



Relazione sulla Remunerazione 2013

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 2013

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013

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

5 Premessa

Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2013

- 8 La governance del processo di remunerazione**
- 9 Organi e soggetti coinvolti
- 9 Comitato per la Remunerazione Snam
- 12 Iter di approvazione della Relazione sulla remunerazione 2013
- 13 Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione**
- 14 Finalità
- 14 Principi Generali
- 16 Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2013**
- 17 Presidente
- 17 Amministratori non esecutivi
- 18 Amministratore Delegato
- 20 Dirigenti con responsabilità strategiche
- 22 Riferimenti di mercato e pay-mix

Sezione II – Compensi e altre informazioni

- 26 Attuazione politiche retributive 2012**
- 27 Compensi fissi
- 27 Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
- 27 Incentivazione variabile
- 29 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
- 29 Benefit
- 30 Compensi corrisposti nell'esercizio 2012**
- 31 Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche
- 34 Tabella 2 - Stock-option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche
- 36 Tabella 3 - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche
- 38 Partecipazioni detenute
- 38 Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con responsabilità strategiche
- 39 Glossario e indice analitico per temi**
- 40 Glossario
- 44 Indice analitico per temi

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 27 febbraio 2013, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2013 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 perseguiti, 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 2012 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 2012 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 Personale, Organizzazione e 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 2013

La Governance del processo di remunerazione

Organici 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 determina la remunerazione degli Amministratori con deleghe o per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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.

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 12 marzo 2013 ha effettuato tale valutazione.

Il Comitato per la Remunerazione è composto 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 – membro del Comitato per la Remunerazione dal 15 ottobre 2012, essendo stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in sostituzione del dimissionario Alessandro Bernini).

Il Direttore Personale, Organizzazione e 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 sostituito in data 19 dicembre 2011, per recepire le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina del marzo 2010, come modificate nel dicembre 2011.

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.

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

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;
- 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, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.

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).

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 2012, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 4 volte, con una partecipazione media dell' 83% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno: sulla predisposizione delle linee guida di Politica retributiva e della Relazione sulla Remunerazione 2012; sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2011 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2012 ai fini dei piani di incentivazione monetaria.

Nella seconda parte dell'anno, sono stati analizzati i risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione 2012, avviando l'approfondimento delle tematiche oggetto di attenzione da parte degli azionisti e dei proxy advisors. Inoltre, a seguito dell'avvicendamento nel ruolo di Presidente deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2012, è stata messa a punto la proposta di remunerazione del Presidente e sottoposta alla deliberazione del Consiglio in data 26 ottobre 2012.

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL 2012

Febbraio

1. Valutazione dell'applicazione e dell'adeguatezza della Politica retributiva 2011;
2. Definizione delle linee guida della Politica retributiva 2012.

Marzo

1. Consuntivazione dei risultati 2011 e definizione degli obiettivi di performance 2012 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 2012.

Luglio

1. Piano di Incentivazione Monetaria Differita - Attribuzione 2012 in favore dell'Amministratore Delegato;
2. Analisi risultati del voto dell'Assemblea del 26 aprile 2012 sulla Relazione sulla Remunerazione 2012.

Ottobre

1. Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine – Attribuzione 2012 in favore dell'Amministratore Delegato e criteri di applicazione per i ruoli manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali;
2. Remunerazione del Presidente.

Per il 2013 il Comitato ha programmato lo svolgimento di quattro riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime due riunioni, dedicate alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2012 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2013, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

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 2013

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 12 febbraio 2013 e del 27 febbraio 2013, 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 27 aprile 2010 e dal Consiglio di Amministrazione nel corso del biennio 2011-2012.

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 2013 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 27 febbraio 2013, 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

Settembre-ottobre

Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT)

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 dalla Policy "Le nostre persone" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2010; 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 congruente 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;
- 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 2013

Le linee guida per il 2013 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 2010, del 2011 e del 2012 e presentate all'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 aprile 2012 che ha approvato la Relazione sulla Remunerazione 2012.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica retributiva 2013 prevede l'attuazione dei medesimi strumenti retributivi del 2012, 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 2013 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.

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 delle deleghe assegnate 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 del 27 aprile 2010, 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

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.

Attualmente la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come determinato dall'Assemblea del 27 aprile 2010, è pari a 40.000 euro lordi annui, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all' incarico.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi 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 12 febbraio 2013 il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato attraverso specifici benchmark con un peer di Società confrontabili con Snam per dimensione e complessità ed avendone evidenziata la non adeguata competitività, ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013 la proposta di parziale adeguamento, a partire dal 1º Aprile 2013, fino a 860.000 euro comprensivi del compenso annuo deliberato dall'Assemblea per gli Amministratori.

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. È fissato un livello di soglia (performance = 85). Gli obiettivi sono, in particolare, focalizzati sulla performance economica e finanziaria della Società, la redditività del business, l'efficienza operativa oltre che sui temi di sostenibilità. Per il 2013, il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013, ha definito i seguenti obiettivi:

Free Cash Flow	(peso 40%);
EBIT	(peso 30%);
Efficienza operativa	(peso 20%);
Indice di frequenza infortuni dipendenti e contrattisti	(peso 10%).

È inoltre facoltà del Comitato per la Remunerazione proporre al Consiglio eventuali interventi Una Tantum straordinari in favore dell'Amministratore Delegato connessi alla realizzazione di operazioni strategiche di sviluppo nel mercato europeo attraverso il perfezionamento di acquisizioni di quote di controllo e/o di partecipazione azionaria in Società europee di Trasporto e/o Stoccaggio del gas.

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 2013 (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 2012 ai fini dell'attribuzione 2013 e gli obiettivi EBITDA 2013 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013 su proposta del Comitato per la Remunerazione, in coerenza con il Piano strategico.

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 (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: Terna, Enagas, Red Electrica, National Grid, Severn Trent, 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, nel caso, 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.

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%.

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 non determinate da una sostanziale mutazione delle mansioni e/o dei poteri.

Gli effetti di una 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.

Si prevede, altresì, l'introduzione di patti di non concorrenza a protezione dell'interesse aziendale volti a impedire che si possa prestare, immediatamente dopo la cessazione del rapporto, attività a favore dei maggiori competitors per un periodo congruo e proporzionato all'interesse stesso. La durata di tale patto sarà negoziata in base agli standard di settore utilizzati da aziende di equivalente standing; sarà previsto il pagamento di un adeguato compenso proporzionato all'entità del sacrificio imposto e alla ridotta capacità di trovare una ricollocazione di pari livello. Quanto sopra in conformità alle previsioni dell'art. 2125 c.c.. A tutela della azienda saranno previste penali per il caso di infrazione, fermo restando il principio del maggior danno.

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) , l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE) , 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 2013, in considerazione del contesto di riferimento, degli attuali trend di mercato e in continuità con il 2012, 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) che 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. È fissato un livello di soglia (performance = 85).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile annuale è determinato per una parte (30%) dai risultati aziendali rispetto agli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2013 e, per l'altra parte (70%), 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 2013 (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 2013 (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 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 2012 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.

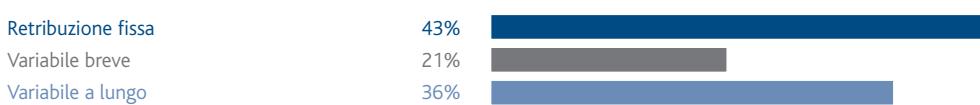
Riferimenti di mercato e pay-mix

I riferimenti retributivi utilizzati per le diverse tipologie di ruolo sono di seguito indicati: i) per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi i riferimenti relativi a ruoli omologhi nelle Società quotate nazionali di maggiore capitalizzazione; ii) per l' Amministratore Delegato, i riferimenti relativi a ruoli omologhi in Società quotate nazionali (selezionate secondo criteri dimensionali relativi alla capitalizzazione e/o al fatturato) ed europee appartenenti al settore reti infrastrutturali; iii) per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i riferimenti relativi ai ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende industriali nazionali.

Le linee di Politica retributiva 2013 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.

PAY-MIX

Amministratore Delegato



Dirigenti con responsabilità Strategiche



Altre Risorse Manageriali





Sezione II

Compensi ed altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2012

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2012 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 2012, 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 2012 è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo sia di pay-mix. È risultato invece inferiore alle prassi medie del mercato, il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato nella sua componente fissa e, in maniera più contenuta, in quella variabile.

Compensi fissi

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2012, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2010. Per quanto riguarda il Presidente, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2010 e, dopo l'avvicendamento nella carica avvenuto il 15 ottobre 2012, quelli 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 il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21 aprile 2011 per le deleghe e gli incarichi conferiti, che comprende i compensi come amministratore deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di salary review annuale previsto per tutti i Dirigenti, nel 2012 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. 32.

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 2012, sono stati erogati i compensi aggiuntivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2011. Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1, a pag. 32.

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

L'incentivo del Piano annuale 2012 è stato corrisposto, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, a fronte della valutazione della performance aziendale in relazione al raggiungimento, nel 2011, degli obiettivi definiti in coerenza con il Piano Strategico e il budget annuale, in termini di performance

economica e finanziaria della Società, redditività del business, efficienza operativa oltre che di sostenibilità, con particolare riferimento alla riduzione degli infortuni.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile erogato nel 2012 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 2011.

I risultati Snam inerenti l'esercizio 2011, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2012, 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 462.000 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. 32, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3, a pag. 37.

Piano di Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 30 luglio 2012 su verifica e proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2011 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 2012 in misura pari a 323.000 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. 37.

Nel 2012 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2009 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 12 marzo 2012 sulla base dei risultati di EBITDA Snam conseguiti nel triennio 2009-2011, 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 438.600 euro (pari al 170% dell'incentivo base di 258.000 euro attribuito nel 2009).

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabile/erogato" della Tabella 3, a pag. 37.

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 2012, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base 2012 in misura pari a 355.000 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. 37.

Piani di Stock option

Dal 2009 Snam non ha più deliberato piani di stock option, pertanto nel corso del 2012 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 2012, 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 32.

Benefit

Nella Tabella 1, a pag. 32, è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2012, 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 2012

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 strategiche¹².

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 2012, 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 2012;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci.

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

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

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi variabili non equity					Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	
Consiglio di Amministrazione:										
Salvatore Sardo	(1)	Presidente	01.01-15.10	10.12	190 (a)					
Lorenzo Bini Smaghi	(2)	Presidente	15.10-31.12	04.13	85 (a)					
Carlo Malacarne	(3)	Amministratore Delegato	01.01-31.12	04.13	710 (a)	901 (b)	13	1.624		
Alessandro Bernini	(4)	Consigliere	01.01-15.10	10.12	32 (a)	8 (b)				
Davide Croff	(5)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	25 (b)				
Elisabetta Oliveri	(6)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	10 (b)				
Mario Stella Richter	(7)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	20 (b)				
Massimo Mantovani	(8)	Consigliere	01.01-15.10	10.12	32 (a)					
Renato Santini	(9)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	27 (b)				
Roberto Lonzar	(10)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	37 (b)				
Roberta Melfa	(11)	Consigliere	15.10-31.12	04.13	9 (a)					
Andrea Novelli	(12)	Consigliere	15.10-31.12	04.13	9 (a)	2 (b)				
Collegio Sindacale:										
Massimo Gatto	(13)	Presidente	01.01-31.12	04.13	60 (a)					
Francesco Schiavone Panni	(14)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	04.13	40 (a)					
Roberto Mazzei	(15)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	04.13	40 (a)					
Dirigenti con Responsabilità strategiche**					702 (a)	506 (b)	36	1.244		
	(16)				Totale complessivo	2.109	129	1.407	49	2.868

* Per gli Amministratori nominati dall' Assemblea del 27 aprile 2010 e per gli Amministratori cooptati dal Consiglio di Amministrazione il 15 ottobre 2012 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2012.

** Dirigenti di Snam che, nel corso dell'esercizio, insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (tre dirigenti).

1 Salvatore Sardo - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo comprende il compenso fisso annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2010 [240 migliaia di euro] comprensivo del compenso fisso annuo di 40.000 stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010. L'ammontare del compenso, pro-quota fino al 15 ottobre 2012, viene corrisposto alla società di appartenenza (eni spa).

2 Lorenzo Bini Smaghi - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo comprende, pro-quota dal 15 ottobre 2012, rispettivamente il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 [40 migliaia di euro] e il compenso fisso annuo per le deleghe deliberato dal Consiglio del 26 ottobre 2012 [360 migliaia di euro].

3 Carlo Malacarne - Amministratore Delegato

(a) L'importo di 710 migliaia di euro corrisponde alla RAL effettiva (stabilita dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 aprile 2011) e assorbe il compenso di 40 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 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 4,6 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 439 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2009.

4 Alessandro Bernini - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010. L'ammontare del compenso, pro-quota fino al 15 ottobre, viene corrisposto alla società di appartenenza (eni spa).

(b) Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e viene corrisposto alla società di appartenenza (eni spa).

5 Davide Croff - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

(b) L'importo comprende 15 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e 10 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

6 Elisabetta Oliveri - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

(b) L'importo si riferisce alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione.

7 Mario Stella Richter - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

(b) L'importo si riferisce alla partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

8 Massimo Mantovani - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010. L'ammontare del compenso, pro-quota fino al 15 ottobre 2015, viene corrisposto alla società di appartenenza (eni spa).

9 Renato Santini - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

(b) L'importo comprende 20 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e 7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

10 Roberto Lonzar - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

(b) L'importo comprende 30 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e 7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine.

11 Roberta Melfa - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (pro-quota dal 15 ottobre 2012). L'ammontare del compenso viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.)

12 Andrea Novelli - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 (pro-quota dal 15 ottobre 2012). L'ammontare del compenso viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.)

(b) Il compenso, pro-quota dal 15 ottobre 2012, si riferisce alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.)

13 Massimo Gatto - Presidente del Collegio Sindacale

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

14 Francesco Schiavone Panni - Sindaco effettivo

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

15 Roberto Mazzei - Sindaco effettivo

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

16 Dirigenti con responsabilità strategiche

(a) L'importo di 702 migliaia di euro, relativo alle Retribuzioni Annue Lorde, comprende pro-quota la retribuzione del Direttore Sistemi Aziendali, Personale e Servizi in carica fino al 14 febbraio 2012 e del Direttore Personale, Organizzazione e Security in carica dal 14 febbraio 2012. 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 6 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 198 migliaia di euro relativi all'incentivo monetario differito attribuito nel 2009.

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 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 ASSEGNAME 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 di competenza dell'esercizio - Numero opzioni (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	29	0				0		0	605.500	
Dirigenti con responsabilità strategiche (1)	Piani di Stock Option Snam	161.150	3,493	26	0				0		0	161.150	

1 Dirigenti di Snam che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (tre dirigenti).

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 2011;
- 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 Regolamento 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

Nome e Cognome Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti		
		erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati ¹
Carlo Malacarne Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 - CdA 12 marzo 2012	462				
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 - CdA 30 luglio 2012	323	triennale			
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 - CdA 26 ottobre 2012	355	triennale			
	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 - CdA 27 luglio 2010				307	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 - CdA 27 ottobre 2010				293	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 Attribuzione: CdA 29 luglio 2009 - Erogazione: CdA 12 marzo 2012				439	
Totale		462	678		0	439 1.264 0
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 - CdA 12 marzo 2012	308				
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 - CdA 30 luglio 2012	201	triennale			
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 - CdA 26 ottobre 2012	226	triennale			
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 - CdA 2 marzo 2011				184	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 - CdA 26 ottobre 2011				287	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 - CdA 27 luglio 2010				159	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 - CdA 27 ottobre 2010				153	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 Attribuzione: CdA 29 luglio 2009 - Erogazione: CdA 12 marzo 2012				198	
Totale		308	427		0	198 783
TOTALE		770	1.105		0	637 2.047 0

1 Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2009 in relazione alla performance di EBITDA realizzata nel triennio 2009-2011.

2 I Dirigenti di Snam che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (tre dirigenti).

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 4 - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE IN SNAM S.P.A.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2012
Consiglio di Amministrazione:						
Salvatore Sardo (1)	Presidente	Snam	14.000	14.000	0 (2)	
Carlo Malacarne	Amministratore Delegato	Snam	187.738		187.738	
Alessandro Bernini (1)(3)	Consigliere	Snam	23.000		23.000 (2)	
Mario Stella Richter	Consigliere	Snam	5.364		5.364	
Roberto Mazzei	Sindaco Effettivo	Snam	20.000	10.000	30.000 (4)	
Dirigenti di Snam con responsabilità strategiche (5)			117.550 (6)	30.000	37.550	

1 In carica fino al 15 ottobre 2012

2 Numero di azioni possedute al 15 ottobre 2012

3 Azioni possedute dal coniuge

4 Di cui 20.000 possedute dal coniuge e 10.000 tramite società controllata

5 Dirigenti di Snam che, nel corso dell'esercizio 2012, sono stati componenti del Comitato di Direzione (tre dirigenti)

6 Di cui 50.000 possedute dal coniuge di Dirigente che ha lasciato l'incarico nel corso dell'esercizio del 2012

Glossario e indice analitico per temi

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 racchiude un insieme di indicazioni circa le "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate qualora non abbiano fatto proprie, in tutto o in parte, una o più raccomandazioni, forniscono adeguate informazioni in merito ai motivi della mancata o parziale applicazione.

Comitati Controllo e Rischi

È composto esclusivamente da amministratori non esecutivi indipendenti 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 esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti con 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, sottopone al Consiglio di Amministrazione i candidati per gli organi sociali delle Controllate dirette.

Comitato per la Remunerazione

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. 3 soggetti elencati all'interno del presente documento.

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

Definito anche "margin 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.

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 ad 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). Ha introdotto una serie di principi ("linee generali") rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (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. 9
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	
D	Le finalità perseguiti 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. 14
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. 17
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari	Sez.I pag. 20 pag. 22
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. 18-19 pag. 21
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. 18-19 pag. 21
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. 14 pag. 17
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. 14 pag. 19 pag. 21
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. 18 pag. 19 pag. 21
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	Sez.I pag. 20 pag. 22
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	Sez.I pag. 17
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	Sez.I pag. 17 pag. 18
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. 22

Piazza Santa Barbara, 7
20097 San Donato Milanese (MI)
Tel +39.0237031



Società per azioni
Capitale sociale euro 3.571.187.994,00 i.v.
Registro Imprese di Milano - P. IVA e Cod. Fiscale n. 13271390158
R.E.A. Milano 1633443

Progetto grafico
Inarea e Opera

Impaginazione
Opera

Stampa
The Good Company

Stampato su carta ecologica:
Fedrigoni Symbol Freelite

Marzo 2013

