



the energy house



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO
AL PIANO DI COINVESTIMENTO 2027-2029 COLLEGATO
AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO) 2026**

Documento informativo relativo al Piano di coinvestimento collegato al Piano di incentivazione di breve termine (MBO) 2026, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" ovvero il "TUF"), dell'art. 84-bis della delibera CONSOB n. 11971/99 (il "Regolamento Emittenti") e dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.



the energy house



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO
AL PIANO DI COINVESTIMENTO 2027-2029 COLLEGATO
AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO) 2026**

Introduzione

Il presente documento informativo è redatto da Snam S.p.A., ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti ed in linea alle indicazioni contenute nel relativo Allegato 3A – schema n. 7, con l'obiettivo di informare i propri azionisti ed il mercato in merito alla proposta all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2026 di adozione del Piano di Coinvestimento 2026-2029 ("Piano Coinvestimento 2027-2029" o "Piano"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Snam in data **30 marzo 2026**, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Il Piano viene offerto ai Beneficiari quale nuovo strumento di incentivazione volto a premiare le scelte di co-investimento di una parte dell'incentivo monetario di breve termine (MBO) effettuate dai Beneficiari stessi, consentendo di rafforzare l'allineamento tra il top management e gli investitori e le direttrici strategiche di lungo termine.

I partecipanti al Piano potranno esprimere, entro i termini definiti dal presente Documento Informativo e dal Regolamento del Piano, la volontà di incrementare la quota di bonus che, una

volta verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi e delle ulteriori condizioni definite nel presente Documento Informativo, potrà essere riconosciuto in diritti a ricevere Azioni Snam (Diritti di Coinvestimento e Diritti di Matching) a valle di un Orizzonte Triennale di Differimento.

Il presente Documento Informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità a quanto previsto nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti ed è volto a fornire ai soci le informazioni necessarie per esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Il presente documento informativo è a disposizione del pubblico presso la sede legale di Snam, nonché nella sezione Governance del sito internet della società www.snam.it (Sezione "Governance" – "Struttura di corporate governance" – "Assemblea degli Azionisti") nonché con le modalità indicate dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Amministratore Delegato e Direttore Generale	L'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Snam S.p.A.
Assemblea	L'assemblea ordinaria degli Azionisti di Snam.
Azione/i	Azione ordinaria emessa da Snam Spa, quotata nel mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., codice ISIN IT0003153415.
Azioni differite	Azioni derivanti dalla conversione dei Diritti di Coinvestimento rese disponibili al termine del Periodo di Performance Matching Shares non condizionate a performance.
Azioni matching o Matching Shares	Azioni derivanti dalla conversione dei Diritti di Matching riconosciute al termine del Periodo di Performance Matching Shares e condizionate a performance.
Beneficiari	L'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il Leadership Team.
Bonus Target	L'entità del bonus previsto a fronte del raggiungimento del livello target degli Obiettivi di Performance annuali prefissati, espresso in percentuale della remunerazione fissa annuale.
Bonus Annuale Maturato	Indica il bonus MBO effettivamente maturato sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance annuali, la cui quota parte può essere oggetto di coinvestimento ai termini e condizioni disciplinati dal presente Documento Informativo e dal relativo Regolamento.
Chief	I Responsabili di funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale così come identificati nelle Comunicazioni Organizzative tempo per tempo vigenti in azienda, i quali includono sia Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia soggetti non qualificabili come tali.
Claw-Back	Indica il meccanismo contrattuale che prevede il diritto della Società di ottenere la restituzione, anche parziale, degli incentivi maturati nei casi in cui venga accertato che l'assegnazione sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o comunque posti in essere in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) da parte del Beneficiario, ovvero laddove gli Obiettivi di Performance siano stati valutati come conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.
Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione di Snam che, alla data del presente documento informativo, è composto da tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance (tra i quali è individuato anche il Presidente).
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione della Società nella composizione di tempo in tempo in carica.
Data di Consegna	Data in cui vengono effettivamente consegnate le Azioni differite e le Matching Shares eventualmente maturate in funzione dell'Obiettivo di Performance Matching.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

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 di cui al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam, diversi da Amministratori e Sindaci, sono, alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, i seguenti (salvo successivi mutamenti di tale perimetro): Chief Commercial Operations, Infrastructure Planning & Regulatory Affairs Officer; Chief Infrastructure Operations, Engineering & Construction Officer; Chief Legal Officer; Chief Institutional Affairs, Communication & Media Relations Officer; Chief Strategic Studies & Innovation Officer; Chief People & Organization Officer; Chief Financial, Sustainability & International Asset Management Officer.

Diritti di Coinvestimento

Diritti a ricevere Azioni differite a valle dell'Orizzonte Triennale di Differimento, derivanti dalla conversione di una parte del Bonus Annuale Maturato.

Diritti di Matching

Diritto a ricevere, al termine dell'Orizzonte Triennale di Differimento, un certo numero di Azioni matching aggiuntive rispetto alle Azioni differite, in funzione del conseguimento dell'Obiettivo di Performance Matching.

Dividend Equivalent

Consiste in un numero di Azioni aggiuntive alle Azioni differite determinato sulla base del valore dei dividendi ordinari e straordinari distribuiti da SNAM nel Periodo di Performance Matching Shares che sarebbero maturati in relazione alle Azioni differite effettivamente attribuite ai Beneficiari.

Gruppo

Indica la Società e le sue Società Controllate.

Leadership Team

Comprende il perimetro dei ruoli di top management del Gruppo identificati come Chief, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Lettera di Assegnazione

La lettera che viene consegnata a ciascun Beneficiario successivamente all'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2026 da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, comprensiva dell'evidenza del Bonus Annuale Maturato tenuto conto del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance annuali assegnati e delle ulteriori condizioni definite nel presente Documento Informativo e nel Regolamento del Piano, nonché la quota del Bonus Annuale Maturato erogata in contanti up-front e la quota riconosciuta in Diritti di Coinvestimento. Il numero dei Diritti di Coinvestimento viene definito dividendo la quota di Bonus Annuale Maturato oggetto di differimento per la media aritmetica dei prezzi delle Azioni nel mese precedente la riunione del Consiglio di Amministrazione che approva il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2026. Attraverso la medesima lettera saranno assegnati i Diritti di Matching subordinatamente alle condizioni definite nel Regolamento del Piano. La lettera disciplinerà inoltre l'Obiettivo di Performance Matching al verificarsi dei quali verranno attribuite le Azioni matching al termine del Periodo di Performance Matching Shares, in conformità a quanto previsto dal presente Documento Informativo.

Lettera di Attribuzione Matching Shares

La lettera che viene consegnata al Beneficiario successivamente all'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2029 da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, comprensiva dell'indicazione delle Azioni matching maturate a seguito della consuntivazione dell'Obiettivo di Performance Matching Shares.

Lettera di Coinvestimento

La lettera con cui i Beneficiari comunicano alla Società la volontà di incrementare la quota di Bonus Annuale Maturato che, ad esito della verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance annuali e delle ulteriori condizioni definite nel presente Documento Informativo e nel Regolamento del Piano, sarà riconosciuta in Diritti di Coinvestimento.

Lettera di Partecipazione	La lettera consegnata ad ogni Beneficiario, indicante il Bonus Target e gli Obiettivi di Performance Annuali, la cui sottoscrizione e consegna alla Società ad opera dei Beneficiari costituirà, ad ogni effetto del presente Documento Informativo, piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.
Obiettivi di Performance annuali	Gli obiettivi di performance annuali definiti nell’ambito dell’MBO e disciplinati nella Lettera di Partecipazione e nel Regolamento, sulla base del cui livello di raggiungimento viene calcolato il Bonus Annuale Maturato.
Obiettivo di Performance Matching	L’obiettivo di performance individuato nel presente Documento Informativo e meglio disciplinato nella Lettera di Assegnazione, il cui raggiungimento è condizione per il riconoscimento delle azioni aggiuntive “Matching Shares”.
Periodo di Performance	Periodo di performance annuale che comprende l’esercizio finanziario 2026 - i.e., il periodo compreso tra il 1° gennaio del 2026 e il 31 dicembre del 2026 -, al termine del quale si procederà al calcolo del Bonus Annuale Maturato.
Periodo di Performance Matching Shares o Orizzonte Triennale di Differimento	Periodo di performance triennale che ha decorrenza dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2029.
Piano di Coinvestimento o Piano	Indica il piano di co-investimento 2027-2029 i cui termini e condizioni sono disciplinati nel presente Documento Informativo e nel relativo Regolamento, che consente l’eventuale maturazione dei Diritti di Coinvestimento e dei Diritti di Matching.
Regolamento	Indica il/i documento/i che disciplina, tra l’altro, le condizioni di assegnazione dell’MBO e del correlato Piano di Coinvestimento per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale e per il Leadership Team, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Regolamento Emittenti	Indica il regolamento Consob n. 11971/1999, come successivamente modificato, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.
Società o Snam	Snam S.p.A., con sede in Via Vezza d’Oglio 6 - 20139 Milano (MI), Italia.
Società Controllate	Società controllate da Snam S.p.A. ai sensi dell’art. 2359 cc.
Utile Netto adjusted cumulato 2027-2029	La somma degli utili netti adjusted conseguiti dal Gruppo in ciascuno degli esercizi chiusi al 31 dicembre 2027, 31 dicembre 2028 e 31 dicembre 2029, come risultanti dai rispettivi bilanci consolidati annuali approvati, redatti in conformità ai principi contabili internazionali applicabili.

1. I soggetti destinatari

1.1 L’indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Piano si applica all’Amministratore Delegato e Direttore Generale di Snam, attualmente identificato nella persona di Agostino Scornajenchi. Qualora tra i beneficiari di cui al successivo punto 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l’identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di Amministratore eventualmente rivestita in Società Controllate, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall’art. 84-bis, comma quinto, del Regolamento Emittenti.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è rivolto, oltre che al Direttore Generale e Amministratore Delegato di Snam, al Leadership Team (rif Definizioni del presente Documento Informativo), ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam secondo la definizione di cui all’art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, per un totale, alla data odierna, di 12 Beneficiari.

1.3 L’indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell’emittente strumenti finanziari:

Come sopra indicato, il Piano si applica all’Amministratore Delegato e Direttore Generale di Snam, attualmente identificato nella persona di Agostino Scornajenchi.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell’esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell’emittente strumenti finanziari;

Nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam ha percepito nel corso dell’esercizio compensi

complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato (compenso dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale) tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione di Snam.

c) persone fisiche controllanti l’emittente azioni che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell’emittente azioni.

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3;

Sono inclusi tra i Beneficiari coloro che, alla data della Lettera di Partecipazione, rivestiranno in concreto la qualifica di Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam secondo la definizione di cui all’art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti. Alla data di pubblicazione del presente Documento Informativo, vi sono 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam (cfr. apposita definizione di cui al precedente paragrafo “Definizioni”).

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).

Si segnala che lo schema di coinvestimento previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari.

2. Le ragioni che motivano l’adozione del piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante il Piano.

Il Piano viene offerto ai Beneficiari quale nuovo strumento di incentivazione volto a premiare le scelte di coinvestimento effettuate dai Beneficiari stessi; esso consente al contempo di rafforzare la fidelizzazione e l’allineamento agli interessi degli Azionisti, nonché consolidare ulteriormente il percorso di generazione

di valore nel medio/lungo termine. Considerando che la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo costituisce l'obiettivo primario della Società, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il Piano - basato sulla maturazione di Diritti di Coinvestimento al termine di un Orizzonte Triennale di Differimento e, al verificarsi delle ulteriori condizioni definite nel presente Documento Informativo, sull'attribuzione di un certo numero di Matching Shares, rappresenti lo strumento d'incentivazione e di fidelizzazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della società.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo con Periodo di Performance annuale per la parte MBO a cui si aggiunge un Orizzonte Triennale di Differimento al termine del quale si procederà al riconoscimento delle Azioni differite ed eventualmente delle Azioni matching. Tale periodo, in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, è stato giudicato il più adatto per perseguire gli obiettivi di incentivazione prefissati e, in particolare, per focalizzare l'attenzione dei Beneficiari sui fattori di successo strategico a medio-lungo termine di Snam a livello di Gruppo.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance, considerati ai fini del Piano.

Il Piano di Coinvestimento prevede che i Beneficiari, mediante la Lettera di Coinvestimento da trasmettere entro il termine di 60 giorni precedenti la conclusione del Periodo di Performance annuale, scelgano l'eventuale quota aggiuntiva di Bonus Annuale Maturato da differire e convertire in Diritti di Coinvestimento (considerando che il 25% del Bonus Annuale Maturato è obbligatoriamente soggetto a differimento e il beneficiario può volontariamente incrementare tale % al valore del 40%), in conformità con il successivo paragrafo 2.3, subordinatamente alla verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance annuali. Per ciascun Diritto di Coinvestimento, sono attribuiti al Beneficiario Diritti di Matching secondo le proporzioni riportate nel presente Documento Informativo.

Al termine dell'Orizzonte Triennale di Differimento, la Società riconoscerà, (i) un'Azione differita per ciascun Diritto di Coinvestimento e (ii) subordinatamente al raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching Shares, individuato nell'Utile Netto Adjusted Cumulato del Gruppo nel relativo Periodo di Performance Matching Shares, una Matching Shares per ciascun Diritto di Matching, sulla base del rapporto individuato ai sensi del successivo paragrafo 2.3.

La subordinazione dell'attribuzione delle Matching Shares al conseguimento di tale obiettivo, applicata uniformemente a tutti i Beneficiari, è volta a rafforzare l'allineamento con gli interessi degli azionisti e a

promuovere una prospettiva di creazione di valore nel medio-lungo periodo.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità dell'incentivo.

A seguito della sottoscrizione della Lettera di Coinvestimento e previa verifica del livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance annuali, al Beneficiario saranno attribuiti i Diritti di Coinvestimento in misura corrispondente alla quota di Bonus Annuale Maturato oggetto di differimento lungo l'Orizzonte Triennale di Differimento.

Contestualmente saranno attribuiti anche i Diritti di Matching, che daranno diritto al Beneficiario - al ricorrere delle condizioni previste nel presente Documento Informativo - a ricevere un ulteriore numero di Azioni (Matching Shares) al termine dell'Orizzonte Triennale di Differimento, subordinatamente alla verifica del raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching Shares. Il numero dei Diritti di Coinvestimento, e dei corrispondenti Diritti di Matching, sarà determinato sulla base della scelta di differimento effettuata da ciascun Beneficiario come segue:

(i) Differimento obbligatorio: il 25% del Bonus Annuale Maturato verrà corrisposto in Diritti di Coinvestimento, ferma restando la facoltà del Beneficiario di optare per una percentuale superiore nell'ambito della Lettera di Coinvestimento;

(ii) Differimento volontario: il Beneficiario può richiedere, mediante la Lettera di Coinvestimento, di incrementare la quota di differimento al 40% del Bonus Annuale Maturato, da erogarsi in Diritti di Coinvestimento.

Al termine dell'Orizzonte Triennale di Differimento, la Società riconoscerà, al verificarsi dell'Obiettivo di Performance Matching, per ciascuna Azione differita un numero di Matching Shares determinato secondo i seguenti rapporti di assegnazione:

- 0,4 Azioni matching per ogni Azione differita nell'ipotesi di differimento obbligatorio;

- 0,7 Azioni matching per ogni Azione differita nell'ipotesi di differimento volontario.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Snam.

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica del Piano

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

In data 30 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'art. 144-bis del Regolamento Emittenti.

A seguito dell'approvazione assembleare, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei contenuti del Piano approvato e in esercizio della delega che sarà conferita dall'Assemblea, darà attuazione al Piano, anche attraverso soggetti a ciò delegati, deliberando:

i) l'approvazione del Regolamento;

ii) nonché ogni altro termine e condizione per l'attuazione nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano - fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli Azionisti - è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione del Piano stesso applicando le norme previste dal Regolamento del Piano.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano viene gestito dalla Funzione HRO & People Services.

3.3 Procedure per la revisione del Piano

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi previsti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione è l'organo competente ad apportare eventuali modifiche al Piano, nel rispetto della disciplina prevista per le deroghe alla politica di remunerazione di cui all'articolo 123-ter,

comma 3-bis del TUF, ossia in presenza delle circostanze eccezionali previste dalla politica di remunerazione tempo per tempo vigente per derogare alla politica stessa, nonché nel rispetto delle procedure e limitatamente agli specifici elementi previsti dalla medesima politica di remunerazione.

Fermo quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di apportare, con le modalità ritenute più opportune, le modifiche o integrazioni meramente formali che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari, mantenendo invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Resta inteso che l'Amministratore Delegato, in quanto beneficiario del Piano, non parteciperà alle eventuali discussioni e deliberazioni consiliari al riguardo.

In sede di consuntivazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione, su istruttoria del Comitato Nomine e Remunerazioni, delibererà in merito alla adeguata determinazione dei risultati conseguiti al netto di eventuali sterilizzazioni degli impatti (positivi o negativi) riferiti agli eventi esogeni o straordinari indicati nella Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente, che possano alterare la valorizzazione dell'effettivo contributo manageriale sul valore del KPI di riferimento.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni.

Ciascun diritto di cui al Piano è attribuito al Beneficiario a titolo gratuito. Parimenti, le Azioni corrispondenti saranno assegnate ai Beneficiari a titolo gratuito e nessun corrispettivo sarà al riguardo dovuto da questi ultimi alla Società.

L'attribuzione delle Azioni avverrà impiegando Azioni proprie rinvenienti da acquisti effettuati dalla Società ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del c.c. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea del 29 aprile 2026 la proposta di autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di Azioni proprie anche a servizio del Piano.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano.

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance per le società quotate, cui Snam aderisce, le condizioni del Piano sono state definite su istruttoria del Comitato Nomine e Remunerazioni.

La proposta di sottoporre il Piano in Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è stata quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale,

previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.. Il Piano, in relazione ai suoi beneficiari, costituisce un'operazione con parti correlate sottoposta ad approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, per cui non si applicano le specifiche procedure previste dalla delibera Consob n. 17221 del 12.3.2010 e s.m.i.

3.6 Data della decisione assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano all'assemblea e della proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2026, su proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazioni in data 30 marzo 2026, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea.

3.7 Data della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione in merito all'assegnazione delle Azioni e della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il Piano e l'autorizzazione all'acquisto delle Azioni proprie (i.e., gli strumenti finanziari a servizio della sua attuazione) sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 29 aprile 2026. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano.

Fermo restando che alla data del presente Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea, il prezzo ufficiale del titolo Snam alla data del 30 marzo 2026 (data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Piano da sottoporre all'Assemblea) era pari a 6,5037 €, mentre il prezzo ufficiale del titolo Snam alla data del 30 marzo 2026 (data in cui il Comitato Nomine e Remunerazioni ha formulato la proposta relativa al Piano) era pari a 6,5037 €.

Il prezzo ufficiale delle Azioni, che sarà registrato al momento dell'assegnazione dei diritti di cui al Piano da parte del Consiglio di Amministrazione su delega dell'Assemblea Ordinaria, sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione delle Azioni o delle eventuali decisioni in merito del Comitato Nomine e Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014:

Le decisioni in merito all'assegnazione del Piano saranno assunte in una o più volte dal Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale, nel rispetto della normativa vigente. Si precisa che i Diritti di Matching matureranno in concreto dopo la conclusione del Periodo di Performance Matching Shares e soltanto a fronte di un raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching.

4. Caratteristiche del Piano

4.1 Struttura del Piano.

Il Piano prevede che una parte del Bonus Annuale Maturato in considerazione del raggiungimento degli Obiettivi di Performance annuali da parte dei Beneficiari venga erogato in Diritti di Coinvestimento, nella misura del 25% del bonus stesso su base obbligatoria o del 40% su base volontaria.

Il numero di Diritti di Coinvestimento viene determinato dividendo l'ammontare del Bonus Annuale Maturato oggetto di differimento per la media aritmetica dei prezzi dell'Azione registrati nel mese precedente la data della riunione del Consiglio di Amministrazione che approva il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2026.

Le Azioni correlate ai Diritti di Coinvestimento sono differite lungo l'Orizzonte Triennale di Differimento, al termine del quale le Azioni differite vengono effettivamente attribuite ai Beneficiari.

Inoltre, al termine dell'Orizzonte Triennale di Differimento, la Società riconosce, a fronte di ciascuna Azione differita ricevuta e al verificarsi delle ulteriori condizioni definite nel presente Documento Informativo, ivi incluso il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching Shares, un certo numero di Matching Shares.

Il Piano prevede inoltre che i Beneficiari ricevano un Dividend Equivalent, ossia un numero di Azioni aggiuntive alle Azioni differite consegnate ai Beneficiari di valore equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da Snam durante l'Orizzonte Triennale di Differimento.

Il numero di Azioni aggiuntive da assegnare relativo al Dividend Equivalent viene determinato dividendo la somma dei dividendi distribuiti nel periodo suindicato per la media aritmetica dei prezzi dell'Azione registrati nel mese precedente la Data di Consegna delle azioni.

I Diritti di Coinvestimento, i Diritti di Matching e i diritti

a ricevere il Dividend Equivalent non sono trasferibili né disponibili a nessun titolo se non mortis causa e non possono essere costituiti in pegno né in garanzia a favore della Società o di terzi.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

In coerenza con le previsioni della Politica in materia di Remunerazione per il 2026, la corresponsione del Bonus Annuale Maturato avverrà sia in forma monetaria, entro il mese successivo al Consiglio di Amministrazione che ha approvato il progetto di bilancio relativo al Periodo di Performance ("up front"), sia in Diritti di Coinvestimento, ossia diritti a ricevere Azioni ordinarie di Snam dopo il relativo Orizzonte Triennale di Differimento.

Il Piano prevede un Periodo di Performance Matching Shares (2027-2029) e conseguentemente l'attuazione del Piano stesso è compresa tra il 2027, anno di assegnazione dei Diritti di Coinvestimento e dei Diritti di Matching, e il 2030, anno in cui viene verificato il conseguimento dell'Obiettivo di Performance Matching al 31 dicembre 2029 ed eventualmente le Azioni matching vengono attribuite – contestualmente alle Azioni differite – ai Beneficiari.

4.3 Termine del Piano.

I Diritti di Coinvestimento e i Diritti di Matching saranno assegnati ai Beneficiari a partire dall'esercizio 2027, a valle della consuntivazione dell'MBO 2026. Il Piano avrà termine nel 2030, a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio al 31 dicembre 2029 da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Numero massimo di Azioni assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Il Piano prevede l'assegnazione fino ad un massimo complessivo di 1.000.000 Azioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano.

L'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance annuali dei Beneficiari ai fini della maturazione del bonus MBO sarà verificato - e, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, deliberato - dal Consiglio di Amministrazione successivamente all'approvazione del progetto di bilancio relativo al Periodo di Performance.

In particolare, nell'ipotesi di mancato raggiungimento della soglia minima dei predetti Obiettivi di Performance annuali, i Beneficiari non avranno diritto al Bonus Annuale Maturato e quindi il Piano di Coinvestimento non sarà attivato. Il Piano di Coinvestimento si attiva solo nell'ipotesi in cui i Beneficiari raggiungano la soglia minima degli Obiettivi di Performance annuali.

Inoltre, il Piano prevede il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching quale condizione per la maturazione delle Matching Shares associate alla quota di bonus differita lungo l'Orizzonte Triennale di Differimento. Tale obiettivo fa riferimento all'Utile Netto Adjusted Cumulato riferito al periodo 2027-2029, il cui livello target verrà indicato nella prossima Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2027.

Unavolta trascorso l'Orizzonte Triennale di Differimento, il Consiglio di Amministrazione valuterà, previa approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2029, a sua totale discrezione, il conseguimento o il non conseguimento dell'Obiettivo di Performance Matching e, conseguentemente, individuerà la quota di Matching Shares da attribuire, come segue:

(i) In caso di differimento obbligatorio del 25% del Bonus Annuale Maturato: 0,4 Matching Shares per ogni diritto a ricevere Azioni differite;

(ii) In caso di differimento volontario del 40% del Bonus Annuale Maturato: 0,7 Matching Shares per ogni diritto a ricevere Azioni differite.

I diritti a ricevere Matching Shares che non matureranno ai sensi del presente punto 4.5 saranno annullati e i Beneficiari non potranno pretendere alcunché al riguardo.

Il Piano prevede infine l'adozione di meccanismi di Claw-back. In particolare, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, Snam, entro il termine legale di prescrizione, potrà rientrare in possesso (con conseguente obbligo di restituzione per il Beneficiario) del controvalore delle Azioni attribuite (Azioni differite e Azioni matching) al momento della loro effettiva attribuzione, ivi compreso il controvalore delle Azioni attribuite come Dividend Equivalent, nel caso in cui risultasse accertato che il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching è imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o comunque posti in essere in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) da parte del Beneficiario, ovvero laddove il predetto Obiettivo di Performance Matching sia stato conseguito sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti.

I diritti di cui al Piano sono diritti personali, nominativi, intrasferibili e non negoziabili da parte del Beneficiario (fatta salva la loro trasmissione ai successori mortis causa secondo quanto nel seguito meglio precisato). I Diritti di Coinvestimento e i Diritti di Matching diverranno inefficaci a seguito di tentato trasferimento

o negoziazione, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o, in applicazione di norme di legge, pegno o altro diritto reale, sequestro e pignoramento.

Inoltre, rileva quanto previsto dalle Linee guida sul possesso azionario di Snam ("Share Ownership Guidelines") tempo per tempo vigenti, rispetto al cui contenuto si rinvia alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti annualmente pubblicata da Snam. Al riguardo, si rappresenta che, alla data del presente documento informativo, tali linee guida richiedono all'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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 6 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.

A partire dal 2026 le Share Ownership Guidelines sono estese anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) richiedendo a questi ultimi di arrivare a detenere un numero di Azioni per un controvalore minimo pari al 100% della remunerazione fissa entro un termine di 5 anni dalla data dell'Assemblea del 29 aprile 2026 – e mantenuto fino al termine del rapporto di lavoro - per coloro che sono individuati come DIRS al momento dell'approvazione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025. Per coloro che saranno individuati nel novero dei DIRS successivamente a tale data, il target dovrà essere raggiunto entro 5 anni dalla prima assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ed essere mantenuto fino al termine del rapporto di lavoro.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari.

Non applicabile, in quanto non sono previsti divieti di vendita delle Azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'effettiva attribuzione delle Azioni presuppone la costanza di rapporto di lavoro e l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa durante il Periodo di Performance Matching Shares.

In particolare, gli effetti di una eventuale cessazione, durante il Periodo di Performance Matching Shares, del rapporto di lavoro sui Diritti di Matching assegnati nell'ambito del Piano sono di seguito descritti. In

particolare nei casi di:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del beneficiario,
- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, mancato rinnovo della carica o rinuncia alla carica per giusta causa dichiarata tale da provvedimento giudiziale,
- licenziamento per ragioni oggettive con connotato di giustificatazza,
- collocamento in quiescenza entro i 60 giorni successivi alla data di cessazione,
- dimissioni per giusta causa dichiarata tale da provvedimento giudiziale,
- perdita del controllo da parte di Snam della società di cui è dipendente il Beneficiario o cessione a società non controllata da Snam (o del ramo d'azienda) di cui è dipendente il Beneficiario,

Le Azioni Matching saranno attribuite secondo un criterio pro *rata temporis* in relazione al periodo trascorso tra l'inizio del Periodo di Performance Matching Shares e il verificarsi dei suddetti eventi.

In tutti i casi sopra citati, l'attribuzione delle Azioni Matching ai sensi del Piano avverrà alla scadenza naturale del Periodo di Performance Matching Shares, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei Regolamenti, nonché del raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching;

I Diritti di Coinvestimento verranno convertiti in Azioni e resi disponibili al Beneficiario al momento del verificarsi dei suddetti eventi.

Diversamente da quanto sopra, il Beneficiario perderà il diritto a ricevere le Azioni Matching nei casi seguenti:

- licenziamento per giusta causa e/o revoca per giusta causa che si verifichi nel corso del Periodo di Performance Matching Shares
- dimissioni volontarie da parte del Beneficiario che si verifichino nel corso del Periodo di Performance Matching Shares

Anche nei casi precedenti i Diritti di Coinvestimento verranno convertiti in Azioni e resi disponibili al Beneficiario al momento del verificarsi dei suddetti eventi.

Infine in caso di decesso o invalidità totale e permanente (100%) del Beneficiario, che si verifichi nel corso del Periodo di Performance Matching Shares, le Azioni

Matching e le azioni derivanti da conversione dei Diritti di Coinvestimento saranno rese disponibili interamente al verificarsi del suddetto evento.

Fermo quanto precede, in fase di attuazione del Piano, il relativo regolamento che verrà adottato dal Consiglio di Amministrazione su istruttoria del Comitato Nomine e Remunerazioni, potrà contenere disposizioni di dettaglio in merito agli effetti causati dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

4.9 Altre cause di annullamento del Piano.

Eventuali cause di annullamento del Piano verranno specificate dal Regolamento nella fase di attuazione del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle Azioni da parte di Snam.

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni.

Non applicabile.

4.12 Valutazioni sull'onere atteso per Snam alla data di assegnazione delle Azioni.

L'onere atteso per la Società sarà determinabile alla data della Lettera di Assegnazione. Ciò detto, sulla base (i) del numero massimo di Azioni riportato – a titolo meramente indicativo – nel precedente paragrafo 4.4 e (ii) ipotizzando che il prezzo dell'Azione di Snam rimanga stabile nel Periodo di Performance Matching Shares (rispetto al prezzo di € 6,5037 rilevato il 30 marzo 2026), il costo stimato del Piano in caso di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance Matching è pari a circa 6,5037 milioni di euro.

Informazioni sul costo del Piano saranno fornite in conformità alle procedure di cui all'art. 84-bis, comma (5), lett. (a) del Regolamento Emittenti.

4.13 Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano.

Allo stato non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale, in quanto la provvista azionaria a servizio del Piano sarà costituita da Azioni proprie secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.4.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Non applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 - 4.23.

La sezione relativa all'attribuzione di piani di stock option non è applicabile in quanto il Piano ha in oggetto l'attribuzione di Azioni.

4.24 Allegato.

La Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti compilata nelle sezioni di specifico interesse in relazione al Piano sarà fornita in sede di attuazione del Piano quando saranno assegnati i diritti di cui al Piano.



the energy house

[snam.it](https://www.snam.it)