



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI **2024**



Snam è il primo operatore europeo nel trasporto del gas naturale con una rete, in Italia e all'estero, di circa 38.000 km. L'azienda opera anche nello stoccaggio, di cui detiene oltre il 17% della capacità a livello europeo, e nella rigassificazione, con una capacità annua di 13,5 miliardi di metri cubi di gas, che saliranno a 18,5 miliardi di metri cubi nel 2025 per effetto dell'entrata in esercizio del rigassificatore di Ravenna. La sua ambition di medio-lungo termine è quella di sviluppare e consolidare un sistema di *infrastrutture energetiche per un futuro sostenibile*, ponendosi come operatore multi-molecola a livello nazionale ed europeo, puntando sull'innovazione e valorizzando il ruolo del gas come vettore di transizione. Snam è tra le principali società quotate italiane per capitalizzazione di mercato.

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.

Snam intende inoltre ridurre le emissioni dirette di gas a effetto serra del 25% al 2027, del 40% al 2030 e del 50% al 2032, per raggiungere la carbon neutrality (100%) entro il 2040, compensando le emissioni che non potranno essere eliminate attraverso selezionati progetti di off setting e coinvolgendo anche società partecipate e fornitori. Snam persegue il *net zero* su tutte le emissioni (incluse quindi anche quelle indirette) entro il 2050. Il Gruppo lavora poi alla riduzione delle emissioni di gas naturale sui propri asset: nel 2023 Snam ha raggiunto il -55% rispetto al 2015 e ha fissato un target del -64% al 2027.

Il modello di business dell'azienda si basa sulla crescita sostenibile, la trasparenza, la valorizzazione dei talenti e delle diversità, la tutela e lo sviluppo sociale dei territori.



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI **2024**

INDICE

I REPORT DI SNAM	4	LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024	26
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	6	Durata, finalità e principi generali della politica in materia di remunerazione	26
ABSTRACT	8	Politica in materia di remunerazione	27
PREMESSA	11	Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati e del Collegio Sindacale	27
SEZIONE I Politica di Remunerazione 2024	14	Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28
Processo di engagement e politiche di remunerazione	16	Remunerazione fissa	28
Risultati del voto assembleare	17	Remunerazione variabile	28
Le Novità 2024	18	Trattamenti e indennità di fine rapporto e patti di non concorrenza	32
Politica sulla remunerazione e piano strategico	19	Benefit	32
Sostenibilità	21	Executive Director Internal Audit	32
La governance del processo di remunerazione	22	Deroghe	33
		Meccanismi di <i>claw-back</i>	33
		Share Ownership Guidelines (SOG)	33
		Riferimenti di mercato e pay-mix	34

SEZIONE II**Compensi corrisposti nell'esercizio 2023** 36

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2023 38

Compensi fissi e per la partecipazione ai
Comitati consiliari 38

Incentivazione variabile 39

Incentivazione variabile di breve termine 39

Piano di incentivazione azionaria
di lungo termine 40

IALT 2021-2023 40

Benefit 41

Deroghe 41

Meccanismi di claw-back 41

Informazioni di confronto tra la remunerazione
dell'Organo di Amministrazione, i risultati
del Gruppo e la remunerazione media dei
dipendenti di Snam 42**COMPENSI CORRISPOSTI
NELL'ESERCIZIO 2023** 44Tabella 1 - Compensi corrisposti
agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con
Responsabilità Strategiche 44Tabella 2 - Stock option assegnate
agli Amministratori e ai Dirigenti con
Responsabilità Strategiche 48Tabella 3a - Piani di incentivazione basati su
strumenti finanziari, diversi dalle stock option,
a favore degli Amministratori e dei Dirigenti
con Responsabilità Strategiche 48Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a
favore degli Amministratori e dei Dirigenti con
Responsabilità Strategiche 50**PARTECIPAZIONI DETENUTE** 51**REGOLE DI STERILIZZAZIONE
PER I PIANI DI INCENTIVAZIONE DI
BREVE TERMINE (IMA)
E DI LUNGO TERMINE (IALT)** 52**GLOSSARIO** 53**INDICE ANALITICO PER TEMI** 56

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”.

CORE



RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE 2023

- › RELAZIONE SULLA GESTIONE
- › DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA
- › BILANCIO CONSOLIDATO
- › BILANCIO DI ESERCIZIO

MORE



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 2024

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 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 2024) e un voto non vincolante sulla seconda Sezione (Compensi corrisposti nel 2023).

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 2024 e i risultati della sua applicazione per l'anno 2023.

Nel 2023 l'Assemblea ha registrato un elevato livello di gradimento per la Relazione di Snam, che ha ottenuto un ampio consenso da parte degli Azionisti (92,2% di voti favorevoli per la Sezione I e 93,3% per la Sezione II).

Il Comitato ha posto in essere le attività in materia di remunerazione al fine di definire una Politica retributiva per il 2024 che garantisca l'allineamento degli interessi dei vertici aziendali a quelli degli azionisti e degli altri Stakeholder, promuovendo il perseguimento degli obiettivi

del nuovo Piano Strategico 2023-2027 presentato al mercato il 25 gennaio 2024.

In tale contesto l'obiettivo di Snam nell'arco del 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, prevedendo inoltre, lo sviluppo della piattaforma di Energy Transition concentrata su tecnologie per la decarbonizzazione, con un ruolo strategico e abilitante della sostenibilità e dell'innovazione.

Per raggiungere questi obiettivi il Piano prevede un incremento degli investimenti che si svilupperanno su due direttrici: (i) investimenti nelle infrastrutture lungo l'intera catena del valore; (ii) contributo alla decarbonizzazione attraverso la piattaforma Energy Transition con lo sviluppo dei gas verdi (idrogeno e biometano), l'avvio del progetto per la dorsale dell'idrogeno italiana ed europea (South2 Corridor), lo sviluppo dell'infrastruttura per la CCS (Carbon Capture and Storage), e l'ulteriore crescita delle attività volte a incrementare l'efficienza energetica.

La Società ritiene, inoltre, estremamente importante il dialogo con i principali stakeholder nella definizione della Politica retributiva, al fine di realizzare un costante miglioramento, adottare le best practice di mercato e recepire le indicazioni provenienti da Investitori Istituzionali e Proxy Advisor.

Nel corso del 2023 Snam ha avviato un'attività di engagement diretto con gli azionisti organizzando un roadshow dedicato a temi di Governance, Sostenibilità e Compensation prima e dopo l'Assemblea. Nell'ambito di tale attività è stato possibile incontrare le strutture di stewardship dei grandi investitori istituzionali che hanno fornito preziosi feedback e spunti di miglioramento, recepiti all'interno della presente Relazione.

Sebbene la Politica retributiva 2024 sia stata definita in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente, nel perseguimento dell'interesse della Società e tenendo in considerazione i feedback raccolti dal processo di engagement con gli stakeholder, è stato eseguito un aggiornamento della Politica retributiva 2024, prevedendo l'introduzione delle seguenti novità:

- l'aggiornamento del panel di società da utilizzare per la valutazione della politica retributiva nel suo complesso relativamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed all'Executive Director Internal Audit. Il processo di aggiornamento del peer group ha previsto il coinvolgimento di consulenti esterni indipendenti con l'obiettivo di allineare la Politica retributiva alle migliori pratiche di mercato, tenendo in considerazione anche i feedback ricevuti dai Proxy Advisor e dagli Investitori Istituzionali. Il peer group risultante è composto da società maggiormente comparabili a Snam in termini di business, profilo di rischio e modello operativo della società. Il

peer group di confronto è stato determinato utilizzando tre cluster di società definiti in base alla tipologia di business – Industriali, Utilities/Energia e Regolamentato/Infrastrutture – definendo un panel di 22 aziende (10 italiane e 12 europee);

- l'introduzione, in ottica di allineamento alle migliori prassi di mercato in tema di convergenza degli interessi tra azionisti e il vertice aziendale, della policy per il ruolo di Amministratore Delegato relativa alla linea guida sul possesso azionario (Share Ownership Guideline) che prevede la detenzione di un numero di azioni per un controvalore minimo pari al 200% della propria Remunerazione Fissa, da raggiungere entro un termine di 5 anni e da mantenere, una volta raggiunto il requisito minimo, fino al termine del Rapporto. In caso di nomina di un nuovo Amministratore Delegato, si richiede il raggiungimento del livello minimo di possesso azionario entro due mandati (corrispondenti a 6 anni);
- l'ampliamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da 3 a 8 individuati dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

In considerazione della revisione della Relazione in termini di comunicazione effettuata lo scorso anno, 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 mantenendo un approccio integrato al reporting assembleare.

Confido che l'impegno profuso dal Comitato con il management e le scelte compiute in continuità con la Politica retributiva approvata nell'ultima Assemblea degli Azionisti possano ancora una volta essere compresi e apprezzati, con il sostegno che sarà dato alla presente Politica proposta per il 2024.

Il Presidente del Comitato Nomine
e Remunerazioni

Prof. Avv. Rita Rolli

ABSTRACT

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

COMPONENTE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	CRITERI E CONDIZIONI PER L'ATTUAZIONE	VALORI	NOVITÀ 2024
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	La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, con riferimento ai livelli adottati per posizioni equivalenti nel mercato e con eventuali adeguamenti annuali stabiliti per merito (continuità della performance individuale) o per progressione di ruolo/ responsabilità	<p>Presidente: 310.000 euro (comprensivi del compenso fisso annuo per gli amministratori stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022)</p> <p>Amministratore Delegato: 900.000 euro (comprensivi del compenso fisso annuo per gli amministratori stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 e della retribuzione annua lorda per l'incarico di Direttore Generale)</p> <p>DIRS*: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto</p>	–
Incentivazione variabile di breve termine (IMA - Incentivo Monetario Annuale)	Erogata annualmente in forma monetaria, 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 dell'incentivazione annuale di breve periodo è funzione del ruolo ricoperto e dei risultati di performance aziendale e individuale	<p>Obiettivi Scheda Societaria/AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA adjusted (30%) • Investimenti Gas Infrastructure (20%) • Progetti di sicurezza energetica (15%) • Non regulated business: raggiungimento Milestone (15%) • Sostenibilità (20%) <p>Obiettivi DIRS: determinato al 25% dai risultati degli obiettivi assegnati all'AD e, per il restante 75%, da obiettivi individuali (focalizzati sulla performance economico/ finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna, sui temi di sostenibilità e sui comportamenti organizzativi e manageriali)</p> <p>Clausole Claw Back</p>	<p>Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70/130 punti, con una soglia minima per l'incentivazione pari ad una performance complessiva di 85 punti</p> <p>AD: 60% della remunerazione fissa per risultati pari al min** (punteggio = 85); 70% della remunerazione fissa per risultati della scheda societaria pari al target (punteggio = 100); 91% della remunerazione fissa per risultati pari al max (punteggio = 130)</p> <p>DIRS*: percentuali di incentivazione variabile in base al ruolo ricoperto rispetto alla remunerazione fissa pari al 34% al raggiungimento del livello minimo di performance, al 40% per risultati a target e al 52% per risultati al max</p>	–
Incentivazione variabile di lungo termine (IALT - 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	<p>Piano azionario triennale con assegnazioni annuali con vesting period di tre anni</p> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utile netto adjusted (40%) • Value Added (20%) • Energy Transition Readiness (20%) • Sostenibilità (20%) <p>Attribuzione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto</p> <p>Maturazione incentivo: Risultati cumulati triennali nel periodo di vesting misurati su scala lineare rispetto a target di piano definiti</p> <p>Clausole Claw Back</p>	<p>AD: l'incentivo in caso di raggiungimento del livello minimo di performance sarà pari al 106%, l'incentivo a target è pari al 158%, l'incentivazione massima possibile è pari al 210% della remunerazione fissa</p> <p>DIRS*: percentuali di incentivazione variabile in base al ruolo ricoperto, in media i valori di incentivo rispetto alla remunerazione fissa prevedono un minimo pari al 50%, un livello target del 75% ed un massimo pari al 100%</p>	–

COMPONENTE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	CRITERI E CONDIZIONI PER L'ATTUAZIONE	VALORI	NOVITÀ 2024																							
Benefit	Sono parte integrante del pacchetto retributivo e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale	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 a tutta la popolazione dirigenziale: <ul style="list-style-type: none"> • fondo di previdenza complementare • fondo di assistenza sanitaria integrativa • forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità • autovettura ad uso promiscuo 	–																							
Pay mix	Le linee guida della Politica retributiva 2024 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata. Nel caso dell'AD è accentuato il peso della componente variabile rispetto al resto della compagine manageriale	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>PAY MIX target 2024</p> <table border="0"> <tr> <td>Presidente</td> <td colspan="3">100%</td> </tr> <tr> <td>AD</td> <td>31%</td> <td>21%</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>DIRS</td> <td>46%</td> <td>19%</td> <td>35%</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ● Remunerazione fissa ● Variabile Breve Termine (IMA) ● Variabile Lungo Termine (IALT) </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>PAY MIX massimo 2024</p> <table border="0"> <tr> <td>Presidente</td> <td colspan="3">100%</td> </tr> <tr> <td>AD</td> <td>25%</td> <td>23%</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>DIRS</td> <td>40%</td> <td>20%</td> <td>40%</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ● Remunerazione fissa ● Variabile Breve Termine (IMA) ● Variabile Lungo Termine (IALT) </div>	Presidente	100%			AD	31%	21%	48%	DIRS	46%	19%	35%	Presidente	100%			AD	25%	23%	52%	DIRS	40%	20%	40%	–
Presidente	100%																										
AD	31%	21%	48%																								
DIRS	46%	19%	35%																								
Presidente	100%																										
AD	25%	23%	52%																								
DIRS	40%	20%	40%																								
Share Ownership Guidelines (SOG)	Strumento di allineamento degli interessi di lungo termine tra il vertice aziendale e gli azionisti	Il requisito minimo di possesso azionario indicato per l'attuale AD dovrà essere soddisfatto entro 5 anni dall'inserimento della policy. Per AD di nuova nomina tale requisito dovrà essere rispettato entro il termine di due mandati (6 anni)	AD: 200% della Remunerazione Fissa	Inserimento delle linee guida sul possesso azionario (SOG)																							
Severance	Indennità per la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione	La politica di severance di Snam per l'AD è definita tenendo in considerazione i benchmark di mercato, le indicazioni degli investitori e le linee guida di voto dei proxy advisor	Per l'AD è previsto un CAP alla severance calcolato come due annualità della remunerazione fissa annuale integrata della media dell'IMA erogato nell'ultimo triennio, comprensivo di eventuale indennità di mancato preavviso Non sono previsti patti di non concorrenza per l'Amministratore Delegato e per gli attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche	–																							

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 IALT 2020-2022 (ciclo 2020-2022) dell'Amministratore Delegato.

* DIRS - Dirigenti con Responsabilità Strategiche

** Con riferimento all'incentivazione variabile di breve termine (IMA – Incentivo Monetario Annuale), 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).



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 13 marzo 2024, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, sottoposta al voto vincolante degli azionisti, la Politica adottata per il 2024 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, in particolare, 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 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 2023), i compensi corrisposti nell’esercizio 2023 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 2023 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 sostanzialmente 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, e con le previsioni contenute dal 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 2023 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 vigente⁵.

1 Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98, attuativo 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 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”. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam, diversi da Amministratori e Sindaci, 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 & Organization Officer e Chief Strategy and Technology Officer.

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.

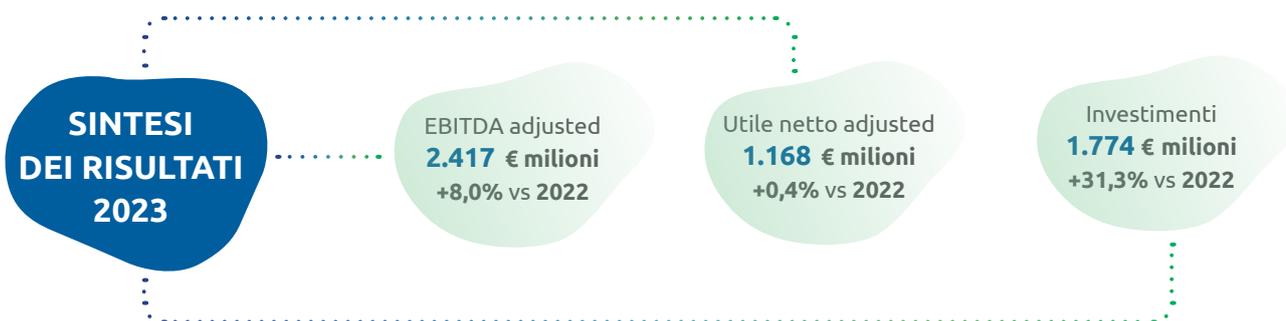
5 Novità introdotte dal D.Lsg. 49/2019, Art. 3, primo comma, lettere e) e g) che integrano il comma 3 e sostituiscono il comma 6 dell’art. 123-ter del d.lgs. n. 58/98.

Risultati 2023

Ricavi totali: 3.875 milioni di euro al netto dei ricavi a copertura dei costi energetici, +16,9% rispetto al 2022 per la crescita dei ricavi dei business della transizione energetica (+410 milioni di euro; +59,0%), con riferimento in particolare all'efficienza energetica, con focus in ambito residenziale. Con riferimento al business delle infrastrutture gas, i ricavi aumentano di 148 milioni di euro, principalmente per la crescita dei ricavi regolati collegati alla realizzazione degli investimenti e agli incentivi "output-based", nonostante la riduzione dei volumi di gas movimentato per effetto delle temperature complessivamente più miti rispetto ai primi nove mesi del 2022 e per l'implementazione di azioni di contenimento della domanda di gas.

L'EBITDA adjusted a 2.417 milioni di euro registra un aumento dell'8% rispetto al 2022, mentre l'Utile netto adjusted si attesta a 1.168 milioni di euro in lieve aumento rispetto al 2022 (+0,4%).

È stato garantito il supporto alla strategia attraverso investimenti tecnici pari a 1.774 milioni di euro, incrementati del 31,3% rispetto al 2022, anche a fronte degli interventi di adeguamento del terminale di Piombino.



Dati operativi

La domanda di gas in Italia nel 2023 è stata pari a 61,85 miliardi di metri cubi, in riduzione di 6,86 miliardi di metri cubi, pari al 10,0%, rispetto al 2022 a causa del calo dei consumi trainato dal settore termoelettrico (-4,10 miliardi di m³; -13,6%) per effetto della riduzione della domanda elettrica anche a seguito della lenta ripresa del settore industriale e della maggiore produzione idroelettrica. In calo anche i consumi del settore residenziale (-4,6 miliardi di m³; -15,5%), condizionato dalle favorevoli condizioni meteorologiche e dagli effetti delle azioni di contenimento della domanda di gas per far fronte alla riduzione delle importazioni dalla Russia, oltre che dal progressivo incremento delle misure di efficientamento energetico e di ammodernamento degli impianti di riscaldamento a maggior efficienza.

La capacità complessiva di stoccaggio al 31 dicembre 2023, comprensiva dello stoccaggio strategico, risulta pari a 16,5 miliardi di metri cubi, la più elevata in Europa in questo periodo di difficoltà di approvvigionamento. La capacità offerta al mercato per l'anno termico 2023-2024 è stata interamente conferita.

I volumi di GNL rigassificati, invece, si attestano a 3,69 miliardi di m³ (2,24 miliardi di m³ nel 2022); l'aumento è riconducibile agli impatti del conflitto Russia-Ucraina sul mercato del gas, che ha portato ad un incremento della richiesta di GNL per il soddisfacimento della domanda interna, oltre che all'entrata in esercizio del terminale FSRU di Piombino nel mese di maggio 2023.

Forte accelerazione verso la transizione energetica

Snam continua a contribuire 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.

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, attraverso la controllata Bioenerys, sviluppa e realizza impianti con un focus che va dalla frazione organica dei rifiuti solidi urbani a quello, sempre più strategico, delle materie prime agricole.

Per quanto riguarda l'idrogeno di particolare rilievo è il progetto SouthH2 Corridor, in partnership con altri TSO europei (TAG, GCA e bayernets), con cui 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.

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.

Sostenibilità

Per quanto riguarda il piano di decarbonizzazione Snam ha fissato nuovi target nel medio termine sulle emissioni Scope 1 e 2 relative al business regolato, pari a -25% al 2027, -40% al 2030 e -50% al 2032 rispetto ai valori del 2022. In relazione alle emissioni Scope 3, sempre relative al business regolato, Snam ha rafforzato il suo impegno con due target in termini assoluti di riduzione delle emissioni del -30% al 2030 e -35% al 2032.

A questi obiettivi Snam aggiunge un nuovo impegno di lungo termine per tutto il Gruppo al fine di raggiungere la neutralità carbonica entro il 2040 sulle emissioni Scope 1 e 2 e il Net Zero entro il 2050 sulle emissioni Scope 1, 2 e 3.

Nel 2023, le emissioni dirette sono state pari a 1,39 milioni di tonnellate di CO₂eq, in riduzione del 7% rispetto al 2022. Le emissioni di Scope 1 e 2 del business regolato sono state pari a 1,31 milioni di tonnellate di CO₂eq, in riduzione del 10% rispetto al 2022, nuovo anno di riferimento utilizzato nel target di riduzione delle emissioni Scope 1 e 2 inserito nella strategia di decarbonizzazione del Gruppo.

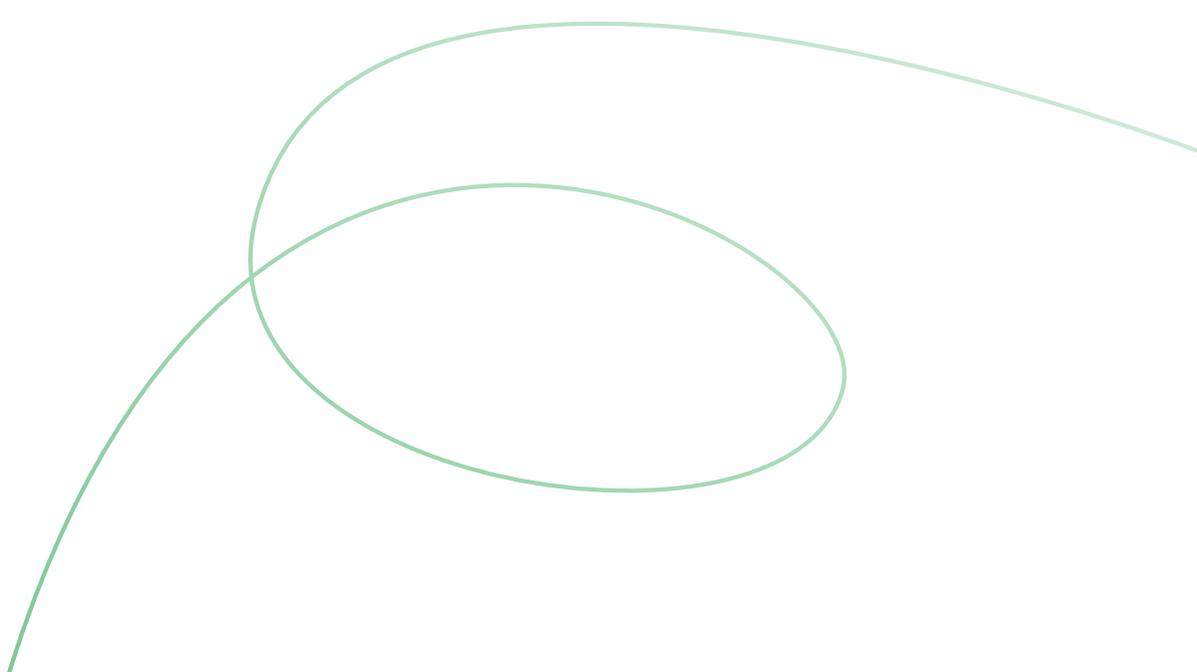
Nel 2023, le emissioni di gas naturale ammontano a 21,6 milioni di m³, in decisa riduzione rispetto al 2022 (-21%) e al 2015 (-57%), in linea con i nuovi obiettivi di riduzione di queste emissioni pari al -64.5% al 2027, -70% al 2030 e -72% al 2032 vs 2015. Tali risultati hanno superato i target raccomandati dall' OGMP (Oil and Gas Methane Partnership) 2.0 dell'UNEP (United Nations Environment Programme), che ancora una volta nel 2023 ha conferito a Snam il Gold Standard.

L'importante risultato sulle emissioni dirette è stato possibile grazie alla prosecuzione delle attività di riduzione delle emissioni in atto, tra cui:

- riduzione delle emissioni di gas naturale e quindi metano, attraverso attività di ricompressione gas, hot tapping, LDAR, ecc.;
- produzione e/o acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili;
- installazione di generatori di calore con maggior efficienza;
- installazione di impianti con illuminazione a led in sostituzione di altri apparecchi illuminanti a maggior consumo;
- risparmio derivante dalla ristrutturazione ed efficientamento degli edifici;
- mantenimento dello smartworking tra i dipendenti.

A fronte del costante impegno verso la sostenibilità ambientale, Snam è stata inserita nell'A list del Carbon Disclosure Program (CDP) e nell'A list del CDP supply chain (2023).

Per quanto riguarda altri temi rispetto a quello del cambiamento climatico, già dal 2020 Snam ha definito una ESG Scorecard - oggi aggiornata e rinominata Sustainability Scorecard - per monitorare la performance nelle principali aree di sostenibilità. Tra queste, si segnalano a titolo d'esempio, 57.000 tonnellate di CO₂eq evitate grazie agli interventi di efficienza energetica, le 5.970 ore donate dai dipendenti dedicate alle iniziative di Fondazione Snam per supportare le comunità, la percentuale dello speso su contratti assegnati soggetto a criteri di valutazione ESG pari al 35%.



SEZIONE I

Politica di Remunerazione 2024



SEZIONE I	
Politica di Remunerazione 2024	14
Processo di engagement e politiche di remunerazione	16
Risultati del voto assembleare	17
Le Novità 2024	18
Politica sulla remunerazione e piano strategico	19
Sostenibilità	21
La governance del processo di remunerazione	22
LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024	26
Durata, finalità e principi generali della politica in materia di remunerazione	26
Politica in materia di remunerazione	27
Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati e del Collegio Sindacale	27
Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28
Remunerazione fissa	28
Remunerazione variabile	28
Trattamenti e indennità di fine rapporto e patti di non concorrenza	32
Benefit	32
Executive Director Internal Audit	32
Deroghe	33
Meccanismi di <i>claw-back</i>	33
Share Ownership Guidelines (SOG)	33
Riferimenti di mercato e pay-mix	34

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 è stata formalmente attivata in due occasioni negli ultimi due anni.

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 2023 Snam:

- ha condotto la consueta attività di engagement con i principali proxy advisor, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse con riferimento ai punti chiave della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023;
- ha realizzato, anche con l'ausilio di una primaria società di consulenza, una dettagliata analisi delle principali prassi di mercato in termini di informazioni fornite al mercato nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione annuale e delle modalità di rappresentazione adottate da società comparabili.

Tali attività, congiuntamente ai feedback raccolti dagli stakeholder, hanno condotto ad un aggiornamento della Relazione sulla Remunerazione 2024, con l'obiettivo di meglio rispondere alle esigenze comunicative nei confronti degli interlocutori esterni.

Nei primi mesi del 2023 Snam ha avviato un'attività di engagement diretto con i suoi principali azionisti organizzando, prima dell'Assemblea 2023, un roadshow dedicato a 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 dei grandi investitori istituzionali che hanno fornito preziosi feedback e spunti di miglioramento, recepiti all'interno della presente Relazione. Anche nel 2024 verranno portate avanti le precedenti attività su tematiche ESG, in particolare con il fine di rappresentare il nuovo framework di sostenibilità e di raccontare le novità in ambito di disclosure e di governance.

Risultati del voto assembleare

La Relazione 2023 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 2020-2023.

FIGURA 1 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (2020-2023)

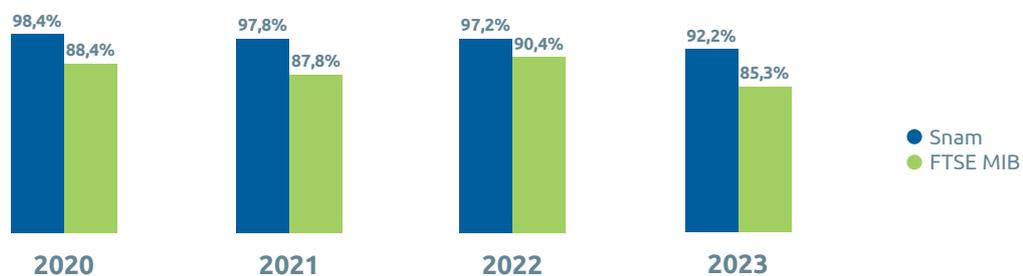
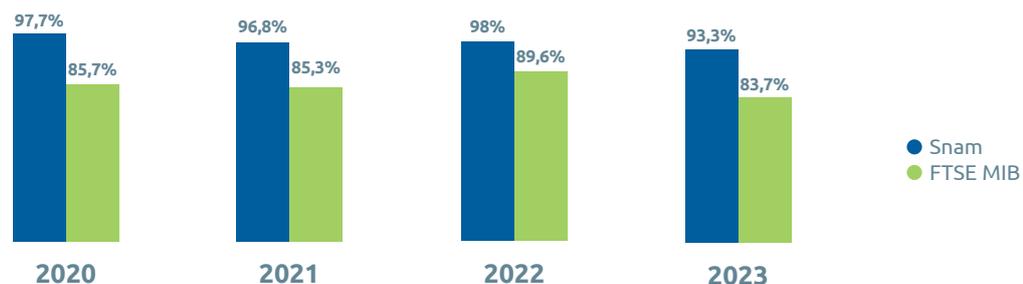


FIGURA 2 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI (2020-2023)



Le Novità 2024

La Politica in materia di Remunerazione 2024 è definita nel costante allineamento alle previsioni normative e regolamentari, tenendo altresì in considerazione i risultati del voto assembleare, le indicazioni degli azionisti e dei proxy advisor, nonché le best practice di mercato, in un'ottica di miglioramento continuo.

Sono state apportate pertanto alcune novità alla presente Relazione, in ottica di una sempre miglior rappresentazione delle informazioni e di una maggiore chiarezza per tutti gli stakeholder. Di seguito si riporta una sintesi degli elementi di principale novità:

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A decorrere dal 1 gennaio 2024, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha individuato i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ampliandone il perimetro da 3 a 8.

AGGIORNAMENTO DEL PEER GROUP DI CONFRONTO PER LE ATTIVITÀ DI BENCHMARKING

Con l'obiettivo di allineare il confronto retributivo alle migliori pratiche di mercato incorporando anche i feedback ricevuti dai Proxy Advisor e dagli Investitori Istituzionali nel corso degli anni, per il benchmarking retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è stato identificato un peer group 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. I panel per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Presidente ed i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono stati definiti in linea con il peer group di 22 società identificato per l'Amministratore Delegato, effettuando eventuali affinamenti in funzione di ciascun ruolo oggetto del confronto.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINE PER IL RUOLO DI AMMINISTRATORE DELEGATO (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 allineamento degli interessi di lungo termine tra il vertice aziendale e gli azionisti.

In caso di nomina di un nuovo Amministratore Delegato, si richiede il raggiungimento del livello minimo di possesso azionario entro due mandati (corrispondenti a 6 anni).

Politica sulla Remunerazione e Piano Strategico

Il 25 gennaio 2024 il Consiglio di Amministrazione di Snam ha approvato il Piano Strategico 2023-2027, 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 sinergiche ed interconnesse. 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, impegno che è stato ulteriormente potenziato con il nuovo Piano Strategico che prevede il raggiungimento del target Net Zero su tutte le emissioni (Scope 1, 2 e 3) al 2050.

In occasione del Piano Strategico è stata presentata anche la nuova 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 nuovo approccio all-round, è stata aggiornata la Sustainability Scorecard e sono stati introdotti

indicatori chiave di performance (KPI) rilevanti per misurare i progressi in tutti i pillars menzionati entro il 2027.

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 2023-2027, 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.

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.

PILASTRI DEL PIANO STRATEGICO		Gas Infrastructure	Energy Transition Platform	All-round Sustainability	Transformative Innovation	
Incentivo Monetario Annuale (IMA)	Obiettivi di business	EBITDA adjusted - 30%	✓	✓	✓	✓
		Investimenti Gas Infrastructure - 20%	✓			
		Progetti di sicurezza energetica - 15%	✓			
		Non regulated Business: Raggiungimento Milestone - 15%		✓		
	Obiettivi di sostenibilità	Sostenibilità - 20%			✓	
		Indice di frequenza e gravità infortuni - 10%				
		Incremento finanziamenti sostenibili - 5%				
		ESG criteria in supply chain scoring model - 5%				
Incentivo Azionario di Lungo Termine (IALT)	Obiettivi di business	Utile netto adjusted - 40%	✓	✓	✓	✓
		Value Added - 20%	✓			✓
		Energy Transition Readiness - 20%	✓	✓	✓	✓
			Km H2 ready - 10%			
			MW installati biometano - 5%			
		Progetti e market design CCS e H2 - 5%				
Obiettivi di sostenibilità	Sostenibilità - 20%	✓	✓	✓		
		Riduzione emissioni gas naturale - 10%				
		Equa rappresentanza nella compagine manageriale - 10%				

Sostenibilità

Nel 2023, con l'obiettivo di comunicare in modo trasparente l'impegno dell'Azienda sui temi ESG, è stata approvata la nuova strategia di sostenibilità. Snam ha adottato un approccio all-round, completamente integrato nelle operazioni del Gruppo e nella strategia aziendale, che prevede un impegno focalizzato su sette direttrici (pillars):

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

Sulla base di questo nuovo approccio, è stata contestualmente aggiornata la Sustainability Scorecard e sono stati introdotti indicatori chiave di performance (KPI) rilevanti per misurare i progressi in tutti i pillars menzionati, al 2027, l'orizzonte del nuovo Piano Strategico. La strategia di Sostenibilità è stata anche l'occasione per rivedere il piano di decarbonizzazione dell'azienda aggiornando i target e le azioni per raggiungerli.

La Sustainability Scorecard è uno strumento di monitoraggio e disclosure trimestrale con KPI e target specifici appartenenti alla sfera ambientale (emissioni evitate, riduzione di emissioni di gas naturale, supply chain responsabile e sostenibile, net positive impact per la biodiversità), sociale (welfare, employee engagement, sicurezza, gender diversity, comunità locali) e di governance (struttura di governance e suo funzionamento, affidabilità delle infrastrutture, anti-corruzione, finanza sostenibile e innovazione).

Per quanto riguarda il piano di decarbonizzazione Snam ha fissato nuovi target nel medio termine sulle emissioni Scope 1 e 2 relative al business regolato, pari a -25% al 2027, -40% al 2030 e -50% al 2032 rispetto ai valori del 2022. In relazione alle emissioni indirette Scope 3, sempre relative al business regolato, Snam ha rafforzato il suo impegno con

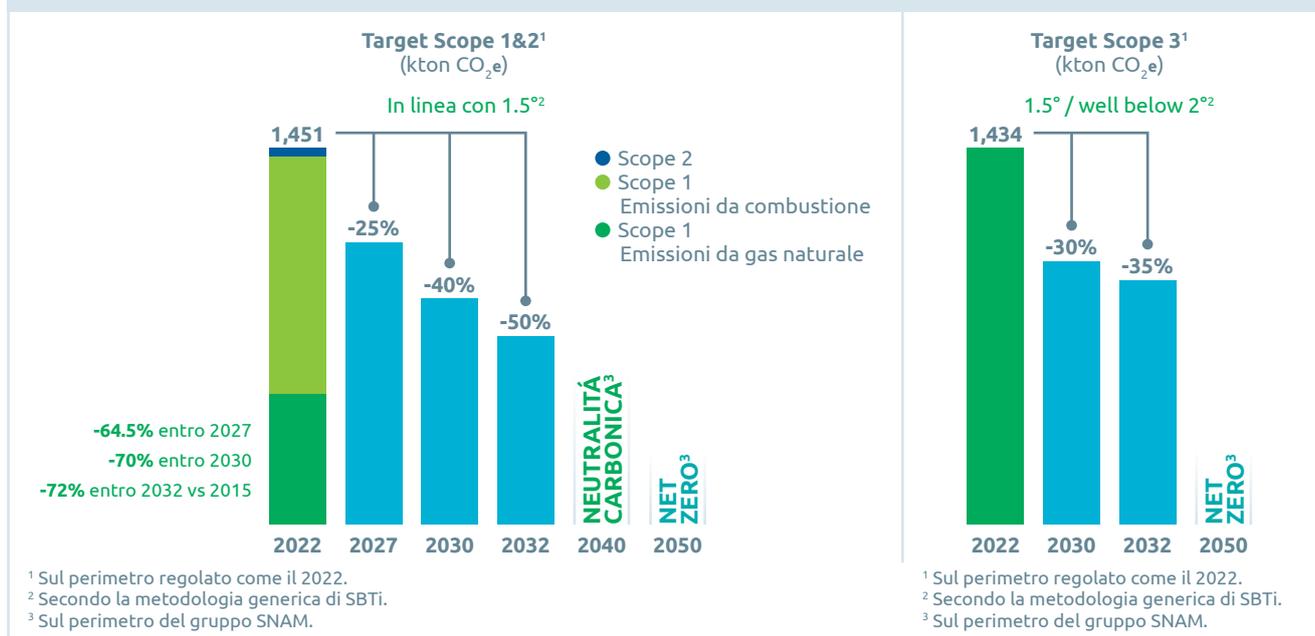
due target in termini assoluti di riduzione delle emissioni del -30% al 2030 e -35% al 2032.

A questi obiettivi Snam aggiunge un nuovo impegno di lungo termine per tutto il Gruppo al fine di raggiungere la neutralità carbonica entro il 2040 sulle emissioni Scope 1 e 2 e il Net Zero entro il 2050 sulle emissioni Scope 1, 2 e 3. Tutti i target nel medio termine sono stati sviluppati usando la metodologia generica di SBTi (Science-Based Target initiative); i target sulle emissioni Scope 1 e Scope 2 sono in linea con l'obiettivo di contenimento del riscaldamento globale entro 1,5°C stabilito nell'Accordo di Parigi, mentre quelli sulle emissioni Scope 3 sono allineati tra l'obiettivo del -1.5°C e well below 2°C. La Politica di Remunerazione 2023 pone particolare attenzione agli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance) e in particolare prevede, in linea con la strategia sostenibile della Società:

- per il sistema di incentivazione a breve termine, 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%); l'incremento del valore dei finanziamenti sostenibili (5%);
- per il piano di incentivazione azionaria di lungo termine, 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 diversità di genere nella compagine manageriale di Snam (con peso del 10%).

Si segnala inoltre che nel Comitato ESG e Scenari di Transizione Energetica vengono portate avanti attività sinergiche con quelle del Comitato Nomine e Remunerazioni: ad esempio nel 2023 il Comitato ESG e Scenari di Transizione Energetica ha analizzato in maniera molto approfondita il contesto in cui viene definito l'obiettivo IPFG sugli infortuni confrontando benchmark di mercato e dei peer di Snam, la policy HSEQ e le strategie di costante miglioramento verso i dipendenti di Snam nonché i suoi fornitori.

FIGURA 4 - PERCORSO COERENTE DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI



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, da un Comitato di Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, il Comitato Nomine e Remunerazioni, avente funzioni propositive e consultive in materia. In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, in linea con le regole di governo societario di Snam⁶:

- 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 del Responsabile 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;
- dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- approva la Politica di Remunerazione da presentare all'Assemblea;
- 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.

⁶ Per maggiori informazioni sulla struttura di governance Snam si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2023" pubblicata nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

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 e dell'Amministratore Delegato, 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 Environmental, Social & Governance 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 e alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe;



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;



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 regolamento⁷, approvato da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 12 ottobre 2022.

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	Alessandro Tonetti
Membro (indipendente)	Massimo Bergami

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.

Attività del Comitato

Nel corso del 2023 il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito complessivamente 14 volte con una partecipazione media dell'88%.

Alle riunioni hanno 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 di seguito.

⁷ Il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazioni è disponibile nella sezione "Comitati" del sito internet della Società.

FIGURA 5 - CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO NOME E REMUNERAZIONI 2023



Circa il dettaglio delle attività svolte nel 2023 dal Comitato si rimanda alla Relazione sulla Corporate Governance 2023⁸.

Per il 2024 il Comitato ha definito un proprio calendario ed ha programmato lo svolgimento di 9 riunioni, di cui 4 già svolte alla data di approvazione della presente Relazione. Le riunioni già svolte sono state incentrate sulle seguenti tematiche:

- esame della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024;
- analisi dei risultati delle attività di benchmarking retributivo e definizione della Politica 2024;
- consuntivazione dei risultati aziendali 2023 con riferimento all'incentivazione monetaria annuale 2023 per l'Amministratore Delegato e all'incentivazione azionaria di lungo termine 2021-2023.
- definizione degli obiettivi di performance di cui al piano di incentivazione monetaria annuale 2024 e al piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2023-2025, ciclo 2024-2026.

⁸ La Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2023 è disponibile nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

Linee guida della politica in materia di Remunerazione 2024

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;
- 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.

In particolare, 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:

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico Snam. In tal senso le attività di monitoraggio del gender pay gap che Snam ha definito per ridurre e azzerare le differenze retributive tra donne e uomini trovano applicazione all'interno dei principi della politica retributiva che incentiva l'effettiva uguaglianza di genere. I risultati aggiornati dell'attività di monitoraggio sono pubblicati da Snam nella propria DNF 2023 inserita nella Relazione Finanziaria Annuale 2023;
- la valorizzazione degli interessi dei dipendenti, garantita da processi di valutazione e interventi mirati in occasione delle campagne annuali di politica retributiva finalizzate a remunerare le competenze, l'esperienza ed il contributo di ogni singola risorsa;
- il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto, e dei riferimenti di mercato applicabili per posizioni analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità e, talora, dell'esperienza e del percorso professionale dell'individuo;
- il riconoscimento del merito come base delle azioni gestionali e premianti sia in termini di sviluppo professionale, sia sul piano delle opportunità di carriera essendo, al tempo stesso, il parametro di riferimento affinché la gestione delle persone risponda a criteri di equità e sostenibilità.

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato sono definibili, in coerenza con la remunerazione percepita, per ruoli esecutivi connotati dalla natura "a termine" del rapporto o caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva.

Politica in materia di remunerazione

Le Linee Guida della Politica in materia di remunerazione 2024, di seguito anche “Linee Guida”, sono definite in continuità con quanto stabilito nel 2023 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 sono riassunti ed esplicitati dal seguente schema:



Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati e del Collegio Sindacale

Si riportano di seguito i compensi per il mandato 2022-2024 per le diverse cariche all'interno del Consiglio di Amministrazione, Comitati e Collegio Sindacale.

ORGANO	CARICA	COMPENSO (ANNUO LORDO, EURO)
Consiglio di Amministrazione	Presidente	310.000 ⁹
	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 Environmental, Social & Governance e Scenari di Transizione Energetica	Presidente	25.000
	Membro	20.000
Collegio Sindacale	Presidente	80.000
	Sindaco effettivo	60.000

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) benefit¹⁰.

⁹ Comprensivi del compenso stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori pari a 70.000 euro annui lordi.

¹⁰ 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.

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. 10 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.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

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: del compenso stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori paria 70.000 euro; del compenso deliberato dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite, pari a 150.000 euro; della retribuzione annua lorda per l'incarico di Direttore Generale, pari a 680.000 euro. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 2024, in considerazione del contesto di riferimento, degli attuali trend di mercato e in continuità con il 2023, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque elevati livelli di competitività e di motivazione. In particolare, le azioni proposte riguarderanno interventi di adeguamento indirizzati a titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento non superiore ai riferimenti mediani di mercato.

In qualità di dirigenti Snam, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari delle indennità spettanti 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 variabile¹¹

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.

Incentivazione variabile di breve termine

La componente variabile annuale per l'Amministratore Delegato (Piano di Incentivazione Monetaria Annuale - IMA) 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%¹² (minima), 70% (target) e 91% (massima) della remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e differenziato in funzione del ruolo ricoperto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche fino ad un massimo pari rispettivamente al 34% (minima), 40% (target) e 52% (massima) della remunerazione fissa.

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 per la determinazione dell'attribuzione del piano di incentivazione azionaria a lungo termine IALT 2020-2022 (ciclo 2020-2022) dell'Amministratore Delegato.

¹² 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 7 - DETTAGLIO OBIETTIVI IMA 2024 PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO

	Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenari	Performance	Punteggio
Obiettivi di business	EBITDA adjusted ^(*)	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 +/- 7%	70
				Target	Target Budget +/- 5%	100
				Massimo	Target Budget +/- 3%	130
Investimenti Gas Infrastructure/2 Milestones principali progetti	Si tratta dei principali progetti 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, Centrale di Sulmona 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 CCS.	15%	Minimo Target Massimo	Una scorecard pondera il grado di raggiungimento su ciascun progetto dell'area "Non Regulated Business" rispetto a livelli predefiniti di performance minima, target e massima.		
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 (%) ^(*) ^(***)	Incremento (in %) 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	30%	70	
			Target	35%	100	
			Massimo	40%	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 2024 (superiori a 24 mesi), escludendo attività di pre-funding 2024 già finalizzata al 31.12.23. Il perimetro relativo a obiettivo target e massimo include anche il potenziale nuovo funding per M&A in formato ESG.

La tabella illustra i livelli di punteggio complessivo e i relativi Payout dell'IMA 2024 per l'Amministratore Delegato:

FIGURA 8 - CURVA DI INCENTIVAZIONE IMA 2024

Scenari	Punteggio Complessivo	Payout (% vs. target)
Soglia	85	85%
Target	100	100%
Massimo	130	130%

Gli obiettivi societari per il 2024 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024 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 dell'Incentivazione Monetaria Annuale (IMA) non prevede l'erogazione di alcun incentivo qualora non vengano raggiunti tutti gli obiettivi di business.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'incentivo variabile annuale è determinato per una parte (25%) dai risultati aziendali rispetto agli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione e, per l'altra parte (75%), da obiettivi individuali 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.

Solo in casi eccezionali, è prevista la possibilità di corrispondere entry bonus a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in fase di assunzione, 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. 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.

Incentivazione variabile di lungo termine¹³

Nel corso del 2022-2023 è stato definito un nuovo piano di incentivazione azionaria di lungo termine per il successivo triennio, sottoposto per approvazione all'Assemblea del 4 maggio 2023. Il nuovo piano azionario, in continuità con quello del triennio precedente, prevede 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.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'eventuale incentivo corrisposto avrà un valore medio del 50% come livello minimo, 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 minimo 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.

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 l'Incentivazione Azionaria a Lungo Termine (IALT).

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 IALT 2020-2022 (ciclo 2020-2022) dell'Amministratore Delegato.

Le condizioni di performance valevoli per il secondo ciclo di attribuzione del Piano¹⁴ sono connesse ai seguenti parametri:

FIGURA 9 - DETTAGLIO OBIETTIVI IALT 2024-2026

	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 2024, 2025 e 2026.	40%	Minimo	€ mln 3.655	99%	27%
				Target	€ mln 3.692	100%	40%
				Massimo	€ mln 3.784	102%	53%
	Value Added	Riflette la generazione di valore del business regolato, calcolata come variazione della RAB nel periodo 2024-2026 sommata ai dividendi distribuiti, alle azioni proprie riacquistate e ridotta della variazione di debito netto ^(**) .	20%	Minimo	€ mln 3.612	98%	13%
				Target	€ mln 3.688	100%	20%
				Massimo	€ mln 3.802	103%	27%
	Energy Transition Readiness/1 Km H2 ready	Certificazione da terza parte su status "H2 Ready" di una porzione dei km.	10%	Minimo	2.600 Km	93%	7%
				Target	2.800 Km	100%	10%
				Massimo	3.000 Km	107%	13%
	Energy Transition Readiness/2 MW installati biometano	Sviluppo base MW installati nel business biometano	5%	Minimo	48 MW	76%	3%
				Target	63 MW	100%	5%
				Massimo	78 MW	124%	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	1 milestone raggiunta su 2	50%	3%
				Target	2 milestones raggiunte su 3	100%	5%
				Massimo	3 milestones raggiunte su 4	150%	7%
Obiettivi di sostenibilità	Sostenibilità/1 Riduzione emissione gas naturale	Riduzione delle emissioni di gas naturale 2026 rispetto ai valori 2015 (mld/Smc) ^(***) .	10%	Minimo	-59,0%	98%	7%
				Target	-60,5%	100%	10%
				Massimo	-62,0%	102%	13%
	Sostenibilità/2 Gender Diversity nel management	Equa rappresentanza in termini di diversità di genere nella compagine manageriale di Snam ^(****) .	10%	Minimo	26,5%	98%	7%
				Target	27,0%	100%	10%
				Massimo	28,5%	106%	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 IALT saranno adeguati e riparametrati, in funzione del raggiungimento del target finale previsto dal Framework UNEP.

^(****) Il Perimetro usato è uguale al ciclo 2022-2024 del Piano IALT 2020-2022: SNAM S.P.A., RETE GAS, AMOBILITY, GAS & ENERGY SERVICES, INTERNATIONAL B.V., GNL ITALIA, STOGIT, CUBOGAS, ENURA, GASRULE, IES BIOGAS SRL, RENERWASTE LODI, RENERWASTE, TEP, TE.

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.

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'Incentivo Monetario Annuale erogato nell'ultimo triennio, comprensivo di eventuale indennità di mancato preavviso. 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. 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.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

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;
- in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, sia da parte dell'azienda sia da parte del Beneficiario, che si verifichi 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).

Non sono previsti patti di non concorrenza per l'Amministratore Delegato e per gli attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alla luce del crescente rischio in termini di retention, dovuto all'ingresso in segmenti di business altamente competitivi e peculiari, la società si riserva la facoltà di valutare caso per caso l'opportunità di attivare patti di non concorrenza con manager operanti in quei segmenti. Il corrispettivo del patto verrà determinato in funzione dell'estensione temporale e territoriale, nonché dell'oggetto, del vincolo, tenendo altresì conto di quanto previsto dalla normativa applicabile e parametrandolo alla remunerazione del Beneficiario al momento della cessazione del rapporto.

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 e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE o PREVINDAI)¹⁵, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE)¹⁶ e a forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

Per l'Amministratore Delegato è prevista la possibilità di utilizzare un immobile locato ad uso foresteria dalla società secondo quanto disciplinato dai regolamenti aziendali vigenti.

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 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

¹⁵ Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it.

¹⁶ 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.

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.

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 2024 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 (IMA), 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, ai meccanismi di correzione ex post (claw-back);
- componente variabile di lungo termine (IALT), 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.

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.

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.

Riferimenti di mercato e pay-mix

A gennaio del 2024 il Comitato Nomine e Remunerazioni ha svolto un processo di aggiornamento del panel di società da utilizzare per realizzare il benchmarking retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Presidente e dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e dell'Executive Director Internal Audit. Con particolare riferimento al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale non si registra una modifica nel posizionamento retributivo (tra primo quartile e mediana).

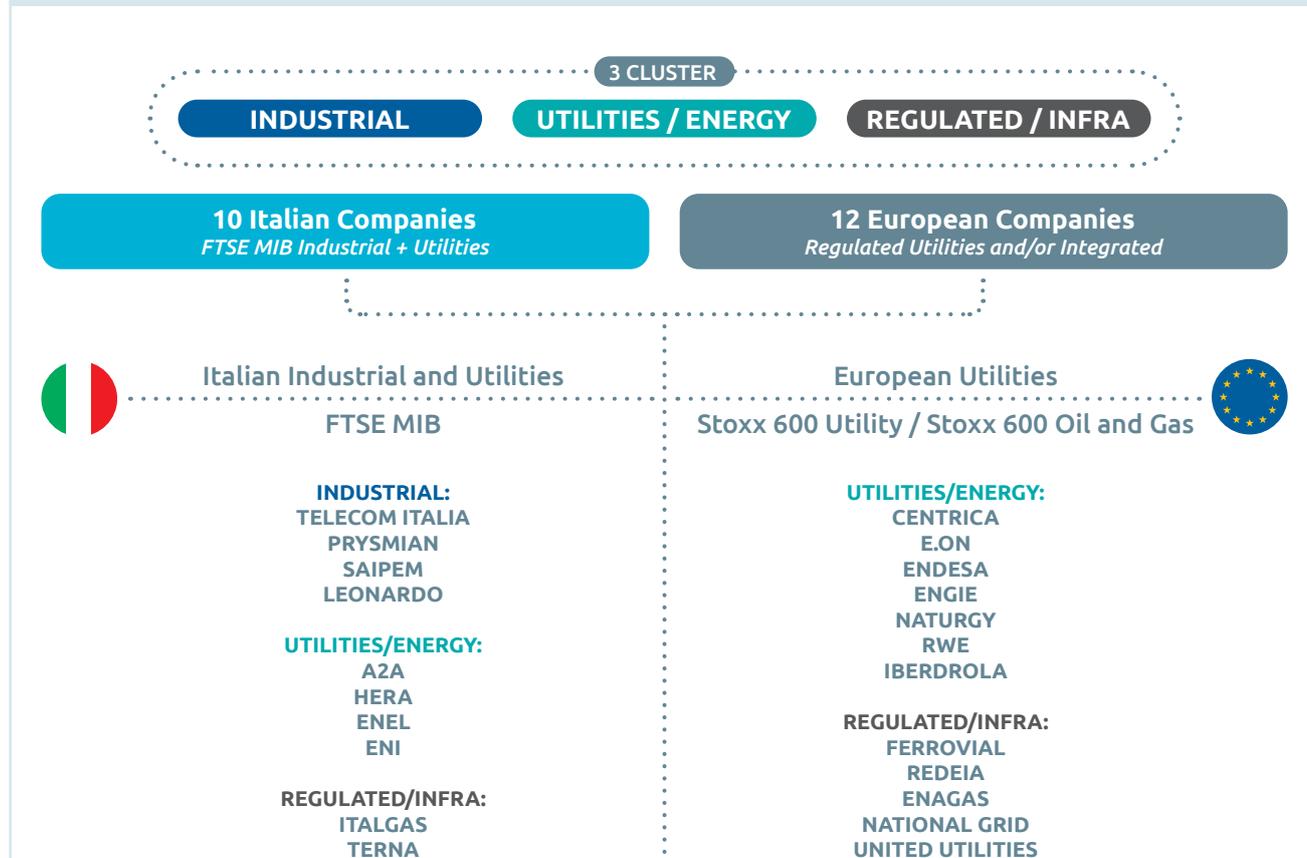
Il processo di aggiornamento del peer group ha previsto il supporto di consulenti esterni indipendenti con l'obiettivo di allineare il confronto retributivo alle migliori pratiche di mercato incorporando anche i feedback ricevuti dai Proxy Advisor e dagli Investitori Istituzionali nel corso degli anni. Il peer group risultante è composto da società più comparabili a Snam in termini di business, profilo di rischio e modello operativo della società.

Il peer group di confronto è stato determinato utilizzando tre cluster di società definiti in base alla tipologia di business – Industriali, Utilities/Energia e Regolamentato/Infrastrutture – fino a comprendere 22 aziende (10 italiane e 12 europee). Nessuna società statunitense è stata presa in considerazione durante il processo di revisione del panel e, in termini dimensionali, Snam si posiziona complessivamente sulla mediana del panel in termini di capitalizzazione di mercato e ricavi.

Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per il benchmarking retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è stato identificato un peer group 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. Rispetto al panel selezionato, il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Snam, in termini di total direct compensation¹⁷, risulta compreso tra primo quartile e mediana.

FIGURA 10 - CRITERI E PANEL SELEZIONATO PER IL BENCHMARKING RETRIBUTIVO DELL'AD



I panel per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati definiti in coerenza con i parametri utilizzati per la scelta del panel per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Sono state selezionate società italiane ed europee presenti nell'indagine Mercer MERG Western Europe e nei Database Mercer.

17 Pari alla remunerazione fissa e considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e di lungo termine per il 2024, nell'ipotesi di risultati a target.

Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Executive Director Internal Audit

Il 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 stati definiti in coerenza con i parametri utilizzati per la scelta del panel per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Nello specifico, ai fini del benchmarking retributivo, partendo dal panel dell'AD:

- per il Presidente del Consiglio di Amministrazione sono state selezionate le società appartenenti all'indice FTSE MIB che prevedono la figura di un Presidente Non Esecutivo;
- per gli amministratori non esecutivi e per i membri del Collegio Sindacale sono state selezionate le società appartenenti all'indice FTSE MIB che, in base al modello di governance adottato, prevedono tali figure;
- per il ruolo di Executive Director Internal Audit è stato individuato un panel di società italiane presenti nell'indagine Mercer MERG Western Europe e nei Database Mercer.

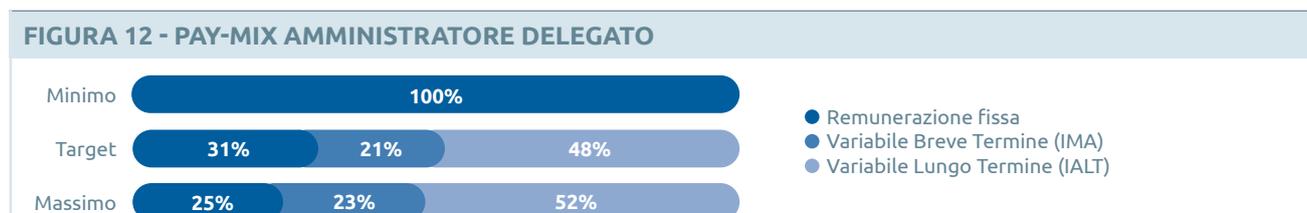
Di seguito sono riportati i relativi posizionamenti di mercato rispetto ai panel di riferimento:

FIGURA 11 - POSIZIONAMENTO 2023 (IN TERMINI DI TOTAL DIRECT COMPENSATION)	
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Tra primo quartile e mediana
Consiglio di Amministrazione	
Presidente	Tra primo quartile e mediana
Membri non esecutivi	Tra primo quartile e mediana
Collegio Sindacale	
Presidente	Tra primo quartile e mediana
Membri	Tra primo quartile e mediana
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Tra mediana e terzo quartile
Executive Director Internal Audit	Tra mediana e terzo quartile

Nonostante la scelta di un differente panel (da 30 a 22 aziende) non abbia prodotto sostanziali discrepanze nei posizionamenti generali di mercato, si segnala che il posizionamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche indicato in tabella non è direttamente confrontabile con quello presentato nel 2023 unicamente per l'effetto dell'aumento del numero degli stessi (da 3 a 8).

Pay-mix 2024

Le citate analisi di posizionamento retributivo hanno evidenziato l'adozione da parte di Snam di un mix retributivo caratterizzato da una predominanza della componente variabile per tutti i ruoli con una maggiore incidenza sui risultati aziendali. I grafici di pay-mix riportati di seguito sono calcolati considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e di lungo termine nell'ipotesi di risultati al minimo (inteso come non raggiungimento del valore minimo previsto da tutti i piani di incentivazione variabile a breve e a lungo termine), a target, e al massimo.



SEZIONE II

Compensi corrisposti nell'esercizio 2023



SEZIONE II	36
Compensi corrisposti nell'esercizio 2023	
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2023	38
Compensi fissi e per la partecipazione ai Comitati consiliari	38
Incentivazione variabile	39
Incentivazione variabile di breve termine	39
Piano di incentivazione azionaria di lungo termine	40
IALT 2021-2023	40
Benefit	41
Deroghe	41
Meccanismi di claw-back	41
Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Snam	42
COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023	44
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	44
Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	48
Tabella 3a - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	48
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	50
PARTECIPAZIONI DETENUTE	51

Attuazione politiche retributive 2023

Si fornisce, di seguito, la descrizione dell'attuazione per l'anno 2023 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 2023, 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 2023 è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati.

Nelle pagine successive sono riportati anche i risultati di performance 2023 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 2024. 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 2023, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse nell'Assemblea del 4 maggio 2023 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 93,3% 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.

Compensi fissi e per la partecipazione ai Comitati consiliari

Mandato 2022-2024

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2023, 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 2023 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 2023 l'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 978.452 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.

Incentivazione variabile¹⁸

Incentivazione 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 2023, 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.

FIGURA 14 - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IMA 2023

Scheda obiettivi AD/DG IMA 2023		Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivo	Punteggio minimo	Punteggio target	Punteggio massimo	Punteggio raggiunto
EBITDA adjusted (€ Milioni) ⁽¹⁾		2.252	2.321	2.344	2.417	21	30	39	39
Investimenti Gas Infrastruttura	Spending Regulated Gas Infrastructure (€/mln)	-7%=1.250 +7%=1.438	-5%=1.276 +5%=1.411	-3%=1.303 +3%=1.384	1.364	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	7
Progetti di Sicurezza Energetica - potenziamento della capacità di Rigassificazione	FSRU Piombino e FSRU Ravenna: opere pronte per la messa in Esercizio	1	2	3	3	14	20	26	26
Non regulated businesses Raggiungimento Milestone & Ricertificazione definitiva Snam Rete Gas	Efficienza Energetica (Gross Margin €/mln)	98	123	148	142,5	4	5	7	5
	Biometano: Produzione in milioni di Smc di Biometano	12,3	13,4	14,5	12,1	4	5	7	0
	Ricertificazione definitiva di Snam Rete Gas da parte di Arera		ON/OFF		Massimo	4	5	7	7
	IPFG	0,8	0,55	0,4	0,47	7	10	13	12
Sostenibilità	Finanza Sostenibile (€/mln)	1.800	2.150	2.500	4.351	4	5	7	7
	Supply Chain Sostenibile - Criteri ESG nelle gare% del procurato assegnato attraverso gare con criteri ESG negli scoring model	25%	30%	40%	35%	4	5	7	6
Totale punteggio ponderato						70	100	130	120

⁽¹⁾ L'obiettivo EBITDA Adjusted è stato rimodulato in accordo con le Regole di Sterilizzazione (p. 54) per -35,8 milioni di euro.

18 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 IALT 2020-2022 (ciclo 2020-2022) dell'Amministratore Delegato.

I risultati raggiunti da Snam nell'esercizio 2023, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 13 marzo 2024, hanno condotto ad un punteggio di performance complessivo pari a 120 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 755.274 euro, che verrà erogato nel corso del 2024 e che corrisponde al 84% 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 500.900 euro ed un'incidenza media, rispetto alla retribuzione fissa annua, del 51%¹⁹.

Piano di incentivazione azionaria di lungo termine²⁰

IALT 2021-2023

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione dell'incentivo connesso al secondo ciclo dello IALT 2020-2022 che giungerà in ogni caso a maturazione solo al termine del periodo di vesting, e pertanto a decorrere dal 1 luglio 2024 secondo le modalità descritte nel Documento Informativo e nel Regolamento del Piano. Si ricorda che l'Amministratore Delegato in carica fino al 27.04.2022, Marco Alverà, riceverà un numero di azioni definito nella misura di 121.672, calcolato pro-rata temporis sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del triennio, pari al 132%, corrispondente al 62% della retribuzione fissa annua²¹, tenuto conto dei livelli di incentivazione minimo (106%), target (158%) e massimo (210%) assegnati.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato un numero di azioni pari a 114.514, il cui controvalore economico rappresenta un'incidenza media sulla retribuzione fissa annua del 93%.

¹⁹ I compensi sono stati rappresentati avendo a riferimento i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam (3) al 31/12/2023.

²⁰ 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 IALT 2020-2022 (ciclo 2020-2022) dell'Amministratore Delegato.

²¹ Il controvalore è stato calcolato utilizzando il prezzo del titolo Snam ai fini della determinazione degli strumenti attribuiti, per il ciclo 2021-2023, pari a 4,938682 €. La stima, quindi, non considera l'apprezzamento del titolo Snam nel corso del periodo di vesting del Piano. Si ricorda in merito che il piano prevede un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al lordo di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali.

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:

FIGURA 15 - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IALT 2021-2023

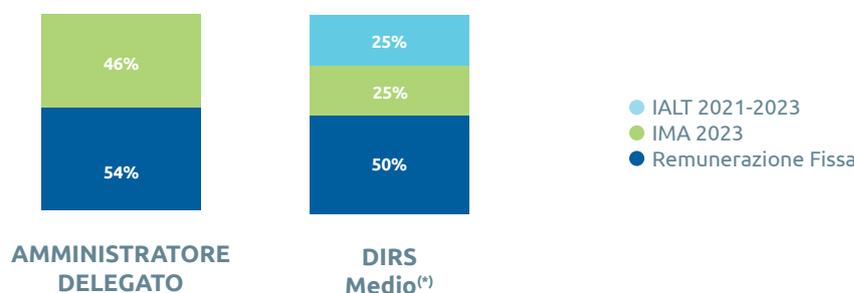
Scheda obiettivi IALT 2021-2023	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio raggiunto
Value Added 2023 rispetto al 2020 (€/mln) ^(*)	1.228	1.254	1.293	1.430	40
Utile Netto Adj cumulato su tre anni (2021-2023) (€/mln) ^(**)	3.341	3.375	3.459	3.547	67
Emissioni (riduzione 2023 rispetto a valori 2015) (mld/Smc)	-34,0%	-36,0%	-38,0%	-56,7%	13
Diversity - (% nel 2023 di donne dirigenti e quadri su totali dirigenti e quadri aziendali)	23,0%	25,0%	27,0%	26,0%	12
				Totale punteggio raggiunto	132

(*) L'obiettivo del Value Added è stato rimodulato in accordo con le Regole di Sterilizzazione (p. 54). Il valore totale delle sterilizzazioni ha impatto negativo sulla consuntivazione della scheda e vale 22,7 milioni di euro, pari a c.a. 1,6% del Value Added 2021-2023. In aggiunta alle regole di sterilizzazione sono state applicate ulteriori rettifiche legate alla metodologia di calcolo del KPI che, come definito nella Relazione sulla Politica di Remunerazione, riflette la generazione di valore del business regolato. A tal fine il target del Value Added definito nel 2020 è stato ricalcolato escludendo gli effetti legati all'evoluzione dei Business dell'Energy Transition (-1.194,0 milioni di euro), l'impatto del convertibile (+381,0 milioni di euro) e l'impatto delle partecipate (-279,7 milioni di euro).

(**) Il totale delle sterilizzazioni ha impatto positivo sulla consuntivazione della scheda e vale 149,5 milioni di euro pari a c.a. 4,2% sull'utile netto consuntivo 2021-2023, principalmente legato ad una riduzione del WACC regolato rispetto a quanto pianificato negli anni 2022 e 2023, parzialmente compensato dalla variazione di perimetro legata all'acquisizione di nuove partecipazioni. Più in dettaglio, nel piano strategico utilizzato per il target setting era previsto un WACC flat a 5,7% (per il business del trasporto) sugli anni 2021, 2022 e 2023 mentre il WACC determinato dal Regolatore è stato pari a 5,7% sul 2021 e pari al 5,1% sugli anni 2022 e 2023 (per il business trasporto), la sterilizzazione di tale differenza vale circa 269,4 milioni di euro. Per quanto riguarda invece la variazione di perimetro la sterilizzazione è stata pari a 107,9 milioni di euro legata all'acquisizione di De Nora, Sea Corridor e EMG.

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 2023 è stato rappresentato avendo a riferimento i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam (3) al 31.12.2023.

Benefit

Nella Tabella 1 è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2023, 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 2023 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2023.

Meccanismi di claw-back

Nel corso del 2023 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

Le tabelle e grafici sottostanti mostrano, su un arco temporale di cinque anni (2019, 2020, 2021, 2022, 2023):

- un confronto tra la remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione²², che hanno ricoperto la carica nel corso del 2023;
- le performance economiche della società, misurate in termini di Utile netto adjusted;
- la remunerazione media dei dipendenti di Snam.

FIGURA 17 - COMPENSI²³ CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 2019-2020-2021-2022-2023

Amministratori (€)	Periodo di carica	2023	Δ 2023 vs 2022	2022	Δ 2022 vs 2021	2021	Δ 2021 vs 2020	2020	Δ 2020 vs 2019	2019
Monica de Virgiliis ⁽¹⁾	-	310.000	0%	310.000	-	-	-	-	-	105.000
Stefano Venier ⁽²⁾	-	1.655.274	-2%	1.690.760	-	-	-	-	-	-
Massimo Bergami ⁽³⁾	-	110.000	29%	85.000	-	-	-	-	-	-
Laura Cavatorta ⁽³⁾	-	120.000	1%	119.000	3%	115.000	0%	115.000	0%	115.000
Augusta Iannini ⁽³⁾	-	95.000	46%	65.000	-	-	-	-	-	-
Piero Manzoni ⁽³⁾	-	105.000	46%	72.000	-	-	-	-	-	-
Rita Rolli ⁽³⁾	-	115.000	1%	114.000	4%	110.000	0%	110.000	0%	110.000
Quinjing Shen ⁽³⁾	-	90.000	15%	78.000	-	-	-	-	-	-
Alessandro Tonetti ⁽³⁾	-	90.000	-6%	96.000	-13%	110.000	0%	110.000	0%	110.000

⁽¹⁾ L'importo indicato nel 2019 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto, per la carica di Consigliere (mandato 2016-2018), per il periodo dal 1 gennaio al 2 aprile 2019, non seguito da rinnovo della carica (non sono presenti pertanto compensi per gli esercizi 2020 e 2021). L'importo indicato nel 2022 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto al 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⁾ Ove applicabile, l'importo del 2019 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto come consigliere per il periodo dal 2 aprile al 31 dicembre 2019 e per l'eventuale compenso per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari per il periodo dal 14 maggio al 31 dicembre 2019. 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.

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

23 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 - UTILE NETTO ADJUSTED 2019-2020-2021-2022-2023

Performance aziendale (€ milioni)	2023	Δ 2023 vs 2022	2022	Δ 2022 vs 2021	2021	Δ 2021 vs 2020	2020	Δ 2020 vs 2019	2019
Utile netto adjusted	1.168	0,4%	1.163	-5%	1.218	5%	1.164	6%	1.093

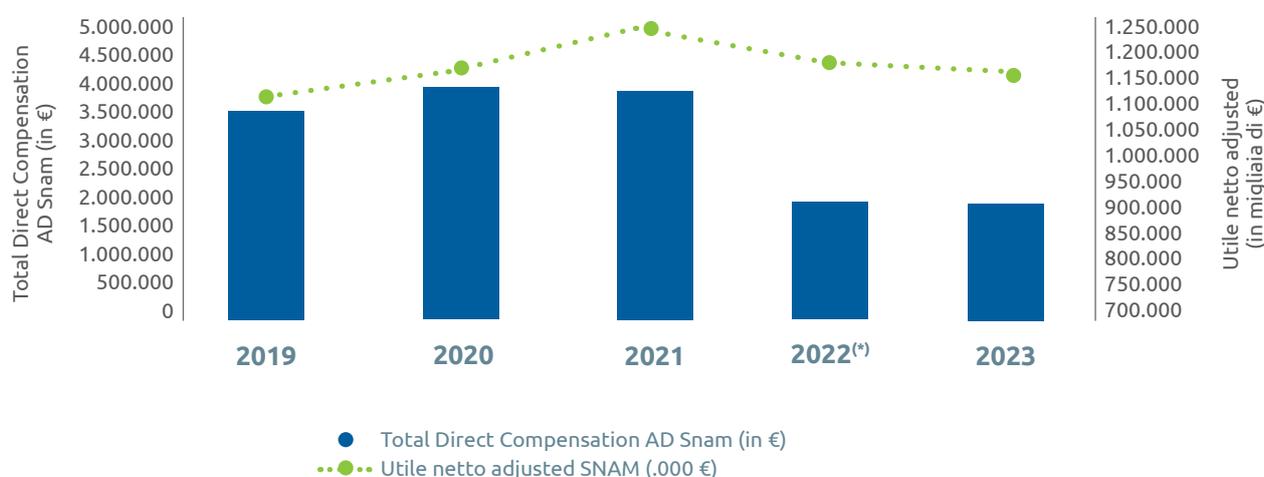
FIGURA 19 - REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI SNAM 2019-2020-2021-2022-2023

Remunerazione (€)	2023	Δ 2023 vs 2022	2022	Δ 2022 vs 2021	2021	Δ 2021 vs 2020	2020	Δ 2020 vs 2019	2019
Media dipendenti ^(*)	53.369	-1%	54.028	2%	52.802	-3%	54.511	4%	52.166

^(*) I dati retributivi considerati per il calcolo della remunerazione media dei dipendenti Snam, hanno come riferimento un perimetro aziendale che include per l'anno 2023 le seguenti società: Snam Spa, Snam Rete Gas, GNL Italia, Gasrule, Stogit, Greenture, TEP, Bioenerys Srl, Bioenerys Agri Srl, Bioenerys Ambiente Srl, Cubogas, Snam International, Enura, Renerwaste Lodi, Renerwaste Cupello Srl, Eco progetto Milano Srl, Eco progetto Tortona Srl, Enersi, Biowaste CH4Renovit, Renovit Public Solutions, Evolve, Bietifin Srl e Snam FSRU Italia per un totale di 3.797 FTE. In riferimento all'anno 2022 le seguenti società: Snam Spa, Snam Rete Gas, GNL Italia, Gasrule, Stogit, Snam4Mobility, TEP, IES Biogas, Cubogas, Snam International, Enura, Renerwaste Srl, Renerwaste Lodi, Renerwaste Cupello srl, Eco progetto Milano srl, Eco progetto Tortona srl, Enersi, Snam4Environment, Biowaste CH4, Iniziative Biometano, Renovit, Miec ed Evolve per un totale di 3.609 FTE. In riferimento all'anno 2021 i dati retributivi considerati hanno come perimetro di riferimento le società Snam Spa, Snam Rete Gas, GNL Italia, Gasrule, Stogit, Snam4Mobility, TEP, IES Biogas, Cubogas, Snam International, Enura, Renerwaste, Snam4Environment, Renovit, Miec ed Evolve per un totale di 3.429 FTE. In riferimento agli anni 2020 e 2019 i dati retributivi considerati hanno come perimetro di riferimento le società Snam Spa, Snam Rete Gas, GNL Italia, Stogit, Cubogas, Snam4Mobility, TEP, TEA Servizi, IES Biogas, Snam Gas & Energy Services, Enura, Gasrule, Snam International, Snam4Environment, Renerwaste, per un totale di 3.099 FTE per l'esercizio 2020 e 3.025 FTE per l'anno 2019. Il compenso medio riportato per i dipendenti di Snam è stato definito come segue:

- i dati della remunerazione fissa di ciascun anno si riferiscono alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) prevista per ogni dipendente;
- tutte le remunerazioni dei lavoratori part-time considerati sono state riproporzionate come se fossero occupati full-time (al 100%);
- con riferimento alla retribuzione variabile di breve termine, per ciascun anno sono stati indicati i compensi variabili di competenza di ciascun esercizio, in coerenza con quanto rappresentato per l'Amministratore Delegato;
- 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 in occasione delle campagne annuali di politica retributiva, (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;
- con riferimento alla retribuzione variabile di lungo termine, ai fini della rappresentazione sono stati considerati in coerenza con quanto considerato per l'Amministratore Delegato gli incentivi effettivamente realizzati. In particolare, è stato considerato per l'anno 2023 il controvalore economico del secondo ciclo del piano di incentivazione azionaria IALT 2020-2022 (performance 2021-2023), per l'anno 2022 il controvalore economico del primo ciclo del piano di incentivazione azionaria IALT 2020-2022 (performance 2020-2022), per l'anno 2021 il controvalore economico del terzo ciclo del piano di incentivazione azionaria IALT 2017-2019 (performance 2019-2021), per l'anno 2020 il controvalore economico del secondo ciclo del piano di incentivazione azionaria IALT 2017-2019 (performance 2018-2020), mentre per l'anno 2019 è stato considerato il primo ciclo del piano di incentivazione azionaria IALT 2017-2019 (performance 2017-2019) e l'erogazione dei piani monetari di medio-lungo termine IMD 2017-2019 e IMLT 2017-2019. I valori relativi al piano di incentivazione azionaria IALT 2017-2019 sono stati imputati sulla base della consuntivazione degli obiettivi di ciascun ciclo, non considerando l'apprezzamento del titolo Snam nel corso dei periodi di vesting, bensì il fair value di ciascun piano (pari rispettivamente a 3,8548 € per lo IALT 2017-2019, 3,5463 € per lo IALT 2018-2020, 4,3522 € per lo IALT 2019-2021, 4,441 € per lo IALT 2020-2022 riferito ai DRS e ai Leadership Team, 4,5590 € per lo IALT 2020-2022 riferito agli altri beneficiari, 4,778 € per lo IALT 2021-2023 riferito ai DRS e ai Leadership Team e 5,014 € per lo IALT 2021-2023 riferito agli altri beneficiari). Si ricorda che ciascun ciclo del piano di incentivazione azionaria IALT 2017-2019 e 2020-2022 prevede un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al lordo di quelle necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali;
- l'ammontare complessivo della retribuzione variabile di breve termine è stato diviso per il numero di dipendenti (FTE) previsti, prescindendo dal numero di soggetti che hanno effettivamente beneficiato di tali componenti retributive.

FIGURA 20 - CONFRONTO TRA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DELL'AD E PERFORMANCE AZIENDALE IN TERMINI DI UTILE NETTO ADJUSTED 2019-2020-2021-2022-2023



^(*) 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 dell'incentivo Azionario di Lungo Termine (IALT) 2020-2022 la cui maturazione dei diritti avverrà nel 2025.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2023

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 Strategiche²⁴.

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 2023 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 2023 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 2023, 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.

24 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

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity				Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
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)		755 (b)	13			1.668	611 (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 Quinjing	(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)				978 (a)		501 (b)	39			1.518	709	
Totale complessivo						2.878	235	1.256	52		4.421	1.320	

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

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'importo di 310.000 euro quale compenso fisso.

(2) Venier Stefano - Amministratore Delegato / Direttore Generale

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'importo di 900.000 euro quale retribuzione fissa.
- (b) incentivo monetario annuale (IMA) riferibile alla performance dell'anno 2023 che sarà corrisposto nel 2024. Si rileva in merito come, applicando il principio per cassa, l'incentivo monetario annuale (IMA) corrisposto nel 2024, riferibile alla performance dell'anno 2023, è stato pari a 755.274,12 euro.
- (c) l'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value del piano IALT 2020-2022 ciclo 2022-2024 e il piano IALT 2023-2025 ciclo 2023-2025. 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 2023 al 31 dicembre 2023, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022.
- (b) per il periodo dal dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, 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 Environmental, Social & Governance e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(4) Cavatorta Laura - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023, 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 2023, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di Presidente al Comitato Environmental, Social & Governance 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023 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 2023, 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 Environmental, Social & Governance e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(8) Shen Quinjing - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023, 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 2023, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Environmental, Social & Governance e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(9) Tonetti Alessandro - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 ai tre titolari che nel corso nel 2023 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 9.971 euro.
- (b) incentivo monetario annuale (IMA) riferibile alla performance dell'anno 2023 che sarà corrisposto nel 2024.



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

Nome, Cognome e Carica	Piano	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	
		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 2020-2022 CdA 12/10/2020	462.108	1 luglio 2020 - 30 giugno 2023	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	285.901	4,7478	216.155
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.	209.366
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.	300.657
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	n.a.	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	387.438	1.859.702	triennale	01/07/2023	4,818 (a)	n.a.	n.a.	n.a.	309.950
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020-2022 CdA 12/10/2020	256.122	1 luglio 2020 - 30 giugno 2023	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	208.396	4,7478	157.558
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 CdA 29/07/2021	231.640	1 luglio 2021 - 30 giugno 2024	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	245.894
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 CdA 27/07/2022	n.a.	1 luglio 2022 - 30 giugno 2025	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	153.981
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	n.a.	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	203.969	907.458	triennale	01/07/23	4,818 (a)	n.a.	n.a.	n.a.	151.243

(a) € 4,818 è il prezzo di mercato alla data di attribuzione del piano (essendo il 1° luglio 2023 un giorno di chiusura del mercato EXM, per convenzione è stato indicato il prezzo di mercato del primo giorno di apertura di borsa successivo a tale data, il 3 luglio 2023). 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 € 4,8 per l'Amministratore Delegato e € 4,449 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 Regolamenti 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

Nome, Cognome e Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
		erogabile/ erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/ erogati	ancora differiti	
Stefano Venier Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2023	755.274						
Totale		755.274						
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2023	500.900						
Totale		500.900						
TOTALE		1.256.174						

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 2022	Numero azioni acquistate nel 2023	Numero azioni vendute nel 2023	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2023
Stefano Venier	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Snam	0	0	0	0

TABELLA 4B - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2022	Numero azioni acquistate nel 2023	Numero azioni vendute nel 2023	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2023
Dirigenti di Snam con Responsabilità Strategiche ^(*)	Snam	138.454	144.217 ^(**)	98.270 ^(***)	184.401

^(*) La composizione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non è variata nel corso del 2023. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono 3.

^(**) Azioni ordinarie Snam che in data 28 luglio 2023 sono state assegnate a 2 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 6 luglio 2020. Le azioni sono state assegnate a 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avendo l'attuale Chief Financial Officer assunto con la propria carica nel gennaio 2023.

^(***) n. 35.968 azioni vendute in data 12 maggio 2023 da un Dirigente con Responsabilità Strategiche e n. 62.302 azioni vendute in data 28 luglio 2023 da due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai fini di adempimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione di azioni.

Regole di Sterilizzazione per i piani di incentivazione di breve termine (IMA) e di lungo termine (IALT)

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.

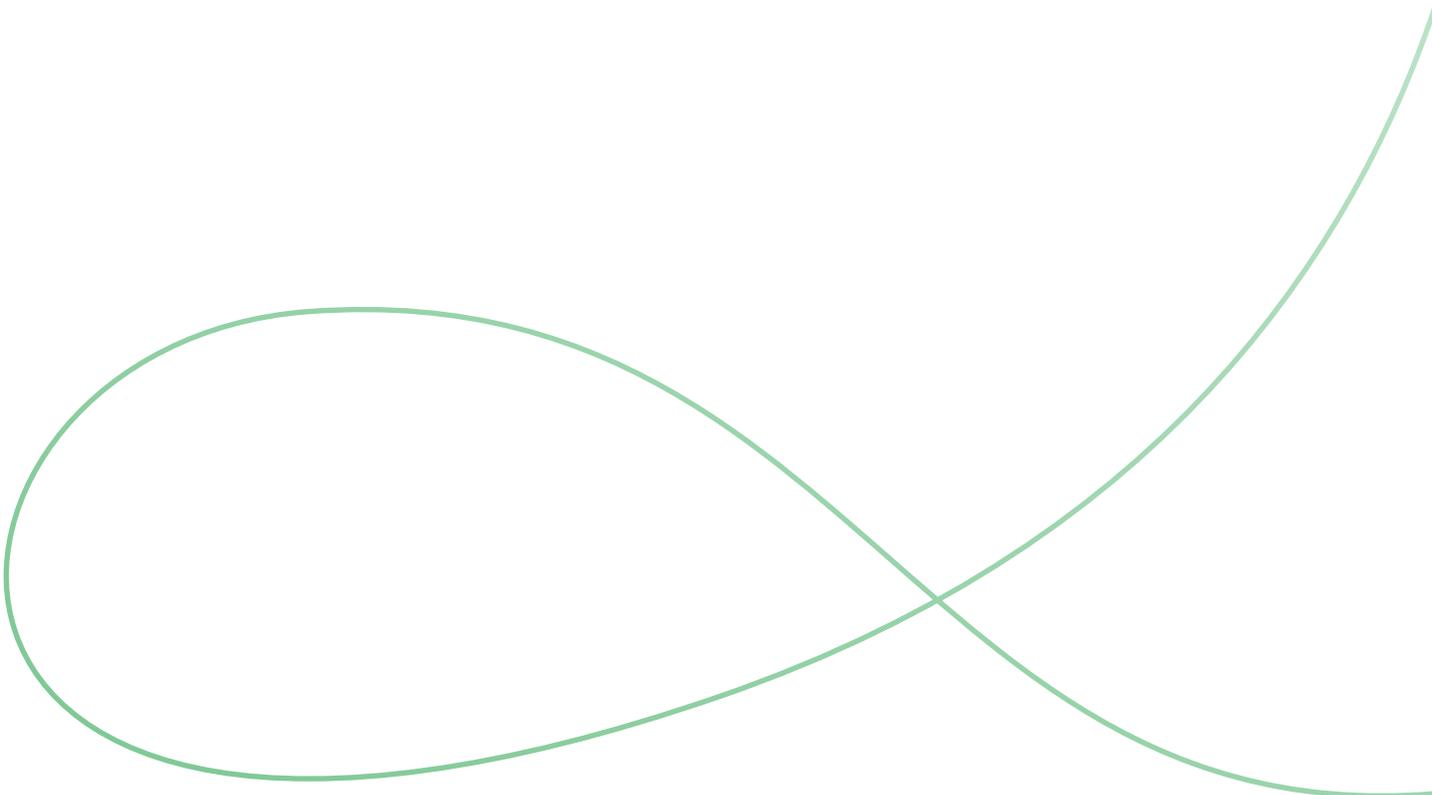
Glossario

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 Environmental, Social & Governance 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. Incentivazione variabile di breve termine:** ci si riferisce al *Piano di Incentivazione Monetaria Annuale – IMA*, 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. Incentivazione 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. Salary review:** è il processo di revisione della remunerazione fissa annuale per tutta la popolazione manageriale eleggibile.
- 32. 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*).
- 33. 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).
- 34. 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.
- 35. Vesting (periodo di vesting):** periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.



Indice analitico per temi

(Delibera CONSOB n. 21623, SEZIONE I)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
a)	gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	pag. 22-24
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	pag. 22-25
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pag. 26
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni;	pag. 34-35
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	pag. 17-18; 26
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	pag. 27-31; 35
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pag. 32
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	pag. 19-21; 28-31
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	pag. 28-31
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	pag. 19-21; 28-31

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	pag. 30-31; 33
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	pag. 30
m)	<p>la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; 	pag. 32
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 27-28; 32
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vice Presidente, etc.);	pag. 27-28
p)	se la Politica Retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	pag. 27-28; 34-35
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;	pag. 33
r)	con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.	pag. 27





A cura di
Snam

Concept & Design
ACC & Partners

Impaginazione
ACC & Partners

Per informazioni
Snam S.p.A.
Piazza Santa Barbara, 7
20097 San Donato Milanese (MI)

www.snam.it

Maggio 2024



Energy to Inspire the World