi (+0,83 miliardi di metri cubi rispetto al 2023; +22,4%) grazie all'entrata in esercizio dell'impianto FSRU di Piombino.

IL GRUPPO SNAM: TRANSITION PLAN

Presentato e approvato ad ottobre 2024 il primo Transition Plan di Snam, una roadmap verso Net Zero 2050 sviluppata sulla base del Transition Plan Task-force (TPT) Disclosure Framework.

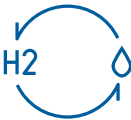
Snam contribuisce alla decarbonizzazione del paese attraverso investimenti nella piattaforma Energy Transition con lo sviluppo dei gas verdi (idrogeno e biometano), la promozione del progetto per la dorsale dell'idrogeno Italiana ed Europea (SouthH2 Corridor), lo sviluppo dell'infrastruttura per la CCS (Carbon Capture and Storage), e l'ulteriore crescita delle attività volte a incrementare l'efficienza energetica.

SERVIZI DI EFFICIENZA ENERGETICA



Incrementano anche gli investimenti nel settore dei servizi di efficienza energetica in cui Snam si è costruita un ruolo di primo piano con Renovit, sviluppando una solida base di energy performance contract e progetti di riqualificazione energetica di imprese, condomini residenziali e pubblica amministrazione.

SOUTH2 CORRIDOR



Progetto SouthH2 Corridor, in partnership con altri TSO europei (TAG, GCA e bayernets): Snam agirà come enabler dello sviluppo di un mercato dell'idrogeno a livello continentale anche attraverso il riuso dell'infrastruttura gas esistente. Sarà importante, per la futura decarbonizzazione del paese anche la Carbon Capture and Storage (CCS) a cui sono destinati investimenti nell'arco di piano per lo sviluppo dell'infrastruttura per il trasporto e lo stoccaggio della CO₂.

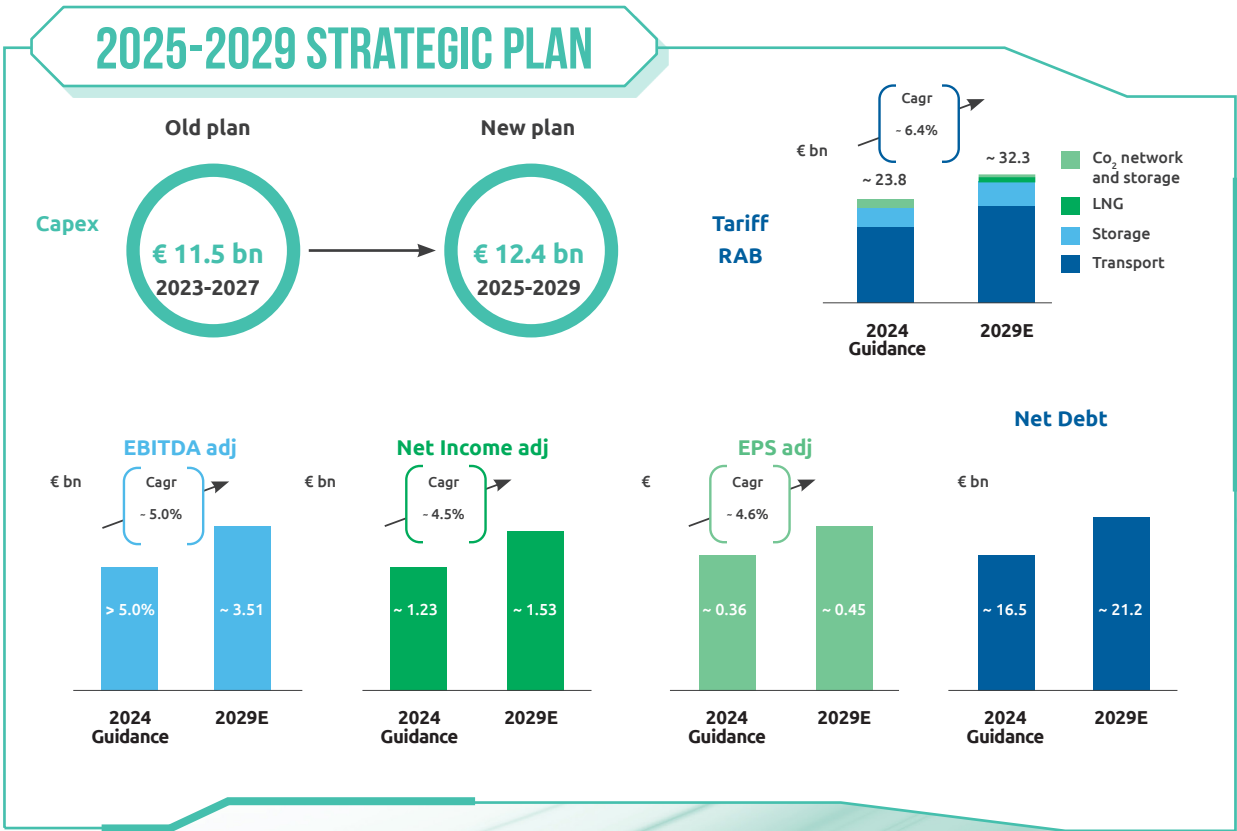
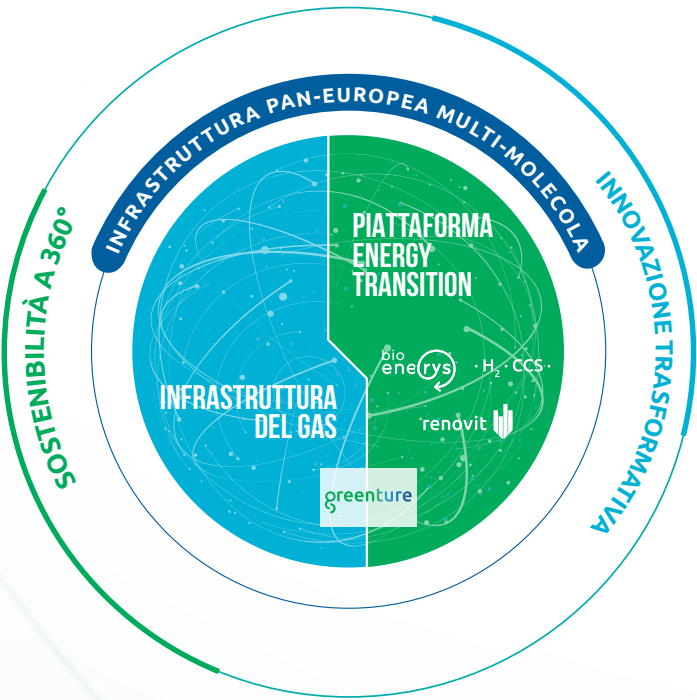
GAS VERDI



Sul fronte dei gas verdi, per quanto riguarda il biometano, attraverso la controllata Bioenerys, il Gruppo facilita sia le interconnessioni degli impianti alla rete sia, lo sviluppo e la realizzazione impianti con un focus che va dalla frazione organica dei rifiuti solidi urbani a quello, sempre più strategico, delle materie prime agricole.

IL GRUPPO SNAM: PIANO STRATEGICO 2025-2029

Il 22 gennaio 2025 il Consiglio di Amministrazione di Snam ha approvato il Piano Strategico 2025-2029, che vede un aumento degli investimenti al fine di rafforzare le infrastrutture, contribuire alla maggiore sicurezza energetica del Paese e supportare la transizione energetica.



IL GRUPPO SNAM: PIANO STRATEGICO 2025-2029 E POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

La Politica retributiva di Snam supporta il raggiungimento dei pillar del nuovo Piano Strategico attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, indirizzando il verso l’obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

	GAS INFRASTRUCTURE	ENERGY TRANSITION PLATFORM	ALL-AROUND SUSTAINABILITY	TRANSFORMATIVE INNOVATION
Piano MBO 2025 (IMA)				
Ebitda Adjusted - 30%	✓	✓	✓	✓
Investimenti Gas Infrastructure - 20%	✓			
Progetti di Sicurezza Energetica - 15%	✓			
Non Regulated Business - 15%		✓		
Sostenibilità - 20% di cui: • Frequenza e gravità infortuni - 10% • Finanziamenti sostenibili - 5% • ESG criteria in supply chain scoring model - 5%			✓	
Piano LTI 2025-2027 (IALT)				
Utile netto Adjusted - 40%	✓	✓	✓	✓
Value Added - 20%	✓	✓		
Energy Transition – 20% di cui: • Km H2 Ready – 10% • MW installati biometano – 5% • Progetti e market design CCS e H2 – 5%		✓	✓	✓
Sostenibilità – 20% di cui: • Riduzione emissioni gas naturale – 10% • Parità di Genere nella compagine manageriale – 10%	✓	✓	✓	
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI				

IL GRUPPO SNAM: RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE 2024

Nel 2024 l'Assemblea ha registrato un elevato livello di gradimento per la Relazione di Snam, che ha ottenuto un ampio consenso da parte degli Azionisti (97,3% di voti favorevoli per la Sezione I e 97,8% per la Sezione II), il più alto livello di consenso complessivamente registrato dal 2021.

FIGURA 1 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (2020-2024)

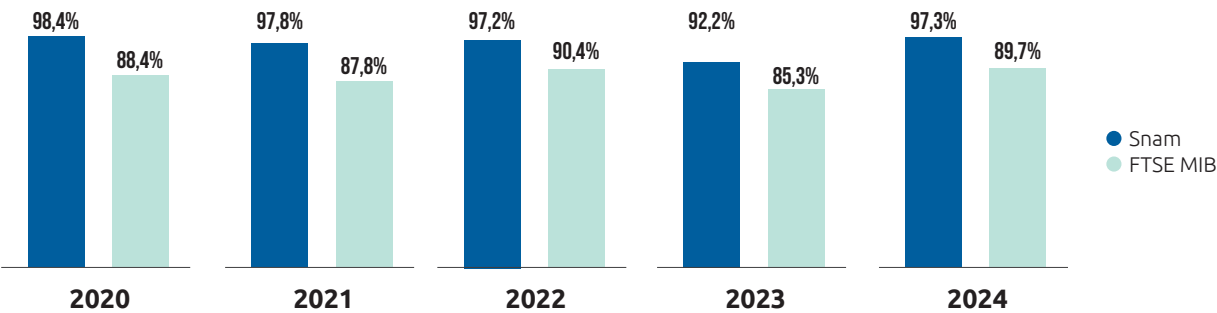
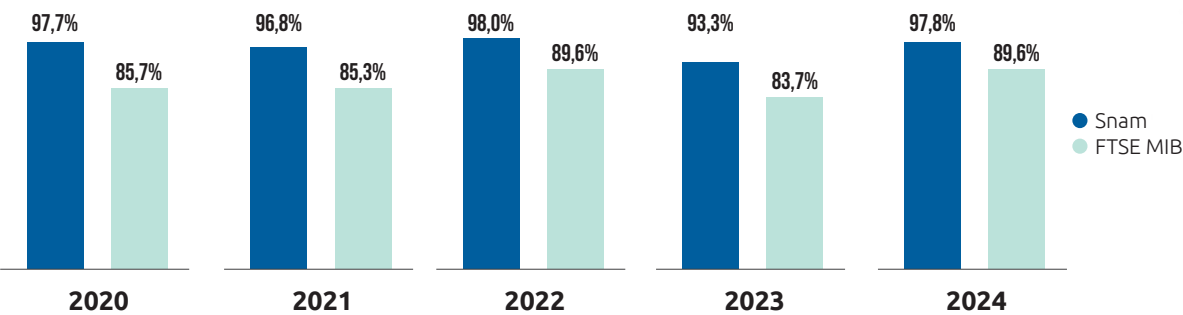


FIGURA 2 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI (2020-2024)



IL GRUPPO SNAM: NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 E DELLA PRESENTE RELAZIONE

La Politica in materia di Remunerazione per il 2025 è stata predisposta in sostanziale continuità con il percorso evolutivo che ha caratterizzato le proposte in sede assembleare sin dall’insediamento del Comitato, in allineamento con le attese degli Investitori e dell’azionista e, in generale, volte a creare valore per tutti gli stakeholders. Le proposte per il 2025, in continuità e a completamento del percorso delineato, rafforzano l’allineamento con gli Investitori e la robustezza della Governance, anche in chiave di presidio dei principi strategici.

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO



Lancio del **Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027** per la generalità dei dipendenti. Il piano sostiene primariamente la partecipazione alla creazione di valore condiviso di **Operai, Impiegati e Quadri**.

ESTENSIONE DEL PIANO MBO



A partire dal 2025 il sistema MBO è rivolto anche al **Middle Management**, in linea con l’approccio meritocratico di Snam e con l’obiettivo di riconoscere e valorizzare il contributo delle persone, stimolandone l’engagement e la responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso regole chiare e trasparenti.

POLITICA RETRIBUTIVA DIRS



SEVERANCE

Anche per i DIRS è stato fissato il **limite per la severance** di due annualità di remunerazione fissa integrata dalla media degli incentivi annuali riconosciuti nell’ultimo triennio, inteso come omnicomprensivo seguendo le stesse regole definite per l’Amministratore Delegato.

PESI OBIETTIVI MBO

Incremento del **peso degli obiettivi societari** nell’ambito del piano di incentivazione annuale (MBO) al **60% (vs. precedente 25%)**.

ENTRY BONUS

Eventuali Entry Bonus per future assunzioni entro **il limite di una annualità di remunerazione fissa solo in casi eccezionali**.

Nel 2025 la società si è impegnata anche nel **miglioramento dell’esposizione grafica e comunicativa** della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti attraverso l’inclusione di una sezione dedicata alla **People Strategy**, che ne illustra principi e finalità in linea con le migliori prassi emergenti. È stata inoltre introdotta una nuova sezione di **Executive Summary** al fine di facilitare la lettura da parte degli Investitori e Proxy Advisor degli elementi principali della Politica di Remunerazione e del collegamento pay-for-performance.

PEOPLE STRATEGY E LA NUOVA EMPLOYER VALUE PROPOSITION



La Politica in materia di remunerazione viene arricchita con una **sezione dedicata alla People Strategy**, volta a delineare il percorso di creazione di valore per tutte le persone Snam.

Nel 2025 Snam ha deciso di definire una identità comune come Employer facendo leva sulla chiarezza della prospettiva strategica di tutto il business, al fine di poterla comunicare al mercato esterno ed interno per riposizionarsi e migliorare ulteriormente la conoscenza del brand e la propria reputazione.

TRASPARENZA



Mantenuto l’impegno verso la massima trasparenza grazie all’**inclusione dell’Executive Summary**, alla **riorganizzazione dei contenuti** tra Sezione I e Sezione II e la **rinnovata veste editoriale** con cui viene proposto il documento insieme al reporting assembleare.

LA PEOPLE STRATEGY DI SNAM

La People Strategy di Snam è strettamente legata alla strategia di business ed è un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi a lungo termine dell’azienda. Attraverso una gestione attenta delle risorse umane, che include lo **sviluppo delle competenze**, la **promozione del benessere e l’inclusione**, Snam si prepara ad affrontare le sfide future con resilienza ed in un’ottica di sostenibilità a lungo termine. **Investire nel talento e nella crescita interna** garantisce che le persone siano sempre pronte a **rispondere alle esigenze del mercato e a supportare l’innovazione**. Questo approccio integrato consente a Snam di creare un **ambiente dinamico e stimolante**, in cui le persone rappresentano il motore dell’evoluzione continua e della crescita aziendale. I Pillars della People Strategy di Snam sono riportati di seguito.



PIANO AZIONARIATO DIFFUSO 2025-2027

Il Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027 rivolto alla generalità dei dipendenti, mira a consolidare il **senso di appartenenza** dei dipendenti Snam all’azienda e a incentivare la loro **partecipazione agli obiettivi e alla crescita del valore aziendale**, allineandoli con gli interessi degli azionisti.

Il Piano sostiene primariamente la partecipazione alla creazione di valore condiviso di Operai, Impiegati e Quadri.

L’adesione al Piano, che è su **base volontaria**, prevede la possibilità di ricevere Azioni matching e diritti all’assegnazione di Azioni loyalty subordinatamente all’investimento in Azioni Snam per un controvalore massimo annuo di € 2.065, mediante il ricorso a risorse proprie o tramite la conversione del Premio di Risultato, nel corso di tre attribuzioni annuali di assegnazione negli anni di competenza 2025, 2026 e 2027.

Per Operai, Impiegati e Quadri, è prevista inoltre l’assegnazione una tantum di **25 Azioni Welcome** al momento della prima adesione al Piano. Le **azioni matching** e le **azioni welcome** saranno soggette ad un **vincolo di indisponibilità di 36 mesi**.

L’importo minimo per l’acquisto con risorse proprie è pari a 200 euro mentre l’importo massimo è pari a:

- 8.000 euro per Quadri, Impiegati e Operai;
- 16.000 euro per i DIRS e altri Dirigenti.

Al termine del periodo di lock up di 36 mesi, il Partecipante avrà diritto a ricevere ulteriori azioni a titolo gratuito (**loyalty shares**), in misura pari a 10% delle azioni (acquistate e ricevute come matching) per i Dirigenti e i DIRS e pari al 25% delle azioni per il resto della popolazione aziendale. L’assegnazione di azioni loyalty avverrà solo in caso di adesione volontaria al vincolo di indisponibilità e intrasferibilità per ulteriori 36 mesi.

Il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2025, sarà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 14 maggio 2025. Per maggiori dettagli si rimanda al Documento Informativo del Piano, redatto ai sensi dell’articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (TUF) e dell’art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (Regolamento Emittenti), pubblicato sul sito internet della Società nella sezione “Governance/ Remunerazione” e reso pubblico nei termini previsti dalla normativa vigente.

ACQUISTO CON RISORSE PROPRIE DEI DIPENDENTI

Categoria	Matching Shares
Amministratore Delegato	1 azione indipendentemente dalle azioni comprate
DIRS	1 azione gratuita ogni 20 acquistate
Dirigenti	1 azione gratuita ogni 10 acquistate
Quadri/Impiegati/Operai	1 azione gratuita ogni 4 acquistate

ACQUISTO ATTRAVERSO CONVERSIONE DEL PDR* PER OPERAI/IMPIEGATI E QUADRI

Conversione/Investimento	Matching Shares
75% del PDR*	1 azione gratuita ogni 2 acquistate con PDR
50% del PDR*	1 azione gratuita ogni 3 acquistate con PDR
25% del PDR*	1 azione gratuita ogni 4 acquistate con PDR

* PDR: Premio Di Risultato.

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2024

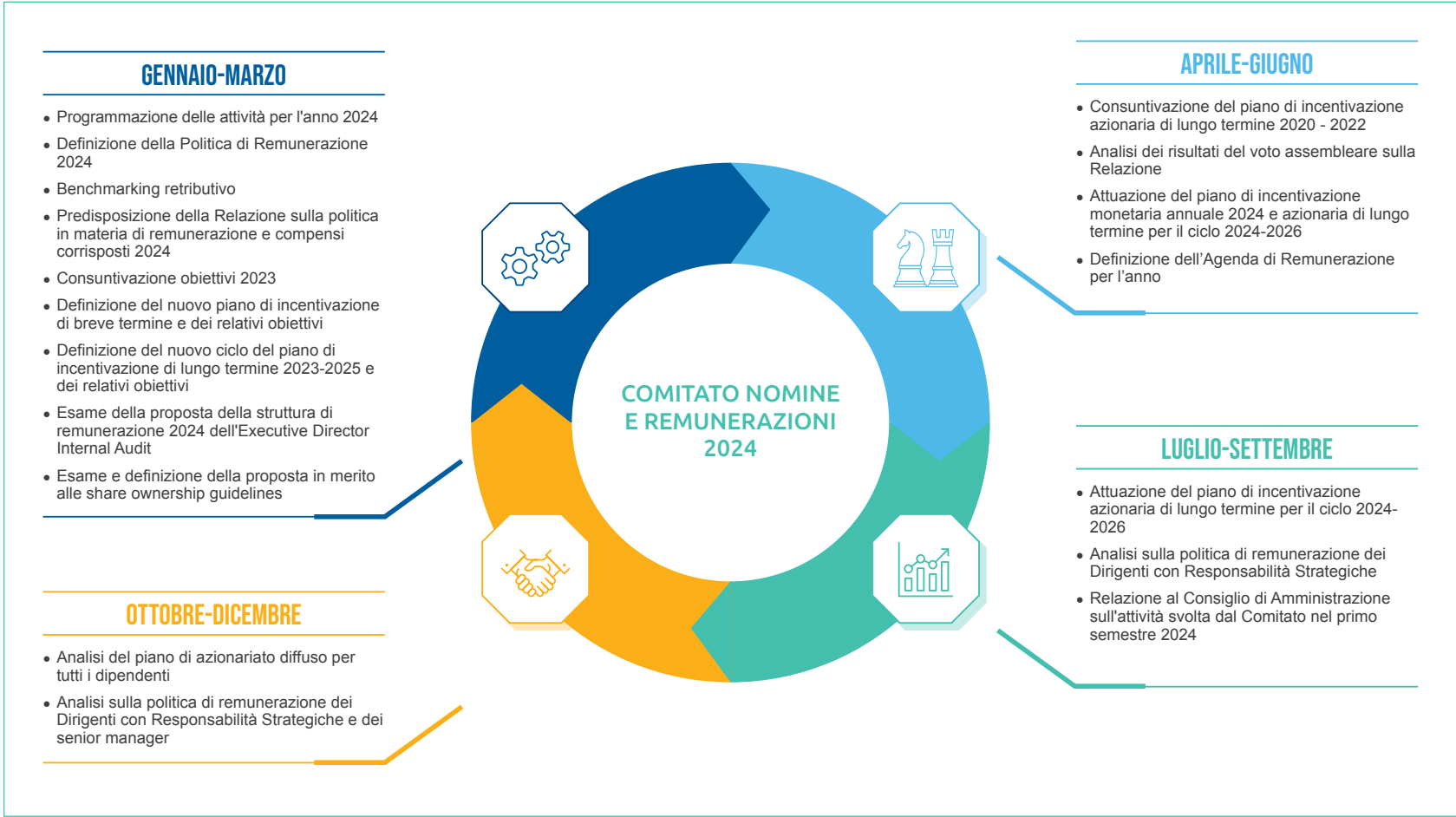
2024

Nel corso del 2024 il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito complessivamente **12 volte** con una **partecipazione media del 100%**. Alle riunioni hanno di regola partecipato oltre ai componenti del Comitato, il Presidente del Collegio Sindacale o un sindaco effettivo, da quest'ultimo designato. Il Comitato ha svolto le proprie funzioni secondo un calendario annuale riportato di seguito.

2025

Per il 2025 il Comitato ha definito un proprio calendario e alla data di approvazione della presente Relazione ha già svolto 6 riunioni. Le riunioni già svolte sono state incentrate, tra l'altro, sulle seguenti tematiche:

- esame della **Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025**;
- analisi dei risultati delle attività di **benchmarking retributivo** e definizione della Politica 2025;
- **consuntivazione dei risultati aziendali 2024** con riferimento all'incentivazione monetaria annuale 2024 per l'Amministratore Delegato e all'incentivazione azionaria di lungo termine 2022-2024;
- **definizione degli obiettivi** di performance di cui al piano management by objectives **2025** e al piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2023-2025, ciclo 2025-2027;
- definizione di un **Piano di Azionariato Diffuso** per tutti i dipendenti;
- introduzione di un **piano di successione per il Leadership Team** da implementare entro **3-5 anni**.

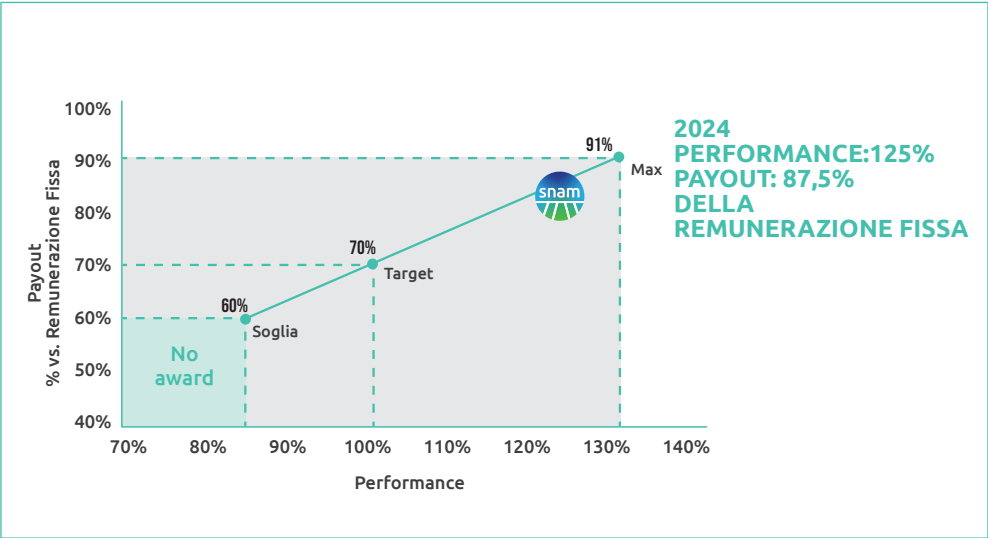


AMMINISTRATORE DELEGATO: PERFORMANCE RAGGIUNTE E INCENTIVO VARIABILE DI BREVE TERMINE (PIANO MBO)*

I risultati raggiunti da Snam nell’esercizio 2024, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 19 marzo 2025, hanno condotto ad un punteggio di performance complessivo pari a **125** nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti. **Il punteggio raggiunto (125%) ha determinato per l’Amministratore Delegato il riconoscimento di un incentivo pari a 787.774 euro**, che verrà erogato nel corso del 2025 e che corrisponde **all’87,5% della retribuzione fissa annua**, tenuto conto dei livelli di incentivazione assegnati: minimo (60%), target (70%) e massimo (91%).

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INCENTIVO MONETARIO ANNUALE 2024 (PIANO MBO/IMA)

Scheda obiettivi AD/DG IMA 2024		Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio minimo	Punteggio target	Punteggio massimo	Punteggio raggiunto
EBITDA adjusted (€ Milioni)		2.636	2.717	2.744	2.753	21	30	39	39
Investimenti Gas Infrastructure	Spending Regulated Gas Infrastructure (€/mln)	-7%: 1.879 +7%: 2.162	-5%: 1.920 +5%: 2.122	-3%: 1960 +3%: 2.081	2.014	7	10	13	13
	Raggiungimento Milestone dei principali progetti (attività svolte)	2 su 4	3 su 4	4 su 4	4 su 4	4	5	7	13
Progetti di Sicurezza Energetica	Progetti legati alla sicurezza degli approvvigionamenti di gas in Italia (FSRU Ravenna, Centrale di Sulmona e Capacità offerta in sovrappressione su Sergnano e Ripalta)	1 su 3	2 su 3	3 su 3	3 su 3	14	20	26	19,50
Non regulated businesses Raggiungimento Milestone & Ricertificazione definitiva Snam Rete Gas	Efficienza Energetica (Gross Margin €/mln)	22,6	28,5	33,9	32,0	4	5	7	5,96
	Biometano: Produzione in milioni di Smc di Biometano	13,7	17,1	20,5	17,3	4	5	7	5,12
	Decarbonization Projects: Ravenna CCS		On/Off		Massimo	4	5	7	6,50
Sostenibilità	IPFG	0,80	0,55	0,40	0,55	7	10	13	9,96
	Finanza Sostenibile (€/mln)	80%	90%	100%	100%	4	5	7	6,50
	Supply Chain Sostenibile - Criteri ESG nelle gare% del procurato assegnato attraverso gare con criteri ESG negli scoring model	30%	35%	40%	42,4%	4	5	7	6,50
Totale punteggio ponderato						70	100	130	125

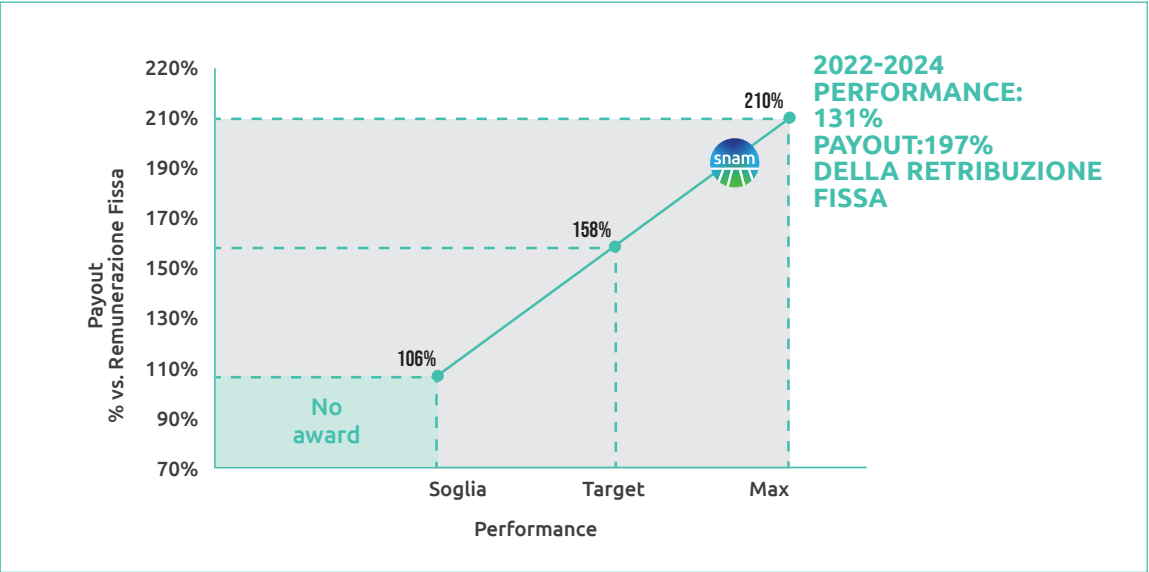


* Si riferisce al Piano di Incentivazione Monetaria Annuale – IMA (rinominato Piano MBO a partire dalla Relazione 2025).

AMMINISTRATORE DELEGATO: PERFORMANCE RAGGIUNTE E INCENTIVO AZIONARIO DI LUNGO TERMINE (LTI)* 2020-2022 (CICLO 2022-2024)

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IALT 2022-2024 (LTI/IALT)

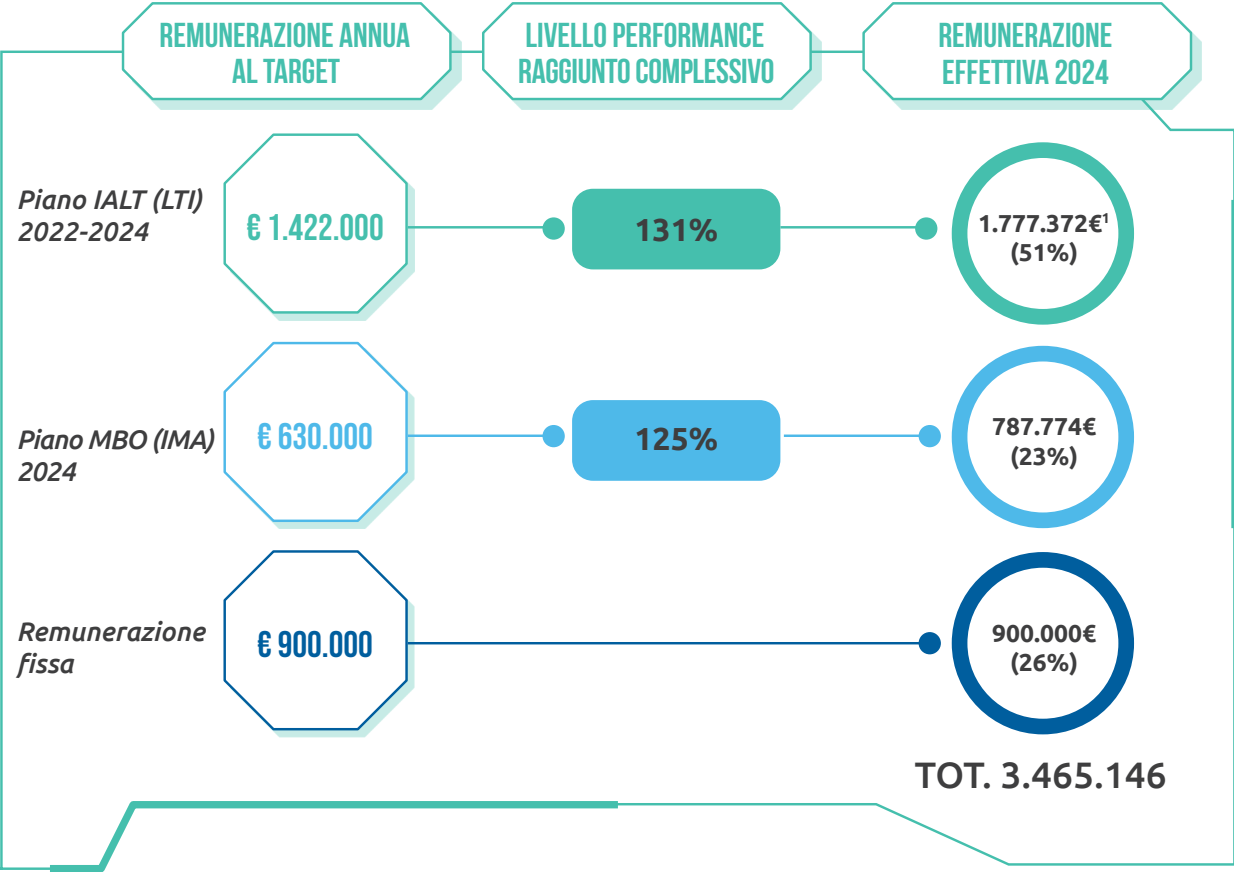
Scheda obiettivi IALT 2022-2024	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio raggiunto
Value Added 2024 rispetto al 2021 (€/mln)	1.641	1.676	1.728	2.100	40
Utile Netto Adj cumulato su tre anni (2022-2024) (€/mln)	3.351	3.385	3.469	3.620	67
Emissioni (riduzione 2024 rispetto a valori 2015) (mld/Smc)	-52,2%	-53,5%	-54,9%	-62,4%	13
Diversity - (% nel 2024 di donne dirigenti e quadri su totali dirigenti e quadri aziendali)	25,0%	26,0%	27,5%	26,5%	11
				Totale punteggio raggiunto	131



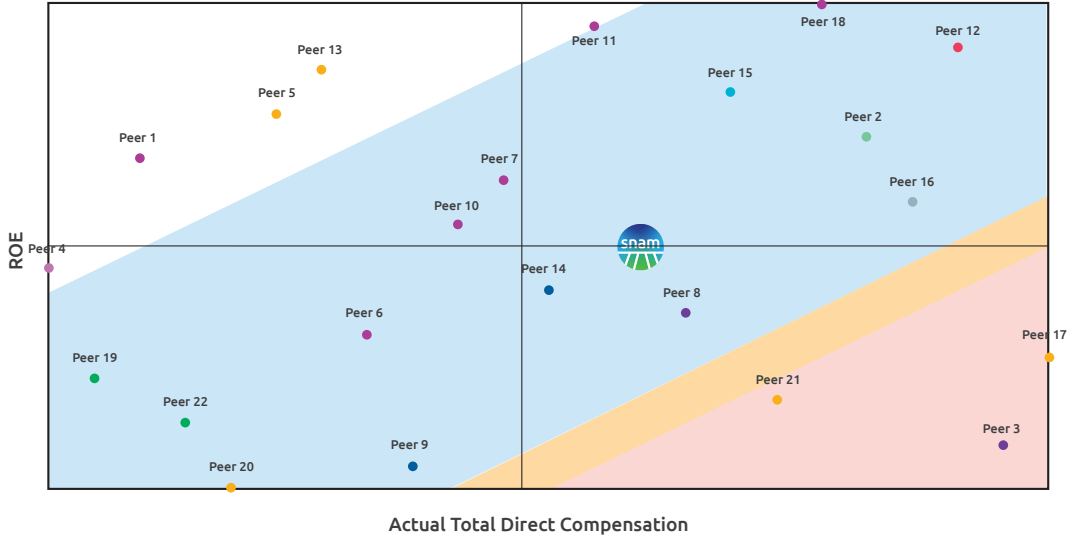
Il punteggio raggiunto ha determinato per l'Amministratore Delegato il riconoscimento di un incentivo pari **al 131% del livello Target**, pari a **362.729 azioni Snam**. Considerando il valore dell'azione Snam alla data di attribuzione, il bonus complessivamente maturato per il ciclo 2022-2024 è pari a 1.777.372 euro**, che verrà erogato nel corso del 2025.

* Si riferisce al Piano di Incentivazione Azionaria di Lungo Termine - IALT (rinominato Piano LTI a partire dalla Relazione 2025).
** Calcolato al Fair Value dell'azione Snam alla data di attribuzione del ciclo 2022-2024 (€4,90).

AMMINISTRATORE DELEGATO: PAY-FOR-PERFORMANCE



1 Calcolato al Fair Value dell'azione Snam alla data di attribuzione del ciclo 2022-2024 (€4,90).



Nota: Fonte dati relativi all'Actual Total Direct Compensation (ATDC - Remunerazione Fissa, Incentivo di Breve termine e Fair Value dell'Incentivo di Lungo termine): Remunerazione Report 2024 riferiti al 2023. Per SNAM, si riporta il valore ATDC riferito al FY 2024.

SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025



INDICE

SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 25

Processo di engagement e politiche di remunerazione	27
Risultati del voto assembleare	28
Politica di remunerazione 2025 e Piano Strategico 2025-2029	28
Novità della politica di remunerazione 2025 e della presente relazione	30
Una strategia per la sostenibilità	31
La People Strategy di Snam	32
Atmosfera aperta e inclusiva	32
People Engagement	33
Welfare e Wellbeing	33
Salute e sicurezza	34
Sviluppo del Talento	34
Pay-for-performance	35
People Digital Journey	35
La nuova Employer Value Proposition e l'Employer Branding di Snam	36
Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027	37

Peer Group	38
La Governance del processo di remunerazione	39
Deroghe	43
LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025	44
Durata, finalità e principi generali della politica in materia di remunerazione	44
Politica in materia di remunerazione	45
Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati e del Collegio Sindacale	46
REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	47
Remunerazione fissa	47
Remunerazione variabile	47
Trattamenti e indennità di fine rapporto e patti di non concorrenza	51
Benefit	51
Share Ownership Guidelines (SOG)	51

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 52

Remunerazione fissa	52
Remunerazione variabile	52
Executive Director Internal Audit	53
Trattamenti e indennità di fine rapporto	53
Benefit	54
Ulteriori elementi	54
Meccanismi di <i>claw-back</i>	54

PROCESSO DI ENGAGEMENT E POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Snam ritiene estremamente importante il dialogo con i principali destinatari e fruitori della Politica di Remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento, adottare le best practice di mercato e recepire le indicazioni provenienti da Investitori Istituzionali e Proxy Advisor.

La Politica di Engagement è ispirata dai seguenti principi:

- **trasparenza nei confronti degli azionisti, tramite la condivisione di informazioni chiare, complete, significative e non fuorvianti;**
- **parità di trattamento dei portatori di strumenti finanziari emessi da Snam;**
- **rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti e delle regole interne di Governance, assicurando l'applicazione dei principi di collaborazione e trasparenza con le autorità di vigilanza e le amministrazioni competenti.**

Per favorire ulteriormente il dialogo con gli stakeholder e al fine di ottemperare alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e delle prassi di engagement, il 29 luglio 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la Politica per la gestione del dialogo con azionisti e altri soggetti interessati. Tale politica determina le modalità per la richiesta di engagement con il CdA da parte degli Investitori ed è finalizzata a favorire un dialogo costante e continuativo a beneficio di tutti gli stakeholder coinvolti, nella prospettiva della creazione di valore nel medio-lungo termine.

Tale politica, dalla data della sua implementazione, è stata formalmente attivata in due occasioni.

Il dialogo con il Consiglio di Amministrazione può essere attivato su richiesta scritta di un soggetto interessato o su iniziativa della Società attraverso l'organizzazione di incontri (in modalità one-way o two-way e in forma collettiva o in forma bilaterale) con uno o più soggetti interessati, cui potranno prendere parte anche uno o più amministratori e/o dirigenti della Società, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

Nel corso del 2024 Snam ha condotto 199 incontri con gli Investitori Istituzionali. In particolare, è stata svolta consueta attività di engagement con i principali Proxy Advisor, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse con riferimento ai principali punti all'ordine del giorno dell'Assemblea. È stato intrapreso inoltre un dialogo con alcuni Investitori in vista della pubblicazione del primo Transition Plan, avvenuta a ottobre, per raccogliere spunti e suggerimenti del mercato riguardo al documento (10 incontri). Sono state predisposte, infine, risposte dettagliate alle numerose lettere di engagement rivolte al Board, in particolare su tematiche climate e di disclosure.

L'attività di engagement è stata dedicata ai temi di Governance, Sostenibilità e Compensation. Nell'ambito di tale attività la Presidente del Consiglio di Amministrazione, accompagnata dalle funzioni di supporto, ha incontrato le strutture di stewardship di alcuni principali Investitori Istituzionali che hanno fornito preziosi feedback e spunti di miglioramento.

Nei primi mesi del 2025, tale attività è proseguita con particolare focus sulle tematiche ESG, sul Transition Plan e le novità in ambito di remunerazione.

RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

La Relazione 2024 ha riportato ampio consenso tra gli stakeholder grazie anche alla consueta attività di engagement che la società effettua nel corso dell’anno. I grafici seguenti mostrano il trend dei voti favorevoli relativamente alla Sezione I e alla Sezione II della Relazione sulla politica di remunerazione nel periodo 2020-2024.

FIGURA 1 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (2020-2024)

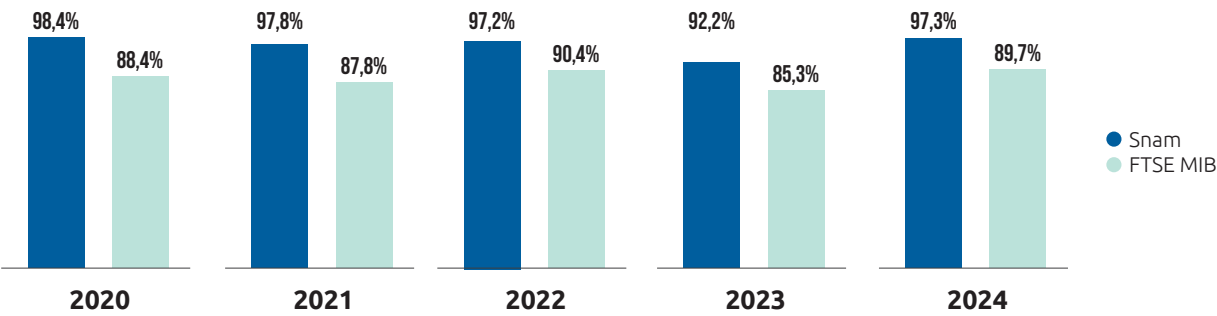
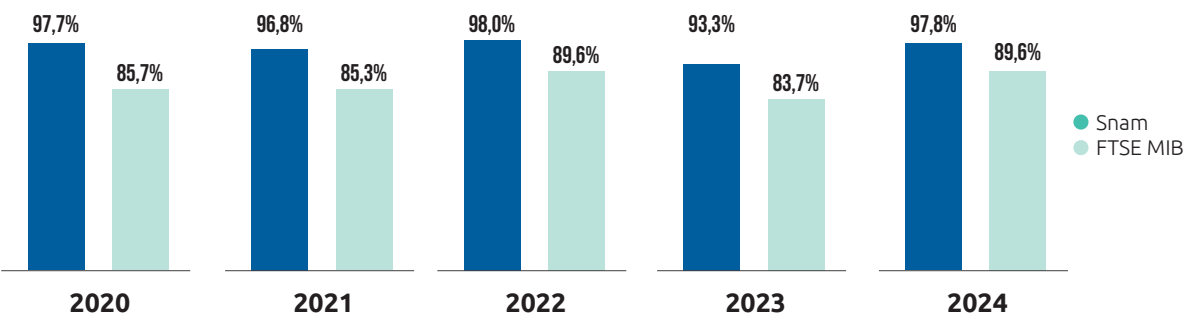


FIGURA 2 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI (2020-2024)



POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 E PIANO STRATEGICO 2025-2029

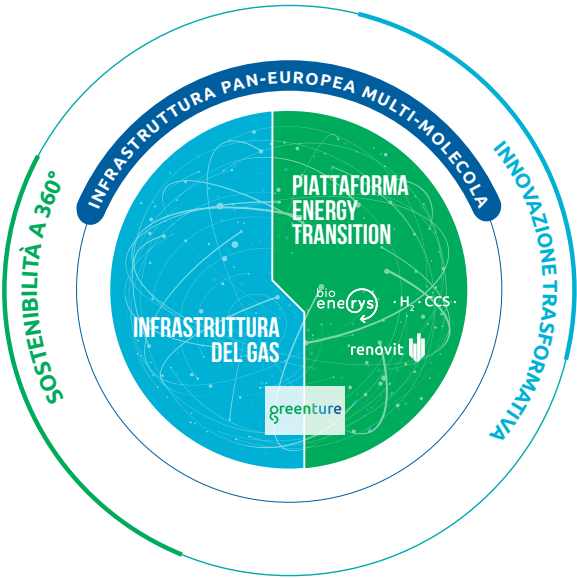
Il 22 gennaio 2025 il Consiglio di Amministrazione di Snam ha approvato il Piano Strategico 2025-2029, che vede un aumento degli investimenti al fine di rafforzare le infrastrutture, contribuire alla maggiore sicurezza energetica del Paese e supportare la transizione energetica.

L’infrastruttura gas e la piattaforma relativa ai business della transizione energetica sono ancora più sinergiche ed interconnesse, così come la prospettiva Pan-Europea. L’obiettivo di Snam in arco piano è continuare a rispondere in maniera bilanciata alle sfide del trilemma energetico attraverso un’infrastruttura che possa garantire sicurezza, sostenibilità e competitività delle forniture di energia.

Il piano prevede investimenti orientati ad una maggiore flessibilità del sistema energetico attraverso l’adeguato dimensionamento di una infrastruttura Pan-Europea multi-molecola, modulare, flessibile e innovativa.

Complementare a tale direttrice, si prevede lo sviluppo della piattaforma di Energy Transition concentrata su tecnologie per la decarbonizzazione, con un ruolo strategico e abilitante della sostenibilità e dell’innovazione.

FIGURA 3 - FRAMEWORK STRATEGICO INTEGRATO DI SNAM



Prosegue l’impegno di Snam per il raggiungimento dei target di riduzione delle emissioni ed , è stato confermato anche con il nuovo Piano Strategico il raggiungimento del target Net Zero su tutte le emissioni (Scope 1, 2 e 3) al 2050. Ad ottobre è stato inoltre pubblicato il primo Transition Plan, una roadmap trasparente per delineare in maniera definita e sistematica gli obiettivi di sostenibilità e le relative azioni e risorse per sostenere la transizione energetica.

È stata confermata la strategia di sostenibilità di Snam, che adotta un approccio all-round, completamente integrato nelle operazioni del Gruppo e nella strategia aziendale e prevede un impegno focalizzato su sette pillars:

- **Infrastruttura multi-molecola**
- **Transizione verde**
- **Neutralità carbonica**
- **Biodiversità e rigenerazione**
- **Persone**
- **Comunità locali**
- **Innovazione trasformativa**

Sulla base di questo approccio, è stata aggiornata la Sustainability Scorecard indicatori chiave di performance (KPI) rilevanti per misurare i progressi in tutti i pillars menzionati entro il 2029.

Con riferimento a quanto disposto dall’art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, si propone nello schema sotto riportato il rimando tra gli obiettivi di performance utilizzati nei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine e le direttrici fondamentali del Piano Strategico 2025-2029, da cui si evince il chiaro e completo allineamento tra il Piano Strategico e la Politica sulla Remunerazione della Società.

La Politica di Remunerazione è fortemente improntata a garantire l’allineamento con la strategia aziendale, focalizzata su investimenti di lungo termine, e una performance sostenibile nel tempo. Pertanto, il pacchetto retributivo risulta fortemente focalizzato sulle componenti variabili della remunerazione, soprattutto di lungo termine (70% del total income per l’Amministratore Delegato).

La Politica retributiva di Snam supporta il raggiungimento dei pillar del nuovo Piano Strategico attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, indirizzando il management verso l’obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE				
	GAS INFRASTRUCTURE	ENERGY TRANSITION PLATFORM	ALL-AROUND SUSTAINABILITY	TRANSFORMATIVE INNOVATION
Piano MBO 2025 (IMA)				
Ebitda Adjusted - 30%	✓	✓	✓	✓
Investimenti Gas Infrastructure - 20%	✓			
Progetti di Sicurezza Energetica - 15%	✓			
Non Regulated Business - 15%		✓		
Sostenibilità - 20% di cui: • Frequenza e gravità infortuni - 10% • Finanziamenti sostenibili - 5% • ESG criteria in supply chain scoring model - 5%			✓	
Piano LTI 2025-2027 (IALT)				
Utile netto Adjusted - 40%	✓	✓	✓	✓
Value Added - 20%	✓	✓		
Energy Transition – 20% di cui: • Km H2 Ready – 10% • MW installati biometano – 5% • Progetti e market design CCS e H2 – 5%		✓	✓	✓
Sostenibilità – 20% di cui: • Riduzione emissioni gas naturale – 10% • Parità di Genere nella compagine manageriale – 10%	✓	✓	✓	
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI				

NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 E DELLA PRESENTE RELAZIONE

La Politica in materia di Remunerazione per il 2025 è stata predisposta in sostanziale continuità con il percorso evolutivo che ha caratterizzato le proposte in sede assembleare sin dall’insediamento del Comitato, in allineamento con le attese degli Investitori e dell’azionista e, in generale, volte a creare valore per tutti gli stakeholders. Le proposte per il 2025, in continuità e a completamento del percorso delineato, rafforzano l’allineamento con gli Investitori, le best practice di mercato e la robustezza della Governance, anche in chiave di presidio dei principi strategici. In particolare, per il 2025, vengono proposte le seguenti novità:



PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

Tra le novità più rilevanti per il 2025, in coerenza con i principi ispiratori della sua People Strategy, Snam sottopone all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti il Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027 rivolto alla generalità dei dipendenti, con **l’obiettivo di allineare ulteriormente gli interessi delle persone di Snam a quelli dell’Azienda e dei suoi azionisti, rafforzandone il senso di appartenenza** ed incentivando la partecipazione alla crescita del valore della società nel tempo. Il Piano sostiene **primariamente la partecipazione alla creazione di valore condiviso di Operai, Impiegati e Quadri**.



POLITICA DI SEVERANCE

In analogia a quanto previsto e disciplinato per l’Amministratore Delegato e in linea con le best practices del mercato italiano, anche per i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** (DIRS) è stabilito un **cap alla severance** calcolato come due annualità della retribuzione fissa integrato della media dell’incentivo monetario annuale (MBO) erogato nell’ultimo triennio, comprensivo di eventuale indennità di mancato preavviso e di eventuali patti di non concorrenza e non sollecitazione.



POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel cui perimetro, nel corso del 2024, sono state confermate **8 posizioni**, al fine di garantire l’allineamento con gli obiettivi aziendali in una logica pay-for-performance e, nel contempo, sostenerne la competitività e l’attrattività, sono stati effettuati i seguenti interventi:

- la Politica di remunerazione viene definita in modo competitivo e attrattivo tenuto conto del ruolo, delle esperienze richieste e delle responsabilità, in considerazione delle specificità delle prassi retributive del mercato rilevate attraverso **panel Italiani e Pan-Europei**: in tal senso è stato inserito un paragrafo dedicato nel quale viene riportato il legame **pay-for-performance** quale principio di riferimento;
- il **peso degli obiettivi societari** nell’ambito del piano di incentivazione annuale (**MBO**) è stato **incrementato** e viene proposto con un valore del **60% (rispetto al precedente 25%)** al fine di sostenere l’allineamento di tutto il Leadership Team rispetto agli obiettivi aziendali;
- in allineamento con il principio pay-for-performance, **eventuali Entry Bonus**, volti a sostenere l’attrattività del pacchetto retributivo, per future assunzioni possono essere attribuiti in via eccezionale, al verificarsi delle circostanze indicate nella presente politica, **entro un limite di una annualità di remunerazione fissa (CAP)**.



ESTENSIONE DEL PIANO MBO

A partire dal 2025 il sistema di incentivazione di breve periodo (**MBO**) è rivolto **anche al Middle Management**, in linea con l’approccio meritocratico di Snam e con l’obiettivo di riconoscere e valorizzare il contributo delle persone, stimolandone l’engagement e la responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali applicando così chiari principi di pay-for-performance.

Nel 2025 la società si è impegnata anche nel **miglioramento dell’esposizione grafica e comunicativa** della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti attraverso l’inclusione di una sezione dedicata alla **People Strategy**, che ne illustra principi e finalità in linea con le migliori prassi emergenti. È stata inoltre introdotta una nuova sezione di **Executive Summary** al fine di facilitare la lettura da parte degli Investitori e Proxy Advisor degli elementi principali della Politica di Remunerazione e del collegamento pay-for-performance.



PEOPLE STRATEGY E LA NUOVA EMPLOYER VALUE PROPOSITION

La politica in materia di remunerazione viene arricchita con una sezione dedicata alla People Strategy, volta a **illustrare il percorso di creazione di valore per tutte le persone Snam, in un quadro coerente di integrazione della leva retributiva con i piani di sviluppo** e partecipazione attivando una rinnovata Employee Experience, al fine di proporre una offerta attrattiva, inclusiva e creare valore condiviso per tutti gli stakeholders. Nel 2025 Snam ha deciso di definire una identità comune come Employer facendo leva sulla chiarezza della prospettiva strategica di tutto il business, al fine di poterla comunicare al mercato esterno ed interno per riposizionarsi e migliorare ulteriormente la conoscenza del brand e la propria reputazione.



TRASPARENZA

In stretta integrazione con il framework complessivo di reporting assembleare, Snam ha mantenuto il proprio impegno verso la trasparenza:

- Un **Executive Summary**, viene presentato al fine di facilitare la lettura da parte degli Investitori e Proxy Advisor degli elementi principali della Politica di Remunerazione e del collegamento pay-for-performance;
- Una **riorganizzazione dei contenuti tra Sezione I e Sezione II** viene introdotta, in modo da sostenere una chiara distinzione tra “Politica di remunerazione” e “Applicazione della politica”;
- L’intero documento viene proposto con una **rinnovata veste editoriale**, insieme al reporting assembleare.

I suddetti elementi completano il percorso evolutivo della Politica in materia di remunerazione, in stretta integrazione con le novità già introdotte nella Politica 2024 con particolare riferimento all’Amministratore Delegato, quali l’introduzione delle Linee Guida di Possesso Azionario, in allineamento alle migliori pratiche di mercato e alle attese di Investitori e Proxy Advisor, e la ridefinizione del Peer Group, al fine di riflettere il contesto di business e strategico in cui opera Snam. La Politica di remunerazione illustrata nella presente Relazione ha durata annuale (2025).

UNA STRATEGIA PER LA SOSTENIBILITÀ

Nel framework strategico di sostenibilità di Snam coesistono obiettivi economici, industriali, sociali, creando, pertanto, un legame diretto tra le performance di business e il raggiungimento di obiettivi specifici legati all'infrastruttura multi-molecola, alla transizione verde, alla decarbonizzazione, alla biodiversità, e all'innovazione e digitalizzazione, nonché quelli relativi alle persone Snam e alle comunità locali. Infatti, con la sua strategia di sostenibilità, da un lato Snam intende realizzare una transizione energetica sicura e verde indirizzando ingenti investimenti in infrastrutture multi-molecola, che contribuiranno in modo significativo alla sicurezza, alla sostenibilità e alla competitività dell'approvvigionamento energetico del Paese, in linea con gli obiettivi del Piano strategico. Dall'altro, vuole essere un'Azienda sostenibile, garantendo condizioni di lavoro eque, inclusive e sicure per i propri dipendenti, collaborando con le comunità locali per il loro sviluppo e lavorando attivamente per ridurre le emissioni di gas serra e avere un impatto positivo sulla natura. In questo contesto, il ruolo dell'innovazione e della digitalizzazione sarà trasversale e abilitante per tutti gli obiettivi definiti.

Il framework di sostenibilità è strutturato in 7 pilastri strategici, su sette direttrici (pillars):

- **Infrastruttura multi-molecola**
- **Transizione verde**
- **Neutralità carbonica**
- **Biodiversità e rigenerazione**
- **Persone**
- **Comunità locali**
- **Innovazione trasformativa**

Per ogni direttrice, il Gruppo ha definito una chiara ambizione con una prospettiva al 2030, concretizzata

nei target al 2025 e 2029 della Sustainability Scorecard aggiornata, che monitora più di 30 KPI.

Il tema del cambiamento climatico è centrale per Snam, che ha definito una strategia di decarbonizzazione volta al contenimento e alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, all'efficienza energetica e alla ricerca di soluzioni innovative e low-carbon.

Il Gruppo ha delineato un chiaro percorso di decarbonizzazione per le emissioni GES (gas a effetto serra) Scope 1 e Scope 2 derivanti dalle attività del business regolato, ponendosi obiettivi intermedi al 2027, 2030 e 2032 rispetto ai livelli del 2022, per raggiungere successivamente la neutralità carbonica al 2040 su tutto il perimetro del gruppo Snam. Inoltre, Snam ha delineato anche un percorso di decarbonizzazione per le emissioni GES Scope 3 derivanti dalle attività della catena del valore a monte e a valle, con obiettivi intermedi al 2030 e al 2032 sul perimetro regolato.

Con il nuovo Piano strategico, Snam conferma il proprio obiettivo ambizioso di raggiungere le zero emissioni nette al 2050 per tutte le emissioni, dirette e indirette del Gruppo, da intendersi come una riduzione del 90% delle emissioni e il restante 10% tramite progetti di off-setting.

Nella strategia di sostenibilità di Snam risulta cruciale, oltre ai cambiamenti climatici, anche il tema della biodiversità. Snam, infatti, ha sviluppato un strategia mirata a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, ponendo particolare attenzione alla tutela della biodiversità.

Attraverso l'analisi sull'impronta naturale svolta nel 2023, Snam ha valutato le pressioni ambientali derivanti

dalle diverse attività aziendali. Dall'analisi emerge un impatto potenziale di lungo termine riguardante il cambiamento di uso del suolo, concentrato nelle attività di costruzione di infrastrutture.

Nonostante non siano emersi altri impatti rilevanti sulla biodiversità, Snam ha perseguito e raggiunto l'obiettivo di conversione netta pari a zero entro il 2024. Questo risultato rappresenta un traguardo intermedio verso un obiettivo ancora più ambizioso: ottenere un impatto positivo netto sulla natura entro il 2027, con un focus specifico sulle aree ad alto rischio di perdita di biodiversità.

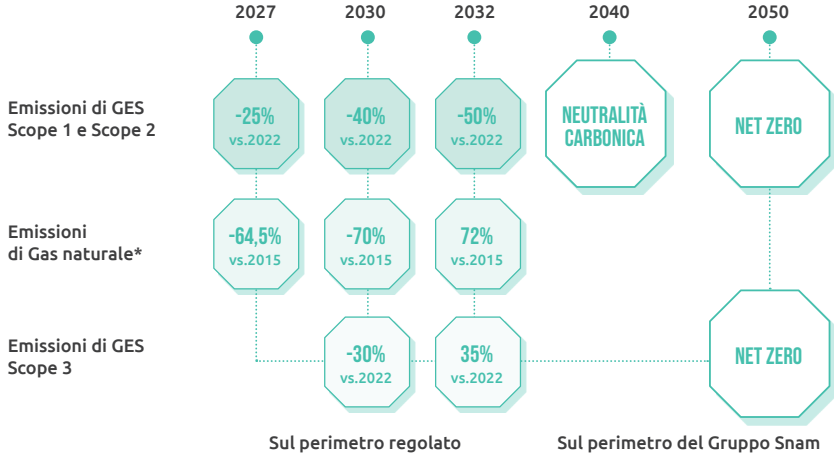
Inoltre, la Politica di Remunerazione 2025 pone particolare attenzione agli obiettivi di sostenibilità e in particolare prevede, in linea con la strategia sostenibile della Società:

- **per il sistema di incentivazione a breve termine (MBO), un peso del 20% con tre specifici obiettivi**

legati al tema della sostenibilità: l'indice ponderato di frequenza e gravità (IpFG) degli infortuni di dipendenti e contrattisti (10%); la percentuale del procurato assegnato attraverso gare con criteri ESG (5%); la percentuale di finanziamenti sostenibili sul totale dei nuovi finanziamenti di medio-lungo termine (5%);

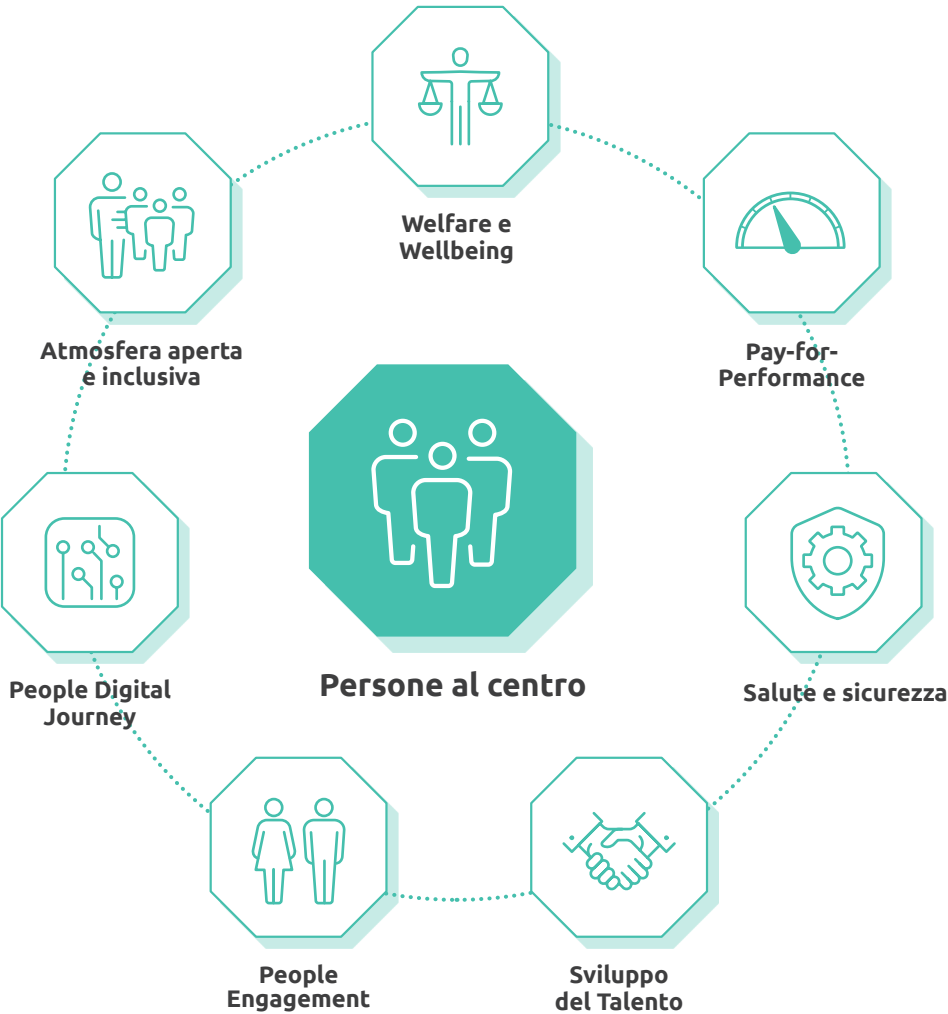
- **per il piano di incentivazione azionaria di lungo termine (LTI), un peso del 20% con due obiettivi legati al tema sostenibilità: riduzioni delle emissioni di gas naturale (con peso del 10%) ed equa rappresentanza in termini di parità di genere nella compagine manageriale di Snam (con peso del 10%).**

Si segnala inoltre che nel Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica vengono portate avanti attività sinergiche con quelle del Comitato Nomine e Remunerazioni, in primo luogo l'analisi periodica dell'andamento dei KPI ESG sopra menzionati.



* I target per le emissioni di gas naturale riguardano il perimetro del gruppo Snam, tuttavia il perimetro del business regolato è pari al 99,9% rispetto al totale delle emissioni di gas naturale nel 2024.

LA PEOPLE STRATEGY DI SNAM



Atmosfera di lavoro aperta ed inclusiva

In Snam promuoviamo un ambiente di lavoro accogliente ed aperto all’ascolto, alla partecipazione e alla collaborazione di team al fine di **promuovere una cultura One Company** riconoscendo al contempo la qualità e l’importanza di ciascun individuo.

L’attenzione e **l’impegno verso le tematiche di Equity & Inclusion** è testimoniata dall’introduzione di una policy dedicata, avvenuta nel 2019, che nel tempo è stata integrata e arricchita di nuove appendici (Parità di Genere, Recruiting, Violenza di Genere e Transizione di Genere), l’azienda si è posta anche target sfidanti in termini di parità di genere, sia da un punto di vista di numerosità di donne in azienda (soprattutto in ambito STEM), sia in termini di gender pay gap. Tali target vengono riflessi anche nei KPIs dei sistemi di incentivazione.

Snam nel corso del 2024 ha inoltre contribuito **all’istituzione** di una **associazione di imprese (PARI)** che lavorano per il **contrasto al fenomeno dei femminicidi** e, più in generale, **della violenza di genere**.



People Engagement

Snam è da sempre impegnata nella creazione di un ambiente professionale dove le persone si sentano parte integrante dell'azienda condividendone valori e purpose.

Coinvolgere e ascoltare le persone è un elemento chiave per progettare programmi e iniziative che abbiano un ritorno efficace in termini di engagement. In particolare, con **cadenza annuale** viene realizzata una **engagement survey** attraverso l'Employee Engagement Tool di WTW con l'obiettivo di dare voce alle persone, assicurando indipendenza e anonimato, comprendere le esigenze, monitorare l'engagement rispetto alle norme esterne e **attuare azioni correttive per soddisfare i bisogni di una popolazione sempre più eterogenea**.

Inoltre, nella prospettiva di potenziare il legame tra le nostre persone e il Gruppo, nel 2025 verrà lanciato un **Piano di Azionariato Diffuso (PAD)** destinato a tutti i dipendenti del Gruppo. L'obiettivo dell'iniziativa è rendere azioniste le nostre persone e **condividere con loro il valore creato dall'azienda**, rafforzando il senso di appartenenza che da sempre identifica l'azienda.

TASSO DI RISPOSTA ENGAGEMENT SURVEY 2024

87% partecipazione complessiva

UN NUOVO HEADQUARTER ENTRO IL 2025



ALMENO IL 30% DEI DIPENDENTI
POTENZIALI AZIONISTI DI SNAM ENTRO IL 2027



Welfare e wellbeing

La Strategia di Snam pone un forte accento sulla **sostenibilità**, non solo in termini ambientali, ma anche **in relazione al benessere fisico, mentale ed emotivo dei propri dipendenti**.

A completamento del pacchetto retributivo, in ottica Total Reward, la società ha identificato nel **welfare aziendale** una **dimensione imprescindibile della propria People Strategy**, definendo programmi strutturati e capaci di soddisfare i bisogni delle persone di Snam e delle proprie famiglie con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita di ciascuno.

Le iniziative di welfare sviluppate da Snam sono incentrate su specifiche dimensioni che riflettono l'evoluzione dei bisogni delle persone come:

- **Promozione della salute**
- **Equilibrio vita-lavoro e smart working**
- **Supporto alle famiglie**
- **Supporto finanziario**
- **Impegno Sociale e volontariato**

2024



100%
dei dipendenti coperti
da assicurazione sanitaria
integrativa



3.500.000€+
di investimento annuale
in welfare



1.000.000€+
investiti per servizi di supporto
alle famiglie (Campus estivi,
rimborsi asilo nido e borse di studio
per figli dei dipendenti)

Salute e sicurezza

La sicurezza rappresenta un pilastro imprescindibile della cultura aziendale di Snam, che da sempre si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i dipendenti e collaboratori. Attraverso un approccio proattivo, **Snam promuove la prevenzione, la consapevolezza e la responsabilizzazione di ogni lavoratore, incentivando la segnalazione di situazioni potenzialmente rischiose** e investendo in percorsi formativi mirati.

Per i dipendenti, oltre alla formazione obbligatoria in ottemperanza al D. Lgs. 81/08, sono stati sviluppati ulteriori **percorsi formativi in ambito sicurezza**, mirati in particolare ad accrescere una cultura di prevenzione e la responsabilizzazione di ogni lavoratore alla salvaguardia di se stesso e degli altri (Formazione Snam4Safety).

Nel 2024 in **collaborazione con ANMIL** sono stati realizzati 10 incontri di **Testimonianze di infortunati sul lavoro** che hanno condiviso la loro esperienza, confrontandosi coi colleghi sulle cause, dinamiche e cultura aziendale.

Tali percorsi di responsabilizzazione si traducono nella segnalazione di **Near Miss (quasi infortuni) ed Osservazioni di sicurezza**, che i **colleghi** e gli **appaltatori** sono stimolati a registrare in apposite App messe a disposizione da Snam.

Il coinvolgimento delle maestranze degli appaltatori avviene attraverso un presidio attivo in cantiere. Nel 2025 verrà organizzata la **prima safety week per dipendenti e contrattisti** con l’obiettivo di coinvolgere tutti gli employee in seminari/eventi sulla sicurezza nel lavoro che include audit sui sistemi di gestione e, soprattutto, iniziative mirate a rafforzare la cultura della sicurezza. Tra queste, visite sul campo per favorire il dialogo diretto con i lavoratori e workshop sviluppati in collaborazione con gli appaltatori.

RACCOLTA NEAR MISS E SEGNALAZIONI 2024

Numero segnalazioni su dipendenti	2092
Numero segnalazioni su appaltatori	2756
Numero Near Miss Dipendenti	261
Numero Near Miss Appaltatori	66

CULTURA DELLA SICUREZZA



34.535 ORE FORMAZIONE
SALUTE E SICUREZZA 2024



250 VISITE IN CANTIERE OSSERVAZIONE
E DIALOGO CON LE MAESTRANZE



58 AUDIT
SU APPALTATORI



23 WORKSHOP: CONFRONTO SU AREE
DI MIGLIORAMENTO E BUONE PRATICHE



95 AUDIT SU FUNZIONI INTERNE

Sviluppo del talento

Nell’ambito della propria Strategia People, Snam ha deciso di investire molto su un’interconnessione di processi che vede le **persone al centro**: people engagement, long-life learning con un focus specifico sulle competenze digitali, performance management e talent development.

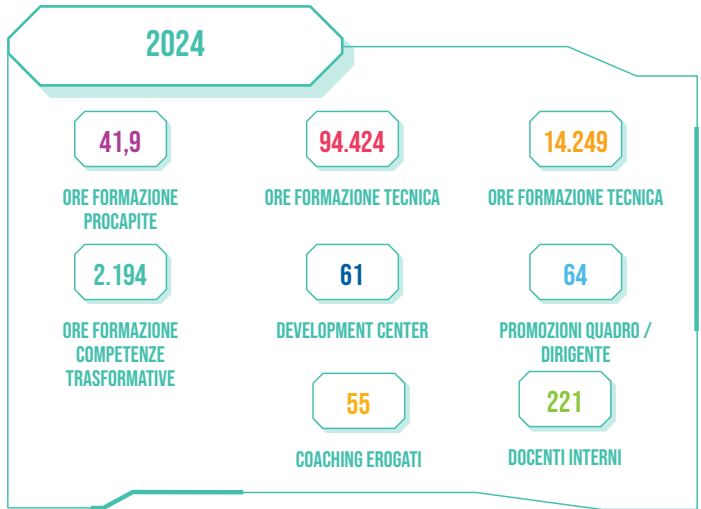
Le evidenze raccolte, arricchite da **processi di assessment strutturati** volti a misurare il potenziale individuale, consentono di identificare il pool di talenti interni per coltivare la pipeline futura.

In Snam crediamo molto nella **formazione come leva per preparare le persone a gestire il cambiamento**. Nell’offerta formativa infatti, l’area delle **competenze trasformative** ha l’obiettivo di fornire quelle competenze ritenute fondamentali per lo sviluppo dell’azienda, in linea con le indicazioni del management e con i piani strategici, in particolare di Sostenibilità e Digital. Per quanto attiene alle **Digital Skills** che riguarderanno l’intera community, Snam ha un piano per il 2025-2026 che include temi come la cultura dei dati, l’intelligenza artificiale, la cyber-sicurezza.

In Snam offriamo inoltre alle nostre persone accesso sia a **corsi di formazione manageriale** realizzati con le più prestigiose business school, sia **corsi di formazione tecnica** volti a garantire lo sviluppo di competenze di funzione e competenze trasversali necessarie per guidare l’organizzazione nelle transizioni in essere **avvalendosi di 221 docenti interni**.

Nel rispetto delle best practice di mercato, nel 2025 è stato attivato un progetto di succession planning strutturato per le posizioni apicali, condotto con il supporto di Spencer Stuart. L’obiettivo del piano è identificare a 3 e 5 anni i possibili futuri membri del Leadership Team, attivando opportune azioni per svilupparne le competenze e la leadership.

Il Succession Plan del Leadership Team integra la leva retributiva in una strategia più ampia, mirata a garantire la copertura dei ruoli chiave nel breve e nel medio-lungo termine, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Questo piano rafforza la Governance aziendale e promuove un modello di sviluppo inclusivo e distintivo, mettendo la persona al centro di un sistema integrato basato su people engagement, crescita delle competenze e apprendimento continuo, con un focus specifico su competenze digitali, performance management e talent development.



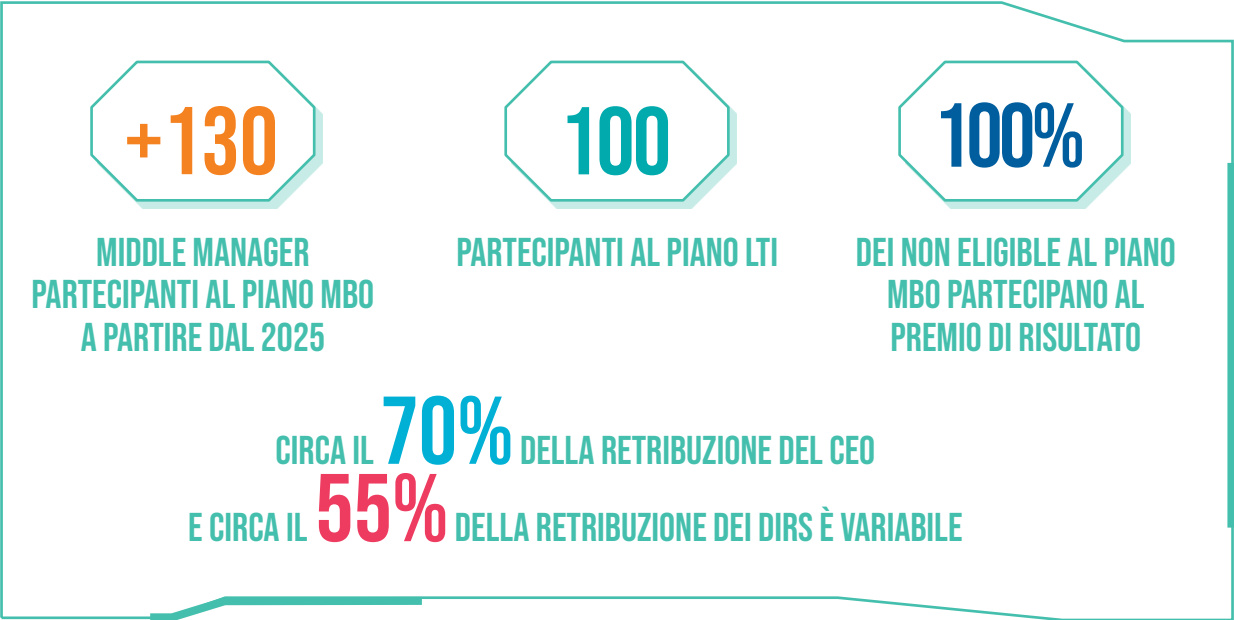
Pay-for-Performance

Il sistema retributivo di Snam è fondato sul principio del pay-for-performance, con l’obiettivo di **allineare la remunerazione degli individui ai risultati aziendali** e agli interessi degli stakeholder.

La strategia retributiva prevede un **mix equilibrato tra componente fissa e variabile**, con meccanismi di incentivazione che premiano il raggiungimento degli obiettivi strategici e il valore generato nel tempo.

In particolare, il sistema di incentivazione di breve periodo (MBO), rivolto a tutti i dirigenti e a partire dal 2025 anche al Middle Management, è legato a parametri economico-finanziari, di sostenibilità e di performance individuale, mentre il sistema di incentivazione di lungo termine (LTI), attualmente dedicato ai soli Dirigenti, premia la creazione di valore sostenibile per gli azionisti, favorendo l’allineamento tra il management e il successo di Snam nel lungo periodo.

L’adozione di tali strumenti consente di garantire un **approccio meritocratico**, riconoscendo e valorizzando il contributo delle persone, stimolando l’engagement e la responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali in un’ottica di pay-for-performance.



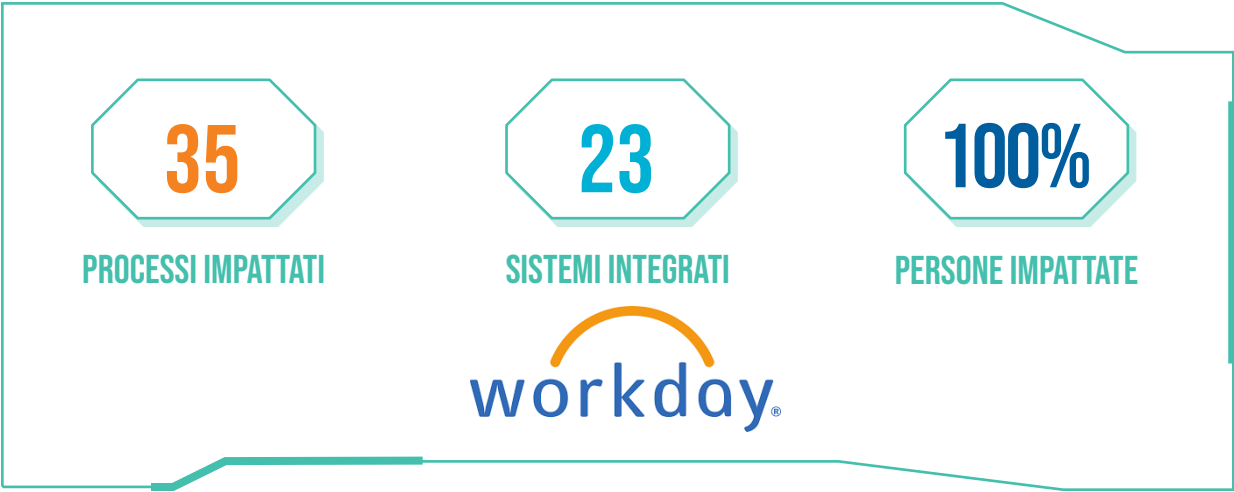
People Digital Journey

Il cambiamento e l’innovazione sono al centro della People Strategy di Snam, che riconosce l’importanza di adattarsi in modo rapido ed efficiente ai cambiamenti del mercato e alle nuove tecnologie.

In questo contesto, Snam ha siglato un accordo con **Workday**, azienda leader nella digitalizzazione dei processi aziendali, per sviluppare una nuova roadmap dei sistemi legati alle persone.

Snam si pone l’obiettivo di trasformare i processi HR attraverso un percorso di digitalizzazione strutturato, ridefinendo il panorama HR sulla base di alcuni pilastri chiave. Questi includono l’integrazione, l’unificazione e l’automazione dei processi HR, l’adozione di tecnologie people-centric per garantire un’esperienza ottimale, la diffusione di un mindset data-driven all’interno del team HR con un forte focus sulla vicinanza alle persone, e il rinnovamento dell’offerta HR grazie all’impiego di tecnologie avanzate come l’AI e la Generative AI.

Il tutto porterà all’implementazione di una **Digital HR One Platform**, in grado di garantire l’integrazione di tutti i processi HR in un’unica piattaforma dedicata a tutte le persone SNAM in grado di sfruttare la continua evoluzione dell’AI.



LA NUOVA EMPLOYER VALUE PROPOSITION E L'EMPLOYER BRANDING DI SNAM

Nel 2025 Snam ha deciso di ridefinire la sua identità come Employer facendo leva sulla chiarezza della prospettiva strategica del business, al fine di poterla comunicare al mercato esterno e ai propri dipendenti e migliorare ulteriormente la conoscenza del brand e la propria reputazione.

Il mercato del lavoro in Italia per le aziende industriali è sempre più competitivo, a causa del generale trend demografico e anche della scarsità di adeguati profili “STEM” sia laureati che diplomati.

Abbiamo l’obiettivo sfidante di assumere circa 1.000 talenti nel triennio 2025-2027, prevalentemente per effetto di un cambiamento del mix anagrafico, il 70% dei quali in ambito STEM. Il mercato esterno oggi ci riconosce una eccellente Reputation ma una bassa Awareness rispetto ai competitor, per questo abbiamo bisogno di rinforzare la nostra presenza come Employer raccontando la nostra Identità in maniera credibile e distintiva (Employer Value Proposition).

Nel 2025 lanceremo una campagna di comunicazione interna ed esterna, frutto di un lavoro condotto nel 2024, per comunicare in una modalità nuova, accattivante, ma coerente e credibile i nostri tratti fondanti e distintivi come Employer.

“La tua energia ci ispira” è la sintesi della nuova EVP di Snam, coerente con il Purpose e l’Ambition dell’Azienda, che si fonda su 6 tratti distintivi::

- 1. Puntiamo sul tuo **VALORE** (capacità di investire in formazione tecnica e manageriale sviluppando mestieri)
- 2. Puntiamo sulle tue **IDEE** e sulla tua **AMBIZIONE** (contesto in cui si può innovare e realizzare le proprie idee)
- 3. Puntiamo sul tuo **BENESSERE** (attenzione alla salute e sicurezza ma anche alla qualità dell’atmosfera di lavoro)
- 4. Siamo **COERENZA** (mettiamo la faccia in quel che facciamo e teniamo fede a ciò che promettiamo)
- 5. Siamo **SOSTENIBILITÀ** (andiamo ben oltre l’essere sostenibili, siamo tra i protagonisti del futuro energetico)
- 6. Siamo **FUTURO** (siamo un contesto dove si agisce sempre con una prospettiva di medio-lungo periodo, la nostra tipologia di asset ci porta ad avere sempre lo sguardo al lungo termine per il bene del Paese)

La nuova Employer Value Proposition vivrà lungo tutto il funnel di people management, lavorando prima di tutto sui canali esterni di comunicazione ma anche all’interno dell’azienda, coinvolgendo la popolazione aziendale, dalla formazione ai manager – per una coerente gestione dei colloqui di assunzione e del processo di onboarding – fino ai programmi di ambassadorship per raccontare l’azienda all’esterno attraverso la voce diretta dei colleghi.

La nuova Employer Value Proposition sarà accompagnata da una campagna dedicata, la cui creatività si caratterizza per un tono di voce diretto, fresco e anche a tratti ironico (meno istituzionale), accompagnato

da un visual che mostra il nostro asset infrastrutturale in una veste nuova e lo reinterpreta in modo giocoso e inaspettato.

La campagna è costruita su una creatività multi-soggetto che incrocia target, messaggio e canali (tradizionali e social pensando anche alle nuove generazioni) per massimizzare la reach dei potenziali candidati e lavora su un piano di comunicazione a tre anni multicanale e sinergico (esterno/interno), per creare un circolo virtuoso in grado di valorizzare sia i potenziali candidati che le persone già presenti in azienda.

La nuova **piattaforma Workday** (dal 2026) consentirà un’evoluzione dei processi di Talent Acquisition garantendo un’esperienza sempre più seamless, un maggiore appeal verso le nuove generazioni e nuove funzionalità di tracciabilità con KPI sempre più puntuali.

Il ruolo dei singolo (manager e team member) sarà sempre più rilevante per aumentare la visibilità dei job posting, sia verso l’interno che verso l’esterno.



STUDIARE SERVE A UN TUBO

Entra in Snam, lavorerai a Progetti in cui potrai lasciare il segno: con infrastrutture gestite tra Italia ed Europa e oltre 38.000 km di pipeline, il tuo segno può arrivare lontano. E con Snam Institute, avrai la possibilità di seguire i **percorsi formativi** pensati per te, così non smetterai mai di imparare, migliorerai sempre le tue competenze e allargherai i tuoi orizzonti. **Puoi metterci la firma.**



ANDIAMO D'AMORE E RACCORDO

Se ami quello che fai e vuoi trasformare la tua passione in un progetto di vita, entra in **Snam**. Raccordiamo reti e impianti, colleghiamo comunità, trasportiamo energia. Qui da noi, troverai un’**atmosfera che amerai** e, con te, lavoreremo a qualcosa di grande creando impatto positivo per il Paese. Ti faremo battere forte il cuore per il futuro che costruiremo insieme. **Vedrai, sarà bello andare d'accordo.**



CI METTIAMO PRESSIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

In Snam **la parità di genere non è un gioco**: sentiamo la responsabilità di creare le condizioni affinché il **talento femminile** possa arrivare sempre più in alto, ecco perché sosteniamo i percorsi di studio delle studentesse STEM e l’empowerment femminile. **Ogni giorno, lo facciamo con slancio. Puoi contarci.**



LA NOSTRA RETE AL SERVIZIO DELLE MOLECOLE VERDI

Tutti fanno il tifo per la **transizione energetica**, ma senza una **infrastruttura flessibile multi-molecola** per trasportare l’energia di domani, la partita è finita prima ancora di cominciare. Nella rete **Snam**, già oggi siamo pronti per trasportare molecole verdi come il **biometano** e l’**idrogeno**. Per il **futuro sostenibile** noi giochiamo all’attacco, investiamo in soluzioni tecnologiche per la **decarbonizzazione**, come la cattura e lo stoccaggio della CO₂, e per l’**efficientamento energetico** del Paese. **Siamo gli abilitatori della transizione energetica: entra in squadra.**

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO 2025-2027

Il Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027 rivolto alla generalità dei dipendenti, mira a consolidare il **senso di appartenenza** dei dipendenti Snam all’azienda e a incentivare la loro **partecipazione agli obiettivi e alla crescita del valore aziendale**, allineandoli con gli interessi degli azionisti.

Il Piano sostiene primariamente la partecipazione alla creazione di valore condiviso di Operai, Impiegati e Quadri.

L’adesione al Piano, che è su **base volontaria**, prevede la possibilità di ricevere Azioni matching e diritti all’assegnazione di Azioni loyalty subordinatamente all’investimento in Azioni Snam, per un controvalore massimo annuo di € 2.065, mediante il ricorso a risorse proprie o tramite la conversione del Premio di Risultato, nel corso di tre attribuzioni annuali negli anni di competenza 2025, 2026 e 2027.

Per Operai, Impiegati e Quadri, è prevista inoltre l’assegnazione una tantum di **25 Azioni Welcome** al momento della prima adesione al Piano.

Le **azioni matching** e le **azioni welcome** saranno soggette ad un **vincolo di indisponibilità di 36 mesi**.

L’importo minimo per l’acquisto con risorse proprie è pari a 200 euro mentre l’importo massimo è pari a:

- 8.000 euro per Quadri, Impiegati e Operai;
- 16.000 euro per i DIRS e altri Dirigenti.

Al termine del periodo di lock up di 36 mesi, il Partecipante avrà diritto a ricevere ulteriori azioni a titolo gratuito (**loyalty shares**), in misura pari al 10% delle azioni (acquistate e ricevute come matching) per i Dirigenti e i DIRS; e in misura pari al 25% delle azioni per il resto della popolazione aziendale. L’assegnazione di azioni loyalty avverrà solo in caso di adesione volontaria al vincolo di indisponibilità e intrasferibilità per ulteriori 36 mesi.

Il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2025, sarà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 14 maggio 2025. Per maggiori dettagli si rimanda al Documento Informativo del Piano, redatto ai sensi dell’articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (TUF) e dell’art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (Regolamento Emittenti), pubblicato sul sito internet della Società nella sezione “Governance/Remunerazione” e reso pubblico nei termini previsti dalla normativa vigente.

ACQUISTO CON RISORSE PROPRIE DEI DIPENDENTI

Categoria	Matching Shares
Amministratore Delegato	1 azione indipendentemente dalle azioni acquistate
DIRS	1 azione gratuita ogni 20 acquistate
Dirigenti	1 azione gratuita ogni 10 acquistate
Quadri/Impiegati/Operai	1 azione gratuita ogni 4 acquistate

ACQUISTO ATTRAVERSO CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO (PDR) PER OPERAI/IMPIEGATI E QUADRI

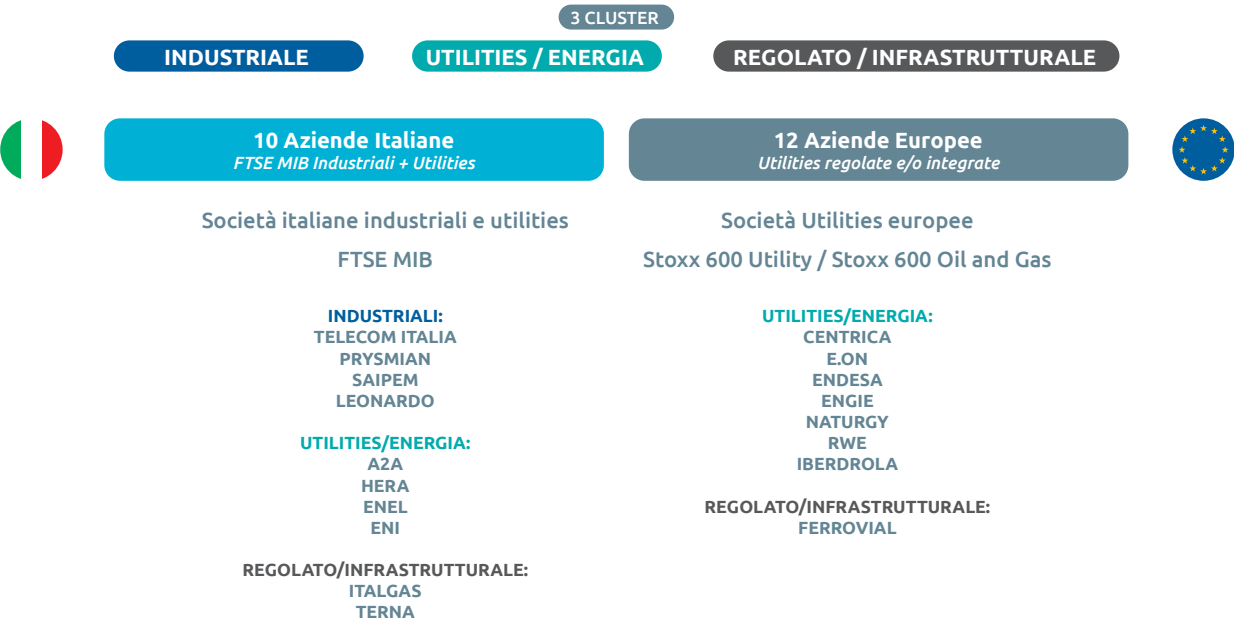
Conversione/Investimento	Matching Shares
75% del PdR	1 azione gratuita ogni 2 acquistate con PdR
50% del PdR	1 azione gratuita ogni 3 acquistate con PdR
25% del PdR	1 azione gratuita ogni 4 acquistate con PdR

PEER GROUP

Snam monitora regolarmente l’andamento di mercato anche facendo ricorso a benchmark remunerativi realizzati dai principali player internazionali al fine di verificare la competitività dell’offerta retributiva.

Per il benchmarking retributivo dell’Amministratore Delegato, viene confermato il Peer Group identificato nel 2024, composto da 22 società, bilanciate tra italiane ed europee, selezionate alla luce di criteri che tengono conto della comparabilità con Snam in termini di business e modello operativo.

FIGURA 4- CRITERI E PANEL SELEZIONATO PER IL BENCHMARKING RETRIBUTIVO DELL'AD/DG



I panel per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono **definiti in coerenza con i parametri utilizzati per la scelta del panel per l’Amministratore Delegato** e considerando ulteriori società italiane ed europee afferenti al settore industriale e rilevanti per l’attrattività e la retention degli specifici ruoli.

I panel sono selezionati con il supporto di primarie società di consulenza internazionale, al fine di avere una più ampia rappresentazione del mercato.

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Il processo di predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione di Snam coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con le previsioni normative e statutarie e con il modello di Governance della Società. Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nell’iter di approvazione delle politiche di remunerazione.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l’Assemblea degli Azionisti:

- determina i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all’atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione sui piani di compensi basati sull’attribuzione di strumenti finanziari;
- si esprime con voto vincolante in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione e con voto consultivo sulla seconda sezione.

Consiglio di Amministrazione

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato Nomine e Remunerazioni composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, avente funzioni propositive e consultive in materia. In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, in linea con le regole di governo societario di Snam⁵:

- determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e la remunerazione per la partecipazione ai Comitati consiliari;

- elabora, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazioni, la politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti dell’organo di controllo e i sistemi di compensation;
- definisce, previa verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni, la remunerazione dell’Executive Director Internal Audit coerentemente con le politiche retributive della Società, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, sentito il Collegio Sindacale;
- valuta, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall’Assemblea degli Azionisti e le proposte del Comitato in merito all’adeguatezza, coerenza complessiva e applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata.

Il Consiglio di Amministrazione per il periodo 2022-2024 è formato da 7 amministratori, oltre al Presidente (che non ha funzioni esecutive e soddisfa i requisiti di indipendenza secondo l’art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance e l’art. 148, comma 3, del TUF) e all’Amministratore Delegato, per un totale di 9 membri. Tra questi, 6 possiedono i requisiti di indipendenza richiesti dall’art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance e dall’art. 148, comma 3, del TUF, e fanno parte dei tre Comitati interni al Consiglio, come illustrato nella figura successiva. All’interno della Politica sulla diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo di Snam, sono stati stabiliti criteri per la composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire un efficace svolgimento dei compiti e delle responsabilità del consiglio.

⁵ Per maggiori informazioni sulla struttura di Governance Snam si rinvia alla “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2024” pubblicata nella sezione “Governance” del sito internet della Società.

Carica	Cognome e Nome	Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate	Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica
Presidente	Monica de Virgiliis			
Consigliere	Massimo Bergami	M		M
Consigliere	Laura Cavatorta		M	P
Consigliere	Augusta Iannini		M	
Consigliere	Piero Manzoni		P	

Carica	Cognome e Nome	Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate	Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica
Consigliere	Rita Rolli	P		M
Consigliere	Qinjing Shen			M
Consigliere	Alessandro Tonetti	M		
Amministratore Delegato	Stefano Venier			

P: Presidente M: Membro

Di seguito si riporta inoltre il dettaglio relativo alle funzioni e alla composizione del Comitato Nomine e Remunerazioni:

Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e in particolare:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell’elaborazione della Politica di Remunerazione degli amministratori, dei direttori generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti dell’organo di controllo, anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all’occorrenza di un consulente indipendente;
- esamina il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall’Assemblea degli Azionisti nell’esercizio in corso ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore Delegato, ovvero di eventuali ulteriori amministrativi che ricoprono particolari cariche, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico, ivi compresa la fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ove prevista;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella determinazione della remunerazione dei componenti dei comitati istituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione;
- esamina le indicazioni dell’Amministratore Delegato e propone, nell’ottica di promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo: (i) i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (ii) gli indirizzi generali per la remunerazione degli altri dirigenti di Snam e Controllate; (iii) i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria;
- propone la definizione degli obiettivi di performance (coordinandosi con il Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica per quel che concerne la individuazione di quelli che includono indicatori relativi ai fattori ESG), la consuntivazione dei risultati aziendali e la definizione di clausole di claw back, connessi all’attuazione dei piani di incentivazione ;

- propone la definizione, in relazione agli Amministratori con deleghe: i) delle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto; ii) dei patti di non concorrenza;
- monitora l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio in merito a quanto dallo stesso deliberato a seguito dell’esercizio delle funzioni propositive, consultive e istruttorie del Comitato;
- valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, formulando al Consiglio proposte in materia, verificando in particolare l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione;
- svolge i compiti eventualmente richiesti dalla Linea Guida in tema di operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori, dei sindaci dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam;
- propone al Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controlli Rischi e Operazioni con Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, deroghe temporanee ai contenuti nella politica di Remunerazione, in conformità alle disposizioni di cui all’art. 123-ter, comma 3-bis, del D.Lgs. 58/98.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni esamina annualmente la coerenza della remunerazione dell’Executive Director Internal Audit proposta dall’Amministratore Delegato, d’intesa con il Presidente, da sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale.

Inoltre, il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, con l’obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con Azionisti e Investitori.

Per l’efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi ed istruttorie, il Comitato Nomine e Remunerazioni è dotato dal Consiglio di Amministrazione delle risorse necessarie per l’adempimento dei propri compiti; in particolare, può, nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l’indipendenza di giudizio.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento⁶, approvato da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 12 ottobre 2022.

6 Il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazioni è disponibile nella sezione “Comitati” del sito internet della Società.

Composizione del Comitato

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance e del TUF. Il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente.

Carica	Componente
Presidente (indipendente)	Rita Rolli
Membro (indipendente)	Massimo Bergami
Membro	Alessandro Tonetti

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato che tutti i componenti fossero in possesso di un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Ciclo di Attività del Comitato

Il Comitato Nomine e Remunerazioni si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, secondo un calendario annuale che segue tipicamente il seguente ciclo di attività:



DEROGHE

Si rileva che, ai sensi del comma 3-bis dell'art. 123-ter del TUF, il Consiglio di Amministrazione di Snam, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, previo parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Operazioni con Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, potrà derogare, temporaneamente, ai contenuti nella Politica in materia di Remunerazione illustrati nella presente Relazione, qualora si presentino circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni riconducibili alle generali fattispecie di cui all'art. 123 ter TUF, ossia in cui la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato.

In particolare, tra le circostanze eccezionali, possono essere incluse a titolo esemplificativo le seguenti fattispecie:

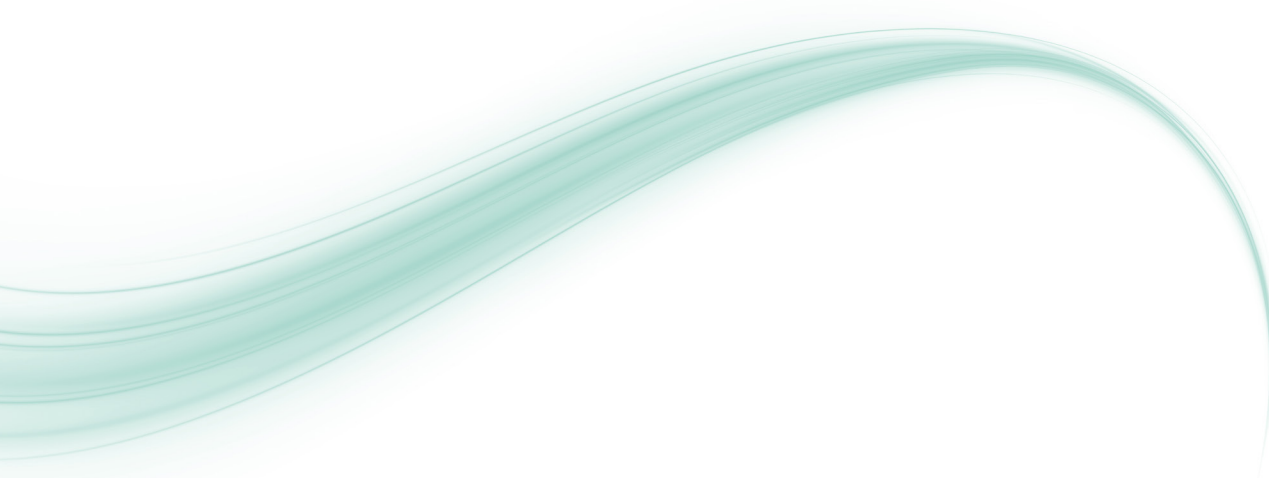
- il verificarsi di discontinuità nell'organizzazione del business, sia legato a operazioni straordinarie, quali fusioni e cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, sia legato a cambiamenti significativi della composizione del top management;
- il verificarsi di cambiamenti esogeni di natura socioeconomica o il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili (ad esempio, pandemie, conflitti, etc) che incidono sul contesto dei mercati di riferimento, a livello globale e/o di singolo paese, e generano un impatto significativo sui risultati del Gruppo.

In tali contesti, il processo, che vede il Consiglio di Amministrazione come l'organo cui viene demandata l'approvazione della eventuale deroga, rende necessario che tutti i soggetti interessati si astengano dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Gli elementi nella Politica di Remunerazione 2025 di Snam a cui, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, sono i seguenti:

- remunerazione fissa;
- componente variabile di breve termine (MBO), relativamente ai criteri per la misurazione degli obiettivi di performance, ai relativi pesi, al livello di raggiungimento degli stessi, alla previsione di eventuali;
- meccanismi di differimento relativamente ai meccanismi di correzione ex post (claw-back);
- componente variabile di lungo termine (LTI), relativamente ai criteri per la misurazione degli obiettivi di performance, ai relativi pesi, al livello di raggiungimento degli stessi, alla ridefinizione del periodo di lock up, ai meccanismi di correzione ex post (claw-back);
- benefit, relativamente alla previsione di ulteriori benefici non monetari e di coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche.

LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025



Durata, finalità e principi generali della politica in materia di remunerazione

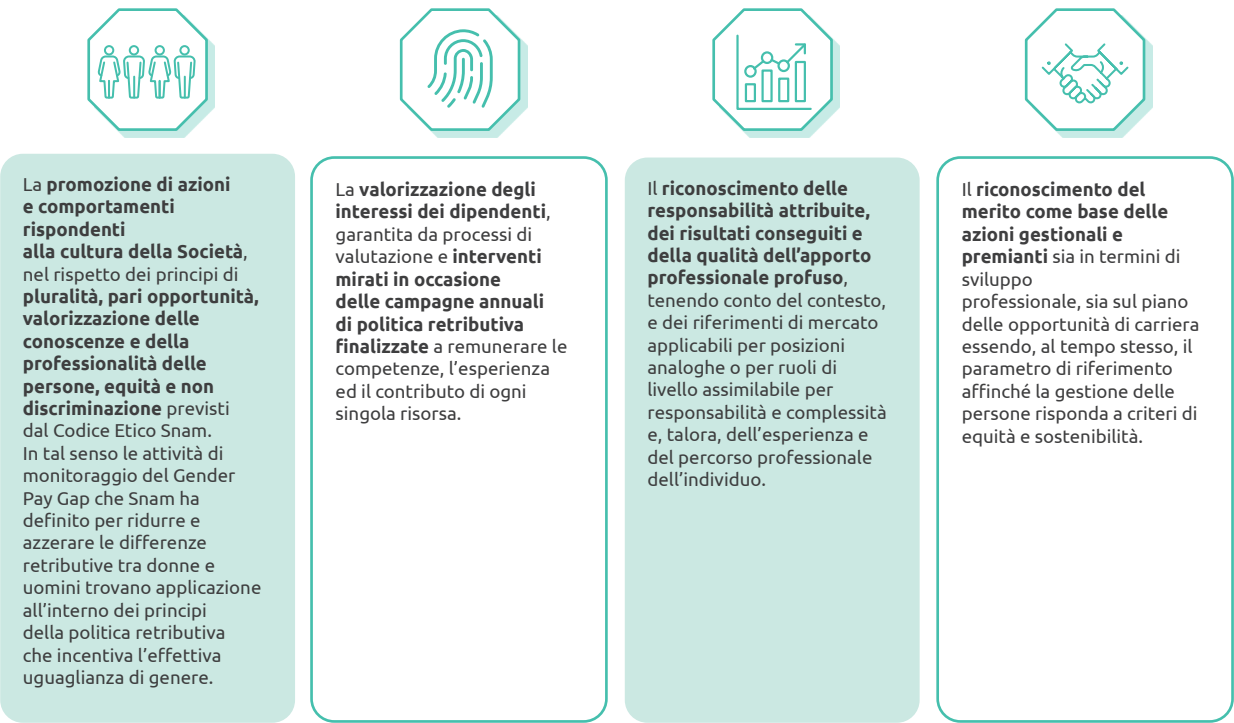
La Politica di Remunerazione di Snam è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, allo scopo di attrarre e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare gli interessi del management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione, cogliendo anche i contenuti del citato Codice di Corporate Governance, è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e, in tal senso, definisce:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- i limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo coerenti con gli obiettivi strategici della società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, in tutti i sistemi di remunerazione variabile (di breve e di medio- lungo termine) anche parametri non finanziari;
- le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società (Clausole di clawback);
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto professionale, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione.

FIGURA 5 - PRINCIPI E INIZIATIVE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI SNAM

La Politica di Remunerazione di Snam contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, tenendo conto del compenso e delle condizioni dei dipendenti del Gruppo, attraverso:

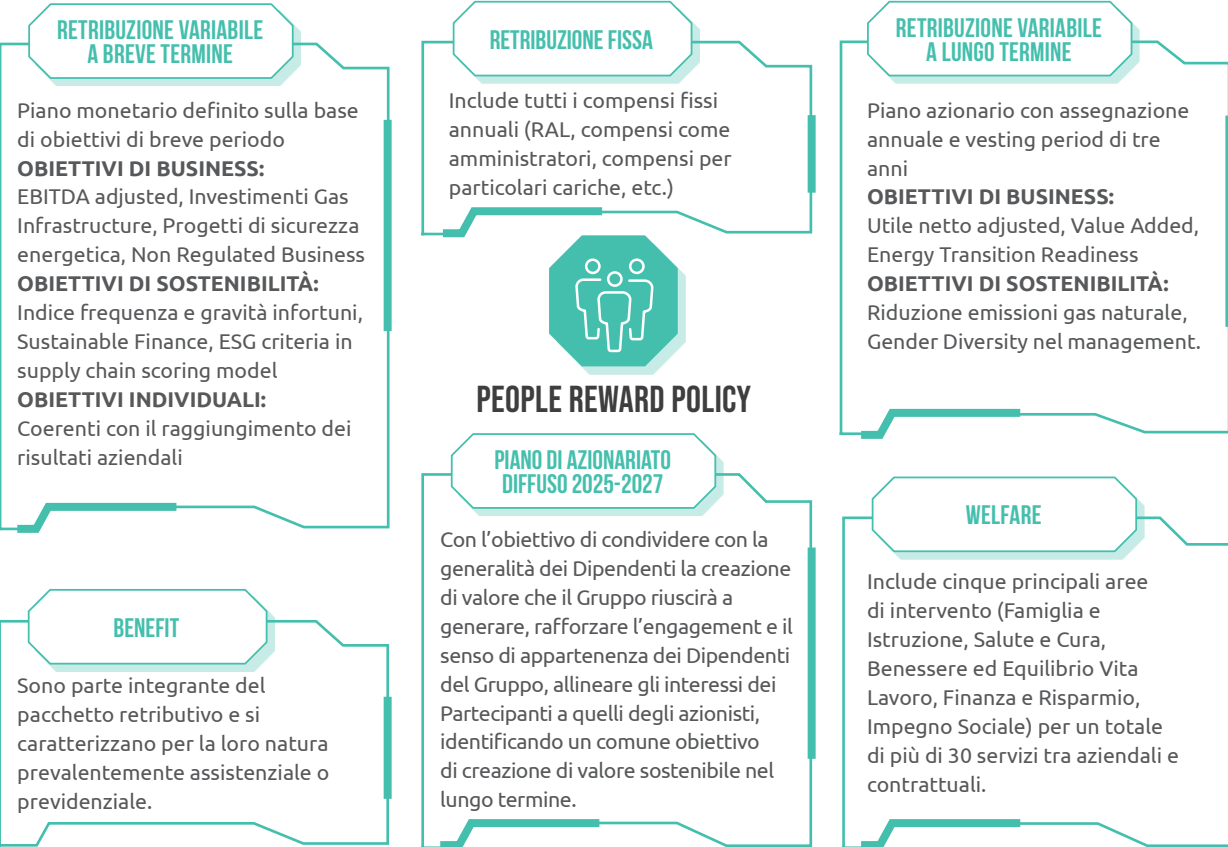


Politica in materia di remunerazione

Le Linee Guida della Politica in materia di remunerazione 2025, di seguito anche "Linee Guida", sono definite in continuità con quanto stabilito nel 2024 ed in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Nomine e Remunerazioni, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

Gli strumenti di remunerazione previsti all'interno della People Reward Policy sono riassunti ed esplicitati dal seguente schema:

FIGURA 6 - LA PEOPLE REWARD POLICY DI SNAM



REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI COMITATI E DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2022-2024, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha definito i compensi per le diverse cariche all'interno del Consiglio di Amministrazione, Comitati e Collegio Sindacale, come di seguito illustrato.

Organo	Carica	Compenso (Annuo Lordo, Euro)
Consiglio di Amministrazione	Presidente	310.000 ⁷
	Amministratore non esecutivo	70.000
Comitato Nomine e Remunerazioni	Presidente	25.000
	Membro	20.000
Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate	Presidente	35.000
	Membro	25.000
Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica	Presidente	25.000
	Membro	20.000
Collegio Sindacale	Presidente	80.000
	Sindaco effettivo	60.000

La competitività dei compensi riconosciuti è verificata annualmente attraverso benchmark retributivi rispetto al Peer Group di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2025-2027 determinerà, conformemente all'iter deliberativo descritto, i compensi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari, in qualità di Presidente o di Membro. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2022-2024, anche tenuto conto di appositi benchmarking di mercato. Resta inoltre inteso che In relazione alla natura delle cariche non verranno previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

7 Comprensivi del compenso stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori pari a 70.000 euro annui lordi.

Con riferimento al Collegio Sindacale, l'Assemblea degli Azionisti che si terrà il 14 Maggio 2025 nominerà il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi con scadenza alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del Bilancio con scadenza al 31 Dicembre 2027. Nella medesima adunanza assembleare verrà sottoposto per approvazione il compenso per il Presidente e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale.

La struttura retributiva del Presidente consiste in un compenso fisso in linea con il ruolo ricoperto. I compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le funzioni aziendali. In relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o di lungo termine; ii) benefit⁸.

Alla luce della raccomandazione 29 del Codice di Corporate Governance, il compenso riconosciuto agli Amministratori non esecutivi risulta essere adeguato alla professionalità e all'impegno richiesti loro, attribuiti all'interno dell'Organo di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di performance finanziaria. Non è prevista una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti.

Rispetto al Collegio Sindacale, in relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o lungo termine; ii) accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato; iii) benefit (fatta eccezione per quanto indicato nella nota n. 8 con riferimento alla copertura assicurativa).

Trattamenti e indennità di fine mandato

In relazione alla natura delle cariche non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

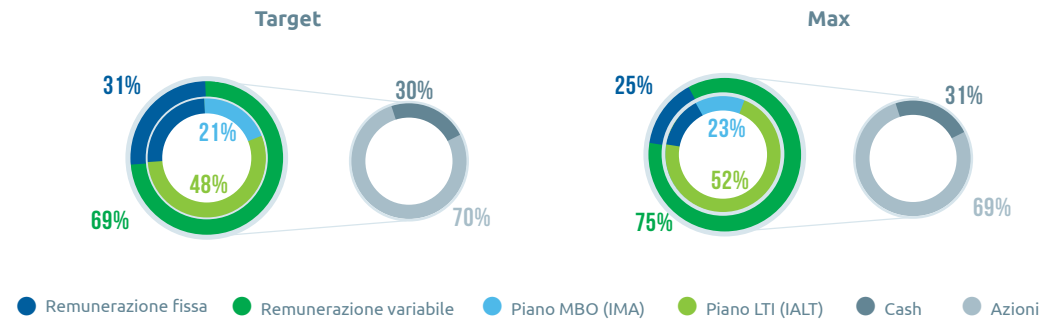
8 Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2008 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a estendere la polizza assicurativa, prevista per il management a copertura dei rischi professionali (cosiddetta polizza Directors&Officers o D&O), agli amministratori e ai sindaci di Snam S.p.A. secondo i termini e le condizioni standard della prassi del mercato assicurativo. La suddetta autorizzazione è stata ripresa nell'ambito delle successive Relazioni all'Assemblea sui compensi di Amministratori e Sindaci e da ultimo nell'Assemblea del 2 aprile 2019. La polizza, che garantisce copertura anche ai nuovi componenti di tali organi, prevede complessivamente un massimale e un premio annuo rispettivamente di euro 50 milioni e di circa euro 190.000.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Per l'Amministratore Delegato si conferma una struttura retributiva adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congrua rispetto alle responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita con un pay mix che valorizza maggiormente la componente variabile, in particolare di lungo termine, rispetto al mercato esterno.

La competitività del pacchetto retributivo è verificata annualmente attraverso benchmark retributivi rispetto al Peer Group di riferimento.

FIGURA 7 - PAY-MIX DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, sulla base delle evidenze presentate dal Comitato Nomine e Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2022, è stata definita in 900.000 euro, in considerazione:

- compenso stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori pari a 70.000 euro;
- compenso deliberato dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite, pari a 150.000 euro;
- retribuzione annua lorda per l'incarico di Direttore Generale, pari a 680.000 euro.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2025-2027 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Amministratore Delegato e la remunerazione prevista per l'incarico di Direttore Generale. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2022-2024, anche tenuto conto di appositi benchmarking di mercato.

In qualità di dirigente Snam, l'Amministratore Delegato è destinatario del rimborso spese e delle indennità spettanti per la mobilità geografica e per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Remunerazione variabile

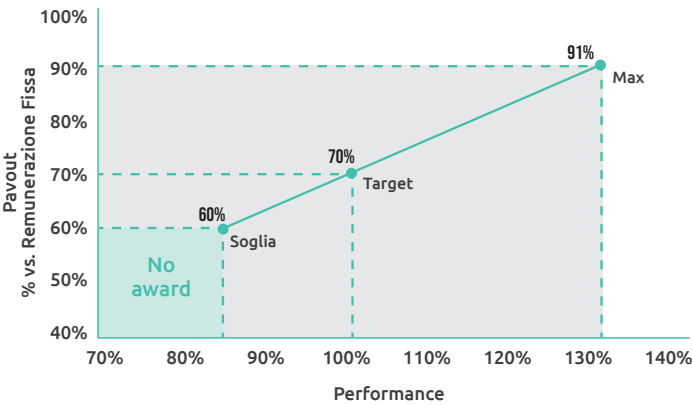
La remunerazione variabile è articolata in una componente di breve termine ed una componente di lungo termine a base azionaria in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La valutazione degli obiettivi di performance assegnati è effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene derivanti dall'evoluzione dello scenario di riferimento, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi di performance attribuiti.

Remunerazione variabile di breve termine

La componente variabile annuale per l'Amministratore Delegato (MBO) è determinata in connessione ai risultati conseguiti da Snam nell'esercizio precedente rispetto agli obiettivi definiti e con riferimento ad un livello di incentivazione minima (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 130), rispettivamente pari al 60%⁹ (soglia), 70% (target) e 91% (massima) della remunerazione fissa, come riportato nell'immagine seguente.

FIGURA 8 - REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO CURVA DI INCENTIVAZIONE



⁹ Il dato minimo resta il medesimo dello scorso anno, risultando pari al 59,5% della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato. Tale valore è stato approssimato all'unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove).

FIGURA 9 - DETTAGLIO OBIETTIVI MBO 2025 PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Obiettivo		Descrizione	Peso	Scenari	Performance	Punteggio
Obiettivi di business	EBITDA adjusted ^(*) (€/mln)	Acronimo di Earnings Before Interests Taxes Depreciation and Amortization, che in italiano viene spesso tradotto come margine operativo lordo, è un indicatore che rappresenta la profittabilità della gestione operativa.	30%	Minimo	Target Budget -2%	70
				Target	Target Budget +1%	100
				Massimo	Target Budget +2%	130
	Investimenti Gas Infrastructure/1 Spending: Regulated Gas Infrastructure	Valore degli investimenti tecnici del gas infrastructure (trasporto, stoccaggio, rigassificazione). Misurato a “centrare” rispetto al valore budget.	10%	Minimo	Target Budget +/- 6%	70
				Target	Target Budget +/- 4%	100
				Massimo	Target Budget +/- 2%	130
	Investimenti Gas Infrastructure/2 Milestones principali progetti	Si tratta dei principali milestones di investimento relativi ad attività di trasporto, di stoccaggio e di LNG.	10%	Minimo	2 milestones raggiunte su 4	70
				Target	3 milestones raggiunte su 4	100
				Massimo	4 milestones raggiunte su 4	130
	Progetti di sicurezza energetica	Progetti legati alla sicurezza degli approvvigionamenti di gas in Italia (FSRU Ravenna, Linea Adriatica e Capacità offerta in sovrappressione su Sergnano e Ripalta).	15%	Minimo	1 progetto su 3	70
				Target	2 progetti su 3	100
				Massimo	3 progetti su 3	130
	Non Regulated Business –Raggiungimento Milestones ^(*)	Si tratta di principali progetti legati a Biometano e Efficienza energetica e Decarbonization Projects.	15%	Minimo Target Massimo	Una scorecard pondera il raggiungimento su ciascun obiettivo dell’area Non Regulated Business	
Obiettivi di sostenibilità	Sostenibilità/1 IpFG ^(*) (**)	Indice di frequenza e di gravità degli infortuni di dipendenti e contrattisti, tiene conto sia della frequenza degli infortuni totali registrati rispetto al numero di ore lavorate che della gravità basata sui giorni di assenza rispetto al numero di ore lavorate e viene calcolato sommando e pesando i due indici (IF e IG).	10%	Minimo	0,8	70
				Target	0,55	100
				Massimo	0,4	130
	Sostenibilità/2 Sustainable Finance (%) ^(*) (***)	% dei finanziamenti sostenibili.	5%	Minimo	80%	70
				Target	90%	100
				Massimo	100%	130
	Sostenibilità/3 ESG criteria in supply chain scoring model ^(*)	Percentuale del procurato assegnato attraverso gare che prevedano criteri ESG all’interno degli scoring model.	5%	Minimo	40%	70
				Target	45%	100
				Massimo	50%	130

^(*) Per livelli di performance inferiori al minimo il punteggio è zero.
Per livelli di performance intermedi tra minimo e target e tra target e massimo, il punteggio è calcolato per interpolazione lineare.
Per livelli di performance superiori al massimo il punteggio è sempre uguale a 130.

^(**) Il perimetro di analisi andrà ad includere, se presenti, le società acquisite dopo 6 mesi dalla loro acquisizione.

^(***) Rappresentato da strumenti di finanza sostenibile ovvero gli strumenti ESG a medio e lungo termine (superiori a 24 mesi) sul totale degli strumenti emessi nel 2025 (superiori a 24 mesi), escludendo attività di pre-funding 2025 già finalizzata al 31.12.24. Il perimetro relativo a obiettivo target e massimo include anche il potenziale nuovo funding per M&A in formato ESG.

Gli obiettivi societari per il 2025 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2025 e direttamente attribuiti all'Amministratore Delegato, sono focalizzati sulla performance economica, finanziaria e operativa della Società, sugli investimenti gas infrastrutture, su progetti di sicurezza energetica, sullo sviluppo di nuovi business, oltre che sui temi di sostenibilità.

Il valore finale della consuntivazione degli obiettivi societari deriverà dalla somma dei risultati dei singoli obiettivi, ponderata in base al peso ad essi associato; il risultato di ogni obiettivo corrisponde ad un punteggio calcolato per interpolazione lineare tra un valore minimo pari a 70, un valore target pari a 100 e uno massimo pari a 130, con un livello di minimo (soglia) sul risultato complessivo pari a 85. La struttura del Piano MBO non prevede l'erogazione di alcun incentivo qualora non vengano raggiunti tutti gli obiettivi di business.

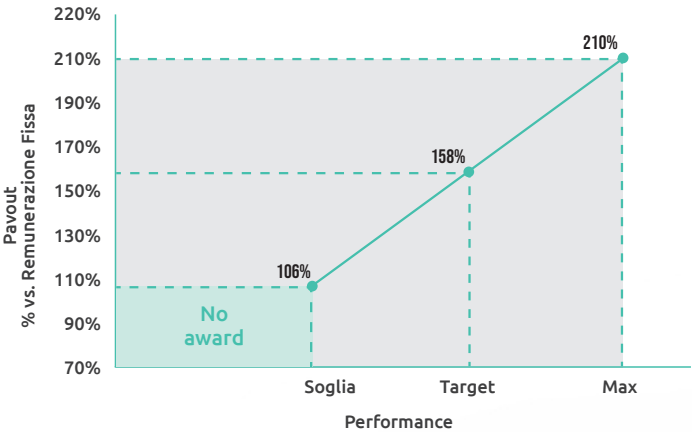
Remunerazione variabile di lungo termine¹⁰

Nel corso del 2025 verrà assegnato il terzo ciclo 2025-2027 del Piano di incentivazione azionaria di lungo termine, approvato dall'Assemblea del 4 maggio 2023. Il piano azionario è articolato in tre attribuzioni annuali di azioni (cd piano rolling) ad ognuna delle quali corrisponde un periodo triennale di riferimento per le performance (2023-2025, 2024-2026, 2025-2027); per ogni attribuzione, l'eventuale erogazione è prevista dopo tre anni (periodo di vesting) in misura connessa ai risultati ottenuti e avrà un valore minimo pari al 106%, a target pari al 158% ed al massimo pari al 210% della remunerazione fissa, per l'Amministratore Delegato.

Al termine del periodo di vesting è previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo, definito dividend equivalent, calcolato come controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente maturate. Il piano prevede anche un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al lordo di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali.

Snam è consapevole della diluizione di capitale che può derivare dall'assegnazione di strumenti di incentivazione a base azionaria ai propri dipendenti. Pertanto, si sottolinea che a tal fine Snam ricorre unicamente all'utilizzo di azioni proprie per finanziare i propri piani di incentivazione azionaria a lungo termine.

FIGURA 10 - REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO
CURVA DI INCENTIVAZIONE



¹⁰ I dati sono approssimati all'unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove) esclusivamente a fini di convenzione rappresentativa. La società ha stabilito regole di approssimazione puntuali all'interno della propria metodologia ufficiale.

Le condizioni di performance valevoli per il terzo ciclo di attribuzione del Piano sono connesse ai seguenti parametri:

FIGURA 11 - DETTAGLIO OBIETTIVI LTI 2025-2027

	Obiettivo ^(*)	Descrizione	Peso	Scenari	Performance (valori assoluti)	Performance (% vs. target)	Payout (% dei diritti che maturano)
Obiettivi di business	Utile netto adjusted	Calcolato come somma dell'Utile netto adjusted per gli anni 2025, 2026 e 2027.	40%	Minimo Target Massimo	€ mln 4.163 € mln 4.205 € mln 4.311	99% 100% 103%	27% 40% 53%
	Value Added afferente al periodo 2025-2027	Riflette la generazione di valore del business regolato, calcolata come variazione della RAB nel periodo 2025-2027 sommata ai dividendi distribuiti, alle azioni proprie riacquistate e ridotta della variazione di debito netto ^(**) .	20%	Minimo Target Massimo	€ mln 2.888 € mln 2.949 € mln 3.040	98% 100% 103%	13% 20% 27%
	Energy Transition Readiness/1 Km H2 ready	Certificazione da terza parte su status "H2 Ready" e/o la caratterizzazione mediante test metallurgici di gasdotti «H2 ready» su un determinato numero di chilometri.	10%	Minimo Target Massimo	3.000 Km 3.200 Km 3.400 Km	94% 100% 106%	7% 10% 13%
	Energy Transition Readiness/2 MW installati biometano ¹	Sviluppo base MW installati nel business biometano.	5%	Minimo Target Massimo	74 MW 78 MW 82 MW	95% 100% 105%	3% 5% 7%
	Energy Transition Readiness/3 Progetti e market design CCS e H2	Sviluppo progetti di decarbonizzazione e definizione del business model e del market design H2 e CCS.	5%	Minimo Target Massimo	1 milestone raggiunta su 2 2 milestones raggiunte su 3 3 milestones raggiunte su 4	50% 100% 150%	3% 5% 7%
Obiettivi di sostenibilità	Sostenibilità/1 Riduzione emissione gas naturale	Riduzione delle emissioni di gas naturale 2027 rispetto ai valori 2015 (mld/Smc) ^(***) .	10%	Minimo Target Massimo	-60,5% -62,5% -64,5%	97% 100% 103%	7% 10% 13%
	Sostenibilità/2 Gender Diversity nel management	Equa rappresentanza in termini di diversità di genere nella compagine manageriale di Snam ^(****) .	10%	Minimo Target Massimo	27,0% 27,5% 29,0%	98% 100% 105%	7% 10% 13%

^(*) Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è calcolato secondo un criterio di interpolazione lineare tra valori minimo, target e massimo.

^(**) La variazione di debito netto è calcolata escludendo le variazioni di capitale circolante legato a dinamiche regolatorie e considerando le variazioni di capitale circolante commerciale.

^(***) Superiore rispetto a quanto raccomandato dall'Oil & Gas Methane Partnership Framework (OGMP 2.0) predisposto dal Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente (UNEP).
In conseguenza di ciò, i target di tale obiettivo sono stati allineati con quanto previsto dal citato piano di riduzione delle emissioni della Società. In caso di modifiche e/o variazioni del piano di riduzione delle emissioni della Società, i target dell'obiettivo di riduzione delle emissioni dei Cicli del Piano LTI saranno adeguati e riparametrati, in funzione del raggiungimento del target finale previsto dal Framework UNEP.

^(****) Riferito al perimetro: SNAM S.P.A., SNAM RETE GAS, STOGIT, GREENTURE, BIOENERYS AGRI, TEP, GNL ITALIA, CUBOGAS, BIOENERYS AMBIENTE, SNAM INTERNATIONALB.V., GASRULE, ENURA.

¹ Qualora in corso di ciclo triennale dovesse avvenire una cessione della partecipazione di Bioenerys in ottemperanza alle disposizioni della deliberazione 4 aprile 2023 n. 140/2023/R/Gas emessa dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, si procederà tramite ridefinizione dei parametri Minimo, Target e Massimo attraverso l'applicazione di un meccanismo di interpolazione lineare partendo dal dato di consuntivo al 31.12.2024 (pari a 40MW) e con punto di arrivo al 31.12.2027. Sarà così possibile confrontare i MW installati al momento della vendita della suddetta partecipazione con i nuovi parametri di riferimento, stabilendo quindi il livello di performance secondo un approccio pro-rata temporis. A titolo esemplificativo, al momento della vendita (t) verrà determinato il livello di performance. Maggiori dettagli nel glossario.

Trattamenti e indennità di fine rapporto e patti di non concorrenza

Per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento, è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale.

Per l'Amministratore Delegato, alla risoluzione contestuale di entrambi i rapporti, in connessione con il mancato rinnovo del mandato alla sua scadenza o con la risoluzione anticipata del mandato, in linea con i benchmark di mercato e con le linee guida di voto dei Proxy Advisor, è previsto un CAP alla severance calcolato come due annualità della remunerazione fissa annuale integrata della media dell'MBO nell'ultimo triennio, comprensivo di eventuale indennità di mancato preavviso e dell'eventuale patto di non concorrenza e/o sollecitazione. L'indennità non è dovuta se la risoluzione dei rapporti di lavoro avviene per giusta causa o per il licenziamento con preavviso per ragioni di carattere soggettivo integranti la nozione di giustificata ai sensi del contratto collettivo o nel caso di dimissioni volontarie. Non è prevista a fronte di tali fattispecie l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine in essere sono di seguito descritti:

- nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del beneficiario, o mancato rinnovo della carica, o di perdita del controllo da parte di Snam S.p.A. nella

- Società di cui l'Amministratore Delegato è dipendente, o di cessione a società non controllata dell'azienda (o del ramo d'azienda) di cui l'Amministratore Delegato è dipendente, che si verifichino nel corso del periodo di vesting, l'incentivo sarà assegnato alla fine del periodo di vesting e in relazione al periodo trascorso tra l'attribuzione e il verificarsi dei suddetti eventi;
- in caso di decesso o invalidità totale e permanente del Beneficiario che si verifichi nel corso del periodo di vesting, l'incentivo sarà erogato nella misura fissa del 133% dell'incentivo attribuito, corrispondente al livello massimo dell'incentivo assegnabile;
 - nei casi di licenziamento per giusta causa e/o revoca per giusta causa che si verifichi nel corso del periodo di vesting, l'incentivo non sarà assegnato;
 - in caso di dimissioni volontarie da parte dell'Amministratore Delegato che si verifichino nel corso del periodo di vesting, l'incentivo non sarà assegnato.

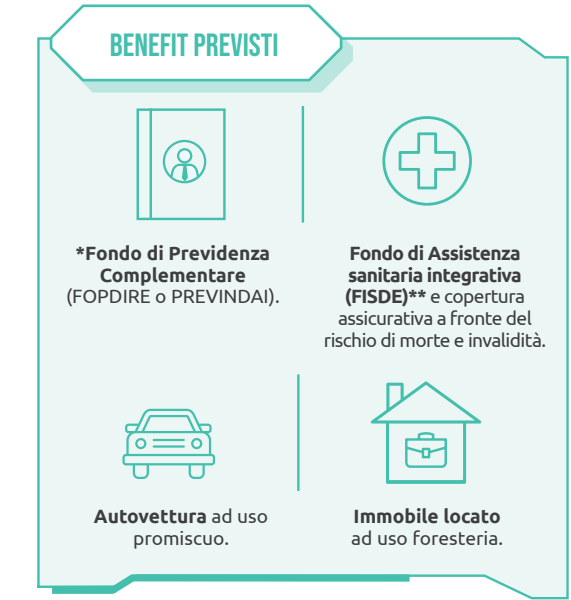
Snam ha la facoltà di prevedere rapporti di collaborazione e/o consulenza alla cessazione del rapporto professionale/lavorativo, ove ciò risponda a esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Non sono attivati patti di non concorrenza per l'Amministratore Delegato.

Benefit

I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite.

Pertanto, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Snam, per l'Amministratore Delegato sono previsti i seguenti benefit:



* Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it.
** Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it. È prevista inoltre un'ulteriore assicurazione (Generali/Previgen), in ambito sanitario, integrativa del FISDE.

Share Ownership Guidelines (SOG)

Snam ha definito la policy per l'Amministratore Delegato contenente la linea guida sul possesso azionario (Share Ownership Guideline). Tale policy richiede all'Amministratore Delegato la detenzione di un numero di azioni per un controvalore minimo pari al 200% della propria Remunerazione Fissa, da raggiungere entro un termine (compliance period) di 5 anni e, una volta raggiunto il requisito minimo, di mantenere costantemente il numero di azioni che ha consentito di soddisfare il requisito fino al termine del Rapporto. Tale strumento garantisce l'allineamento degli interessi di lungo termine tra il vertice aziendale e gli azionisti.

In caso di nomina di un diverso manager come Amministratore Delegato in data successiva rispetto alla data di entrata in vigore della policy, si richiede il raggiungimento del livello minimo di possesso azionario entro due mandati (corrispondenti a 6 anni), al fine di consentire il raggiungimento mediante le assegnazioni derivanti dal piano di incentivazione di lungo termine.

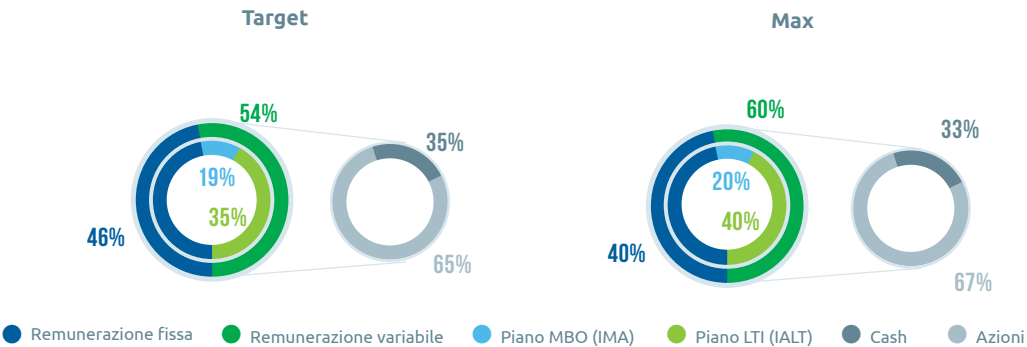
REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam, diversi da Amministratori e Sindaci, a partire dal 1° Gennaio 2024 e alla data di approvazione della presente Relazione, sono i seguenti: Chief Commercial & Regulatory Officer, Chief Efficiency and Biomethane, Chief Financial Officer, Chief International Assets Officer, Chief Legal Officer & General Counsel, Chief Operations Officer, Chief People & Corporate Services e Chief Strategy and Technology Officer.

La struttura retributiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si conferma allineata a quella dell'Amministratore Delegato, con una componente fissa congrua rispetto alle responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita.

La competitività dei pacchetti retributivi è verificata annualmente attraverso benchmark retributivi rispetto ai Peer Group di riferimento.

FIGURA 12 - PAY-MIX DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, anche tenuto conto dei livelli retributivi riscontrati sul mercato di riferimento e, talora, dell'esperienza e del percorso professionale dell'individuo.

Alla luce di questi fattori, la remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. Le Linee Guida per il 2025, in considerazione del contesto di riferimento, degli attuali trend di mercato e in continuità con il 2024, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque elevati livelli di attrattività, competitività e di motivazione coerenti con il principio pay-for-performance.

In qualità di dirigenti Snam, come l'Amministratore Delegato, anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del rimborso spese e delle indennità spettanti per la mobilità geografica e per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è articolata in una componente di breve termine ed una componente di lungo termine a base azionaria in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

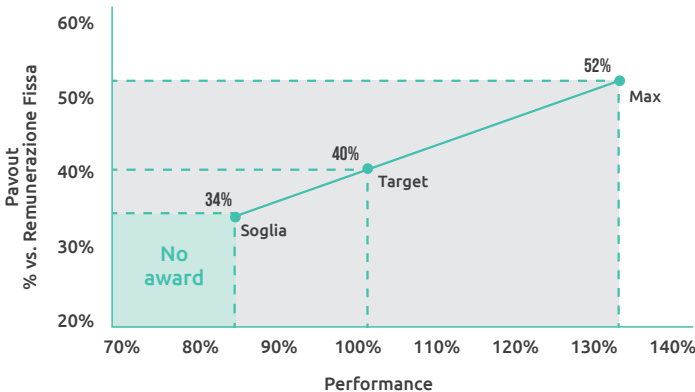
La valutazione degli obiettivi di performance assegnati è effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene derivanti dall'evoluzione dello scenario di riferimento, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi di performance attribuiti.

Remunerazione variabile di breve termine

La componente variabile annuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata in connessione ai risultati conseguiti da Snam nell'esercizio precedente rispetto agli obiettivi definiti e differenziati in funzione del ruolo ricoperto, e con riferimento ad un livello di incentivazione minima (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 130), a cui corrispondono pay-out rispettivamente pari al 34% (soglia), 40% (target) e 52% (massima) della remunerazione fissa.

L'incentivo variabile annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinato per il 60% dai risultati aziendali rispetto agli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione e per il 40% da obiettivi individuali/di ruolo. Gli obiettivi individuali/di ruolo sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna, su tematiche relative al modello delle competenze manageriali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

FIGURA 13 - REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CURVA DI INCENTIVAZIONE

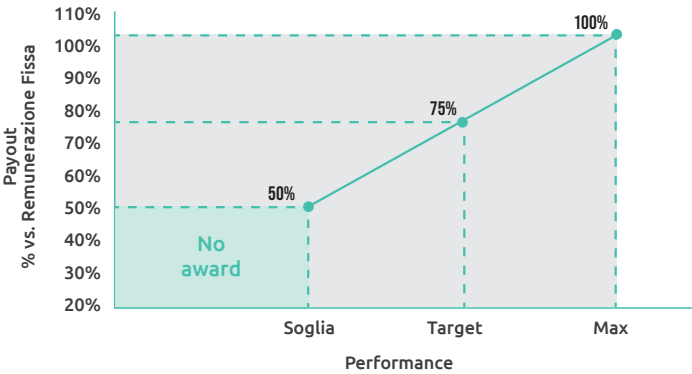


Remunerazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono, di norma, destinatari del Piano azionario di incentivazione a lungo termine (LTI) rolling che prevede tre attribuzioni annuali di azioni ad ognuna delle quali corrisponde un periodo triennale di riferimento per le performance (2023-2025, 2024-2026, 2025-2027). Per ogni attribuzione, l'eventuale incentivo corrisposto avrà un valore del 50% come livello soglia, del 75% a target, mentre del 100% come livello massimo della remunerazione fissa. Il conseguimento delle condizioni di performance a livello minimo, target e massimo comporta rispettivamente la maturazione del 67%, 100% e 133% delle azioni attribuite; al di sotto del livello soglia la percentuale sarà sempre uguale a zero.

Al termine del periodo di vesting è previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo, definito dividend equivalent, calcolato come controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente maturate. Il piano prevede anche un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al lordo di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali.

FIGURA 14 - REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CURVA DI INCENTIVAZIONE



Executive Director Internal Audit

Per l'Executive Director Internal Audit, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, sentito il Collegio Sindacale e previa verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha previsto: una scheda di valutazione della performance annuale con obiettivi esclusivamente funzionali misurabili, escludendo obiettivi di natura economico finanziaria; la determinazione dell'incentivo monetario annuale

esclusivamente in funzione dei risultati relativi a tale scheda; l'assegnazione dei livelli di performance minimi/target/massimi e la valutazione dei risultati conseguiti effettuata dal Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate; l'omogeneità delle altre forme di incentivazione e dei benefit riconosciuti, rispetto all'intera compagine manageriale.

Trattamenti e indennità di fine rapporto

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti patti di non concorrenza e/o patti di non sollecitazione. In analogia a quanto previsto e disciplinato per l'Amministratore Delegato e in linea con le best practices del mercato italiano, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) è stabilito un cap alla severance calcolato come due annualità della retribuzione fissa integrato della media dell'incentivo monetario annuale (MBO) erogato nell'ultimo triennio, comprensivo di eventuale indennità di mancato preavviso e di eventuali patti di non concorrenza e non sollecitazione.

L'indennità è dovuta solo nei casi di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro (mutual agreement).

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine in essere sono di seguito descritti:

- nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del Beneficiario, o di perdita del controllo da parte di Snam S.p.A. nella Società di cui il Beneficiario è dipendente, o di cessione a società non controllata dell'azienda (o del ramo d'azienda) di cui il Beneficiario è dipendente, che si verifichino nel corso del periodo di vesting, l'incentivo sarà assegnato agli aventi diritto alla fine del periodo di vesting e in relazione al periodo trascorso tra l'attribuzione e il verificarsi dei suddetti eventi;
- in caso di decesso o invalidità totale e permanente del Beneficiario che si verifichi nel corso del periodo di vesting, l'incentivo sarà erogato agli aventi diritto nella misura fissa del 133% dell'incentivo attribuito, corrispondente al livello massimo dell'incentivo assegnabile;
- nei casi di licenziamento per giusta causa che si verifichi nel corso del periodo di vesting, l'incentivo non sarà assegnato;
- in caso di dimissioni volontarie da parte del Beneficiario che si verifichino nel corso del periodo di vesting, l'incentivo non sarà assegnato.

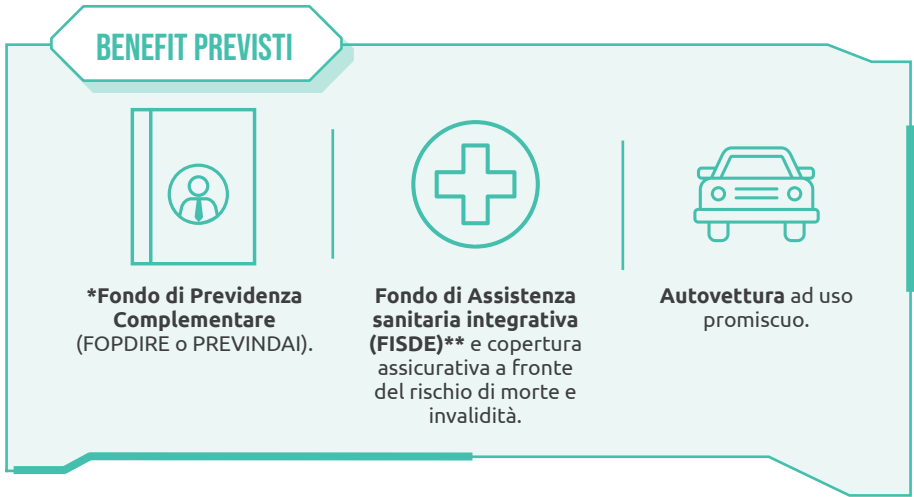
Con le figure cui la Politica è riferita, Snam ha la facoltà di prevedere rapporti di collaborazione e/o consulenza alla cessazione del rapporto professionale/lavorativo, ove ciò risponda a esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del Dirigente con Responsabilità Strategiche e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Ulteriori elementi

Al fine di favorire l’acquisizione di risorse con elevata seniority manageriale e/o in possesso di competenze specifiche ritenute critiche per il business ed essenziali per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, solo al verificarsi delle suddette circostanze, è prevista la possibilità di corrispondere Entry Bonus a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di futura assunzione (in forma monetaria) entro il limite di 1 volta la retribuzione fissa e soggetti a clausole specifiche di restituzione. È inoltre facoltà di Snam riconoscere, in fase di assunzione, l’anzianità di servizio prestata presso altre società a fronte di comprovati ruoli di leadership, con elevata seniority pregressa. Sono esclusi ulteriori bonus o una tantum di natura discrezionale.

Benefit

I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite. Pertanto, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Snam, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto quanto segue:



* Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it.
** Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it. È prevista inoltre un’ulteriore assicurazione (Generali/Previgen), in ambito sanitario, integrativa del FISDE

MECCANISMI DI *CLAW-BACK*

Dal 2014 è stata introdotta una clausola di claw-back a valere per i sistemi di incentivazione variabile, tramite la quale Snam, entro il termine legale di prescrizione (dieci anni), potrà rientrare in possesso del tutto o in parte delle somme erogate nel caso in cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Nel corso del 2015 è stato predisposto, dal Comitato per la Remunerazione, un documento che illustra il processo e le responsabilità connessi all’attivazione di tale clausola. Tale processo prevede che l’iter di attivazione della clausola venga avviato al momento dell’individuazione di errori/inesattezze e/o insussistenza di dati/atti/fatti anche in relazione a segnalazioni risultanti dall’attività di audit. Per rilievi inerenti:

- le schede di performance individuali la clausola sarà attivata dall’Amministratore Delegato, informato dal Chief People & Organization Officer, che ne darà anche informativa al Comitato Nomine e Remunerazioni;
- gli obiettivi della scheda societaria o dei piani di incentivazione di lungo termine, la clausola sarà attivata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della segnalazione effettuata dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il documento che descrive tale processo viene consegnato agli assegnatari dei piani di incentivazione in corrispondenza delle future attribuzioni o promesse di incentivo.

SEZIONE II COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024

INDICE

SEZIONE II		
COMPENSI CORRISPOSTI		
NELL'ESERCIZIO 2024	55	64
Attuazione Politiche Retributive 2024	57	
Attività del Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso del 2024	57	
Sintesi dei Posizionamenti Retributivi 2024	58	
Compensi fissi e per la partecipazione ai Comitati consiliari	58	
Remunerazione variabile	59	
Piano di incentivazione azionaria di lungo termine	60	
Piano LTI 2022-2024	60	
Benefit	61	
Deroghe	61	
Meccanismi di claw-back	61	
Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Snam	61	
COMPENSI CORRISPOSTI		
NELL'ESERCIZIO 2024		64
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche		64
Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche		65
Tabella 3a - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche		66
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche		67
PARTECIPAZIONI DETENUTE		68
REGOLE DI STERILIZZAZIONE PER I PIANI DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO) E DI LUNGO TERMINE (LTI)		69

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2024

Si fornisce, di seguito, la descrizione dell’attuazione per l’anno 2024 della Politica di Remunerazione a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell’Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L’attuazione della Politica retributiva 2024, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2024 è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati.

Nelle pagine successive sono riportati anche i risultati di performance 2024 maturati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Snam e che determineranno, o contribuiranno a determinare, gli incentivi che saranno erogati nel corso del 2025. Gli importi correlati ai sistemi di incentivazione, e riportati nella prima parte della Sezione II e nelle Tabelle Consob, si intendono quindi rappresentati per competenza.

Nell’attuazione della Politica sulla Remunerazione 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse nell’Assemblea del 7 maggio 2024 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, valida per l’esercizio 2023, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 97,8% delle azioni complessive.

In conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio (Deloitte & Touche S.p.A.) ha correttamente verificato l’avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

Attività del Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso del 2024

Nel corso del 2024 il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito complessivamente 12 volte con una partecipazione media del 100%. Alle riunioni hanno di regola partecipato oltre ai componenti del Comitato, il Presidente del Collegio Sindacale o un sindaco effettivo, da quest’ultimo designato.

Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell’ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha svolto le proprie funzioni secondo un calendario annuale che ha seguito il ciclo di attività rappresentato in Figura 15.

FIGURA 15 - ATTIVITÀ DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE NEL CORSO DEL 2024



Circa il dettaglio delle attività svolte nel 2024 dal Comitato si rimanda alla Relazione sulla Corporate Governance 2024.

Per il 2025 il Comitato ha definito un proprio calendario e alla data di approvazione della presente Relazione ha già svolto 6 riunioni. Le riunioni già svolte sono state incentrate, tra l’altro, sulle seguenti tematiche:

- esame della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025;
- analisi dei risultati delle attività di benchmarking retributivo e definizione della Politica 2025;
- consuntivazione dei risultati aziendali 2024 con riferimento all’incentivazione monetaria annuale 2024 per l’Amministratore Delegato e all’incentivazione azionaria di lungo termine 2022-2024;
- definizione degli obiettivi di performance di cui al piano management by objectives 2025 e al piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2023-2025, ciclo 2025-2027;
- definizione di un Piano di Azionariato Diffuso per tutti i dipendenti;
- introduzione di un piano di successione per il Leadership Team per il 2027-2029.

Sintesi dei Posizionamenti Retributivi 2024

Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Executive Director Internal Audit

I panel per il Presidente ed i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale e l'Executive Director Internal Audit sono definiti in coerenza con i parametri utilizzati per la scelta del panel per l'Amministratore Delegato.

- Nello specifico, ai fini del benchmarking retributivo, partendo dal Peer Group dell'Amministratore Delegato così come definito nella Politica di Remunerazione 2024:
- al fine di tenere conto delle specificità del modello di governo societario, per il Consiglio di Amministrazione (Presidente e Membri non esecutivi) e per il Collegio Sindacale (Presidente e Sindaci) sono state selezionate le società del Peer Group appartenenti all'indice FTSE MIB;
 - per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati definiti panel in coerenza con i parametri utilizzati per la scelta del panel per l'Amministratore Delegato e considerando ulteriori società italiane e Pan-Europee afferenti al settore industriale e rilevanti per l'attrattività e la retention degli specifici ruoli;
 - per il ruolo di Executive Director Internal Audit è stato individuato un panel di società italiane afferenti al settore industriale.

I panel sono selezionati con il supporto di primarie società di consulenza internazionale, al fine di avere una più ampia rappresentazione del mercato.

Di seguito sono riportati i relativi posizionamenti di mercato rispetto ai panel di riferimento:

Amministratore Delegato	Tra primo quartile e mediana
Consiglio di Amministrazione	
Presidente	Tra primo quartile e mediana
Membri non esecutivi	In mediana
Collegio Sindacale	
Presidente	In mediana
Sindaci	Tra primo quartile e mediana
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Tra mediana e terzo quartile
Executive Director Internal Audit	Tra primo quartile e mediana

Compensi fissi e per la partecipazione ai Comitati consiliari

Mandato 2022-2024

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2024, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea nella seduta del 27 aprile 2022 pari ad un importo lordo annuo di 70.000 euro. Sono stati inoltre erogati, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, il cui dettaglio è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

Per quanto riguarda la Presidente, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 giugno 2022 pari a un importo lordo di euro 310.000 comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea agli azionisti del 27 aprile 2022.

All'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2022 per le deleghe e gli incarichi conferiti, che comprende i compensi come amministratore deliberati dall'Assemblea.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di salary review annuale previsto per tutti i Dirigenti, nel 2024 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati. Per l'anno 2024 l'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 2.426.343 euro.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1.

Nelle note alla medesima tabella, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, sono specificate eventuali indennità previste dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Remunerazione variabile¹¹

Remunerazione variabile di breve termine

L’incentivo variabile di breve termine verrà corrisposto, per quanto concerne l’Amministratore Delegato, sulla base della performance aziendale registrata nel 2024, in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Nello schema seguente si riportano, per ciascuno degli obiettivi di performance assegnati all’Amministratore Delegato, i valori puntuali per ciascun livello di performance e i relativi dati a consuntivo, unitamente al punteggio raggiunto.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IMA 2024

Scheda obiettivi AD/DG IMA 2024			Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivo	Punteggio minimo	Punteggio target	Punteggio massimo	Punteggio raggiunto
EBITDA adjusted (€ Milioni)(*)			2.636	2.717	2.744	2.753	21	30	39	39
Investimenti Gas Infrastructure	Spending Regulated Gas Infrastructure (€/mln)		-7%: 1.879 +7%: 2.162	-5%: 1.920 +5%: 2.122	-3%: 1.960 +3%: 2.081	2.014	7	10	13	13
	Raggiungimento Milestone dei principali progetti (attività svolte)		2 su 4	3 su 4	4 su 4	4 su 4	4	5	7	13
Progetti di Sicurezza Energetica	Progetti legati alla sicurezza degli approvvigionamenti di gas in Italia (FSRU Ravenna, Centrale di Sulmona e Capacità offerta in sovrappressione su Sergnano e Ripalta)		1 su 3	2 su 3	3 su 3	3 su 3	14	20	26	19,50
Non regulated businesses Raggiungimento Milestone & Ricertificazione definitiva Snam Rete Gas	Efficienza Energetica (Gross Margin €/mln)(**)		22,6	28,5	33,9	32,0	4	5	7	5,96
	Biometano: Produzione in milioni di Smc di Biometano		13,7	17,1	20,5	17,3	4	5	7	5,12
	Decarbonization Projects: Ravenna CCS			On/Off		Massimo	4	5	7	6,50
Sostenibilità	IPFG		0,80	0,55	0,40	0,55	7	10	13	9,96
	Finanza Sostenibile (€/mln)		80%	90%	100%	100%	4	5	7	6,50
	Supply Chain Sostenibile - Criteri ESG nelle gare% del procurato assegnato attraverso gare con criteri ESG negli scoring model		30%	35%	40%	42,4%	4	5	7	6,50
Totale punteggio ponderato							70	100	130	125

(*) L’obiettivo EBITDA Adjusted è stato rimodulato in accordo con le Regole di Sterilizzazione (p. 68) per -18,8 milioni di euro.
(**) L’obiettivo Efficienza Energetica (Gross Margin €/mln) è stato rimodulato in accordo con le regole di sterilizzazioni (p.68) per -14,3 milioni di €.

11 I dati sono approssimati all’unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove) esclusivamente a fini di convenzione rappresentativa. La società ha stabilito regole di approssimazione puntuali all’interno della propria metodologia ufficiale.

I risultati raggiunti da Snam nell’esercizio 2024, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 19 marzo 2025, hanno condotto ad un punteggio di performance complessivo pari a 125 nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti.

Il punteggio raggiunto ha determinato per l’Amministratore Delegato il riconoscimento di un incentivo pari a 787.774 euro, che verrà erogato nel corso del 2025 e che corrisponde al 87,5% della retribuzione fissa annua, tenuto conto dei livelli di incentivazione assegnati: minimo (60%), target (70%) e massimo (91%).

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l’incentivo variabile da erogare è stato calcolato come somma ponderata del 25% del punteggio collegato alla performance aziendale di Snam e del 75% del punteggio conseguito rispetto agli obiettivi individuali (performance economico/ finanziaria, operativa ed industriale, efficienza interna e temi di sostenibilità) assegnati sulla base del perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

Il punteggio raggiunto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha determinato un incentivo complessivo pari a 1.202.896 euro ed un’incidenza media, rispetto alla retribuzione fissa annua, del 48%¹².

Piano di incentivazione azionaria di lungo termine¹³

Piano LTI 2022-2024

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione dell’incentivo connesso al terzo ciclo del Piano LTI 2020-2022 che giungerà in ogni caso a maturazione solo al termine del periodo di vesting, e pertanto a decorrere dal 1 luglio 2025 secondo le modalità descritte nel Documento Informativo e nel Regolamento del Piano.

Il punteggio raggiunto ha determinato per l’Amministratore Delegato il riconoscimento di un incentivo pari al 131% del livello Target, pari a 362.729 azioni Snam. Considerando il valore dell’azione Snam alla data di attribuzione, il bonus complessivamente maturato per il ciclo LTI 2022-2024 è pari a 1.777.372 euro (*), che verrà erogato nel corso del 2025.

12 I compensi sono stati rappresentati avendo a riferimento i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam (8) al 31/12/2024.
13 I dati sono approssimati all’unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove) esclusivamente a fini di convenzione rappresentativa. La società ha stabilito regole di approssimazione puntuali all’interno della propria metodologia ufficiale per la determinazione dell’attribuzione del piano di incentivazione azionaria a lungo termine.
(*) Calcolato al Fair Value dell’azione Snam alla data di attribuzione del ciclo 2022-2024 (€ 4,90)

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato un numero di azioni pari a 297.985, il cui controvalore economico rappresenta un’incidenza media sulla retribuzione fissa annua del 75%.

Nella successiva tabella si riportano, per ciascun obiettivo del triennio, i valori puntuali definiti per i diversi livelli di performance, il valore consuntivato ed il corrispettivo moltiplicatore maturato:

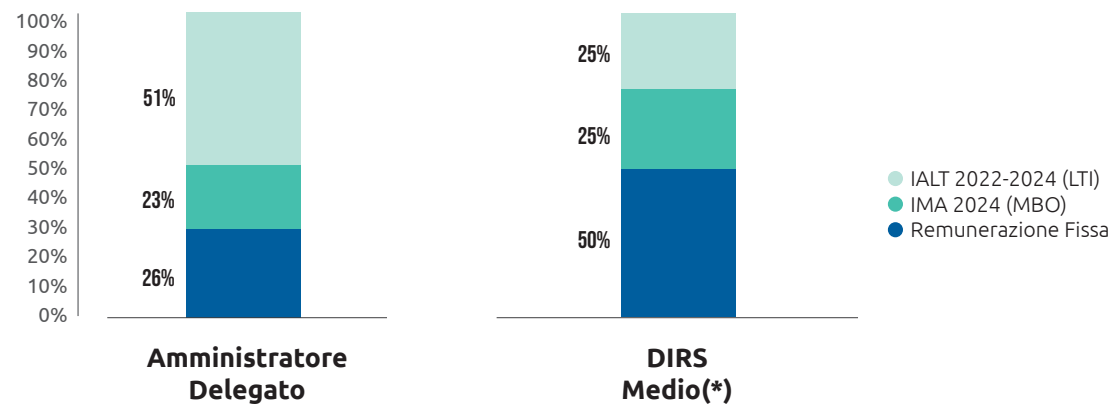
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI LTI (IALT 2022-2024)

Scheda obiettivi IALT 2022-2024	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio raggiunto
Value Added 2024 rispetto al 2021 (€/mln) ^(*)	1.641	1.676	1.728	2.100	40
Utile Netto Adj cumulato su tre anni (2022-2024) (€/mln) ^(**)	3.351	3.385	3.469	3.620	67
Emissioni (riduzione 2024 rispetto a valori 2015) (mld/Smc)	-52,2%	-53,5%	-54,9%	-62,4%	13
Diversity (% nel 2024 di donne dirigenti e quadri su totali dirigenti e quadri aziendali)	25,0%	26,0%	27,5%	26,5%	11
				Totale punteggio raggiunto	131

(*) Il valore totale delle rimodulazioni ha impatto positivo sulla consuntivazione della scheda e vale -192.2 milioni di euro, pari a c.a 9.2% del Value Added 2022-2024. In sede di consuntivazione vengono applicate le rettifiche legate alla metodologia di calcolo del KPI che riflette la generazione di valore del business regolato. A tal fine il target del Value Added definito nel 2021 è stato rivisto escludendo gli effetti legati all’evoluzione dei Business dell’Energy Transition (-817.7 milioni di euro), l’impatto del convertibile (+381.0 milioni di euro) e l’impatto delle partecipate (-259.6 milioni di euro) oltre che applicando le sterilizzazioni previste.
(**) Il totale delle sterilizzazioni ha impatto negativo sulla consuntivazione della scheda e vale 168.9 milioni di euro pari a c.a 4.7% sull’utile netto consuntivo 2022-2024, principalmente legato ad un aumento del WACC regolato rispetto a quanto pianificato per l’anno 2024. Più in dettaglio, nel Piano Strategico utilizzato per il target setting era previsto un WACC flat a 5.1% (per il business del trasporto) sugli anni 2022, 2023 e 2024 mentre il WACC determinato dal Regolatore è stato pari a 5.1% sugli anni 2022 e 2023 e pari al 5.9% sul 2024 (per il business trasporto), la sterilizzazione di tale differenza vale circa 169.0 milioni di euro.

Si riporta di seguito la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell’ambito della remunerazione totale corrisposta dei soggetti beneficiari di sistemi di incentivazione:

FIGURA 16 - PROPORZIONE TRA COMPENSI FISSI E VARIABILI CON RIFERIMENTO ALL'AD E AI DIRS



(*) Il pay mix erogato 2024 è stato rappresentato avendo a riferimento i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam (8) al 31.12.2024.

Benefit

Nella Tabella 1 è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2024, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare, tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE/PREVINDAI, ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE/PREVIGEN, iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore al netto del contributo a carico dell’assegnatario).

Deroghe

Nel corso del 2024 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2024.

Meccanismi di claw-back

Nel corso del 2024 Snam non ha fatto ricorso a meccanismi di claw-back.

Informazioni di confronto tra la remunerazione dell’Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Snam

- La tabella e grafici sottostanti mostrano, su un arco temporale di cinque anni (2020, 2021, 2022, 2023, 2024):
- un confronto tra la remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione¹⁴, che hanno ricoperto la carica nel corso del 2024;
 - le performance economiche della società, misurate in termini di Utile netto adjusted;
 - la remunerazione media dei dipendenti di Snam.

14 I compensi dei membri del Collegio Sindacale non sono variati nel corso del quinquennio indicato.

FIGURA 17 - COMPENSI^(****) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, REMUNERAZIONE MEDIA DIPENDENTI E UTILE NETTO ADJUSTED -2020-2021-2022-2023-2024

Amministratori (€)	Periodo di carica	2024	Δ 2024 vs 2023	2023	Δ 2023 vs 2022	2022	Δ 2022 vs 2021	2021	Δ 2021 vs 2020	2020
Monica de Virgiliis (1)	-	310.000	0%	310.000	0%	310.000	-	-	-	-
Stefano Venier (2)	-	3.465.146	109%(**)	1.655.274	-2%	1.690.760	-	-	-	-
Massimo Bergami (3)	-	110.000	0%	110.000	29%	85.000	-	-	-	-
Laura Cavatorta (3)	-	120.000	0%	120.000	1%	119.000	3%	115.000	0%	115.000
Augusta Iannini (3)	-	95.000	0%	95.000	46%	65.000	-	-	-	-
Piero Manzoni (3)	-	105.000	0%	105.000	46%	72.000	-	-	-	-
Rita Rolli (3)	-	115.000	0%	115.000	1%	114.000	4%	110.000	0%	110.000
Qinjing Shen (3)	-	90.000	0%	90.000	15%	78.000	-	-	-	-
Alessandro Tonetti (3)	-	90.000	0%	90.000	-6%	96.000	-13%	110.000	0%	110.000
Media dipendenti (€) *	-	56.560	5,9%	53.369	-1%	54.028	2%	52.802	-3%	54.511
Utile Netto Adjusted (€ milioni)	-	1.289	10,4%	1.168	0,4%	1.163	-5%	1.218	5%	1.164

⁽¹⁾ L'importo indicato nel 2022 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto alla Presidente del Consiglio di Amministrazione per il periodo dal 27 aprile al 31 dicembre 2022 (211.479 euro).

⁽²⁾ Con riferimento alla retribuzione fissa per il 2022, l'importo indicato rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto per il periodo dal 27 aprile al 31 dicembre 2022. Con riferimento alla retribuzione variabile di breve termine, per il 2022 è stato indicato l'Incentivo Monetario Annuale (IMA) di competenza, in conformità alle nuove disposizioni del Regolamento Emittenti.

⁽³⁾ L'importo del 2022 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto come consigliere per il periodo dal 27 aprile al 31 dicembre 2022 e per l'eventuale compenso per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

⁽⁴⁾ I dati retributivi considerati per il calcolo della remunerazione media dei dipendenti Snam, hanno come riferimento un perimetro aziendale che include per l'anno 2024 le seguenti società: Snam Spa, Snam Rete Gas, GNL Italia, Gasrule, Stogit, Greenture, Cubogas, Renovit, Renovit Public Solutions, Renovit Business Solutions, Renovit Building Solutions, Bioenerys Srl, Bioenerys Agri Srl, Bioenerys Ambiente Srl, Snam International, Enura, BYS Ambiente Impianti S.r.l., Enersi, Biowaste CH4 Legnano e Marsala, e Snam FSRU Italia per un totale di 3.900 FTE (senza CEO). Il compenso medio riportato per i dipendenti di Snam è stato definito secondo il principio di cassa e in base ad un'ottica di Total Direct Compensation. Gli elementi che compongono il compenso medio dei dipendenti sono i seguenti:

a) i dati della remunerazione fissa di ciascun anno si riferiscono alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) prevista per ogni dipendente;

b) tutte le remunerazioni dei lavoratori part-time considerati sono state riproporzionate come se fossero occupati full-time (al 100%);

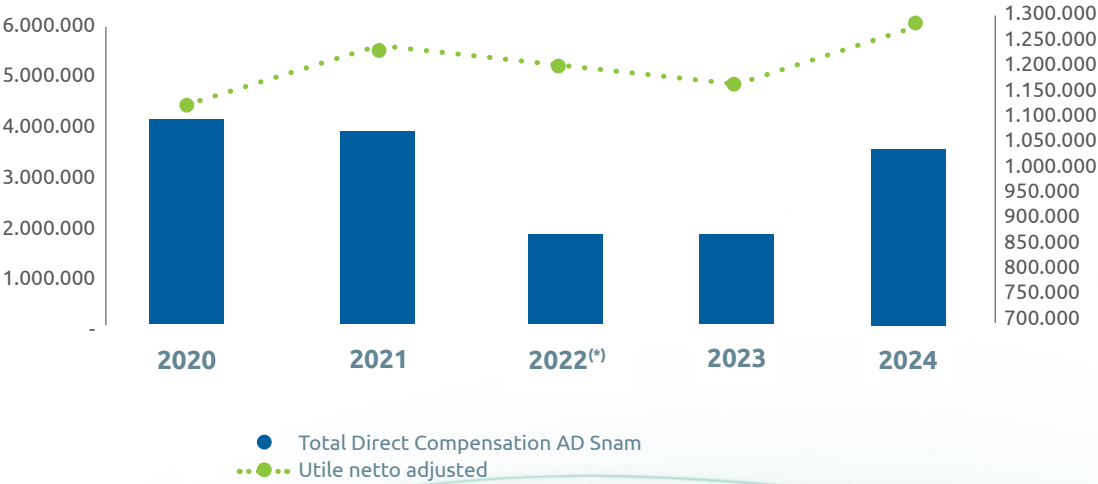
c) nel computo della retribuzione variabile di breve termine sono stati considerati i seguenti elementi retributivi: (i) l'Una Tantum di politica retributiva per la popolazione non dirigente erogato sia in occasione delle campagne annuali di politica retributiva sia fuori dalle campagne annuali, (ii) l'Incentivo Monetario Annuale per i dirigenti (IMA), (iii) il premio di partecipazione previsto dal contratto collettivo Energia e Petrolio per la popolazione non dirigente, (iv) altri elementi retributivi (es. contributi azienda per fondi sanitari, contributo auto uso promiscuo, altre indennità varie). Gli Altri elementi retributivi sono stati valorizzati a partire dal 2024;

d) con riferimento alla retribuzione variabile di lungo termine, è stato considerato il valore pagato del piano di incentivazione azionaria IALT 2021-2023 (pagamento agosto 2024).

^(*) I compensi dell'Amministratore Delegato per il 2024 includono l'incentivo azionario maturato nell'ambito del ciclo 2022-2024 del Piano IALT 2020-2022, per un valore pari a euro 1.777.372 (valore monetario delle azioni maturate tenuto conto del Fair Value alla data di attribuzione). Il delta 2024 vs 2023 a parità di mix retributivo (remunerazione fissa + incentivo monetario annuale) è dello 0,02%.

^(****) I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

FIGURA 18 - CONFRONTO TRA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DELL'AD E PERFORMANCE AZIENDALE IN TERMINI DI UTILE NETTO ADJUSTED 2020-2021-2022-2023-2024



^(*) Per il 2022 si riporta il valore di Total Direct Compensation dell'Amministratore Delegato in carica dal 27.04.2022, Stefano Venier, composta dalla remunerazione fissa e dall'Incentivazione Monetaria Annuale (IMA 2022). All'Amministratore Delegato in carica dal 27.04.2022 è stato attribuito in data 01.07.2022 il terzo ciclo 2022-2024 del Piano LTI (IALT 2020-2022) la cui maturazione dei diritti è avvenuta nel 2025.

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹⁵.

È fornita indicazione dei compensi riversati da Snam ad altre società; non è fornita indicazione di ulteriori compensi percepiti da società controllate e/o collegate in quanto interamente riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna **"Compensi fissi"** sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno 2024 al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico;
- sono esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna **"Compensi per la partecipazione a Comitati"** è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun comitato a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna **"Compensi variabili non equity"** sono riportati, alla voce **"Bonus e altri incentivi"**, gli incentivi di competenza del 2024 a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei
- competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche";
- nella colonna **"Benefici non monetari"** è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna **"Totale"** è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nelle colonne **"Compensi variabili non equity/Partecipazione agli utili"**, **"Altri compensi"**, **"Fair Value dei compensi equity"** è riportato il controvalore delle azioni attribuite per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria, di competenza del 2024, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche";
- nella colonna **"Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro"** sono indicate le indennità maturate per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

15 Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale.

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(importi in migliaia di euro)							Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione													
de Virgiliis Monica	(1)	Presidente	01.01 -31.12	04.25	310 (a)						310		
Venier Stefano	(2)	Amministratore Delegato	01.01 -31.12	04.25	900 (a)		788 (b)		14		1.702	1.540 (c)	
Bergami Massimo	(3)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	40 (b)					110		
Cavatorta Laura	(4)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	50 (b)					120		
Iannini Augusta	(5)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	25 (b)					95		
Manzoni Piero	(6)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	35 (b)					105		
Rolli Rita	(7)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	45 (b)					115		
Shen Qinjing	(8)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	20 (b)					90		
Tonetti Alessandro	(9)	Consigliere	01.01 -31.12	04.25	70 (a)	20 (b)					90		
Collegio Sindacale													
Gnocchi Stefano	(10)	Presidente	01.01 -31.12	04.25	80 (a)						80		
Gandini Ines	(11)	Sindaco effettivo	01.01 -31.12	04.25	60 (a)						60		
Chinellato Gianfranco	(12)	Sindaco effettivo	01.01 -31.12	04.25	60 (a)						60		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	(13)				2.426 (a)		2.121 (b)		352		4.899	1.391	
Totale complessivo					4.326	235	2.909		366		7.836	2.931	

(1) de Virgiliis Monica - Presidente del Consiglio di Amministrazione

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'importo di 310.000 euro quale compenso fisso.

(2) Venier Stefano - Amministratore Delegato

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'importo di 900.000 euro quale retribuzione fissa.
- (b) incentivo monetario annuale (IMA) riferibile alla performance dell'anno 2024 che sarà corrisposto nel 2025. Si rileva in merito come, applicando il principio per cassa, l'incentivo monetario annuale (IMA) corrisposto nel 2025, riferibile alla performance dell'anno 2024, è stato pari a 787.774 euro.
- (c) l'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value del piano LTI 2020-2022 ciclo 2022-2024 e il piano LTI 2023-2025 ciclo 2023-2025 e 2024-2026. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani.

(3) Bergami Massimo - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(4) Cavatorta Laura - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso

annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.

- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di Presidente al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (25.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate (25.000 euro).

(5) Iannini Augusta - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate (25.000 euro).

(6) Manzoni Piero - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate (35.000 euro).

(7) Rolli Rita - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024 l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (25.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(8) Shen Qinjing - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(9) Tonetti Alessandro - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000 euro).

(10) Gnocchi Stefano - Collegio Sindacale

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 80.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale.

(11) Gandini Ines - Collegio Sindacale

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 60.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale.

(12) Chinellato Gianfranco - Collegio Sindacale

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, l'importo di 60.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022

per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale.

(13) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- (a) l'importo è riferito agli otto titolari che nel corso nel 2024 sono stati Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo di 26.584 euro.
- (b) incentivo monetario annuale (IMA) riferibile alla performance dell'anno 2024 che sarà corrisposto nel 2025. Viene inclusa la quota di competenza dell'anno di Entry Bonus assegnata a 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

L'ultimo piano è stato assegnato nel 2008 e nel 2014 sono scaduti i relativi termini per i diritti di acquisto, pertanto, non essendoci alcun dato da riportare, non è presente la tabella 2.

Tabella 3a - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di lungo termine di natura azionaria previsti a favore dell'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna “numero e tipologia di strumenti finanziari” è riportato il numero di azioni gratuite attribuite per ciascun piano indicato;
- nella colonna “fair value alla data di assegnazione” è riportato il fair value in euro delle azioni attribuite;
- nella colonna “periodo di vesting” è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell’anno;
- nella colonna “strumenti finanziari di competenza dell’esercizio” è indicato il fair value di competenza dell’esercizio relativo ai piani di incentivazione di lungo termine in essere, stimati secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting.

Il totale della colonna “strumenti finanziari di competenza dell’esercizio” coincide con quanto indicato nella Tabella n. 1.

TABELLA 3A - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Nome, Cognome e Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (euro)
Marco Alverà - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 CdA 29/07/2021	412.458	1 luglio 2021 - 30 giugno 2024	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	104.683
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 CdA 27/07/2022	368.151	1 luglio 2022 - 30 giugno 2025	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	601.313
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	387.438	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	619.901
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 CdA 31/07/2024	n.a.	1 luglio 2024 - 30 giugno 2027	438.677	1.912.632	triennale	01/07/2024	4,179 (a)	n.a.	n.a.	n.a.	318.772
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 CdA 29/07/2021	182.295	1 luglio 2021 - 30 giugno 2024	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	145.168
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 CdA 27/07/2022	186.518	1 luglio 2022 - 30 giugno 2025	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	257.768
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	380.640	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	564.489
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 CdA 31/07/2024	n.a.	1 luglio 2024 - 30 giugno 2027	579.100	2.548.619	triennale	01/07/2024	4,179 (a)	n.a.	n.a.	n.a.	423.491

^(a) € 4,179 è il prezzo di mercato alla data di attribuzione del piano. Il fair value utilizzato per determinare il valore complessivo del piano è stato calcolato rispetto al prezzo dell'azione di Snam alla data di consegna delle lettere di attribuzione ed è rispettivamente pari a € 4,36 per l'Amministratore Delegato e € 4,48 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell’Amministratore Delegato e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna “**Bonus dell’anno - erogabile/erogato**” è riportato l’Incentivo Monetario Annuale erogato nell’anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l’anno 2023;
- nella colonna “**Bonus di anni precedenti - non più erogabili**” non è riportato alcun dato in quanto non si sono verificate le condizioni per la non erogazione o per la parziale erogazione del bonus come da previsioni contenute nei Regolamento dei Piani;
- nella colonna “**Bonus di anni precedenti - erogabili/ erogati**” non è riportato alcun dato in quanto non sono in essere piani di incentivazione variabile di lungo termine monetari;
- nella colonna “**Bonus di anni precedenti - ancora differiti**” non è riportato alcun dato in quanto non sono in essere piani di incentivazione variabile di lungo termine monetari;
- nella colonna “**Altri Bonus**” non sono riportati valori relativi ad altri bonus in quanto non erogati.

Il Totale delle colonne “**Bonus dell’anno - erogabile/erogato**” e “**Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati**” coincide con quanto indicato nella colonna “bonus e altri incentivi” della Tabella 1.

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti					Altri bonus
Nome, Cognome e Carica	Piano	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
Stefano Venier Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2024	787.774						
Totale		787.774						
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2024	2.121.184						
Totale		2.121.184						
TOTALE		2.908.958						

(a) E’ compresa la quota di competenza dell’anno di Entry Bonus assegnata a 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Partecipazioni detenute

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell’art 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Snam che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultante dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell’esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione dell’anno. Il numero delle azioni (tutte “ordinarie”) è indicato nominativamente per Amministratori e Sindaci e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

TABELLA 4A - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DAI SINDACI

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2023	Numero azioni acquistate nel 2024	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2024
Stefano Venier	Amministratore Delegato	Snam	0	0	0	0

TABELLA 4B - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2023	Numero azioni acquistate nel 2024	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2023
Dirigenti di Snam con Responsabilità Strategiche(*)	Snam	184.401	315.946 (**)	132.169 (***)	368.178

(*) La composizione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è variata nel 2024 rispetto al 2023. Per l’esercizio 2024 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati 8.

(**) Azioni ordinarie Snam che in data 1 agosto 2024 sono state assegnate a 6 Dirigenti con Responsabilità Strategica a seguito della conclusione del periodo di vesting previsto dal Piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2020 - 2022 approvato dall’Assemblea degli Azionisti del 18 giugno 2020. Le azioni sono state assegnate a 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avendo l’attuale Chief Financial Officer assunto la propria carica nel gennaio 2023 e l’attuale Chief People Officer & Corporates Service assunto la carica in data 1 aprile 2024 in sostituzione della Precedente EVP Human Resources, Organization & PFM che non partecipava a detto piano di incentivazione azionaria. In detto ammontare è compresa anche l’acquisizione da parte di un Dirs di n. 10.000 azioni non legata ad alcun Piano di Incentivazione azionaria.

(***) n. 132.169 azioni vendute in data 1 agosto 2024 da sei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai fini dell’adempimento degli oneri fiscali connessi all’assegnazione di azioni.

REGOLE DI STERILIZZAZIONE PER I PIANI DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO) E DI LUNGO TERMINE (LTI)

Di seguito si presenta il dettaglio dei singoli oggetti di sterilizzazione e la relativa definizione:

OGGETTI DI STERILIZZAZIONE	DEFINIZIONE
Operazioni straordinarie di M&A ⁽¹⁾	Variazione data dal contributo derivante dalla gestione della società oggetto dell’operazione di M&A originata da una variazione del perimetro e/o della percentuale di interessenza rispetto al Budget e ai Piani pluriennali approvati. Vengono sterilizzati anche i costi per lo studio e strutturazione delle operazioni di M&A (a titolo di esempio, consulenze di natura legale, fiscale, costi di advisory, oneri finanziari per conseguente maggiore indebitamento, ecc.)
Provvedimenti delle Autorità / Normativi	Modifiche regolatorie e normative (italiane ed estere) con impatti a Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/Cash Flow
Accantonamenti (utilizzi) netti fondi rischi e oneri	Saldo tra accantonamenti e utilizzi di fondi rischi e oneri
Oneri per incentivazione all’esodo	Oneri per esodo agevolato del personale dipendente
Plusvalenze / Minusvalenze e Svalutazioni Immobilizzazioni	Plusvalenze/minusvalenze e svalutazioni immobilizzazioni derivanti da cessioni/dismissioni di asset per necessità operative e/o normative
Svalutazioni magazzino e svalutazione crediti	Svalutazione rimanenze di magazzino e svalutazione crediti
Altri fattori esogeni e non ricorrenti e fenomeni straordinari / imprevedibili	Effetti su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/Cash Flow dovuti ad eventi esogeni/esterni e non legati all’andamento ordinario del business e non prevedibili in sede di Budget e nei Piani pluriennali approvati
GNC ⁽²⁾	Effetto su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Cash Flow dovuto al risultato dell’equazione di bilancio di rete, che rappresenta l’energia non determinabile dovuta ad incertezze di misura, il cui valore ha un andamento non sistematico
Deflatore / Inflazione	Effetti su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/Cash Flow dovuti a modifiche dei parametri di deflatore e inflazione rispetto a Budget e Piani pluriennali approvati
Concessione di autorizzazioni / permessi a costruzione o esercizio	Effetti su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/ Cash Flow dovuti alla mancata / ritardata concessione di permessi e autorizzazioni
Circolante	Variazione delle attività di bilanciamento, penali e sovra/ sottofatturazione, variazione del versamento degli acconti imposte, GNC e oneri energetici rispetto al Budget e ai Piani pluriennali approvati
Oneri Finanziari non ricorrenti	Oneri finanziari non ricorrenti su operazioni di rifinanziamento del debito

1 Per i piani di incentivazione azionaria a lungo termine la performance dei Nuovi Business viene calcolata considerando e non sterilizzando i risultati derivanti da operazioni straordinarie di M&A (partecipazioni, asset e/o rami di azienda).

2 Per i piani di incentivazione azionaria a lungo termine vengono sterilizzate le variazioni di tutti gli oneri energetici.

GLOSSARIO

1. **Amministratori esecutivi:** sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

2. **Amministratori non esecutivi:** sono gli amministratori non investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione e privi di deleghe di gestione individuali.

3. **Amministratori indipendenti:** amministratori Snam in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance, cui Snam aderisce.

4. **Benefit:** si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative) ma anche i cosiddetti *perquisites*, che consistono in beni e servizi che Snam mette a disposizione dei propri dipendenti.

5. **Codice di Corporate Governance:** approvato dal Comitato per la Corporate Governance il 31 gennaio 2020 ed applicabile dal 1 gennaio 2021 (a partire da tale data il documento ha sostituito il Codice di Autodisciplina delle società quotate da Borsa Italiana S.p.A.), in linea con l'esperienza dei principali mercati internazionali, indica le best practice in materia di governo societario raccomandate dal Comitato alle società quotate, da applicarsi secondo il principio del *comply or explain* che richiede di spiegare le ragioni dell'eventuale mancato adeguamento a una o più raccomandazioni contenute nei principi o nei criteri applicativi.
6. **Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate:** è composto da tre amministratori non esecutivi tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance* ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione per supportarne con un'adeguata attività istruttoria le decisioni relative al sistema di controllo interno e gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario.

7. **Comitato Nomine e Remunerazioni:** è composto da tre amministratori non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, tra cui è individuato anche il Presidente. Il Comitato svolge in primo luogo funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla sua composizione e dimensione ed in materia di parità di trattamento e di opportunità tra generi. Svolge altresì funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione. Il Comitato in particolare coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di remunerazione e nella valutazione periodica della stessa rispetto all'adeguatezza, alla coerenza complessiva e alla concreta applicazione, nonché nella consuntivazione dei risultati aziendali.

8. **Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica:** è composto da quattro amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*, tra cui il Presidente. Il Comitato svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità e scenari di transizione energetica di lungo periodo, al fine tra l'altro di promuovere la
- continua integrazione delle *best practice* nazionali e internazionali nella *Corporate Governance* di Snam e dei fattori ambientali, sociali e di *Governance* nelle strategie aziendali volte al perseguimento del successo sostenibile. La denominazione Comitato Environmental, Social & Governance e Scenari di Transizione Energetica è stata modificata in "Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica" con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024.

9. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) come individuati all'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che rimanda alla definizione contenuta nell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato da ultimo con Delibera Consob n. 21624 del 10 dicembre 2020. In Snam n. 8 soggetti alla data di approvazione della presente Relazione, elencati all'interno del presente documento.

10. **EBITDA (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization):** definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che rileva il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

11. **Fair Value dei compensi equity:** definito anche come *valore equo*. L'International Financial Reporting Standard n. 2 (IFRS 2) definisce il fair value come "Il corrispettivo al quale un'attività potrebbe essere scambiata, o una passività estinta, o uno strumento
- rappresentativo di capitale assegnato, in una libera transazione fra parti consapevoli e disponibili."

12. **Remunerazione variabile di breve termine:** ci si riferisce al *Piano di Incentivazione Monetaria Annuale – IMA* (ridenominato Piano MBO a partire dalla Relazione 2025), che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell'esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti.

13. **Remunerazione variabile di lungo termine:** si fa riferimento al *Piano di Lungo Termine azionario – IALT*, che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un numero di azioni predefinito in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di vesting (vedi vesting).

14. **Indennità di fine mandato (o carica):** ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

15. **Indennità di fine rapporto:** ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.

16. **Indice di frequenza infortuni:** in base alla norma UNI 7249 è incluso tra gli indicatori per misurare la sicurezza sul lavoro. La predetta norma stabilisce che tale indice sia calcolato come numero di infortuni che si sono verificati per ogni milione di ore lavorate in un determinato periodo e/o in un determinato ambito ed a livello aziendale.

17. **Indice di gravità degli infortuni:** in base alla norma UNI 7249 è incluso tra gli indicatori per misurare la sicurezza sul lavoro. La predetta norma stabilisce che

tale indice sia calcolato come rapporto tra i giorni di assenza dal lavoro e le ore lavorate, espresse in migliaia.

18. Indici di sostenibilità: sono indici di borsa composti da società quotate selezionate a livello internazionale tra quelle che hanno conseguito le migliori performance in termini di sostenibilità e di Corporate Social Responsibility.

19. Livello soglia: rappresenta il livello minimo da raggiungere al di sotto del quale il piano non prevede l'erogazione di alcun incentivo.

20. Livello target: nell'incentivo di breve termine, è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

21. Lock up: indica il periodo temporale durante il quale le azioni assegnate sono soggette a restrizioni alla vendita e/o al trasferimento.

22. Operazioni con Parti Correlate: la Linea Guida "Operazioni con interessi degli amministratori e sindaci e operazioni con parti correlate", adottata ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2391-bis del codice civile e del "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate" (adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010) che stabilisce i principi e le regole cui Snam e le società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate devono attenersi al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con Parti Correlate e con Soggetti di Interesse di amministratori e sindaci di Snam, realizzate da Snam e dalle controllate, tenendo altresì conto

della finalità di evitare il rischio di depauperamento del patrimonio sociale.

23. Patti di non concorrenza: in base all'art. 2125 del Codice civile è quel "patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto".

24. Pay Mix: è la percentuale di remunerazione fissa e di incentivazione variabile di breve termine e lungo termine corrisposta.

25. Piano di Performance: è lo strumento che definisce gli obiettivi alla base del sistema di incentivazione variabile di breve termine.

26. Politica retributiva: è l'insieme dei programmi retributivi in termini di remunerazione fissa e variabile implementati a livello aziendale al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

27. Proxy Advisor: Società, utilizzata dagli Investitori Istituzionali, che emettono specifiche raccomandazioni, in base ai documenti assembleari e alle proprie voting policy, che possono avere un peso rilevante nell'orientare il voto sulla Relazione sulla Remunerazione.

28. Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni) contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

29. Remunerazione fissa: include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa,

e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

30. Remunerazione variabile: è composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine (si vedano relative definizioni contenute nel presente glossario).

31. Return on Equity (ROE): indicatore finanziario che misura la redditività in relazione al capitale proprio investito dagli azionisti. È ottenuto dividendo l'utile netto dell'azienda per il patrimonio netto degli azionisti. Il risultato è espresso in percentuale.

32. Salary review: è il processo di revisione della remunerazione fissa annuale per tutta la popolazione manageriale eleggibile.

33. Stock option: strumento finanziario attraverso il quale l'impresa concede ai beneficiari il diritto a sottoscrivere o acquistare azioni della società stessa di un'altra azienda facente parte dello stesso gruppo, ad un prezzo predeterminato (*strike price*).

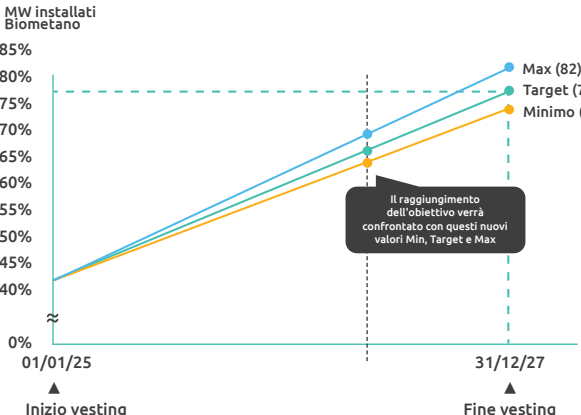
34. Testo Unico della Finanza (TUF): il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" è il D.Lgs 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Il TUF ha introdotto una legislazione in materia finanziaria cosiddetta "per principi", che detta a livello di normativa primaria solo le linee generali, rimettendo la definizione delle norme di dettaglio alle Autorità di vigilanza (ad es. CONSOB).

35. Utile netto adjusted: è ottenuto escludendo dall'utile netto reported gli special item. Le componenti reddituali sono classificate negli special item, se significative, quando: (i) derivano da eventi o da operazioni il cui accadimento risulta non ricorrente ovvero da quelle operazioni o fatti che non si ripetono frequentemente nel consueto svolgimento delle

attività; (ii) derivano da eventi o da operazioni non rappresentativi della normale attività del business.

36. Vesting (periodo di vesting): periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.

37. Energy Transition Readiness/2 MW installati biometano: qualora in corso di ciclo triennale dovesse avvenire una cessione della partecipazione di Bioenerys in ottemperanza alle disposizioni della deliberazione 4 aprile 2023 n. 140/2023/R/Gas emessa dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, si procederà tramite ridefinizione dei parametri Minimo, Target e Massimo attraverso l'applicazione di un meccanismo di interpolazione lineare partendo dal dato di consuntivo al 31.12.2024 (pari a 40MW) e con punto di arrivo al 31.12.2027. Sarà così possibile confrontare i MW installati al momento della vendita della suddetta partecipazione con i nuovi parametri di riferimento, stabilendo quindi il livello di performance secondo un approccio pro-rata temporis. A titolo esemplificativo, al momento della vendita (t) verrà determinato il livello di performance come riportato nel grafico sotto:







snam.it

