

Relazione sulla Remunerazione 2014



Snam assicura la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati e sugli effetti della loro applicazione.

Il sistema di remunerazione riconosce le responsabilità attribuite, i risultati conseguiti e la qualità dell'apporto professionale, rispetta i principi di valorizzazione delle persone e delle pari opportunità affermate nel Codice etico e da sempre presenti nella cultura organizzativa di Snam.

Il sistema di remunerazione accompagna la crescita di Snam e dei suoi risultati economici, contribuendo ad allineare l'azione manageriale agli interessi degli stakeholders e degli azionisti, promuovendo la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Relazione sulla Remunerazione 2014

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18.03.2014

La Relazione è pubblicata nelle sezioni "Governance" del sito internet della Società (www.snam.it)

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO DI REMUNERAZIONE	4
PREMESSA	7

Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2014

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	8
Organi e soggetti coinvolti	8
Comitato per la Remunerazione Snam	9
Iter di approvazione della Relazione sulla remunerazione 2014	12
FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	13
Finalità	13
Principi Generali	13
LINEE GUIDA DI POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2014	14
Presidente	15
Amministratori non esecutivi	15
Amministratore Delegato	15
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
Meccanismi di claw-back	19
Riferimenti di mercato e pay-mix	19

Sezione II – Compensi e altre informazioni

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2013	22
Compensi fissi	23
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	24
Incentivazione variabile	24
Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	26
Benefit	26
COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2013	27
PARTECIPAZIONI DETENUTE	34
GLOSSARIO	36
INDICE ANALITICO PER TEMI	41

The background of the top section features a large, faded Snam logo, which consists of a stylized 'S' and 'M' inside a circle.

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Snam, composto oltre che dalla sottoscritta, dai Consiglieri Pia Saraceno e Andrea Novelli, sono lieta di presentare la Relazione sulla Remunerazione che per la terza volta viene pubblicata da Snam in ottemperanza ai vigenti obblighi normativi e regolamentari per tutte le Società quotate, con la finalità di assicurare agli Azionisti e agli Investitori la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati dalla Società.

Sono onorata di essere stata indicata dal Consiglio di Amministrazione di Snam del 23 aprile 2013 quale Presidente del Comitato per la Remunerazione, raccogliendo il testimone dal dott. Davide Croff che ha svolto questo importante incarico nel triennio precedente e dal prof.

Giuseppe Airoidi, Presidente del Comitato dalla sua istituzione fino al 2010.

Ho assunto questo incarico in un momento di importante cambiamento di Snam. L'impegno del Comitato per la Remunerazione sarà quello di proporre al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti al sistema di remunerazione di Snam sia per garantirne il costante allineamento con le *best practice* internazionali e con la normativa europea e nazionale sia per supportare e favorire lo sviluppo della Società in coerenza con il suo piano strategico.

In quest'ottica, quest'anno saranno introdotti, nei piani di incentivazione di breve e lungo termine, **meccanismi di claw-back** sulla parte variabile dei compensi corrisposti



e, inoltre, è stata **superata la previsione di eventuali interventi una tantum straordinari** a favore del management della Società, peraltro non utilizzata negli scorsi anni.

Ritengo che il sistema di remunerazione di Snam, più ampiamente descritto nella Relazione sulla Remunerazione, costruito e affinato nel corso della vita della Società, sia funzionale al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso dal management della Società, rispetti i principi di valorizzazione delle persone e delle pari opportunità affermati nel Codice Etico e da sempre presenti nella cultura organizzativa di Snam. Esso rappresenta un primario strumento finalizzato ad attrarre, trattenere

e motivare un management dotato di elevate qualità professionali, capace di gestire con successo la società e ad allinearne l'agire con gli interessi degli azionisti, promuovendo la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

È questa la convinzione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato la presente Relazione nella seduta del 18 marzo 2014.

L'esito delle votazioni espresse dalle Assemblee svoltesi nel 2012 e nel 2013, risultate tra le più favorevoli rispetto al campione delle Società quotate italiane con oltre il 90% di voti favorevoli, dimostra che questa consapevolezza è condivisa anche dai soci intervenuti nell'Assemblea ordinaria. Per migliorare ulteriormente la trasparenza e la leggibilità della Relazione 2014, oltre ad introdurre alcune

rappresentazioni grafiche, sono state inserite **informazioni più dettagliate sui risultati societari e sui riferimenti (provider e mercati) utilizzati per il benchmarking.**

La Relazione sulla Remunerazione descrive compiutamente, nella prima sezione, sulla quale siete chiamati ad esprimervi con un voto non vincolante, i profili di governance rilevanti ai fini della definizione e della attuazione della Politica sulla remunerazione; le finalità e i principi generali ai quali Snam si ispira nel definire il proprio approccio alla remunerazione degli Amministratori e del management; le linee guida di Politica retributiva adottate per il 2014. Nella seconda sezione, presenta le informazioni sugli interventi retributivi attuati nel 2013 coerentemente alla Politica sulla remunerazione enunciata nella Relazione sulla Remunerazione 2013.

Ing. Elisabetta Oliveri

Presidente del Comitato per la Remunerazione



Al centro il Presidente Elisabetta Oliveri, ai lati Pia Saraceno e Andrea Novelli

PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 18 marzo 2014, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2014 da Snam S.p.A. (di seguito "Snam" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando 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, i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Snam.

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 all'art. 10.6 della "Procedura per le Operazioni con

Parti Correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2010.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana SpA (di seguito "Codice di Autodisciplina"), come modificate nell'edizione di dicembre 2011, raccomandazioni recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2011³.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società⁴ entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2013 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁵.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

¹ Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 e art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n.11971/99 e successive modifiche e integrazioni).

² Rientrano nella definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo di Snam. I dirigenti con responsabilità strategiche di Snam, diversi da Amministratori e Sindaci, sono quelli che compongono il Comitato di Direzione (Direttore Affari Legali, Societari e Compliance; Direttore Business Development e Attività Estero; Direttore Human Resources & Security; Direttore Pianificazione, Amministrazione, Finanza e Controllo).

³ Cfr. il comunicato stampa di pari data disponibile nella sezione "Media" del sito internet della Società (www.snam.it).

⁴ Il testo è pubblicato nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

⁵ Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98, sesto comma.



Sezione I

Politica sulla

Remunerazione 2014

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione Snam è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea dei soci determina i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, e per la partecipazione ai Comitati consiliari.

In linea con le regole di governo societario di Snam⁶, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori;
- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- la definizione della struttura della remunerazione del Responsabile Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi;

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



- la valutazione del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'assemblea ordinaria degli azionisti nel precedente esercizio finanziario.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti (Comitato per la Remunerazione) avente funzioni propositive e consultive in materia.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE SNAM

Composizione, nomina e attribuzioni

Il Comitato per la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 2002, è composto, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, con il Presidente scelto tra gli Amministratori indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina. Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2013 ha effettuato tale valutazione.

Il Comitato per la Remunerazione è stato composto, dal 1° gennaio 2013 e fino al rinnovo del Consiglio di Amministrazione,

dai seguenti Amministratori: Davide Croff (Amministratore non esecutivo e indipendente), con funzioni di Presidente, Elisabetta Oliveri (Amministratore non esecutivo e indipendente) e Andrea Novelli (Amministratore non esecutivo). In data 23 aprile 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato sulla composizione del Comitato per la Remunerazione che risulta composto dai seguenti Amministratori: Elisabetta Oliveri (Amministratore non esecutivo e indipendente), con funzioni di Presidente, Andrea Novelli (Amministratore non esecutivo) e Pia Saraceno (Amministratore non esecutivo e indipendente).

Il Direttore Human Resources & Security di Snam svolge il ruolo di Segretario del Comitato.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento⁷, approvato dal Consiglio di Amministrazione e successivamente aggiornato in data 27 febbraio 2014.

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla remunerazione e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- esamina il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'assemblea degli azionisti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio;
- propone, esamina le indicazioni dell'Amministratore Delegato, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e gli indirizzi generali per la remunerazione degli altri dirigenti di Snam e Controllate, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria
- propone la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce al Consiglio sull'attività svolta, almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nell'esercizio di tali funzioni il Comitato esprime i pareri eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate, nei termini previsti dalla medesima procedura.

In coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione esamina annualmente la struttura retributiva del Responsabile Internal Audit, verificandone la coerenza con i criteri generali approvati dal Consiglio per i dirigenti e informando di quanto sopra il Presidente del Comitato Controllo e Rischi in funzione del parere che, al proposito, è chiamato ad esprimere in Consiglio.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi ed istruttorie, il Comitato per la Remunerazione si avvale delle competenti strutture della Società e può avvalersi, tramite queste ultime, del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del Comitato è invitato a partecipare il Presidente del Collegio sindacale (o altro sindaco effettivo da questi designato).

⁷ Il regolamento del Comitato per la Remunerazione è disponibile nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

Ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione

Le attività del Comitato si svolgono in attuazione di un programma annuale che prevede le seguenti fasi:

- verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente, in relazione ai risultati raggiunti e ai benchmark retributivi forniti da provider altamente specializzati;
- definizione delle proposte di Politica retributiva e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;
- proposte riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;
- predisposizione della Relazione sulla remunerazione da sottoporre, con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti.

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2013, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 6 volte. La partecipazione dei suoi componenti è risultata pari al 94%.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno: sulla predisposizione delle linee guida di Politica retributiva e della Relazione sulla Remunerazione 2013; sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2012 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2013 ai fini dei piani di incentivazione monetaria.

Nella seconda parte dell'anno, sono stati analizzati: il posizionamento dei compensi degli amministratori non esecutivi; i risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione 2013, avviando l'approfondimento delle tematiche oggetto di attenzione da parte degli azionisti e dei proxy advisors; gli indicatori di performance a valere per i piani di incentivazione variabile; i testi per gli accordi di way-out per l'Amministratore Delegato; l'aggiornamento del regolamento del Comitato.

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL 2013

Febbraio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione dell'applicazione e dell'adeguatezza della Politica retributiva 2012 2. Valutazione remunerazione del Responsabile Internal Audit 3. Definizione delle linee guida della Politica retributiva 2013 4. Politiche di way-out 5. Relazione sulla remunerazione 2013 (primo draft)
Febbraio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consuntivazione dei risultati 2012 e definizione degli obiettivi di performance 2013 ai fini dei Piani di incentivazione variabile in essere; 2. Proposta di Incentivazione Monetaria Annuale per l'Amministratore Delegato; 3. Approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2013.
Luglio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Piano di Incentivazione Monetaria Differita - Attribuzione 2013 in favore dell'Amministratore Delegato; 2. Analisi risultati del voto dell'Assemblea del 26 marzo 2013 sulla Relazione sulla Remunerazione 2013; 3. Benchmark relativo ai compensi degli amministratori non esecutivi e dei sindaci; 4. Consuntivazione utile netto adjusted 2012 5. Relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione
Ottobre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine – Attribuzione 2013 in favore dell'Amministratore Delegato e criteri di applicazione per i ruoli manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali; 2. Indicatori della performance societaria a valere per i sistemi di incentivazione manageriale 3. Regolamento Comitato per la Remunerazione 4. Accordi di way-out per l'Amministratore Delegato: contenuti del patto di non concorrenza
Novembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indicatori della performance societaria a valere per i sistemi di incentivazione manageriale 2. Accordi di way-out per l'Amministratore Delegato: contenuti del patto di non concorrenza
Dicembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accordi di way out per l'Amministratore Delegato: testi di attuazione della delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013 (accordo di fine mandato e patto di non concorrenza) 2. Regolamento del Comitato 3. Consuntivo 2013 e budget 2014 per consulenze e studi per le attività del Comitato

Per il 2014 il Comitato ha programmato lo svolgimento di quattro riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime tre riunioni, dedicate alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2013 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2014, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, il Comitato per la Remunerazione ha esaminato le indicazioni contenute nell'art. 84-ter del decreto legge del 21/6/2013 n° 69/2013 (cd "Decreto del Fare"), convertito con legge n.98/2013 del 9/8/2013.

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 aderendo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

L'informativa sulla remunerazione degli Amministratori e del management è ulteriormente assicurata dall'aggiornamento delle pagine specificamente dedicate a tali temi nell'ambito della sezione "Governance" del sito internet della Società.

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2014

Il Comitato per la Remunerazione, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura ed i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 7 febbraio 2014, del 25 febbraio 2014 e del 13 marzo 2014, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ivi inclusa la previsione riguardante la salvezza dei diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto, in una linea di continuità, delle deliberazioni assunte dall'Assemblea del 26 marzo 2013 e dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2013.

Le suddette attività sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo in tema di remunerazione, oltre che delle prassi riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale.

La Politica sulla remunerazione Snam per il 2014 relativamente agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2014, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

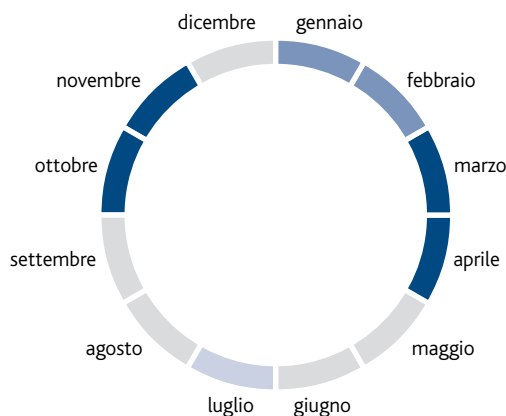
CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Ottobre - novembre

Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT)
Approfondimento delle tematiche oggetto di attenzione da parte degli azionisti e dei proxy advisors

Luglio

Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD)
Analisi dei risultati di voto assembleare sulla "Relazione sulla Remunerazione"



Gennaio-febbraio

Valutazione periodica delle Politiche adottate nel precedente esercizio
Definizione della Politica sulla Remunerazione
Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai Piani di Incentivazione variabile
Attuazione dei Piani di Incentivazione Monetaria Annuale (IMA)
Predisposizione Relazione sulla Remunerazione

Marzo-aprile

Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

FINALITÀ

La Politica sulla remunerazione Snam è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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.

Nell'ambito della Politica adottata, particolare rilevanza assume la componente variabile collegata ai risultati conseguiti, attraverso sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari, di sviluppo del business ed operativi, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati, in coerenza con il Piano Strategico della Società.

In particolare, la Politica sulla remunerazione Snam contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso: i) 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, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2013, e dal Corporate System Framework; ii) il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento.

PRINCIPI GENERALI

In attuazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- struttura retributiva in grado di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di elevate qualità professionali;
- compensi degli Amministratori non esecutivi 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;
- struttura retributiva, per il Presidente, consistente in un compenso fisso congruente con il ruolo ricoperto;
- struttura retributiva, per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita;
- coerenza della remunerazione complessiva, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità, nell'ambito del panel aziendale comparabile con Snam, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di primarie società di consulenza;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi articolata in una componente di breve termine ed una componente di medio-lungo termine, caratterizzata da un adeguato differimento degli incentivi, attraverso la previsione di un periodo di vesting almeno triennale;
- significativa incidenza, per i ruoli esecutivi e caratterizzati da maggiore influenza sui risultati aziendali, delle componenti variabili di lungo termine, in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la remunerazione della performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo attraverso:
 - i. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve termine sulla base di una balanced scorecard che valorizzi la performance di business e individuale, in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità, e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti ad essi assegnati;
 - ii. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione differiti o di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto ad un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di performance superiori a quelli delle principali società europee quotate del settore utilities;
- valutazione degli obiettivi di performance assegnati 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;

- adozione di meccanismi di *claw-back* finalizzati al recupero della parte variabile dei compensi che risulti non dovuta;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assistenziali;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato, per i ruoli esecutivi connotati dalla natura "a termine" del rapporto o caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, coerenti con la remunerazione;
- eventuale utilizzo di patti di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c. destinati a tutelare gli interessi aziendali in caso di cessazione del rapporto con la Società, con la previsione di congrue penali per il caso di loro inosservanza.

LINEE GUIDA DI POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2014

Le linee guida per il 2014 riflettono, in continuità con gli anni precedenti, le determinazioni assunte in materia di remunerazione degli Amministratori con deleghe dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2011, del 2012 e del 2013 presentate all'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 marzo 2013 che ha approvato la Relazione sulla Remunerazione 2013. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica retributiva 2014 prevede l'attuazione dei medesimi strumenti retributivi del 2013, individuando in particolare piani di incentivazione di breve e di lungo termine strettamente coerenti a quelli del vertice aziendale, per meglio orientare ed allineare l'azione manageriale nel breve e lungo periodo agli obiettivi definiti nei piani di performance annuali e nel Piano Strategico della Società.

Le linee di Politica retributiva 2014 sono state definite in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato per la Remunerazione, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

Gli strumenti di remunerazione monetaria previsti sono riassunti ed esplicitati dal seguente schema:

REWARD POLICY



PRESIDENTE

Remunerazione per la carica e le deleghe e altri trattamenti

In base a quanto previsto dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 ottobre 2012, anche in funzione dei compiti e funzioni assegnati in materia di relazioni internazionali, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 400.000 euro, comprensivo del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico.

In relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o di lungo termine; ii) accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato; iii) benefit.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Remunerazione assembleare

L'Assemblea del 26 marzo 2013, ha deliberato la remunerazione degli Amministratori, prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 40.000 euro, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico.

Alla luce di quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla società né essi sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Non è prevista una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi, in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2013 in linea di continuità con le precedenti delibere del 27 luglio e 19 dicembre 2011, è previsto un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari:

- per il Comitato Controllo e Rischi, in relazione al ruolo sempre più rilevante esercitato nel presidio dei rischi aziendali, sono stati previsti compensi rispettivamente pari a 30.000 euro per il Presidente e a 20.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato per la Remunerazione, sono stati previsti compensi pari rispettivamente a 15.000 euro per il Presidente e a 10.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Nomine sono stati previsti compensi pari rispettivamente a 10.000 euro per il Presidente e 7.000 euro per gli altri membri.

Trattamenti e indennità di fine mandato

Non sono previsti accordi sui trattamenti di fine mandato degli Amministratori non esecutivi o che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica d'acquisto.

AMMINISTRATORE DELEGATO

Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato è previsto il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori integrato dal compenso fisso deliberato dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite, considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende quotate nazionali ed europee per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità. Il Comitato per la Remunerazione, avendo analizzato nella seduta del 7 febbraio 2014 il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato attraverso specifici benchmark con un peer di Società confrontabili con Snam per dimensione e complessità pur avendone evidenziato il non ancora adeguato posizionamento, ha ritenuto di sottoporre al Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2014 la proposta di confermare quanto deliberato il 27 febbraio 2013. Pertanto la remunerazione fissa annuale, comprensiva del compenso annuo deliberato dall'Assemblea per gli

Amministratori e determinata in 860.000 euro lordi, nel 2014 non sarà aumentata, in linea con una politica retributiva improntata alla moderazione e valutando le modalità di applicazione delle norme recentemente intervenute. In qualità di dirigente Snam, l'Amministratore Delegato è destinatario 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.

Incentivazione variabile di breve termine

La componente variabile annuale (Piano di Incentivazione Monetaria Annuale - IMA) è determinata con riferimento ad un livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130) rispettivamente pari al 50% e 65% della remunerazione fissa, in connessione ai risultati conseguiti da Snam nell'esercizio precedente rispetto agli obiettivi definiti. E' fissato un livello di soglia (performance = 85).

Gli obiettivi per il 2014 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2014 sono focalizzati sulla performance economica, finanziaria e operativa della Società, sugli investimenti oltre che sui temi di sostenibilità.

OBIETTIVI INCENTIVAZIONE MONETARIA ANNUALE 2013 VS 2014

2013		2014	
Free Cash Flow	40%	Free Cash Flow	30%
EBIT Adjusted	30%	Investimenti	30%
Efficienza Operativa	20%	Efficienza Operativa	30%
Indice di Frequenza Infortuni dipendenti e contrattisti	10%	Indice di Frequenza Infortuni dipendenti e contrattisti	10%

Il Free Cash Flow rappresenta il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione operativa e da quella non operativa. L'obiettivo degli investimenti si compone di due items: lo spending per investimenti, a centrare rispetto al budget (peso del 20%) e la percentuale di investimenti realizzati per i quali è riconosciuta una remunerazione superiore al wacc base (peso del 10%). L'obiettivo dell'efficienza operativa è misurato attraverso la diminuzione dei costi fissi controllabili rispetto al budget. Infine, l'obiettivo sull'indice di frequenza degli infortuni di dipendenti e contrattisti è un indicatore di sostenibilità misurato in termini di numero di infortuni che si sono verificati per ogni milione di ore lavorate nel corso dell'anno.

Incentivazione variabile di lungo termine

La componente variabile di lungo termine è caratterizzata dal differimento dell'incentivo in una ottica di sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. La componente variabile di lungo periodo si articola in due distinti piani:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 (IMD) in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA⁸, parametro largamente utilizzato nelle grandi aziende industriali come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di crescita/consolidamento dell'attuale posizionamento di Snam nelle sue aree di business. L'incentivo base da attribuire è determinato in relazione ai risultati conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente quello di attribuzione per un valore target e massimo rispettivamente pari a 35% e 45,5% della remunerazione fissa⁹. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento (vesting) è determinato, in relazione ai risultati conseguiti in ciascuno dei tre esercizi successivi a quello di attribuzione, in percentuale compresa tra 0 e 170% del valore attribuito¹⁰. I risultati EBITDA 2013 ai fini dell'attribuzione 2014 e gli obiettivi EBITDA 2014 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014 su proposta del Comitato per la Remunerazione, in coerenza con il Piano strategico.
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 (IMLT), previsto per i ruoli manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali, che prevede l'attribuzione annuale di un importo pari al 50% della remunerazione fissa e l'erogazione dell'incentivo dopo tre anni (periodo di vesting), in percentuale compresa tra 0 e 130% in misura connessa alla variazione del parametro utile netto adjusted (quale indicatore della capacità di generare cassa e remunerare gli azionisti) misurata nel triennio in termini relativi rispetto ad un peer group formato dalle seguenti principali società europee quotate del settore utilities: Enagas, National Grid, Red Electrica, Severn Trent, Terna, United Utilities¹¹.

Trattamenti e indennità di fine rapporto

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 del rapporto, in connessione con il mancato rinnovo del mandato alla sua scadenza o con la risoluzione anticipata del mandato, sono previste due annualità della remunerazione fissa annuale integrata della media dell'Incentivo Monetario Annuale erogato nell'ultimo triennio, anche in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009 e salvo quanto risultante dall'applicazione delle disposizioni del Contratto nazionale dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

L'indennità non è dovuta se la risoluzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa o per il licenziamento con preavviso per ragioni di carattere soggettivo integranti la nozione di giustificatezza ai sensi del contratto collettivo o nel caso di dimissioni.

Gli effetti di un'eventuale cessazione del rapporto dell'Amministratore Delegato sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine in essere sono descritti nei relativi regolamenti di assegnazione.

È previsto un patto di non concorrenza a protezione dell'interesse aziendale. Si prevede, in base agli standard utilizzati da aziende di equivalente standing e in conformità alle previsioni dell'art. 2125 c.c., in relazione all'obbligo assunto dall'Amministratore Delegato a non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in tutti i Paesi della Comunità Europea, oltre a Svizzera, Russia e Norvegia, alcun genere di attività che possa trovarsi in concorrenza con quella svolta da Snam, l'erogazione del corrispettivo di una annualità della sola remunerazione fissa complessiva. A tutela dell'Azienda sono previste penali per il caso di infrazione, fermo restando il principio del maggior danno.

⁸ Earnings before interest, tax, depreciation and amortization.

⁹ Il target corrisponde ad un risultato conseguito compreso tra il valore previsto a budget e budget + 5%, il massimo corrisponde ad un risultato conseguito superiore a budget + 5%.

¹⁰ La percentuale è determinata dalla media dei risultati conseguiti in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: 170% se il risultato conseguito è superiore a budget + 5%; 130% se è compreso tra il budget e budget + 5%; 70% se è compreso tra il budget e budget - 5%; 0% se è inferiore a budget - 5%.

¹¹ La percentuale è determinata dalla media dei posizionamenti, rispetto al peer group, in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: 1° posto = 130%; 2° posto = 115%; 3° posto = 100%; 4° posto = 85%; 5° posto = 70%; 6° o 7° posto = 0%.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Snam, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE)¹², l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE)¹³, forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. Le Linee Guida per il 2014, in considerazione del contesto di riferimento, degli attuali trend di mercato e in continuità con il 2013, 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 al di sotto dei riferimenti mediani di mercato. Inoltre, in qualità di dirigenti Snam, 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.

Incentivazione variabile di breve termine

Il Piano di Incentivazione Monetaria Annuale (IMA) prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Snam e individuali con un livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130) differenziato in funzione del livello di ruolo ricoperto fino ad un massimo pari rispettivamente al 40% e 52% della remunerazione fissa. E' fissato un livello di soglia (performance = 85).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile annuale è determinato per una parte (50%) dai risultati aziendali rispetto agli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2014 e, per l'altra parte (50%), da una serie di obiettivi individuali (focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità) assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, partecipano ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 (IMD), in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA, che mantiene le medesime condizioni di performance e caratteristiche descritte nell'ambito del paragrafo dedicato alla remunerazione dell'Amministratore Delegato. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo base da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino ad un massimo pari al 32,5% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento (vesting) è determinato in percentuale compresa tra 0% e 170% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti.
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 (IMLT) previsto per i ruoli manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali. Tale Piano mantiene le medesime condizioni di performance e caratteristiche del Piano previsto per

¹² Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it.

¹³ Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it.

l'Amministratore Delegato. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo base da attribuire è differenziato per livello di ruolo fino ad un massimo pari al 35% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento (vesting) è determinato in percentuale compresa tra 0% e 130% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Snam per i casi di esodo agevolato.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine in essere sono descritti nei relativi regolamenti di assegnazione. In particolare, i Piani di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) e di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT), contemplando clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedono, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel corso del periodo di vesting, che il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tale evento. Nessuna erogazione è dovuta in casi di risoluzione unilaterale da parte della Società o per dimissioni volontarie o per giusta causa.

Benefit

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la Politica attuata nel 2013 e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Snam, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo.

MECCANISMI DI CLAW-BACK

È prevista l'applicazione di clausole di *claw-back* sulla parte variabile dei compensi corrisposti, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) senza i quali i risultati rilevanti non sarebbero stati raggiunti. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

RIFERIMENTI DI MERCATO E PAY-MIX

La valutazione delle politiche attuate è stata effettuata, in termini di posizionamento e di pay-mix, utilizzando benchmark retributivi forniti da provider altamente specializzati (Hay, Mercer, Towers Watson).

I riferimenti retributivi utilizzati per le diverse tipologie di ruolo sono indicati nella tabella:

PANEL UTILIZZATI PER I BENCHMARK RETRIBUTIVI

	Hay	Mercer	Towers Watson
Amministratore Delegato	Executive, Grandi Aziende Industriali Italiane (n. 35)	Panel di aziende italiane quotate comparabili con Snam per capitalizzazione e/o fatturato (n. 27)	Panel di aziende comparabili con Snam per fatturato, capitalizzazione, dipendenti, complessità di business, segmento di borsa. (n. 16)
Presidente		Panel di aziende italiane quotate comparabili con Snam per capitalizzazione e/o fatturato (n. 16)	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Executive, Grandi Aziende Industriali Italiane (n. 35)		

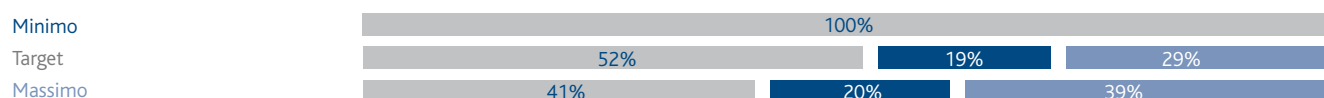
Le linee di Politica retributiva 2014 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, con maggior peso della componente variabile per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e di lungo termine nell'ipotesi di risultati a target, al minimo (non raggiungimento del valore di soglia previsto da tutti i piani di incentivazione variabile a breve e a lungo termine) e al massimo.

PAY MIX – MINIMO, TARGET E MASSIMO

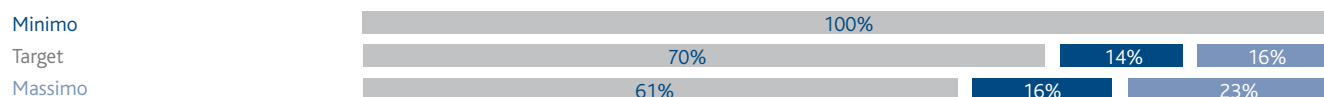
Amministratore Delegato



Dirigenti con responsabilità Strategiche




Altre Risorse Manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali



■ Rettibuzione Fissa ■ Variabile Breve Termine (IMA) ■ Variabile Lungo Termine (IMD + IMLT)



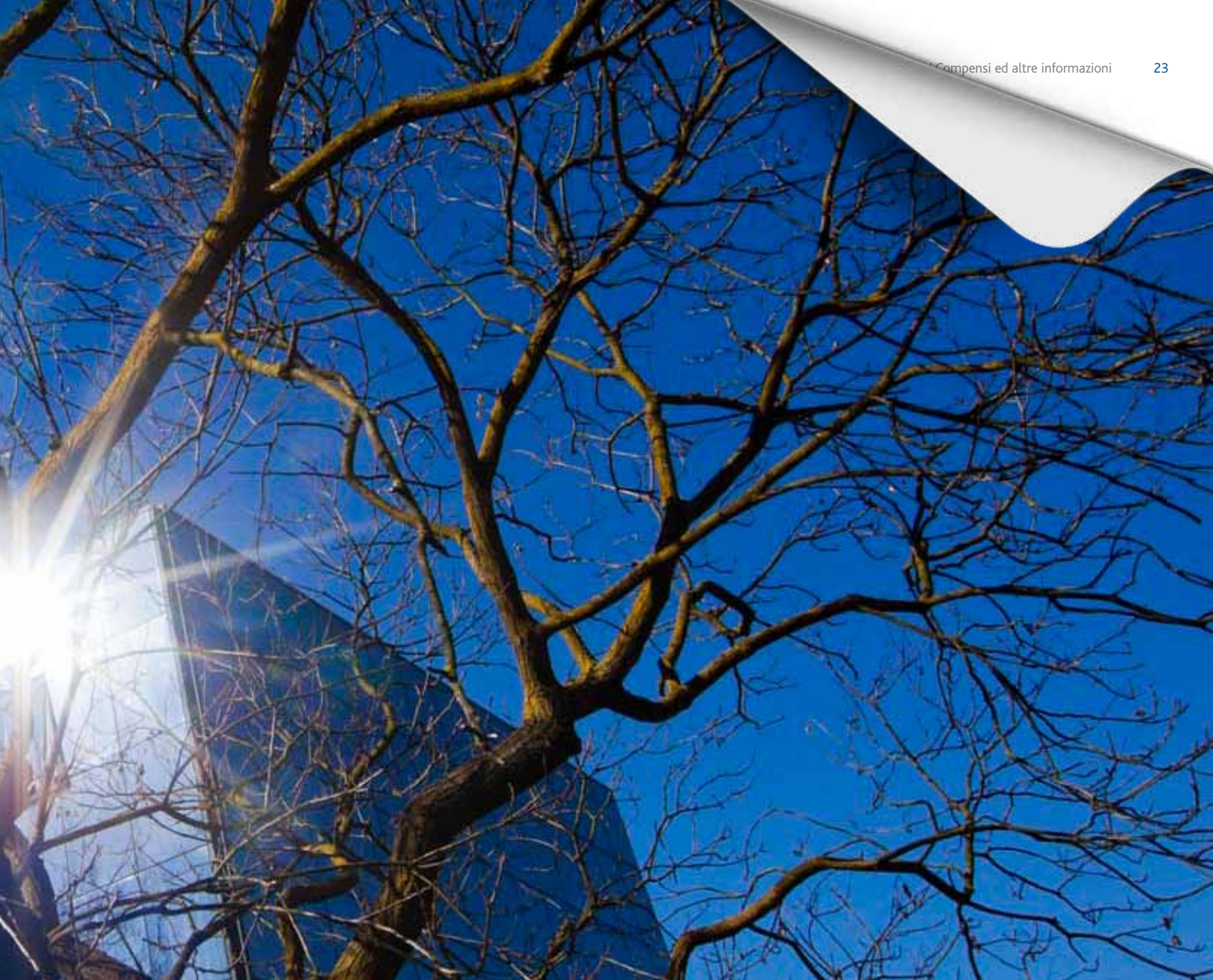


Sezione II Compensi ed altre informazioni

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2013

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2013 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della Politica retributiva 2013, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, 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 2013 è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo sia di pay-mix. E' risultato invece inferiore alle prassi medie del mercato, il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato sia nella sua componente fissa sia in quella variabile.



COMPENSI FISSI

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2013, sono stati erogati pro quota i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2010 per il periodo 1 gennaio – 26 marzo 2013 e dall'Assemblea del 26 marzo 2013 per il periodo dal 27 marzo – 31 dicembre 2013.

Per quanto riguarda il Presidente, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2012 in funzione delle deleghe assegnate in materia di relazioni internazionali.

All'Amministratore Delegato è stato erogato pro quota il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2011, per il periodo 1 gennaio – 31 marzo 2013, e dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013, per il periodo 1 aprile – 31 dicembre 2013, 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 2013 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, nei casi di promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella. 1, a pag. 28.

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.

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI CONSILIARI

In relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari, agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2013, sono stati erogati i compensi aggiuntivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 27 luglio 2011 e 19 dicembre 2011, successivamente confermati dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2013. Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1, a pag. 28.

INCENTIVAZIONE VARIABILE

Incentivazione variabile di breve termine

L'incentivo del Piano annuale 2013 è stato corrisposto, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, a fronte della valutazione della performance aziendale in relazione al raggiungimento, nel 2012, degli obiettivi definiti in coerenza con il Piano Strategico e il budget annuale, in termini di:

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INCENTIVAZIONE MONETARIA ANNUALE

Livello di Raggiungimento Obiettivi 2012

Obiettivi	Peso	Livello di raggiungimento dell'obiettivo	Descrizione
Ebit Adjusted	35%	↗	Indicatore di redditività
Free Cash Flow	35%	↗	Indicatore della capacità di generare «cassa»
Efficienza operativa	20%	↗	Diminuzione dei costi fissi controllabili rispetto al budget
Indice di Frequenza Infortuni dipendenti e contrattisti	10%	↗	Numero di infortuni che si sono verificati per ogni milione di ore lavorate nel corso dell'anno.

↘ Sotto il target ➡ Al target ↗ Oltre il target

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile erogato nel 2013 è stato calcolato come somma ponderata del 30% del punteggio di performance Snam e del 70% del punteggio conseguito rispetto agli obiettivi individuali connessi alla posizione ricoperta, predeterminati nel Piano di performance Snam 2012.

I risultati Snam inerenti l'esercizio 2012, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione nella riunione del 27 febbraio 2013, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 130 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti, con un livello di soglia pari a 85. Ai fini della remunerazione variabile da erogare il punteggio di performance consuntivato ha determinato:

- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un incentivo di 461.500 euro pari al 65% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (50%) e massima (65%) assegnati;
- per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di incentivi determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Gli incentivi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella 1, a pag. 28, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3, a pag. 33.

Piano di Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 27 febbraio 2013 su verifica e proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2012 di livello superiore al massimo fissato pari a budget + 5%.

In favore dell'Amministratore Delegato, il Consiglio ha pertanto definito l'attribuzione dell'incentivo base 2013 in misura pari a 391.500 euro (45,5% della remunerazione fissa).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti importi di incentivazione differenziati per livello di ruolo, fino a un massimo pari al 32,5% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno differito" della Tabella 3, a pag. 33.

Nel 2013 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2010 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 febbraio 2013 sulla base dei risultati di EBITDA Snam conseguiti nel triennio 2010-2012, ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il moltiplicatore da applicare all'incentivo base attribuito ai fini del calcolo dell'importo da erogare, in misura pari al 170% nella scala di incentivazione 0÷170%.

In particolare, all'Amministratore Delegato è stato erogato un incentivo pari a 522.750 euro (pari al 170% dell'incentivo base di 307.500 euro attribuito nel 2010).

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabile/erogato" della Tabella 3, a pag. 33.

Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in attuazione di quanto previsto dalla Relazione sulla Remunerazione 2013, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base 2013 in misura pari a 430.000 euro (50% della remunerazione fissa).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti importi determinati secondo un livello di incentivazione target, differenziato per livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 35% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche, sono specificati alla voce "Bonus dell'anno differito" della Tabella 3, a pag. 33.

Nel 2013 è inoltre giunto a maturazione, per la prima volta, il piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine istituito nel 2010 per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 luglio 2013 sulla base dei risultati dell'Utile Netto Adjusted Snam conseguiti nel triennio 2010-2012 e misurati in termini relativi rispetto al *peer group* (Enagas, National Grid, Red Electrica, Severn Trent, Terna, United Utilities), ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il moltiplicatore da applicare all'incentivo base attribuito, in misura pari al 125% nella scala di incentivazione 0÷130%.

In particolare, all'Amministratore Delegato è stato erogato un incentivo pari a 366.250 euro (pari al 125% dell'incentivo base di 293.000 euro attribuito nel 2010).

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabile/erogato" della Tabella 3, a pag. 33.

RANKING SNAM VS PEER GROUP DI RIFERIMENTO - UTILE NETTO ADJUSTED

2010 vs 2009		2011 vs 2009		2012 vs 2009	
1°	Snam Rete Gas	1°	Snam	1°	
2°		2°		2°	Snam
3°		3°		3°	
4°		4°		4°	
5°		5°		5°	
6°		6°		6°	
7°		7°		7°	
1° Posto = 130%		1° Posto = 130%		2° Posto = 115%	
Snam Attribuzione 2010 = 125%					

Piani di Stock option

Dal 2009 Snam non ha più deliberato piani di stock option, pertanto nel corso del 2013 nessun piano è giunto a maturazione. Per maggiori dettagli sulle caratteristiche dei Piani deliberati fino al 2008 si rinvia ai relativi documenti informativi pubblicati nella sezione "Governance" del sito internet Snam.

INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2013, non sono stati erogati importi a titolo di indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, come evidenziato alla voce "indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" della Tabella 1, a pag 28.

BENEFIT

Nella Tabella 1, a pag. 28, è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2013, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE, ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE, iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata triennale (valore al netto del contributo a carico dell'assegnatario).

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2013

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 strategiche¹⁴.

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 2013, 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 dell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti 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;
- nelle colonne **"Compensi variabili non equity/Partecipazione agli utili"**, **"Altri compensi"**, **"Fair Value dei compensi equity"** e **"Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro"** non è riportato alcun dato, non sussistendo per l'esercizio 2013;
- nella colonna **"Totale"** è indicata la somma degli importi delle precedenti voci.

¹⁴ Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale.

TABELLA 1

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

(importi in migliaia di euro)															
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				Altri compensi	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						
Consiglio di Amministrazione:															
Lorenzo Bini Smaghi	(1)	Presidente	01.01-31.12	04.16	400 (a)						400				
Carlo Malacarne	(2)	Amministratore Delegato	01.01-31.12	04.16	833 (a)		1.351 (b)		14		2.198				
Alberto Clò	(3)	Consigliere	26.03-31.12	04.16	31 (a)	7 (b)									
Andrea Novelli	(4)	Consigliere	01.01-31.12	04.16	40 (a)	10 (b)									
Davide Croff	(5)	Consigliere	01.01-26.03	03.13	9 (a)	6 (b)									
Elisabetta Oliveri	(6)	Consigliere	01.01-31.12	04.16	40 (a)	18 (b)									
Francesco Gori	(7)	Consigliere	26.03-31.12	04.16	31 (a)	21 (b)									
Mario Stella Richter	(8)	Consigliere	01.01-26.03	03.13	9 (a)	5 (b)									
Pia Saraceno	(9)	Consigliere	26.03-31.12	04.16	31 (a)	21 (b)									
Renato Santini	(10)	Consigliere	01.01-26.03	03.13	9 (a)	6 (b)									
Roberta Melfa	(11)	Consigliere	01.01-31.12	04.16	40 (a)	5 (b)									
Roberto Lonzar	(12)	Consigliere	01.01-26.03	03.13	9 (a)	9 (b)									
Sabrina Bruno	(13)	Consigliere	26.03-31.12	04.16	31 (a)	14 (b)									
Collegio Sindacale:															
Massimo Gatto	(14)	Presidente	01.01-31.12	04.16	60 (a)										
Francesco Schiavone Panni	(15)	Sindaco effettivo	01.01-26.03	03.13	9 (a)										
Leo Amato	(16)	Sindaco effettivo	26.03-31.12	04.16	31 (a)										
Roberto Mazzei	(17)	Sindaco effettivo	01.01-26.03	03.13	9 (a)										
Stefania Chiaruttini	(18)	Sindaco effettivo	26.03 -31.12	04.16	31 (a)										
Dirigenti con Responsabilità strategiche*					932 (a)		934 (b)		43		1.909				
(19)					Totale complessivo	2.585	122	2.285		57		4.507			

* Dirigenti che, nel corso dell'esercizio, insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti dal 5.4.2013 a seguito della creazione della Direzione Business Development e Attività Estero).

1 Lorenzo Bini Smaghi - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo:

- (i) per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 26 marzo 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 [40 migliaia di euro] e il compenso fisso annuo per le attribuzioni deliberate dal Consiglio del 26 ottobre 2012 [360 migliaia di euro];
- (ii) per il periodo dal 27 marzo 2013 al 31 dicembre 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 [40 migliaia di euro] e il compenso fisso annuo per le attribuzioni deliberate dal Consiglio del 26 ottobre 2012 [360 migliaia di euro].

2 Carlo Malacarne - Amministratore Delegato

- (a) L'importo di 833 migliaia di euro corrisponde alla RAL effettiva (stabilita dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 febbraio 2013) e assorbe il compenso di 40 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 per la carica di Consigliere. 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 5,4 migliaia di euro.
- (b) L'importo comprende l'erogazione di 523 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 e l'erogazione di 366 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010.

3 Alberto Clò - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

4 Andrea Novelli - Consigliere

- (a) L'importo:
- (i) per il periodo dal 1 gennaio 2013 al 26 marzo 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 [40 migliaia di euro];
- (ii) per il periodo dal 27 marzo 2013 al 31 dicembre 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).

L'ammontare dei compensi viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.)

- (b) L'importo comprende 9,2 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e 1,1 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi. I compensi vengono corrisposti alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.).

5 Davide Croff - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 3,5 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e 2,3 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

6 Elisabetta Oliveri - Consigliere

- (a) L'importo:
- (i) per il periodo dal 1 gennaio 2013 al 26 marzo 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 [40 migliaia di euro];
- (ii) per il periodo dal 27 marzo 2013 al 31 dicembre 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 12,7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e 4,9 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

7 Francesco Gori - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 20,8 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

8 Mario Stella Richter - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 4,7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

9 Pia Saraceno - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 13,9 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e 6,9 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione.

10 Renato Santini - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 4,7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e 1,6 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

11 Roberta Melfa - Consigliere

- (a) L'importo:
 - (i) per il periodo dal 1 gennaio 2013 al 26 marzo 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 [40 migliaia di euro];
 - (ii) per il periodo dal 27 marzo 2013 al 31 dicembre 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).
- L'ammontare dei compensi viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.)
- (b) L'importo comprende 4,9 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine e viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.).

12 Roberto Lonzar - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (40 migliaia di euro).
- (b) L'importo comprende 7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e 1,6 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

13 Sabrina Bruno - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).
 (b) L'importo comprende 13,9 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

14 Massimo Gatto - Presidente del Collegio Sindacale

- (a) L'importo:
 - (i) per il periodo dal 1 gennaio 2013 al 26 marzo 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 [60 migliaia di euro];
 - (ii) per il periodo dal 27 marzo 2013 al 31 dicembre 2013, comprende, pro quota, il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (60 migliaia di euro).

15 Francesco Schiavone Panni - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (40 migliaia di euro).

16 Leo Amato - Sindaco effettivo

- L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).

17 Roberto Mazzei - Sindaco effettivo

- L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (40 migliaia di euro).

18 Stefania Chiaruttini - Sindaco effettivo

- L'importo corrisponde, pro quota, al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 26 marzo 2013 (40 migliaia di euro).

19 Dirigenti con responsabilità strategiche

- (a) L'importo di 932 migliaia di euro, relativo alle Retribuzioni Annue Lorde, comprende pro-quota la retribuzione del Direttore Business Development e Attività Estero in carica dal 5 aprile 2013. 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 complessivo di 10,1 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende l'erogazione di 357 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 e l'erogazione di 242 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010.



TABELLA 2 - STOCK OPTION ASSEGNATE AGLI AMMINISTRATORI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella sono indicati per l'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i diritti di acquisto (opzioni) su azioni Snam ancora esercitabili e quelli esercitati in relazione ai piani azionari in essere, l'ultimo dei quali assegnato nel 2008; i dati sono riportati secondo un criterio di rappresentazione aggregata essendo tali piani di incentivazione residuali.

Nessun diritto di acquisto (opzione) su azioni Snam è di competenza dell'esercizio e pertanto la colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio/Fair Value" non riporta alcun dato coerentemente a quanto nella tabella n. 1 nella colonna "fair value dei compensi equity".

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AGLI AMMINISTRATORI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio - Numero opzioni	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio - Numero opzioni	Opzioni di competenza dell'esercizio - Fair value (migliaia di euro)
		Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio (euro)	Scadenza media (mesi)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (euro)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (euro)		
Carlo Malacarne Amministratore Delegato	Piani di Stock Option Snam	605.500	3,580	17	0						530.000	3,463	3,695	75.500	0
Dirigenti con responsabilità strategiche (1)	Piani di Stock Option Snam	224.750	3,485	14	0						59.150	3,545	3,758	0	165.600

1 Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti dal 5.4.2013 a seguito della creazione della Direzione Business Development e Attività Estero).

TABELLA 3 - 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 2012;
- nella colonna "Bonus dell'anno - differito": è riportato l'importo dell'incentivo base attribuito nell'anno in attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) e del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT);
- nella colonna "Periodo di differimento": è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi differito e di lungo termine attribuiti nell'anno;
- 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": sono riportati gli incentivi variabili di lungo termine erogati nell'anno, maturati sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - ancora differiti": sono riportati gli incentivi attribuiti relativamente ai piani differiti e di lungo termine in essere non ancora giunti a maturazione (vested);
- 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 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
		erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati ¹	ancora differiti	Altri bonus
Carlo Malacarne Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 CdA 27 febbraio 2013	462						
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013		392	triennale				
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 29 ottobre 2013		430	triennale				
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012						323	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 26 ottobre 2012						355	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 2 marzo 2011						323	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011						341	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 Attribuzione: CdA 27 luglio 2010 Erogazione: CdA 30 luglio 2013					523		
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 Attribuzione: CdA 27 ottobre 2010 Erogazione: CdA 29 ottobre 2013					366		
Totale		462	822	0	0	889	1.342	0 1.351
Altri dirigenti con responsabilità strategiche ⁽²⁾	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 CdA 27 febbraio 2013	335						
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013		295	triennale				
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 29 ottobre 2013		303	triennale				
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012						261	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 26 ottobre 2012						281	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 2 marzo 2011						242	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011						232	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 Attribuzione: CdA 27 luglio 2010 Erogazione: CdA 30 luglio 2013					357		
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 Attribuzione: CdA 27 ottobre 2010 Erogazione: CdA 29 ottobre 2013					242		
Totale		335	598		0	599	1.016	934
TOTALE		797	1.420	0	0	1.488	2.358	0 2.285

(1) Erogazione relativa:

- all'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 in relazione alla performance di EBITDA realizzata nel triennio 2010-2012.
- all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010 in relazione al risultato di Utile Netto Adjusted, in termini relativi rispetto ad un peer group, realizzato nel triennio 2010-2012

(2) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti dal 5.4.2013 a seguito della creazione della Direzione Business Development e Attività Estero).

PARTECIPAZIONI DETENUTE

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Snam S.p.A. 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 2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2013
Consiglio di Amministrazione:						
Carlo Malacarne	Amministratore Delegato	Snam	187.738	530.000	530.000	187.738
Mario Stella Richter ⁽¹⁾	Consigliere	Snam	5.364			5.364
Roberto Mazzei ⁽¹⁾	Sindaco Effettivo	Snam	20.000 ^(*)			20.000 ^(**)
(1) In carica fino al 26 marzo 2013 (*) azioni possedute dal coniuge al 31.12.2012 (**) azioni possedute dal coniuge al 26.03.2013						

TABELLA 4B: PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2013
Dirigenti di Snam con responsabilità strategiche ⁽²⁾	Snam	37.550	59.150	59.150	37.550
(2) Dirigenti di Snam che, nel corso dell'esercizio 2013, sono stati componenti del Comitato di Direzione (n. 4 dirigenti)					





Glossario

Amministratori esecutivi

sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

Amministratori non esecutivi

sono gli amministratori non investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione e privi di deleghe di gestione individuali.

Amministratori indipendenti

amministratori Snam in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina, cui Snam aderisce.

Balanced Scorecard

è lo strumento alla base del sistema di incentivazione variabile di breve termine a supporto del raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso la traduzione della strategia aziendale in un insieme di metriche di performance misurabili per ciascun soggetto eleggibile.

**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 S.p.A. mette a disposizione dei propri dipendenti.

Codice di Autodisciplina

così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate" approvato dal Comitato per la Corporate Governance. Il documento, 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.

Comitati Controllo e Rischi

è composto da tre amministratori non esecutivi indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente) e un amministratore non esecutivo 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 finanziarie.

Comitato Nomine

è composto da due amministratori non esecutivi indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente) e un amministratore non esecutivo ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Tra i compiti principali: propone al Consiglio i candidati alla carica di amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori; su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa col Presidente, sottopone al Consiglio di Amministrazione i candidati per gli organi sociali delle Controllate incluse nell'area di consolidamento.

Comitato per la Remunerazione

è composto da due amministratori non esecutivi indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente) e un amministratore non esecutivo ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare il Comitato sottopone all'approvazione del Consiglio la Relazione annuale sulla remunerazione e formula le proposte relative alla remunerazione degli amministratori con deleghe e dei componenti dei Comitati consiliari.

Dirigenti con responsabilità strategiche

in base allo IAS 24 sono "quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità". SNAM S.p.A. ha individuato n. 4 soggetti elencati all'interno del presente documento.

EBITDA (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization)

definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che evidenzia 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.

EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)

definito anche Risultato Operativo. È un indicatore di redditività che si ottiene sottraendo dal margine operativo lordo (vedi EBITDA) gli ammortamenti e gli accantonamenti.

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."

Free Cash Flow

indica il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione operativa e da quella non operativa.

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.

Incentivazione variabile di medio – lungo termine

è articolata in due piani distinti ("Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 – IMD" e "Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 – IMLT") che danno diritto ai partecipanti ai piani a ricevere un premio monetario da erogare in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di vesting (vedi vesting).

Indennità di fine mandato (o carica)

ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

Indennità di fine rapporto

ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.

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.

Livello di soglia

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

Livello target

è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Meccanismi di Claw Back

strumenti che consentono alla società di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate sulla base di dati che in seguito si sono rivelati non duraturi o effettivi a causa di condotte dolose o gravemente colpose

Operazioni con Parti Correlate

la procedura "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 della Delibera Consob "Regolamento operazioni con parti correlate" n. 17221 del 12 marzo, 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.

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".

Pay Mix

è la percentuale di remunerazione fissa, di incentivazione variabile di breve termine e di incentivazione di medio – lungo termine corrisposta al livello target.

Peer Group

gruppo di riferimento rispetto a cui vengono definite alcune politiche retributive di SNAM S.p.a.

Piano di Performance

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

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.

Proxy Advisors

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.

Regolamento Emittenti

è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Remunerazione Fissa

la retribuzione annua fissa percepita, 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.

Remunerazione variabile

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

Salary review

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

Stock Option

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

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).

Utile netto adjusted

è l'utile netto ottenuto escludendo gli special item, l'utile/perdita di magazzino, nonché, nella determinazione dell'utile netto dei settori di attività, gli oneri/proventi finanziari correlati all'indebitamento finanziario netto, quelli relativi agli strumenti finanziari derivati non di copertura diversi da quelli su commodity e le differenze di cambio.

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. 18049, SEZIONE I)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
A	Organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	Sez. I pag. 8 pag. 12
B	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;	Sez. I pag. 9
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	Sez. I pag. 19
D	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	Sez. I pag. 13
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	Sez. I pag. 14
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	Sez. I pag. 18 pag. 19
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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;	Sez. I pag. 16 pag. 17 pag. 18
H	I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	Sez. I pag. 16 pag. 17 pag. 18
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	Sez. I pag. 13 pag. 17 pag. 18
J	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;	Sez. I pag. 13 pag. 17 pag. 18
K	informazioni sull'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;	
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	Sez. I pag. 15 pag. 17 pag. 19
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	Sez. I pag. 18 pag. 19
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	Sez. I pag. 15
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	Sez. I pag. 15
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	Sez. I pag. 15
O	Informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Sez. I pag. 19



La rete che rispetta il futuro.