



Relazione sulla Remunerazione 2012

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012

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

- 5 Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione
- 7 Premessa

Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2012

- 10 **La governance del processo di remunerazione**
- 11 Organi e soggetti coinvolti
- 11 Comitato per la Remunerazione Snam
- 14 Iter di approvazione della Relazione sulla remunerazione 2012
- 15 **Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione**
- 18 **Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2012**
- 19 Presidente
- 19 Amministratori non esecutivi
- 20 Amministratore Delegato
- 21 Dirigenti con responsabilità strategiche
- 23 Riferimenti di mercato e pay-mix

Sezione II – Compensi e altre informazioni

- 26 **Attuazione politiche retributive 2011**
- 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 2011**
- 31 Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 34 Tabella 2 - Stock-option assegnate agli Amministratori, al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 36 Tabella 3 - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, del Direttore Generale Operations e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 38 Partecipazioni detenute
- 38 Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dal Direttore Generale Operations e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Snam, composto, oltre che dal sottoscritto, dai Consiglieri Elisabetta Oliveri e Alessandro Bernini, sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione che per la prima volta quest'anno viene pubblicata da Snam, in ottemperanza ai vigenti obblighi normativi e regolamentari per tutte le Società quotate; essa vuole costituire un ulteriore passo per assicurare agli Azionisti e agli Investitori la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati dalla Società.

Nella prima parte del 2011 il Comitato per la Remunerazione ha incentrato la propria attività sulla verifica dei risultati di performance aziendale 2010, ai fini dell'attuazione dei piani di incentivazione variabile 2011; sulla definizione degli obiettivi di performance 2011, ai quali risultano collegati i piani di incentivazione variabile 2012; sulla determinazione dei compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari. Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati gli sviluppi del quadro normativo e di autoregolamentazione, anche ai fini del recepimento delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione, con conseguente proposta di aggiornamento del Regolamento del Comitato per quanto riguarda in particolare la composizione e i compiti del Comitato stesso.

Riprendendo un più generale orientamento europeo è stato introdotto nel nostro ordinamento (art.123-ter del Testo Unico della Finanza) l'obbligo per le Società quotate di mettere a disposizione del pubblico, nei 21 giorni precedenti l'Assemblea annuale, la Relazione sulla Remunerazione; la

Consob, con delibera del 23 dicembre 2011, ha inserito nel Regolamento Emittenti una disposizione sui contenuti e sulle modalità di pubblicazione della stessa Relazione. L'evoluzione recente della normativa è testimonianza dell'attenzione crescente che gli investitori e la pubblica opinione danno alle tematiche della *compensation* del management delle Società quotate.

La Relazione sulla Remunerazione descrive compiutamente, nella prima sezione, 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 2012. Nella seconda sezione, presenta le informazioni, fino allo scorso anno contenute nella Relazione finanziaria annuale, sugli interventi retributivi attuati nel 2011. Ogni anno quindi gli Azionisti saranno messi a conoscenza sia degli intendimenti della Società sulle politiche retributive, sia degli effetti della loro concreta applicazione.

Ritengo che il sistema di remunerazione di Snam, costruito e affinato nel corso del decennio di 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. L'affinamento progressivo del sistema retributivo ha accompagnato, in questi anni, il consolidamento e la crescita di Snam e dei suoi risultati economici.

Con questa consapevolezza, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2012 ha approvato la presente Relazione che sarà sottoposta all'Assemblea ordinaria degli Azionisti. Essa si esprimerà con un voto non vincolante sulla sua prima sezione contenente le linee guida della Politica di remunerazione per il 2012, linee che sono formulate in stretta continuità con quelle adottate nel 2011. Esse rappresentano 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.

marzo 2012

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione



Davide Croff
Il Presidente del Comitato
per la Remunerazione

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 12 marzo 2012, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2012 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 2011 agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale Operations³ e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Snam.

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 da ultimo modificate nella nuova edizione del Codice del dicembre 2011, raccomandazioni recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2011⁴.

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 Società⁵ entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁶.

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 Il ruolo di Direttore Generale Operations presente in struttura fino al 31 dicembre 2011 è stato soppresso a seguito del conferimento del ramo d'azienda trasporto a Snam Rete Gas con effetto dal 1° gennaio 2012.

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

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

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





Sezione I

Politica sulla Remunerazione 2012

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 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 Snam⁷, 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 Preposto al controllo interno e Responsabile Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato per il controllo interno.

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 più recenti 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 2012 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 Alessandro Bernini (Amministratore non esecutivo).

Attualmente 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 regolamento⁸, 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.

⁷ 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.

⁸ 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'adequatezza, 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 in data 30 aprile 2010, il Comitato per la Remunerazione esamina annualmente la struttura retributiva del Preposto al Controllo Interno e Responsabile Internal Audit, verificandone la coerenza con i criteri generali approvati dal Consiglio per tutti i dirigenti e informando di quanto sopra il Presidente del Comitato per il Controllo Interno 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'adequatezza, 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 per l'esercizio successivo 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.

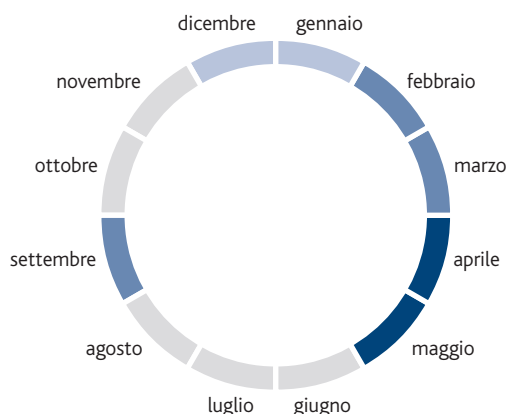
CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMPENSATION COMMITTEE

Dicembre-gennaio

Valutazione periodica delle Politiche adottate nel precedente esercizio

Settembre

Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT)



Febbraio-marzo

Definizione della Politica sulla Remunerazione
Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai Piani di Incentivazione variabile
Attuazione dei Piani di Incentivazione variabile a breve termine degli Amministratori
Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD)
Predisposizione Relazione sulla Remunerazione

Aprile-maggio

Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2011, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 5 volte, con una partecipazione media dell'80% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno, sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2010 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2011, ai fini dei piani di incentivazione variabile, nonché sulle tematiche retributive relative ai compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati gli sviluppi del quadro normativo e di autoregolamentazione, anche ai fini del recepimento delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione, con conseguente proposta di aggiornamento del Regolamento del Comitato, per quanto riguarda in particolare la composizione ed i compiti del Comitato stesso.

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL 2011

Marzo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consuntivazione dei risultati 2010 e definizione degli obiettivi di performance 2011 ai fini dei Piani di incentivazione variabile in essere; 2. Proposta di incentivazione monetaria annuale per l'Amministratore Delegato;
Aprile	<ol style="list-style-type: none"> 1. Politica retributiva 2011 - Criteri di attuazione aumenti di merito; 2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato
Luglio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Piano di Incentivazione Monetaria Differita-Attribuzione 2011 in favore dell'Amministratore Delegato; 2. Proposte per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari;
Ottobre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato e delle risorse manageriali critiche;
Dicembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esame dell'evoluzione normativa in tema di remunerazioni; 2. Proposta di recepimento del nuovo art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e conseguente aggiornamento del Regolamento del Comitato.

Per il 2012 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 2011 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2012, con particolare riferimento alla definizione delle caratteristiche dei Piani di Incentivazione di lungo termine 2012-2014, 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 2012

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 13 febbraio 2012 e del 12 marzo 2012, in coerenza con le più recenti 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 2011.

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 2012 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 12 marzo 2012, 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.

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 l'interesse 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 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 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 assicurative;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato e patti di non concorrenza, per i ruoli esecutivi connotati dalla natura "a termine" del rapporto o caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012

Le linee guida per il 2012 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 e del 2011.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica retributiva 2012 prevede l'attuazione dei medesimi strumenti retributivi del 2011, 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 2012 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 10 giugno 2010, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede il mantenimento di un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 240.000 euro, comprensivo del compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico. L'ammontare del compenso viene corrisposto all'impresa di appartenenza (eni spa).

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 27 aprile 2010, ha definito 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.

Gli Amministratori non esecutivi, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

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 di Controllo Interno, 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 scioglimento anticipato del mandato.

Amministratore Delegato

Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato è previsto il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 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 nazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità; tale compenso può essere adeguato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in base alla verifica del posizionamento di mercato.

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

Il compenso variabile annuale è determinato con riferimento ad un livello di incentivazione target (*performance* = 100) e massima (*performance* = 130) rispettivamente pari al 50% e 65% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati di performance economico/finanziaria ed operativa conseguiti da Snam nell'esercizio precedente. Tali 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.

È inoltre facoltà del Comitato per la Remunerazione proporre al Consiglio eventuali interventi a tantum straordinari in favore dell'Amministratore Delegato connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza strategica per Snam in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine.

Incentivazione variabile di lungo termine

La componente variabile di lungo termine si articola in due distinti piani:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 (IMD) previsto per i dirigenti della Società, in relazione alla *performance* della Società misurata in termini di EBITDA⁹, 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 fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento 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 attribuito.

9 Earnings before interest, tax, depreciation and amortization.

I risultati EBITDA 2011 ai fini dell'attribuzione 2012 e gli obiettivi EBITDA 2012 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione, in coerenza con il Piano strategico.

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 (IMLT), previsto per le risorse manageriali critiche, che prevede l'attribuzione annuale di un importo pari al 50% della remunerazione fissa e l'erogazione dell'incentivo dopo tre anni, 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 Utilities.

Trattamenti e indennità di fine rapporto

In qualità di Dirigente Snam, per l'Amministratore Delegato 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 e/o specifici compensi in caso si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

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.

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)¹⁰, l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE)¹¹, 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 2012, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevederanno criteri selettivi mantenendo comunque elevati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) interventi di adeguamento del fisso indirizzati a titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato; (ii) interventi *una tantum* straordinari connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

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.

¹⁰ Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it

¹¹ Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it

Incentivazione variabile di breve termine

Il piano di incentivazione variabile annuale 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.

Gli obiettivi di performance, declinati sulla base degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato, sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (tra i quali la riduzione degli indici di frequenza degli infortuni). Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile è connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi individuali 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 approvati dal Consiglio di Amministrazione il 12 marzo 2012, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 (IMD) in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA. Tale Piano 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 è determinato in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti.
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 (IMLT) previsto per le risorse manageriali critiche. 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 retribuzione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento è determinato in percentuale compresa tra zero e 130% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti.

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo – in caso di risoluzione consensuale o di cessione o perdita di controllo da parte di Snam nella società di cui il beneficiario è dipendente 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 tali eventi o nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale.

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 e/o specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto 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.

Benefit

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2011 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 nelle Società quotate nazionali ed europee di maggiore capitalizzazione; 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 2012 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, 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

Retribuzione fissa	43%	
Variabile breve	21%	
Variabile a lungo	36%	

Dirigenti con responsabilità Strategiche

Retribuzione fissa	52%	
Variabile breve	19%	
Variabile a lungo	29%	

Altre Risorse Manageriali

Retribuzione fissa	74%	
Variabile breve	13%	
Variabile a lungo	13%	





Sezione II

Compensi ed altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2011

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2011 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Operations e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2011, 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 2011 è risultata inoltre coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo sia di pay-mix.

Compensi fissi

Al Presidente e agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2011, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2010 e per il Presidente i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2010, in relazione alle deleghe conferite.

All'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione per le deleghe e gli incarichi conferiti a titolo di Amministratore Delegato. Tale compenso è calcolato in misura pro-rata in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2010 sino al 31 maggio 2011 e con quanto deliberato dal Consiglio in data 21 aprile 2011 a partire dal 1° giugno. Tale compenso assorbe i compensi come Amministratore deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2010.

Per il Direttore Generale Operations e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di salary review annuale previsto per tutti i Dirigenti, nel 2011 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, integrati, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, con le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1, a pag. 32.

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2011, sono stati erogati i compensi aggiuntivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. Tali compensi sono stati calcolati in misura pro-rata in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio del 30 aprile 2010 sino al 27 luglio 2011 e con quanto deliberato alla stessa data sino al 31 dicembre 2011. I compensi relativi alla partecipazione al Comitato Nomine sono stati calcolati pro-rata a far data dalla relativa costituzione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2011.

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1, a pag. 32.

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

L'incentivo del Piano annuale 2011 è stato corrisposto, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, a fronte della valutazione della performance aziendale in relazione al raggiungimento, nel 2010, 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 quanto riguarda il Direttore Generale Operations l'incentivo è stato erogato sulla base della performance economica, finanziaria e operativa del settore Trasporto, valutando anche il raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità. Per quanto riguarda gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile erogato nel 2011 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 2010.

I risultati Snam inerenti l'esercizio 2010, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato per la remunerazione nella riunione del 2 marzo 2011, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 128 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello target e massimo rispettivamente pari a 85 e 130 punti. Ai fini della remunerazione variabile da erogare il punteggio di performance consuntivato ha determinato:

- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus pari al 64,3% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (50%) e massima (65%) assegnati;
- per il Direttore Generale Operations e i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Gli incentivi erogati al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella n. 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 27 luglio 2011, su verifica e proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2010 di livello superiore al target.

In favore dell'Amministratore Delegato, il Consiglio ha pertanto definito l'attribuzione dell'incentivo base 2011 in misura pari a 323.000 euro (45,5% della remunerazione fissa complessiva).

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 n. 3, a pag. 37.

Nel 2011 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2008 all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 2 marzo 2011, sulla base dei risultati di EBITDA Snam conseguiti nel periodo 2008-2010, 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 156% nella scala di incentivazione 0÷170%.

In particolare, all'Amministratore Delegato è stato erogato un incentivo pari a 312.000 euro (pari al 156% dell'incentivo base di 200.000 euro attribuito nel 2008).

Gli importi erogati al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabile/erogato" della Tabella n. 3, a pag. 37.

Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, sulla base della valorizzazione del precedente piano di stock option Snam, non più attuato dal 2009, effettuata con il supporto di provider specializzati, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base 2011, in misura pari a 341.500 euro.

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 32% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche, sono specificati alla voce "Bonus dell'anno differito" della Tabella n. 3, a pag. 37.

Piani di Stock option

Dal 2009, Snam non ha più deliberato piani di stock option.

Per i Piani di stock option in essere, nel corso del 2011 è giunta a maturazione l'assegnazione 2008 del Piano 2006-2008, rivolto all'Amministratore Delegato e alle risorse manageriali critiche e collegato alla performance conseguita dal titolo Snam in termini di Total Shareholders' Return (TSR) nel triennio di riferimento, rispetto a quello dei maggiori competitors nazionali ed europei.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dei risultati conseguiti nel periodo di vesting, verificati, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 2 marzo 2011, ha determinato il moltiplicatore da applicare al numero di opzioni attribuite ai fini della determinazione delle opzioni esercitabili a partire dal 30 luglio 2011, in misura pari all'80% nella scala di incentivazione 40÷100%. Le opzioni esercitabili da parte dell'Amministratore Delegato sono state conseguentemente definite in misura pari a 530.000, con un prezzo di esercizio di 3,463 euro.

Per maggiori dettagli sulle caratteristiche dei Piani in essere si rinvia ai relativi documenti informativi pubblicati nella sezione "Governance" del sito internet di Snam.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

In favore del Direttore Generale Operations, il cui incarico è cessato alla fine dell'esercizio, è stato erogato, ad integrazione delle competenze di legge e contrattuali, un importo definito in coerenza con le politiche aziendali di incentivazione all'esodo. Gli effetti della risoluzione consensuale del rapporto del Direttore Generale Operations sui piani di incentivazione in essere, secondo quanto previsto dai rispettivi Regolamenti, sono precisati nelle note della Tabella 2, a pag. 35 e della Tabella 3, a pag. 37.

Gli importi erogati a titolo di trattamenti di cessazione del rapporto di lavoro sono specificati alla voce "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" della Tabella n.1, a pag. 32.

Benefit

Nella Tabella 1, a pag. 32, è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2011, 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 2011

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale Operations e a livello aggregato agli altri 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 alle stesse riversati. 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 nel 2011, comprese le indennità spettanti per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero in linea con quanto previsto dalle politiche di mobilità aziendali, esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni di presenza in quanto non previsti. Le retribuzioni da lavoro dipendente sono al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico. In nota è fornita 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 in favore di Amministratori, Direttore Generale Operations e altri Dirigenti con responsabilità strategiche nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" non è riportato alcun dato in quanto non sono previsti altri compensi;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci.
- nella colonna "Fair Value dei compensi equity" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock option in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, a favore del Direttore Generale Operations che ha risolto il rapporto di lavoro il 30 dicembre 2011.

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

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AL DIRETTORE GENERALE OPERATIONS E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(importi in migliaia di euro)					Compensi variabili non equity								
Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica *	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity**	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione:													
Salvatore Sardo	(1)	Presidente	01.01-31.12	04.13	240 (a)								
Carlo Malacarne	(2)	Amministratore Delegato	01.01-31.12	04.13	701 (a)		747 (b)		13		1.461	43	
Alessandro Bernini	(3)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	5 (b)							
Davide Croff	(4)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	10 (b)							
Elisabetta Oliveri	(5)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	6 (b)							
Mario Stella Richter	(6)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	12 (b)							
Massimo Mantovani	(7)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)								
Renato Santini	(8)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	13 (b)							
Roberto Lonzar	(9)	Consigliere	01.01-31.12	04.13	40 (a)	29 (b)							
Collegio Sindacale:													
Massimo Gatto	(10)	Presidente	01.01-31.12	04.13	60 (a)								
Francesco Schiavone Panni	(11)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	04.13	40 (a)								
Roberto Mazzei	(12)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	04.13	40 (a)								
Direttori Generali:													
Francesco Iovane	(13)	Direttore Generale Operations	01.01-31.12		344 (a)		457 (b)		14		815	17	1.260 (c)
Altri Dirigenti con Responsabilità strategiche***					1.027 (a)		767 (b)		47		1.841	8	
(14)					Totale complessivo	2.732	75	1.971	74		4.117	68	1.260

* Per gli Amministratori nominati dall'Assemblea del 27 aprile 2010 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2012.

** Si riferisce al valore pro-quota 2011 (dal 1° gennaio al 30 luglio) dell'assegnazione del piano di stock option 2008, secondo la ripartizione prevista dai principi contabili.

*** Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale Operations, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti).

1 Salvatore Sardo - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo comprende il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2010 comprensivo del compenso fisso annuo di 40 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010. L'ammontare del compenso viene corrisposto all'impresa di appartenenza (eni spa).

2 Carlo Malacarne - Amministratore Delegato

(a) L'importo corrisponde alla RAL effettiva (comprensiva dell'adeguamento stabilito dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 aprile 2011 e dell'importo di 3,3 migliaia di euro relativi alle 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). L'importo assorbe il compenso di 40 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 312 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2008.

3 Alessandro Bernini - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010. L'ammontare del compenso viene corrisposto all'impresa di appartenenza (eni spa).

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

4 Davide Croff - Consigliere

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

(b) L'importo comprende 8,0 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e 1,8 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine (pro-quota dal 26 ottobre 2011).

5 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.

6 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 per il Controllo Interno.

7 Massimo Mantovani - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2010. L'ammontare del compenso viene corrisposto all'impresa di appartenenza (eni spa).

8 Renato Santini - Consigliere

(a) L'importo comprende 11,7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno e 1,3 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine (pro-quota dal 26 ottobre 2011).

9 Roberto Lonzar - Consigliere

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

(b) L'importo comprende 27,8 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno e 1,3 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Nomine (pro-quota dal 26 ottobre 2011).

10 Massimo Gatto - Presidente del Collegio Sindacale

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

11 Francesco Schiavone Panni - Sindaco effettivo

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

12 Roberto Mazzei - Sindaco effettivo

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

13 Francesco Iovane - Direttore Generale Operations

(a) All'importo di 343,6 migliaia di euro di Retribuzione Annuale Lorda, si aggiungono 0,2 migliaia di euro di indennità per le trasferte effettuate, in ambito nazionale, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, per un importo complessivo di 343,8 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 122,5 migliaia di euro relativi all'incentivo monetario differito attribuito nel 2008 e gli importi pro-quota dei piani di incentivazione monetaria differiti 2009 e 2010 erogati a seguito della risoluzione, in relazione al periodo di vesting trascorso secondo quanto definito nei rispettivi Regolamenti.

(c) L'importo comprende il Trattamento di Fine Rapporto e l'incentivazione all'esodo corrisposti in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro.

14 Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(a) All'importo di 1.021 migliaia di euro relativi alle Retribuzioni Annue Lorde si aggiungono le 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, per un importo complessivo di 6 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 122,5 migliaia di euro relativi all'incentivo monetario differito attribuito nel 2008.

Tabella 2 - *Stock option* assegnate agli Amministratori, al Direttore Generale Operations e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella sono indicate nominativamente le stock option attribuite all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Operations e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Sono in particolare indicati i diritti di acquisto (opzioni) su azioni Snam esercitabili trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, 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.

La tabella fornisce evidenza, nella colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio", del dato riportato nella colonna "fair value dei compensi equity" della tabella n.1.

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AGLI AMMINISTRATORI, AL DIRETTORE GENERALE OPERATIONS E AGLI ALTRI 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 ¹ - 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 Rete Gas	1.541.900	3,411	33							803.900	3,276	3,979	132.500	605.500	43
Francesco Iovane Direttore Generale Operations	Piani di Stock Option Snam Rete Gas	680.800	3,393	32							207.800	3,018	4,162	54.300	418.700	17 ²
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (3)	Piani di Stock Option Snam Rete Gas	186.650	3,489	39										25.500	161.150	8

- 1 Si riferisce al valore pro-quota 2011 (dal 1° gennaio al 30 luglio) dell'assegnazione del piano di stock option 2008 secondo la ripartizione prevista dai principi contabili.
- 2 A seguito della risoluzione consensuale, le opzioni assegnate nel 2007 e 2008, pari rispettivamente a 168.000 e 217.000 opzioni, risultano esercitabili entro 12 mesi dalla data di risoluzione (entro 30 dicembre 2012).
- 3 Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale Operations, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti).

Tabella 3 - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, del Direttore Generale Operations e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Operations e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare:

- nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato": è riportato l'incentivo variabile di breve termine erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno 2010;
- nella colonna "Bonus dell'anno – differito": è riportato l'importo dell'incentivo base attribuito nell'anno in attuazione dei Piani di incentivazione monetaria di lungo termine;
- nella colonna "Periodo di differimento": è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - non più erogabili": sono riportati gli incentivi di lungo termine non più erogabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting ovvero le quote di incentivo decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai 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 ovvero le quote di incentivo erogate per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - ancora differiti": sono riportati gli incentivi attribuiti relativamente ai piani 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", "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" e "Altri bonus" coincide con quanto indicato nella colonna "bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

**TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI,
DEL DIRETTORE GENERALE OPERATIONS E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

(importi in migliaia di euro)		Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		
Nome e Cognome Carica	Piano	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 2011 - CdA 2 marzo 2011	435					
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 - CdA 2 marzo 2011		323	triennale			
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 - CdA 26 ottobre 2011		341	triennale			
	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 - CdA 29 luglio 2009						258
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2008 Attribuzione: CdA 29 luglio 2008 - Erogazione: CdA 2 marzo 2011					312	
Totale		435	664		0	312	858
Francesco Iovane Direttore Generale Operations	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2011	175					
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 - CdA 27 luglio 2010				53 ²	53 ³	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010				65 ²	35 ³	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 - CdA 29 luglio 2009				30 ²	71 ³	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2008 Attribuzione: CdA 29 luglio 2008 - Erogazione: CdA 2 marzo 2011					122	
Totale		175	0		148	281	0
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (4)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2011	483					
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 - CdA 2 marzo 2011		308	triennale			
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 - CdA 26 ottobre 2011		309	triennale			
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 - CdA 27 luglio 2010						280
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 - CdA 27 ottobre 2010						267
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 - CdA 29 luglio 2009						229
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2008 Attribuzione: CdA 29 luglio 2008 - Erogazione: CdA 2 marzo 2011					285	
Totale		483	617		0	285	776
TOTALE		1.093	1.281		148	878	1.634

- 1 Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2008 in relazione alla performance di EBITDA realizzata nel triennio 2008-2010.
- 2 Importo pro-quota non più erogabile, a seguito della risoluzione consensuale, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.
- 3 Importo pro-quota erogato, a seguito della risoluzione consensuale, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.
- 4 I Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale Operations, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti).

Partecipazioni detenute

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Snam SpA che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dal Direttore Generale Operations 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, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato nominativamente per Amministratori, Sindaci e Direttore Generale Operations e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 4 - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI, DAL DIRETTORE GENERALE OPERATIONS E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE IN SNAM S.P.A.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2010	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2011
Consiglio di Amministrazione:						
Salvatore Sardo	Presidente	Snam		14.000		14.000
Carlo Malacarne	Amministratore Delegato	Snam	187.738	803.900	803.900	187.738
Alessandro Bernini (1)	Consigliere	Snam	23.000			23.000
Mario Stella Richter	Consigliere	Snam		5.364		5.364
Collegio Sindacale:						
Roberto Mazzei (1)	Sindaco Effettivo	Snam	10.000	10.000		20.000
Giulio Gamba	Sindaco Supplente	Snam	2.101	2.000	4.101	0
Direttore Generale Operations:						
Francesco Iovane	Direttore Generale Operations	Snam	95.063	207.800	130.000	172.863
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Snam	77.550 (3)	40.000		117.550 (3)

1 Azioni possedute dal coniuge

2 Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale Operations, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società (quattro dirigenti).

3 Di cui 50.000 possedute dal coniuge