



the energy house



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025



the energy house



Snam è l'operatore leader a livello europeo nelle infrastrutture del gas naturale nei tre principali ambiti di business: il trasporto, di cui detiene il primato con oltre 38.000 km di rete in Italia e all'estero, lo stoccaggio, con un sesto dell'intera capacità dell'Unione Europea, la rigassificazione, di cui è oggi il terzo player europeo, con una capacità annua gestita (o cogestita) pari a 28 miliardi di metri cubi.

Snam garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti del Paese attraverso il proprio sistema di infrastrutture, abilita l'integrazione energetica fra diversi vettori e promuove progetti di decarbonizzazione funzionali alla competitività delle imprese e allo sviluppo dei territori.

Con oltre 80 anni di esperienza nella realizzazione e gestione di infrastrutture, Snam è tra le principali società quotate italiane per capitalizzazione di mercato, è impegnata a raggiungere la carbon neutrality entro il 2040 e il Net Zero su tutte le emissioni - incluse quelle indirette, di associate e fornitori - entro il 2050.

www.snam.it

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 30 marzo 2026.

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



the energy house



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

Lettera agli stakeholder



**Laura
Cavatorta**

Presidente

Gentili Azioniste e Azionisti,

Sono lieta di presentare, a nome del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Snam (di seguito anche la “Relazione”). Il documento si pone l'obiettivo di illustrare in modo trasparente a tutti gli Stakeholder gli elementi che compongono la politica retributiva di Snam per l'anno 2026 e i risultati della sua applicazione per l'anno 2025.

Nel 2025 l'Assemblea ha confermato un elevato livello di gradimento per la Relazione di Snam, esprimendo un ampio consenso da parte degli Azionisti sulla Politica di Remunerazione e sulla sua applicazione. Questo risultato rappresenta per noi un importante riconoscimento del percorso intrapreso e un forte stimolo a proseguire nel rafforzamento dell'allineamento tra struttura retributiva, strategia aziendale e aspettative degli investitori.

Snam riconosce l'importanza di un dialogo costante con gli Stakeholder, non solo per garantire investimenti mirati ed efficaci, ma anche per adottare le migliori pratiche di mercato in ambito di Governance, Sostenibilità e Compensation. Anche nel corso del 2025, la Società ha intensificato le attività di engagement con gli Investitori Istituzionali e i Proxy Advisor, raccogliendo

preziosi feedback e spunti di miglioramento, che hanno contribuito in modo sostanziale alla definizione delle scelte che oggi presentiamo.

In questo quadro di ascolto e rafforzamento della relazione con il mercato, rientra anche il focus sulla partecipazione delle nostre persone alla creazione di valore. A tal proposito, nel corso del 2025 è stato particolarmente significativo l'esito del lancio del Piano di Azionariato Diffuso 2025-2027, iniziativa di particolare rilievo introdotta nell'ambito della Politica di Remunerazione dello scorso anno e destinata all'intera popolazione aziendale. Il Piano costituisce un concreto strumento di partecipazione alla creazione di valore e favorisce un più solido allineamento tra le persone di Snam e gli obiettivi strategici della Società. Attraverso condizioni agevolate – con specifica attenzione alle categorie operaie e impiegatizie – la Società ha inteso promuovere una partecipazione stabile al capitale e favorire la diffusione di una cultura finanziaria più inclusiva. L'adesione è stata particolarmente significativa, con il 55% delle persone che ha aderito all'iniziativa. Questo risultato è ancor più rilevante se si considera che il Piano prevede un'erogazione agevolata ma non gratuita, pensata non come misura di welfare – ambito in cui l'Azienda continua a operare secondo le migliori pratiche

– bensì per dare maggiore significato alla proposta di diventare azionisti della Società, registrando la straordinaria risposta delle persone di Snam, a conferma della fiducia nelle prospettive di lungo periodo aziendali.

Inoltre, nel corso dell'anno, il Comitato ha svolto un intenso lavoro, volto a supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione di una Politica retributiva per il 2026 in continuità con il percorso evolutivo degli ultimi anni e, al contempo, caratterizzata da alcune importanti innovazioni. Tale Politica mira a garantire l'allineamento degli interessi dei vertici aziendali con quelli degli Azionisti e degli altri Stakeholder, promuovendo il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2026-2030.

A testimonianza di questo lavoro di ascolto e di allineamento alle attese di Investitori e Proxy Advisor, la Politica di Remunerazione 2026 consolida quanto introdotto negli anni precedenti e introduce ulteriori elementi di rafforzamento del principio di pay-for-performance e dell'allineamento di lungo termine tra management e Azionisti. Questo percorso di dialogo, analisi e confronto ci ha permesso di riflettere sul ruolo che la Politica di remunerazione deve svolgere oggi: sostenere la strategia, valorizzare il contributo delle nostre persone e accompagnare il management verso obiettivi sempre più sfidanti, ma anche sempre più essenziali per il futuro dell'azienda.

Con questo spirito, abbiamo avviato un processo di evoluzione del sistema di incentivazione di breve termine, volto a rafforzarne la capacità di guidare la performance in modo efficace e coerente con le priorità di Snam. Il lavoro svolto ha portato a un intervento organico, che ha toccato tre aspetti centrali del Piano MBO.

Abbiamo innanzitutto introdotto un elemento che riteniamo particolarmente importante per rafforzare l'allineamento agli interessi degli stakeholder: un meccanismo di differimento di una quota significativa dell'incentivo MBO, legato a un'erogazione posticipata nel tempo e a una componente soggetta a matching azionario. Questo meccanismo, subordinato al rispetto di specifiche condizioni di performance e di permanenza, rafforza l'orientamento al lungo termine del sistema retributivo, contribuendo a costruire una visione manageriale ancora più sostenibile e responsabile.

Parallelamente, abbiamo ritenuto fondamentale procedere alla rimodulazione delle metriche di performance, così da allineare ancora più strettamente il sistema incentivante alle priorità strategiche e agli indirizzi di sviluppo del Gruppo. In questa revisione, particolare attenzione è stata dedicata a valorizzare gli obiettivi economico-finanziari e di business, che rappresentano il cuore della performance aziendale e costituiscono elementi fondamentali per garantire la creazione di valore sostenibile nel tempo. Si tratta di un passaggio significativo, che consente al Piano MBO di riflettere con maggiore fedeltà ciò che realmente guida il successo di Snam.

Coerentemente con quanto sopra, abbiamo aggiornato la struttura economica del Piano, prevedendo un incremento dell'opportunità per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Questa scelta nasce dalla volontà di mantenere un adeguato posizionamento competitivo rispetto al mercato e di riconoscere l'impegno richiesto al management, chiamato oggi a raggiungere target più ambiziosi e maggiormente

orientati alla creazione e massimizzazione della performance aziendale. È un messaggio di fiducia e allo stesso tempo una richiesta di responsabilità: più opportunità, ma anche obiettivi più sfidanti.

Accanto a questo lavoro sul piano di breve termine, il Comitato e il Consiglio di Amministrazione hanno completato l'evoluzione del framework remunerativo con il nuovo Piano LTI 2026-2028, che sottoporrà ciascun ciclo triennale a votazione assembleare, promuovendo un coinvolgimento più diretto degli Azionisti nelle scelte di lungo periodo. Inoltre, è stato esteso ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche il sistema delle Share Ownership Guidelines, già adottato per l'Amministratore Delegato, definendo requisiti minimi di possesso azionario che rafforzano ulteriormente l'allineamento tra management e Azionisti nel perseguire una crescita solida, sostenibile e orientata al futuro.

Le proposte formulate per il 2026, in coerenza e a consolidamento del percorso intrapreso negli ultimi esercizi, contribuiscono a rafforzare l'allineamento con la comunità degli Investitori e a consolidare l'assetto di Governance. Esse presidiano con maggiore rigore i principi strategici e l'aderenza alle best practice di mercato, attraverso un utilizzo ancora più selettivo e bilanciato delle componenti variabili, differite e azionarie.

La Relazione 2026 introduce, altresì, un insieme di interventi evolutivi, di natura sia strutturale sia contenutistica, unitamente a un ulteriore affinamento dell'impostazione grafica e comunicativa, finalizzato a garantire una rappresentazione delle scelte retributive ancor più chiara, coerente e agevolmente accessibile.

Con il presente documento, la Società conferma e rafforza il proprio impegno verso la massima trasparenza, recependo i contributi emersi dal processo di engagement e introducendo ulteriori evoluzioni della Politica retributiva per supportare il conseguimento delle direttrici strategiche delineate dal Piano Strategico, di cui la Politica stessa costituisce parte integrante.

Ritengo che il lavoro svolto dal Comitato nel corso del 2025, in stretta collaborazione con il Consiglio di Amministrazione e con il management, e le innovazioni introdotte nella Politica di Remunerazione possano essere adeguatamente comprese e valutate, ricevendo il necessario sostegno in occasione dell'approvazione della Politica per il 2026.

Desidero esprimere, a nome del Comitato Nomine e Remunerazioni, un sentito apprezzamento nei confronti di tutte le persone di Snam per l'impegno e la professionalità con cui contribuiscono quotidianamente alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Concludo ringraziando Voi, i nostri Azionisti, per il continuo sostegno espresso nelle Assemblee degli ultimi anni e per i contributi che hanno orientato l'evoluzione delle nostre politiche di remunerazione.

Desidero infine rivolgere un ringraziamento ai membri del Comitato Nomine e Remunerazioni, e all'intero Consiglio di Amministrazione per la collaborazione e l'impegno costante nello svolgimento del nostro mandato.

La Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni
D.ssa Laura Cavatorta

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025



INDICE

Executive Summary	10
Sezione I Politica di Remunerazione 2026	30
Linee guida della politica in materia di Remunerazione 2026	42
Sezione II Compensi corrisposti nell'esercizio 2025	60
Glossario	80



Premessa

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di seguito anche la “Relazione sulla Remunerazione” o la “Relazione”, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni in data 30 marzo 2026, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- la sezione iniziale di Executive Summary, inclusa al fine di facilitare la lettura da parte degli Investitori e Proxy Advisor degli elementi principali della Politica di Remunerazione e del collegamento pay-for-performance;
- nella prima sezione, sottoposta al voto vincolante degli azionisti, la Politica adottata per il 2026 da Snam S.p.A. (di seguito “Snam” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche², specificando, tra l’altro, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, sottoposta a voto consultivo da parte degli Azionisti, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’esercizio 2025), i compensi corrisposti nell’esercizio 2025 agli Amministratori ed ai Sindaci nominativamente, e in forma aggregata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam e come Snam ha tenuto conto del voto espresso nel 2025 sulla seconda sezione della Relazione.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui al paragrafo 3.2. n. 7 della Linea Guida “Operazioni con Parti Correlate” (“Linea Guida Operazioni con Parti Correlate”) approvata da ultimo, dal Consiglio di

Amministrazione in data 26 novembre 2025. La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance³ approvato dal Comitato per la Corporate Governance, come modificate nell’edizione di gennaio 2020, al quale Snam aderisce, nonché in conformità con le previsioni contenute nel Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm. ii. e nel relativo Allegato.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società⁴ presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage” (www.emarketstorage.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2025 e chiamata ad esprimersi (i) con deliberazione vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione e (ii) con deliberazione non vincolante, sulla seconda sezione della Relazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

2 I “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” di cui all’art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che rimanda indirettamente alla definizione contenuta nello IAS 24, sono “i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”

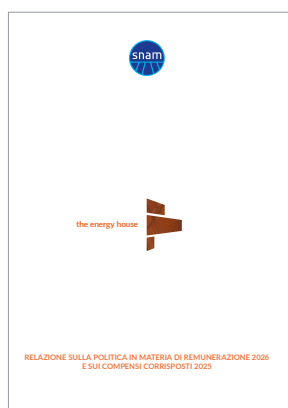
3 Si sottolinea come il piano di incentivazione di lungo termine di Snam, basato su strumenti finanziari, preveda, per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al netto delle azioni eventualmente vendute ai fini dell’assolvimento degli oneri fiscali. Le azioni divengono così disponibili nel corso di un periodo di cinque anni, risultando pertanto tale elemento della politica retributiva di Snam allineato alla Raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance

4 Il testo è pubblicato nella sezione “Governance > Struttura di Corporate Governance > Assemblea degli azionisti” del sito internet della Società

Presentazione del Report

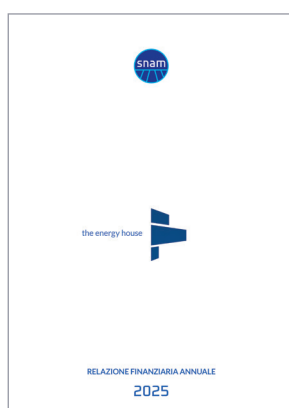
Nell'ottica di un approccio "Core & More" come definito dall'Accounting Europe, Snam ha strutturato in maniera integrata il proprio sistema di reporting, con l'obiettivo di offrire a tutti gli stakeholder informazioni economiche, sociali, ambientali e di Governance esaustive e trasparenti, presentando una vista di dettaglio delle proprie attività, performance e obiettivi per il futuro.

L'approccio Core & More mira a presentare il reporting aziendale in modo efficace, organizzando le informazioni finanziarie e di sostenibilità secondo gli interessi dei differenti fruitori. Le informazioni rilevanti per un'ampia gamma di stakeholder sono contenute nei report "Core", mentre i dettagli supplementari per una platea più limitata sono contenuti nei report "More".



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

Illustra e approfondisce la **Politica adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti** specificando le finalità, gli organi coinvolti, le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione e i compensi corrisposti.



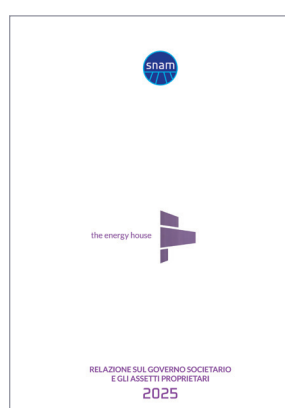
RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE 2025

Relazione sulla gestione

Rendicontazione di sostenibilità

Bilancio consolidato

Bilancio di esercizio



RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI

Fornisce informazioni dettagliate sulla Società, il suo sistema e la sua **struttura di governance**, la **composizione dell'azionariato**, il **sistema di controllo interno** e di **gestione dei rischi** e sugli argomenti correlati.

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è un documento finalizzato ad illustrare la Politica di Remunerazione che la Società intende adottare per l'anno in corso e i compensi corrisposti durante l'esercizio precedente, in coerenza con la politica vigente.

La Relazione ha per oggetto la politica retributiva riferita a specifiche categorie di soggetti: Amministratori non Esecutivi, Sindaci, Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'obiettivo del documento è condividere con gli Azionisti e gli altri Stakeholder la reward policy aziendale, strumento essenziale per il conseguimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo termine.

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla prima Sezione del documento (Politica 2026) e un voto non vincolante sulla seconda Sezione (Compensi corrisposti nel 2025).

EXECUTIVE SUMMARY

QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	12	RISULTATI 2025	27
NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	18	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE: CONSUNTIVAZIONE PIANO MBO 2025	28
PIANO STRATEGICO 2026-2030	19	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE: CONSUNTIVAZIONE PIANO LTI 2023-2025 (CICLO 2023-2025)	29
UNA STRATEGIA PER LA SOSTENIBILITÀ	20		
LA PEOPLE JOURNEY DI SNAM	22		
PIANO STRATEGICO 2026-2030 E POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	25		
AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE: PAY-FOR-PERFORMANCE	26		

Quadro di sintesi della politica di Remunerazione 2026



PAY MIX

Pagine

AD/DG: p. 46

DIRS*: p. 54

Caratteristiche

Le linee guida della Politica di Remunerazione 2026 determinano un mix retributivo in cui sono bilanciati i pesi della componente variabile e la componente fissa, generando così una remunerazione complessiva coerente con i ruoli manageriali agiti.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale:

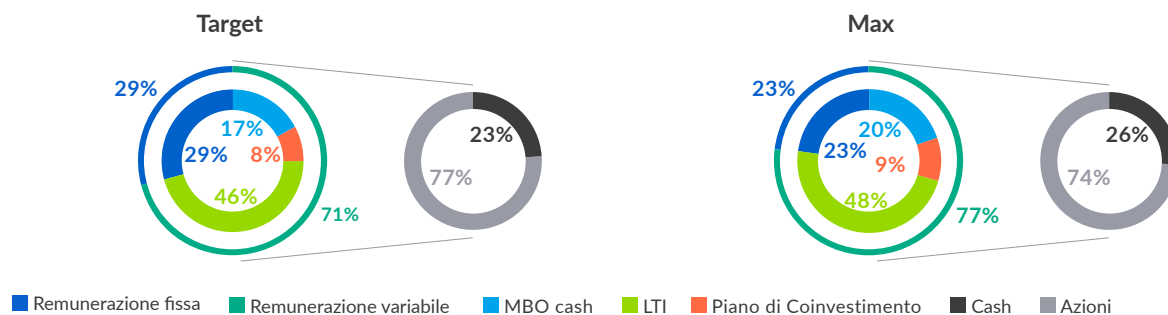
- la componente variabile complessiva è il 71% della retribuzione totale considerando il livello target;
- la componente variabile di lungo termine (comprensiva sia del Piano di Incentivazione Azionario di Lungo Termine (LTI), sia della componente differita azionaria sia della componente matching azionaria, collegate all'incentivazione di breve termine) è ampiamente prevalente rispetto a quella di breve termine (54% considerando il livello target di performance);
- il 77% della Retribuzione Variabile a target è corrisposta in azioni.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

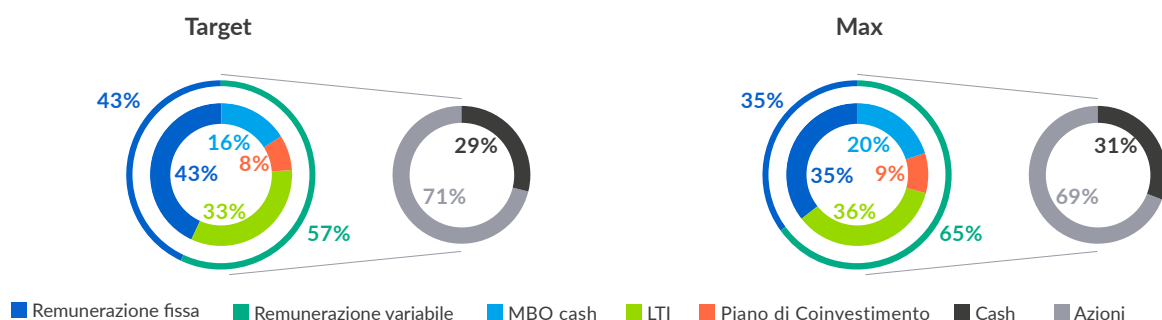
- la componente variabile complessiva è pari al 57% della retribuzione complessiva considerando il livello target;
- la componente variabile di lungo termine (comprensiva sia del Piano di Incentivazione Azionario di Lungo Termine (LTI), sia della componente differita azionaria sia della componente matching azionaria collegate all'incentivazione di breve termine) è ampiamente prevalente rispetto a quello di breve termine (41% considerando il livello target di performance);
- il 71% della Retribuzione Variabile a target è corrisposta in azioni.

Valori

PAY MIX AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE



PAY MIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE



Nota Generale

I dati sono approssimati all'unità (per difetto in caso di cifre da zero a quattro e per eccesso in caso di cifre da cinque a nove) esclusivamente a fini di convenzione rappresentativa. La società ha stabilito regole di approssimazione puntuali all'interno della propria metodologia ufficiale per la determinazione dell'attribuzione del piano di incentivazione azionario a lungo termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

*DIRS - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



REMUNERAZIONE FISSA

Pagine

AD/DG: p. 46

DIRS: p. 54

Finalità

Compensa le competenze, la professionalità e il contributo richiesto dal ruolo ricoperto, con l'obiettivo di supportare la motivazione anche a fini di retention.

Caratteristiche

È determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, con riferimento ai livelli di mercato e con eventuali adeguamenti annuali stabiliti per merito o per progressione di ruolo/ responsabilità.

Valori

Amministratore Delegato e Direttore Generale: 900.000 euro (comprensivi del compenso fisso annuo per gli amministratori stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025 e della RAL per l'incarico di Direttore Generale).
DIRS: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate e l'esperienza, anche tenuto conto di appositi benchmark di mercato.



REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (PIANO MBO)

Pagine

AD/DG: p. 47-48

DIRS: p. 55

Finalità

È uno strumento utile a motivare e indirizzare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi societari stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. L'importo della Remunerazione Variabile di breve termine è funzione del ruolo ricoperto e dei risultati di performance aziendale e individuale.

Caratteristiche

Obiettivi AD/DG:

- Obiettivi societari (60%)
- Obiettivi individuali/di ruolo (40%)

Obiettivi Societari:

- Utile netto adjusted (20%)
- Investimenti Gas Infrastructure (20%)
- Sostenibilità - IpFG (10%)
- Sostenibilità - Sustainability scorecard (10%)

Obiettivi individuali/di ruolo

- Linea Adriatica: raggiungimento Milestone (20%)
- Innovation: raggiungimento Milestone (20%)

Obiettivi DIRS:

- Obiettivi societari (60%), gli stessi dell'AD/DG
- Obiettivi individuali/di ruolo (40%)

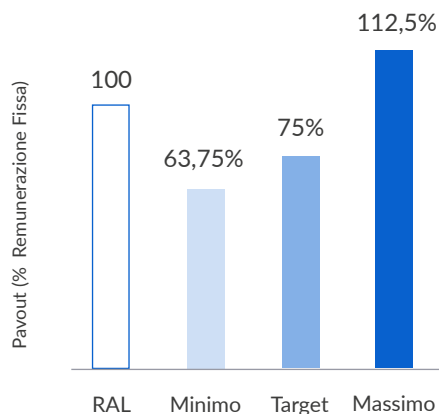
Gli obiettivi individuali/di ruolo sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna, sui temi di sostenibilità e sui comportamenti organizzativi e manageriali.

Clausole Claw Back

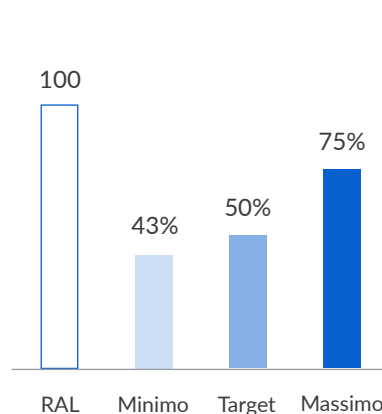
Valori

Incentivi erogabili in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 85/150 punti.

Amministratore Delegato e Direttore Generale



DIRS





PIANO DI COINVESTIMENTO 2027-2029 COLLEGATO AL PIANO MBO 2026

Pagine

AD/DG: p. 49

DIRS: p. 56

Finalità

Rafforzare l'orientamento al lungo periodo del management, incrementando la partecipazione azionaria e sostenendo la retention delle risorse chiave.

Caratteristiche

Piano di differimento triennale in azioni di parte del bonus MBO maturato e matching azionario con vesting period sempre di tre anni.

Il meccanismo di matching share è soggetto ad un'ulteriore condizione di performance rappresentata dall'Utile netto adjusted cumulato triennale.

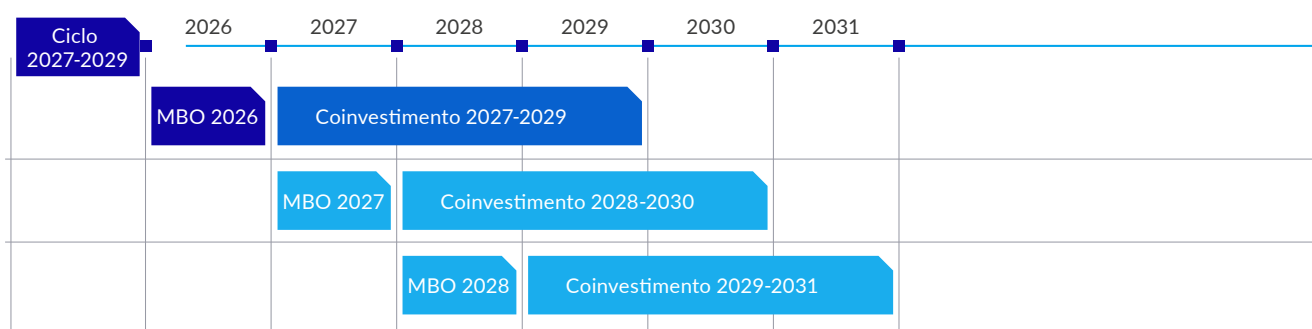
Clausole Claw Back

Valori

Il sistema prevede una quota obbligatoria di differimento del bonus MBO annuale in azioni per un periodo triennale, pari al 25% dell'incentivo maturato, cui si applica un matching aziendale pari a 1:0,4.

Tale componente obbligatoria è incrementabile volontariamente al 40% su base individuale a cui si applica un diverso matching, definito in un rapporto pari a 1:0,7.

PIANO DI COINVESTIMENTO 2027-2029 COLLEGATO AL PIANO MBO 2026





REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO LTI)

Pagine

AD/DG: p. 50-51

DIRS: p. 56

Finalità

Riservato ai titolari delle posizioni a cui sono attribuite le più dirette responsabilità dei risultati aziendali, garantisce un maggiore allineamento tra gli interessi degli azionisti e l'azione del management.

Caratteristiche

Piano azionario con un'unica assegnazione con vesting period di tre anni

Indicatori:

- Ebitda cumulado adjusted (40%)
- Value Added (25%)
- Energy Integration (15%)
- Sostenibilità (20%)

Assegnazione incentivo: in funzione del ruolo ricoperto

Maturazione incentivo: Risultati cumulati triennali nel periodo di vesting misurati su scala lineare rispetto a target di piano definiti

Lock Up: 2 anni per il 20% delle azioni maturate

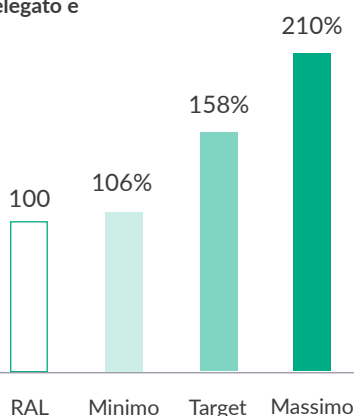
Clausole Claw Back.

Valori

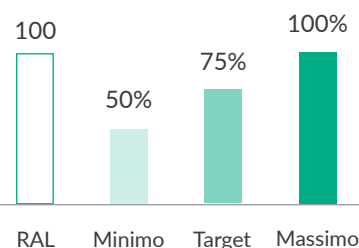
Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nel triennio precedente secondo i livelli di payout riportato di seguito. Il conseguimento delle condizioni di performance a livello minimo, target e massimo comporta rispettivamente la maturazione del 67%, 100% e 133% delle azioni oggetto del diritto attribuito; al di sotto del livello minimo la percentuale sarà sempre uguale a zero.

Amministratore Delegato e
Direttore Generale

Payout (% Remunerazione Fissa)



DIRS



BENEFIT

Pagine

AD/DG: p. 52

DIRS: p. 58

Finalità

Sono parte integrante del pacchetto retributivo e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale.

Caratteristiche

Definiti in continuità con la Politica attuata negli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale, dalle policy e dagli accordi integrativi aziendali per la generalità dei dirigenti.

Valori

Sono assegnati ad AD/DG e DIRS:

- fondo di previdenza complementare
- fondo di assistenza sanitaria integrativa
- forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità
- autovettura ad uso promiscuo
- in caso di relocation, immobile locato ad uso foresteria dalla società secondo quanto disciplinato dai regolamenti aziendali vigenti.



SEVERANCE

Pagine

AD/DG: p. 51-52

DIRS: p. 57

Finalità

Indennità per la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione.

Caratteristiche

La politica di severance di Snam è definita tenendo in considerazione i benchmark di mercato, le indicazioni degli Investitori e le linee guida di voto dei Proxy Advisor.

Valori

AD/DG: È prevista la corresponsione di due annualità della remunerazione fissa annuale integrate della media dell'MBO erogato nell'ultimo triennio; tale indennità è sostitutiva delle tutele previste, in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, dal CCNL Dirigenti. Non sono previsti patti di non concorrenza. DIRS: Per i DIRS sono applicate le stesse regole previste per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.



SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Pagine

AD/DG: p. 52

DIRS: p. 58

Finalità

Strumento di allineamento degli interessi di lungo termine tra il Top Management e gli investitori.

Caratteristiche

- AD/DG: il target dovrà essere raggiunto entro il termine di due mandati (6 anni a decorrere dal primo mandato);
- DIRS: per coloro che sono individuati come DIRS al momento dell'approvazione della presente Relazione, il target dovrà essere raggiunto entro 5 anni dalla data dell'Assemblea del 29 aprile 2026. Per coloro che saranno individuati nel novero dei DIRS successivamente a tale data, il target dovrà essere raggiunto entro 5 anni dalla data dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Valori

AD/DG: valore target pari al 200% della Remunerazione Fissa.

DIRS: valore target pari al 100% della Remunerazione Fissa.



ALTRI ELEMENTI

Pagine

p. 57

Finalità

Possibilità di erogare, per i DIRS di nuova nomina, Entry Bonus ai fini di attraction.

Caratteristiche

La politica di attrazione di risorse chiave è definita tenendo in considerazione le prassi di mercato e le indicazioni degli Investitori e dei Proxy Advisor.

Valori

DIRS: Eventuali Entry Bonus a favore dei DIRS di nuovo ingresso, previsti per attrarre risorse con elevata seniority e/o in possesso di competenze specifiche, non possono superare il limite di 1 volta la retribuzione fissa e sono soggetti a clausole specifiche di restituzione.



PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO 2025-2027

Pagine

p. 23

Finalità

Strumento volto all'allineamento tra gli interessi delle persone di Snam a quelli del Gruppo, rafforzandone il senso di appartenenza ed incentivando la partecipazione alla crescita del valore.

Caratteristiche

Rivolto alla generalità dei Dipendenti.
L'adesione al Piano, che è su base volontaria, prevede la possibilità di ricevere Azioni matching e diritti all'assegnazione di Azioni loyalty subordinatamente all'investimento in Azioni Snam per un controvalore massimo annuo di € 2.065, mediante il ricorso a risorse proprie o tramite la conversione del Premio di Risultato, nel corso di tre attribuzioni annuali negli anni di competenza 2025, 2026 e 2027.

Valori

Per Operai, Impiegati e Quadri, è prevista l'assegnazione una tantum di 25 Azioni Welcome al momento della prima adesione al Piano. Per quanto riguarda l'AD/DG e i DIRS:

- AD/DG: l'assegnazione si limita ad una sola azione matching simbolica indipendentemente dal valore investito;
- DIRS: l'assegnazione si limita al solo caso di acquisto mediante il ricorso a risorse proprie, e con uno sconto di 1 azione gratuita ogni 20 comprate (corrispondente ad un acquisto a sconto del 5%).

Il valore minimo che può essere investito è pari a 200 euro.

Il valore massimo che può essere investito è pari a 16.000 euro**.

Al termine del periodo di lock up di 36 mesi, il Partecipante avrà diritto a ricevere ulteriori azioni a titolo gratuito (loyalty shares), in misura pari a 10% delle azioni (acquistate e ricevute come matching) per i Dirigenti e i DIRS e pari al 25% delle azioni per il resto della popolazione aziendale. L'assegnazione di azioni loyalty avverrà solo in caso di adesione volontaria al vincolo di indisponibilità e intrasferibilità per ulteriori 36 mesi.

** Con specifico riferimento a DIRS e altri Dirigenti.



Novità della politica di Remunerazione 2026

La Politica in materia di Remunerazione per il 2026 è stata predisposta in continuità con il percorso evolutivo degli ultimi anni, in allineamento con le attese degli Investitori e dell'azionista e, in generale, volte a creare valore per tutti gli stakeholders. Le proposte per il 2026, rafforzano l'allineamento con gli Investitori e la robustezza della Governance, anche in chiave di presidio dei principi strategici.

Revisione del Piano MBO

REVISIONE DELLA SCORECARD

Focalizzazione delle metriche di performance del Piano MBO, con l'obiettivo di assicurare un pieno allineamento della Politica di remunerazione alle priorità strategiche e agli indirizzi di sviluppo del Gruppo, riducendo il numero di KPIs e prevedendo un peso significativo degli obiettivi economico-finanziari e di business

REVISIONE DELL'OPPORTUNITY

Incremento dell'opportunità del Piano MBO per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con un particolare focus sulle overperformance, al fine di potenziare la competitività rispetto al mercato, supportati dalle analisi di benchmark e orientati alla creazione e massimizzazione della performance aziendale

INTRODUZIONE DEL PIANO DI COINVESTIMENTO

Introduzione di un meccanismo di coinvestimento di una quota significativa dell'incentivo MBO, con erogazione in azioni posticipata e integrato da matching azionario, subordinato al rispetto di specifiche condizioni di performance, in un'ottica di rafforzamento dell'orientamento al lungo termine e del presidio dei rischi

Lancio del nuovo Piano LTI

Lancio del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine (LTI) per il periodo 2026-2028. Il nuovo Piano prevede l'approvazione assembleare del singolo ciclo triennale, in linea con le migliori pratiche internazionali e con l'obiettivo di assicurare piena trasparenza e un coinvolgimento degli Azionisti nelle scelte di lungo periodo

Share Ownership Guidelines per i DIRS

Introduzione delle Share Ownership Guidelines per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con quanto già previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, definendo target di possesso azionario, a ulteriore garanzia dell'allineamento tra interessi del management e interesse di lungo periodo degli Azionisti

Piano strategico 2026-2030

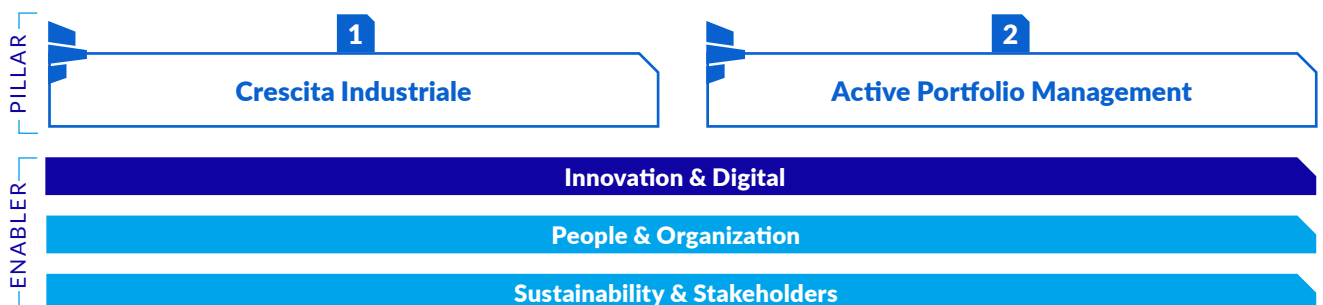
Il nuovo Piano Strategico 2026-2030 di Snam si inserisce nell'attuale contesto di evoluzione, che richiede un approccio sistemico, in cui diversi vettori energetici coesistano e si rafforzino reciprocamente. Tale integrazione, accompagnata da un continuo rinnovamento delle infrastrutture e da una governance efficace, rappresenta la condizione essenziale per assicurare la sicurezza degli approvvigionamenti, sostenere la competitività industriale italiana e consolidare il ruolo strategico del Paese all'interno delle reti energetiche europee.

Le linee guida del Piano Strategico si incentrano nei seguenti pilastri:

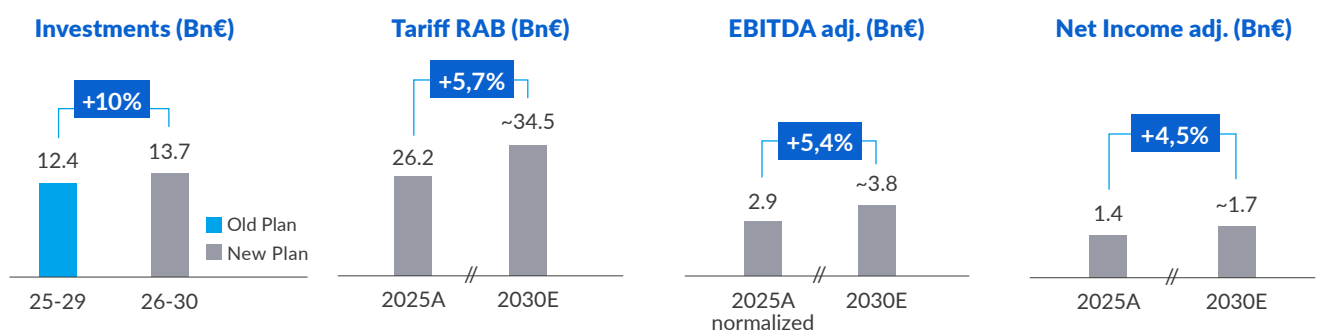
- Tutela del core business, preservando il ruolo del gas naturale quale vettore energetico di bilanciamento e sviluppando servizi adiacenti e modelli basati sulle prestazioni, a supporto della stabilità del sistema energetico nazionale.
- Sviluppo progressivo di infrastrutture dedicate a CCS e idrogeno, affiancando al gas naturale nuovi vettori energetici in grado di rafforzare la competitività del Paese, garantirne la sicurezza e sostenere la continuità della base industriale.
- Valorizzazione e razionalizzazione delle partecipazioni societarie, con l'obiettivo di consolidare la posizione dell'Italia quale hub energetico strategico nelle direttrici Nord-Sud ed Est-Ovest, sfruttando la dinamicità del mercato europeo delle infrastrutture energetiche e adottando strumenti di governance efficaci per accrescere la sicurezza e la resilienza dell'intero sistema.

Strategic Framework

Creare valore per gli stakeholder attraverso l'innovazione e l'integrazione di diversi vettori energetici nelle nostre infrastrutture, garantendo la competitività energetica dell'Italia e dell'Europa



Key Highlights



Una strategia per la sostenibilità

Snam adotta un approccio strategico responsabile per coniugare **sicurezza e integrazione energetica e contenimento degli impatti ambientali**, in modo da perseguire la decarbonizzazione tenendo presenti al tempo stesso le sfide economiche e sociali. Grazie a una dettagliata analisi di tutti i temi rilevanti per il gruppo e ad un accurato processo di coinvolgimento di numerosi stakeholder interni ed esterni, è stata confermata una **strategia pienamente integrata con il Piano Strategico** e che affronta le sfide di sostenibilità dell'azienda e dei suoi stakeholder.

La strategia si basa su un approccio alla sostenibilità omnicomprensivo, e punta al raggiungimento di due obiettivi chiave:

1. **Integrazione energetica sicura e credibile:** investire in infrastrutture resilienti, flessibili e innovative per garantire la sicurezza e l'affidabilità dell'approvvigionamento energetico, supportando la

decarbonizzazione e tutelando la biodiversità.

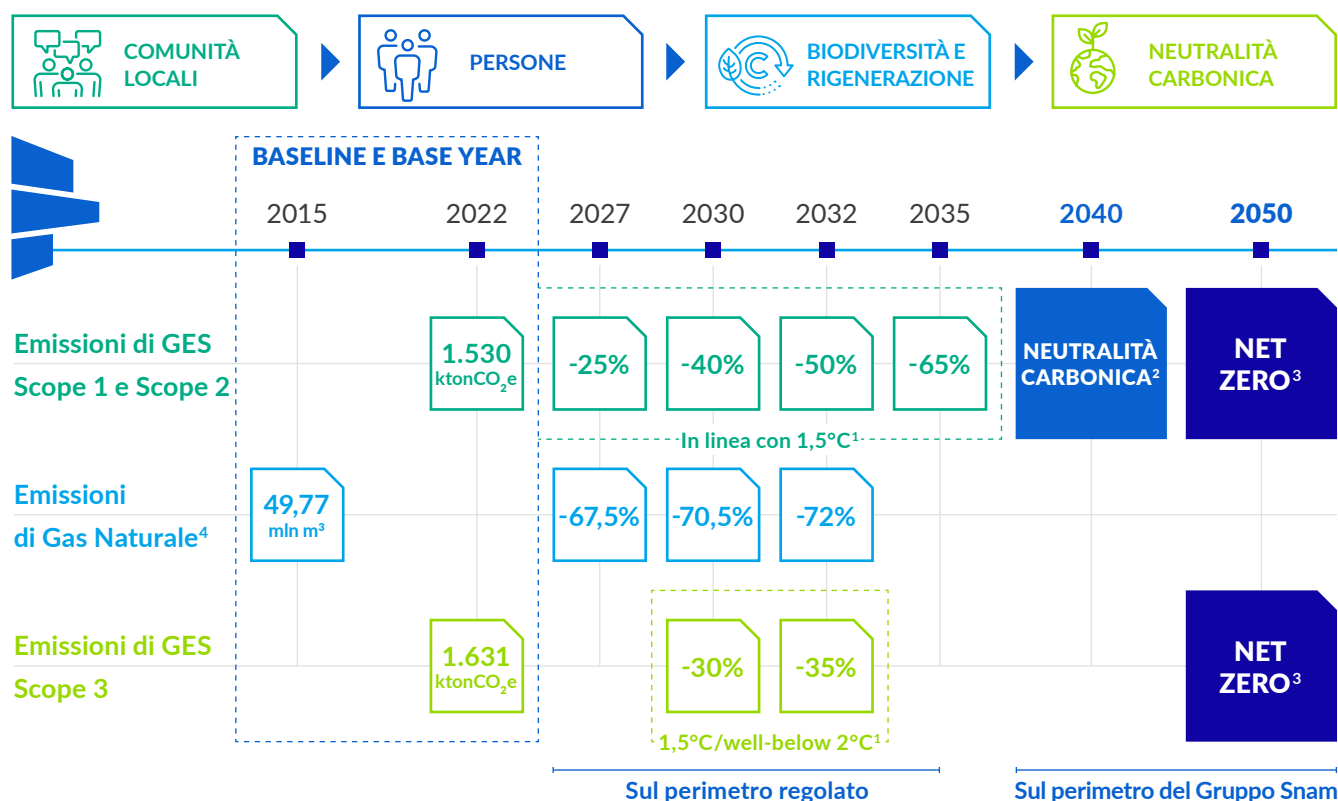
2. **Sostenibilità nel modo di lavorare:** creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sicuro, collaborare con le comunità locali per un impatto positivo concreto su persone e territori.

Relativamente alle tematiche di Governance, la Politica di Remunerazione 2026 pone come sempre particolare attenzione agli obiettivi di sostenibilità e, in particolare, prevede:

- per il sistema MBO, un peso del 20% con 2 specifici obiettivi legati al tema della sostenibilità;
- per il piano LTI, un peso del 20% con 2 obiettivi legati al tema sostenibilità.

Si segnala inoltre che nel Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità vengono portate avanti attività sinergiche con quelle del Comitato Nomine e Remunerazioni, in primo luogo l'analisi periodica dell'andamento dei KPI ESG.

Le 4 direttrici chiave della strategia per la sostenibilità



1. Secondo la metodologia generica di SBTi (Science-Based Targets initiative). Al 2025, una linea guida specifica per i TSO (Operatori del Sistema di Trasporto) non è stata ancora pubblicata. Snam si impegna ad adottare la metodologia specifica una volta che sarà disponibile;.

2. NEUTRALITÀ CARBONICA: compensazione completa delle emissioni residue.

3. NET ZERO: -90% delle emissioni rispetto all'anno base e neutralizzazione delle emissioni residue tramite rimozioni del carbonio permanenti.

4. I target per le emissioni di gas naturale riguardano il perimetro del Gruppo Snam, tuttavia il perimetro del target Scope 1&2 è pari a 96,4% rispetto al totale delle emissioni di gas naturale al 2025.



Il People Journey di Snam

Uno degli abilitatori chiave per l'execution del Piano Strategico 2026-2030 è il People Journey, un programma focalizzato sulle persone e sull'organizzazione per supportare la trasformazione del Gruppo.

In un contesto caratterizzato da cambiamenti significativi nel settore dell'energia e dall'impatto continuo dell'innovazione tecnologica - fra cui le opportunità generate dall'AI - Snam ha definito un nuovo percorso evolutivo per guidare l'organizzazione verso maggiore efficacia, competenze future ready e un'esperienza delle persone più digitale ed integrata.

Il People Journey si articola su quattro direttrici, di seguito rappresentate, realizzate attraverso un ampio programma di change management.

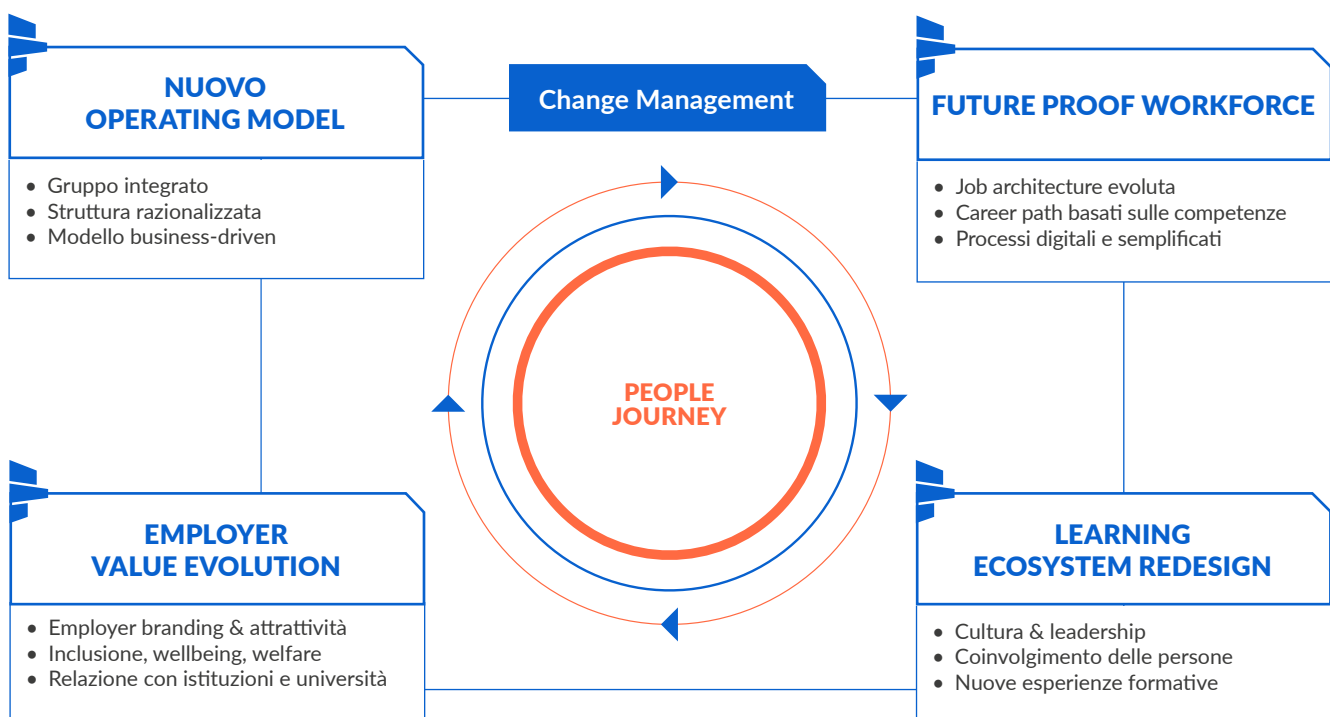
Tale percorso prende avvio dal nuovo operating model, che introduce un'organizzazione maggiormente integrata, con perimetri di responsabilità chiari e meccanismi di coordinamento rafforzati, così da valorizzare le sinergie industriali e rafforzare l'accountability diffusa.

A questo si affianca l'impegno per costruire una workforce realmente "future proof", attraverso una job architecture evoluta, percorsi di sviluppo professionale basati sulle competenze e processi semplificati e digitalizzati per migliorare l'esperienza delle persone.

Il People Journey prevede anche il ridisegno dell'ecosistema di apprendimento, fondato su una cultura della leadership orientata al cambiamento e su nuove modalità formative che favoriscono lo sviluppo e la trasmissione continua anche delle competenze core in ambito tecnico.

Infine, il programma include il rafforzamento della employer value proposition, con l'obiettivo di aumentare l'attrattiva del Gruppo e di promuovere inclusione, wellbeing e una relazione più strutturata con istituzioni, università e comunità locali in cui Snam è presente.

In sintesi un unico People Journey, che integra change management, crescita professionale, engagement e digitalizzazione, supportando la trasformazione del Gruppo e la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

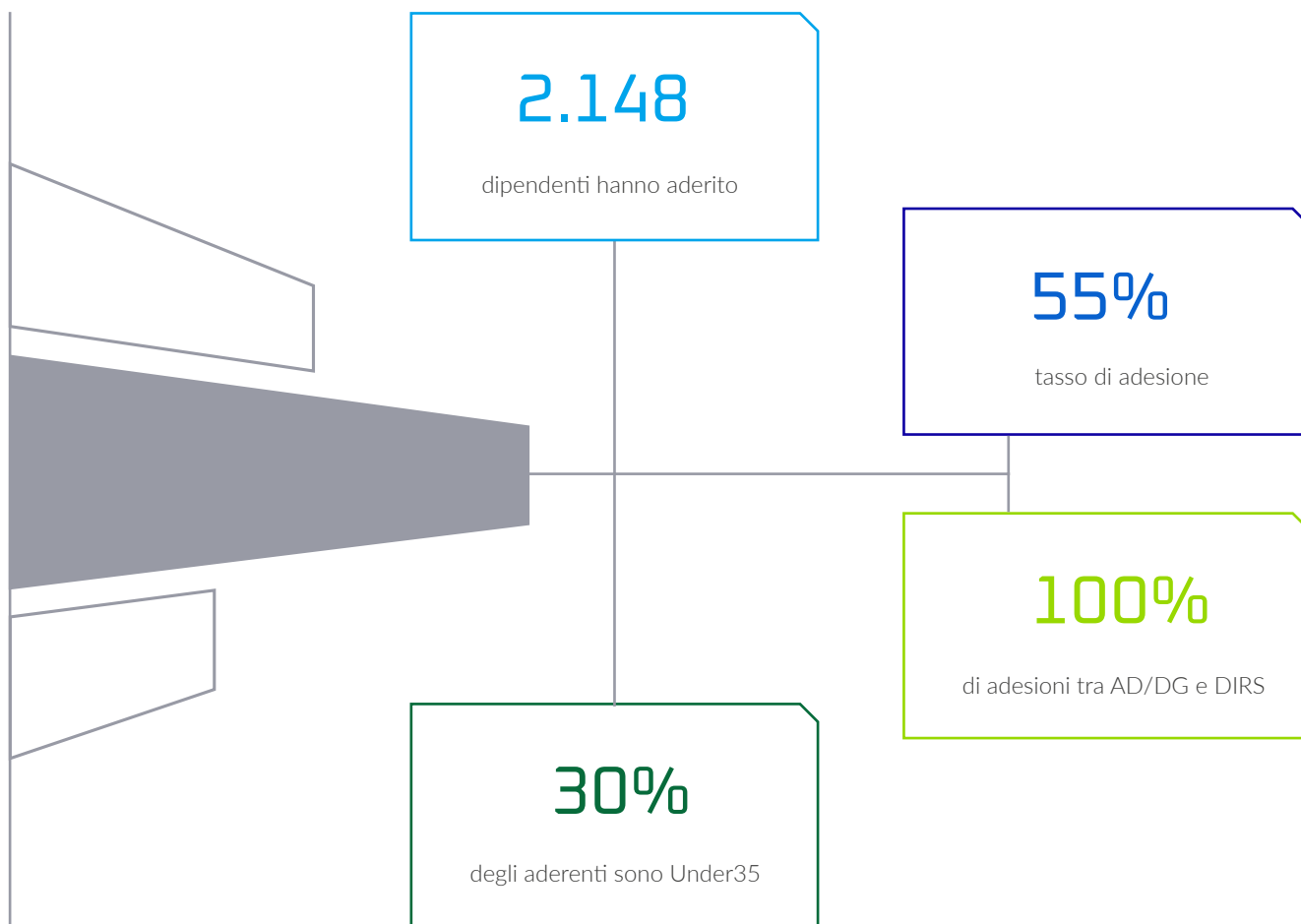


Piano NoiSnam

Continua nel 2026 il Piano di azionariato diffuso con la seconda finestra di adesione. Il Piano, già lanciato nel 2025, ha avuto ottimi risultati come evidenziato di seguito:

I RISULTATI DEL LANCIO DEL PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO NOISNAM

Si è concluso con un'adesione oltre ogni attesa il primo piano di azionariato diffuso lanciato da Snam: il 55% della popolazione aziendale ha deciso di partecipare, scegliendo così di investire nel futuro della Società. Il successo del piano si riflette anche nella partecipazione trasversale tra le diverse categorie professionali e generazionali. Oltre il 50% degli operai e impiegati ha aderito al piano, a conferma di un coinvolgimento diffuso e consapevole a tutti i livelli dell'organizzazione. Grande riscontro da tutte le generazioni che compongono l'Azienda, sia dalla popolazione più senior sia dai più giovani: oltre il 30% degli aderenti ha meno di 35 anni.





Piano strategico 2026-2030 e politica di Remunerazione 2026

La Politica retributiva di Snam supporta il raggiungimento dei pillar del nuovo Piano Strategico attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, indirizzando verso l'obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

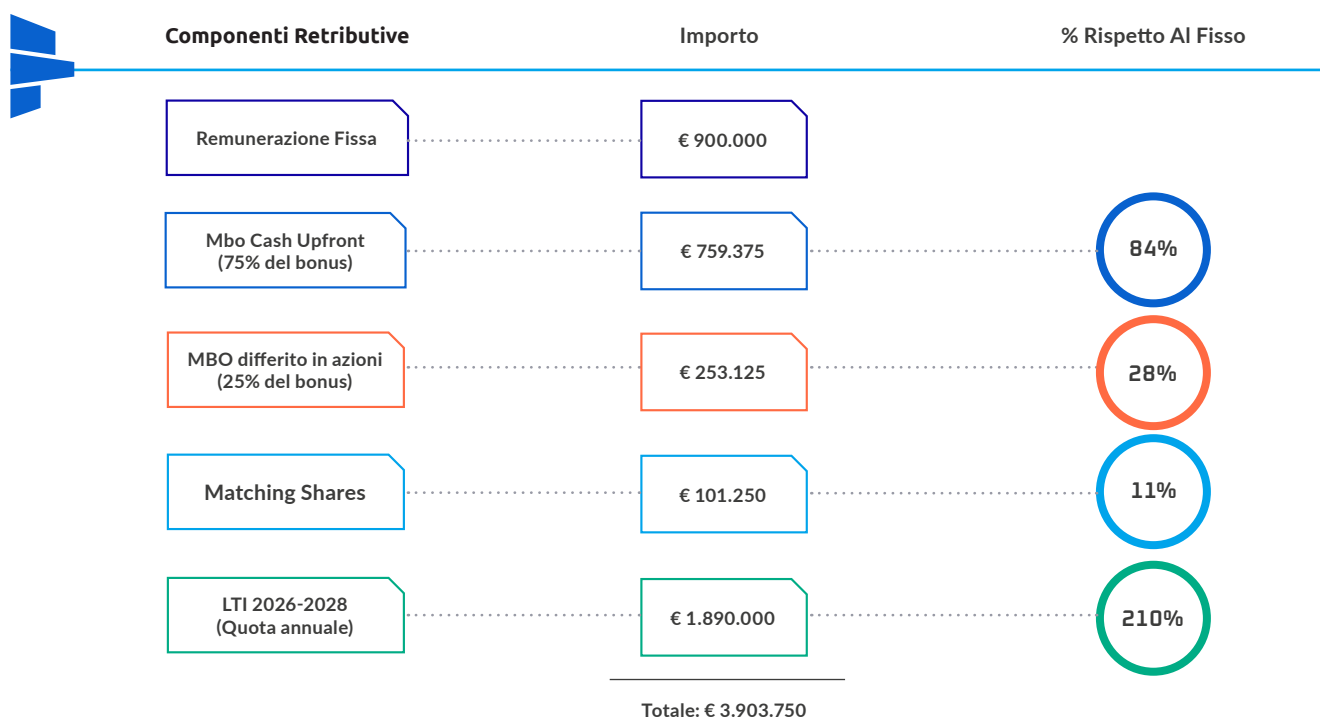
La revisione della struttura dei KPI utilizzati nell'ambito dei sistemi di incentivazione variabile è stata oggetto di approfondite analisi. La modifica dei KPI tra il sistema di incentivazione di breve e di lungo termine è stata ritenuta necessaria per assicurare il pieno allineamento rispetto alle priorità strategiche aziendali definite nel nuovo Piano Strategico e risulta coerente rispetto al quadro complessivo della Politica di remunerazione, che vede l'introduzione del Piano di Coinvestimento 2027-2029 collegato al Piano MBO 2026 condizionato ad un obiettivo di performance predeterminato.

Tutte le proposte avanzate dal Comitato sono state supportate da analisi di benchmark che hanno evidenziato l'allineamento con le migliori pratiche di mercato.

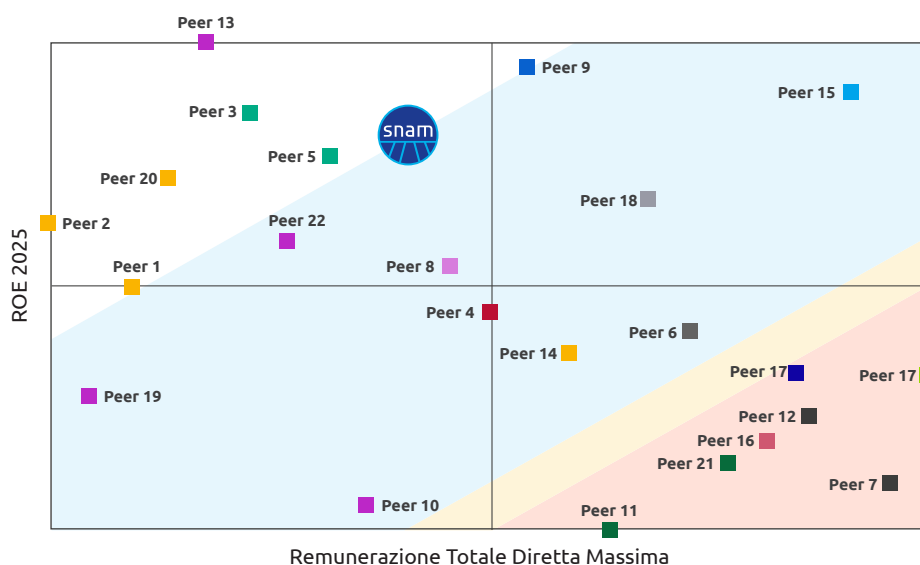
	CRESCITA INDUSTRIALE	ACTIVE PORTFOLIO MANAGEMENT	INNOVATION & DIGITAL	PEOPLE & ORGANIZATION	SUSTAINABILITY & STAKEHOLDERS
Piano MBO 2026					
Utile netto Adjusted - 20%	✓	✓	✓	✓	✓
Investimenti Gas Infrastructure - 20%	✓				
Linea Adriatica: raggiungimento Milestone (20%)	✓				
Innovation: raggiungimento Milestone (20%)	✓		✓		
Sostenibilità - 20% di cui: • IpFG • Sustainability Scorecard	✓	✓		✓	✓
Piano di Coinvestimento 2027-2029 collegato al Piano MBO 2026					
Utile netto Adjusted cumulato 100%	✓	✓	✓	✓	✓
Piano LTI 2026-2028					
Ebitda Cumulato - 40%	✓	✓	✓	✓	✓
Value Added - 25%	✓				
Energy integration: completamento Linea Adriatica - 15%	✓				
Sostenibilità - 20% di cui: • Women in management positions • Scope 1&2 reduction	✓	✓		✓	✓
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI					

Amministratore Delegato e Direttore Generale: Pay-for-performance

PACCHETTO DI REMUNERAZIONE massimo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale



Viene fornito di seguito il grafico *pay-for-performance* nell'ipotesi di raggiungimento massimo, che misura il grado di allineamento tra le performance delle Società del Peer Group e di Snam e i rispettivi livelli retributivi. Il grafico compara il pacchetto retributivo massimo degli Amministratori Delegati delle Società del Peer Group e di Snam stessa con i rispettivi valori di Return on Equity (ROE) per il 2025. Il pacchetto retributivo massimo dell'Amministratore Delegato (Remunerazione Totale Diretta Massima) risulta coerente con la Performance del Gruppo in termini di ROE e rispetto alle Società del Peer Group.



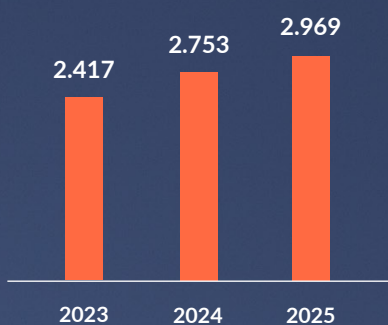
Fonte dati relativi alla Remunerazione Totale Diretta Massima (MTDC): Politiche di remunerazione e Annual Reports 2025. La MTDC include compensi fissi, incentivo di breve termine e incentivo di lungo termine, entrambi valorizzati al massimo da Politica di Remunerazione. Il pacchetto di Snam include la componente matching pari a 1:0,4. I valori del ROE sono riferiti al FY 2025 per tutte le Società, tranne che per Hera e Terna (FY 2024).

Risultati 2025

Risultati Finanziari

EBITDA ADJUSTED

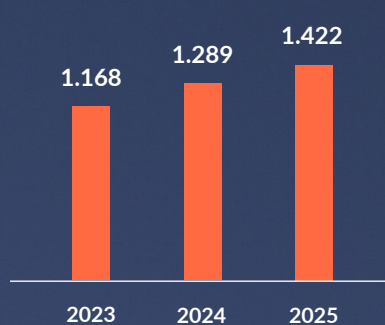
(milioni di €)



L'Ebitda adjusted del 2025 si attesta a 2.969 milioni di euro, in aumento di 216 milioni di euro, pari al 7,8%, rispetto al corrispondente valore del 2024

UTILE NETTO ADJUSTED

(milioni di €)



L'utile netto adjusted di gruppo del 2025 ammonta a 1.422 milioni di euro, in aumento di 133 milioni di euro, pari all'10,3%, rispetto all'utile netto adjusted del 2024

DIVIDENDO

(€)

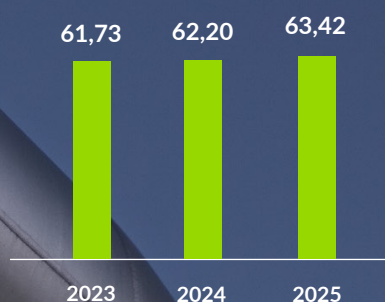


Il dividendo 2025, pari a 0,3021 euro per azione, in crescita del 4% rispetto al 2024, conferma l'impegno di Snam nell'assicurare agli azionisti una remunerazione sostenibile nel tempo

Risultati Operativi

DOMANDA GAS

(miliardi di metri cubi)



I volumi di gas immesso in rete nel 2025 risultano complessivamente pari a 64,08 miliardi di metri cubi, in aumento di 2,25 miliardi di metri cubi (+3,6% rispetto al 2024) a fronte del significativo aumento delle esportazioni e della maggior domanda interna.

CAPACITÀ DI STOCCAGGIO

(miliardi di metri cubi)



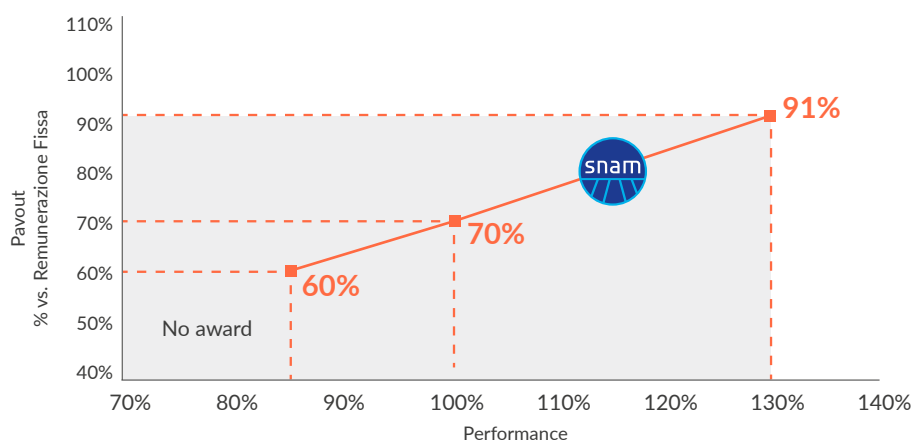
La capacità complessiva di stoccaggio gestita dal Gruppo Snam al 31 dicembre 2025, comprensiva dello stoccaggio strategico, è risultata pari a 18,1 miliardi di metri cubi (16,9 miliardi di metri cubi nel 2024; +7,4 %), la più elevata in Europa

Amministratore Delegato e Direttore Generale: consuntivazione piano MBO 2025

I risultati raggiunti da Snam nell'esercizio 2025, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 30 marzo 2026, hanno condotto ad un punteggio di performance complessivo pari a 118,7 nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti. Il punteggio raggiunto (118,7) ha determinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nominato in occasione dell'avvio del mandato consiliare 2025-2027 un bonus MBO pari a 475.254 euro lordi, calcolato secondo il principio pro rata temporis a partire dal 14 maggio 2025. L'incentivo maturato è pari all'83,1% della retribuzione fissa corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale a partire da tale data.

RAGGIUNGIMENTO PIANO MBO 2025

Scheda obiettivi AD/DG MBO 2025		Peso	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio minimo	Punteggio target	Punteggio massimo	Punteggio raggiunto
EBITDA Adjusted (€/mln)		30%				2.969	21	30	39	39,00
Investimenti Gas Infrastructure	Spending Regulated Gas Infrastructure (€/mln)	10%	-6%: 2.135 +6%: 2.408	-4%: 2.180 +4%: 2.362	-2%: 2.226 +2%: 2.317	2.296	7	10	13	13,00
	Raggiungimento Milestone dei principali progetti (attività svolte)	10%	2 su 4	3 su 4	4 su 4	4 su 4	7	10	13	13,00
Progetti di Sicurezza Energetica - potenziamento della capacità di Rigassificazione	Progetti legati alla sicurezza degli approvvigionamenti di gas in Italia (FSRU Ravenna, Linea Adriatica e Capacità offerta in sovrappressione su Sergnano e Ripalta)	15%	1 su 3	2 su 3	3 su 3	2 su 3	11	15	20	15,00
Non regulated businesses Raggiungimento Milestone & Ricertificazione definitiva Snam Rete Gas	Biometano: Produzione in milioni di Smc di Biometano	5%	28,1	29,0	29,8	28,6	4	5	7	4,41
	Efficienza Energetica (Gross Margin €/mln)	5%	31,7	37,7	43,7	38,7	4	5	7	5,25
	Decarbonization Projects - Backbone H2	5%	1 su 3	2 su 3	3 su 3	3 su 3	4	5	7	6,50
Sostenibilità	IPFG	10%	0,80	0,55	0,40	0,59	7	10	13	9,52
	Finanza Sostenibile (€/mln)	5%	80%	90%	100%	100%	4	5	7	6,50
	Supply Chain Sostenibile - Criteri ESG nelle gare del procurato assegnato attraverso gare con criteri ESG negli scoring model	5%	40%	45%	50%	51,0%	4	5	7	6,50
Totale punteggio ponderato							70	100	130	118,68


2025

Performance:
118,68%
del target

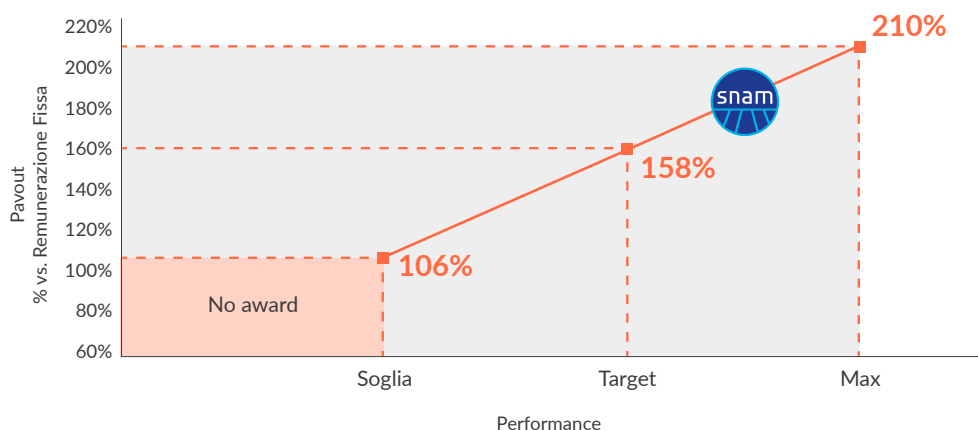
Payout:
83,1%
della retribuzione fissa

Amministratore Delegato e Direttore Generale: consuntivazione piano IALT 2023-2025 (ciclo 2023-2025)

Il punteggio raggiunto ha determinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale il riconoscimento di un incentivo pari al 120,1% del livello Target, secondo un principio pro rata temporis, nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo, target e massimo rispettivamente pari a 67, 100 e 133 punti. Pertanto, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale nominato in occasione dell'avvio del mandato consiliare 2025-2027 verrà attribuito un numero di azioni pari a 131.473 - considerando il valore dell'azione Snam alla data di attribuzione e, pertanto, il bonus maturato per il ciclo 2023-2025 è pari a 641.350 euro lordi.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IALT 2023-2025

Scheda obiettivi IALT 2023-2025	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio raggiunto
Value Added 2025 rispetto al 2022 (€/mln)	3.286	3.355	3.458	3.821	26,60
Utile Netto Adj cumulato su tre anni (2023-2025) (€/mln)	3.647	3.684	3.776	3.879	53,20
Energy Transition Readiness/1 Km H2 ready	2.000	2.400	2.800	2.871	13,30
Energy Transition Readiness/2 MW installati biometano	60	80	100	47	-
Energy Transition Readiness/3 Progetti e market design CCS e H2	1 su 2	2 su 3	3 su 4	1 su 2	3,00
Emissioni (riduzione 2025 rispetto a valori 2015) (mld/Smc)	-55,2%	-56,4%	-57,7%	-67,0%	13,30
Diversity - (% nel 2025 di donne dirigenti e quadri su totali dirigenti e quadri aziendali)	25,5%	26,5%	28,0%	26,8%	10,66
				Totale punteggio raggiunto	120,06



2023-2025

Performance:
120,06%
del target

Payout:
189,57%
della retribuzione fissa

SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026



SEZIONE I			
POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	31	REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	54
PROCESSO DI ENGAGEMENT E POLITICHE DI REMUNERAZIONE	32	Remunerazione fissa	54
RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE	33	Remunerazione Variabile	55
PEER GROUP E BENCHMARK RETRIBUTIVO	34	Remunerazione Variabile di Breve Termine (Piano MBO)	55
LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	36	Piano di Coinvestimento collegato al Piano MBO	56
DEROGHE	41	Remunerazione Variabile di Lungo termine (Piano LTI)	56
		Trattamenti e indennità di fine rapporto	57
		Ulteriori Elementi	57
		Benefit	58
		Share Ownership Guidelines (SOG)	58
LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026	42	EXECUTIVE DIRECTOR INTERNAL AUDIT	59
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI COMITATI E DEL COLLEGIO SINDACALE	45	MECCANISMI DI CLAW-BACK	59
REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	46		
Remunerazione Fissa	46		
Remunerazione Variabile	47		
Remunerazione Variabile di Breve Termine (Piano MBO)	47		
Piano di Coinvestimento collegato al Piano MBO	49		
Remunerazione Variabile di Lungo Termine (Piano LTI)	50		
Trattamenti e indennità di fine rapporto e patti di non concorrenza	51		
Benefit	52		
Share Ownership Guidelines (SOG)	52		

Processo di Engagement e politiche di Remunerazione

Snam ritiene estremamente importante il dialogo con i principali destinatari e fruitori della Politica di Remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento, adottare le best practice di mercato e recepire le indicazioni provenienti da Investitori Istituzionali e Proxy Advisor.

La Politica di Engagement è ispirata dai seguenti principi:

- trasparenza nei confronti degli azionisti, tramite la condivisione di informazioni chiare, complete, significative e non fuorvianti;
- parità di trattamento dei portatori di strumenti finanziari emessi da Snam;
- rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti e delle regole interne di Governance, assicurando l'applicazione dei principi di collaborazione e trasparenza con le autorità di vigilanza e le amministrazioni competenti.

Per favorire ulteriormente il dialogo con gli stakeholder e al fine di ottemperare alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e delle prassi di engagement, il 29 luglio 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la Politica per la gestione del dialogo con azionisti e altri soggetti interessati. Tale politica determina le modalità per la richiesta di engagement con il CdA da parte degli Investitori ed è finalizzata a favorire un dialogo costante e continuativo a beneficio di tutti gli stakeholder coinvolti, nella prospettiva della creazione di valore nel medio-lungo termine.

Tale politica, dalla data della sua implementazione, è stata formalmente attivata in due occasioni.

Il dialogo con il Consiglio di Amministrazione può essere attivato su richiesta scritta di un soggetto interessato o su iniziativa della Società attraverso l'organizzazione di incontri (in modalità one-way o two-way e in forma collettiva o in forma bilaterale) con uno o più soggetti interessati, cui potranno prendere parte anche uno o più amministratori e/o dirigenti della Società, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

HIGHLIGHTS SULL'ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT REALIZZATA NEL 2025



Numero di incontri con investitori istituzionali e proxy advisor

184



Tematiche affrontate

Governance, sostenibilità e compensation

Nel corso del 2025 Snam ha condotto 184 incontri con gli Investitori Istituzionali. In particolare, è stata svolta consueta attività di engagement con i principali Proxy Advisor, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse con riferimento ai principali punti all'ordine del giorno dell'Assemblea. Inoltre, nel mese di ottobre, Snam ha preso parte attivamente, sia come partecipante, che come speaker (Amministratore Delegato e Direttore Generale), ai tre giorni di conferenza dell'International Corporate Governance Network (ICGN), una rete globale di investitori che promuove elevati standard di governance e di investor stewardship. L'attività di engagement, focalizzata soprattutto nel primo trimestre 2025, è stata dedicata ai temi di Governance, Sostenibilità e Compensation. Nell'ambito di tale attività la precedente Presidente del Consiglio di Amministrazione, accompagnata dalle funzioni di supporto, ha incontrato le strutture di stewardship di alcuni principali Investitori Istituzionali che hanno fornito preziosi feedback e spunti di miglioramento. Anche nel 2026 Snam prevede di dare seguito a questa attività di dialogo verso i proxy e il mercato durante i primi mesi dell'anno.

Risultati del voto assembleare

FIGURA 1 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (2021-2025)

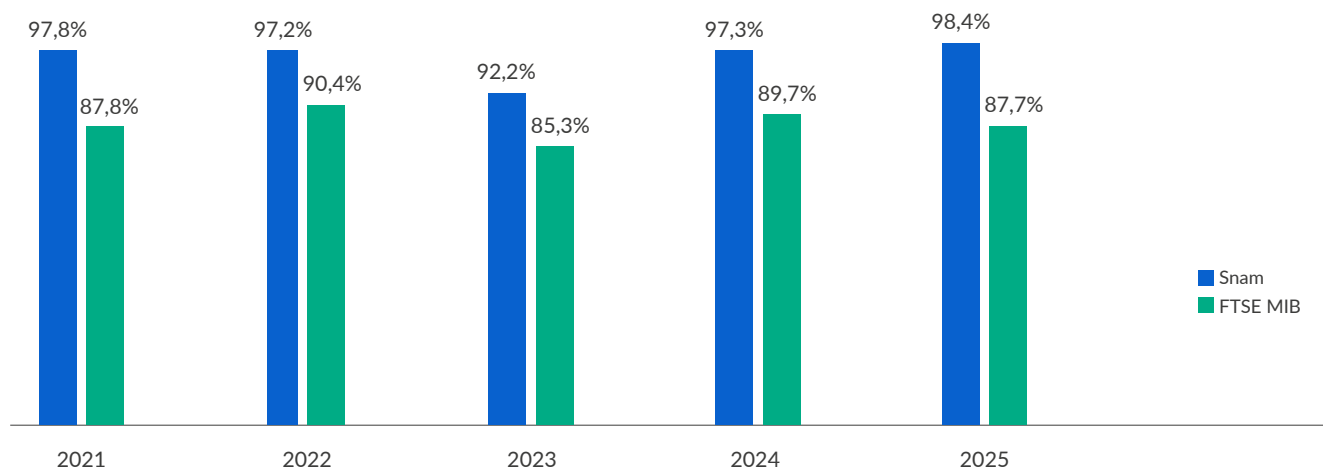
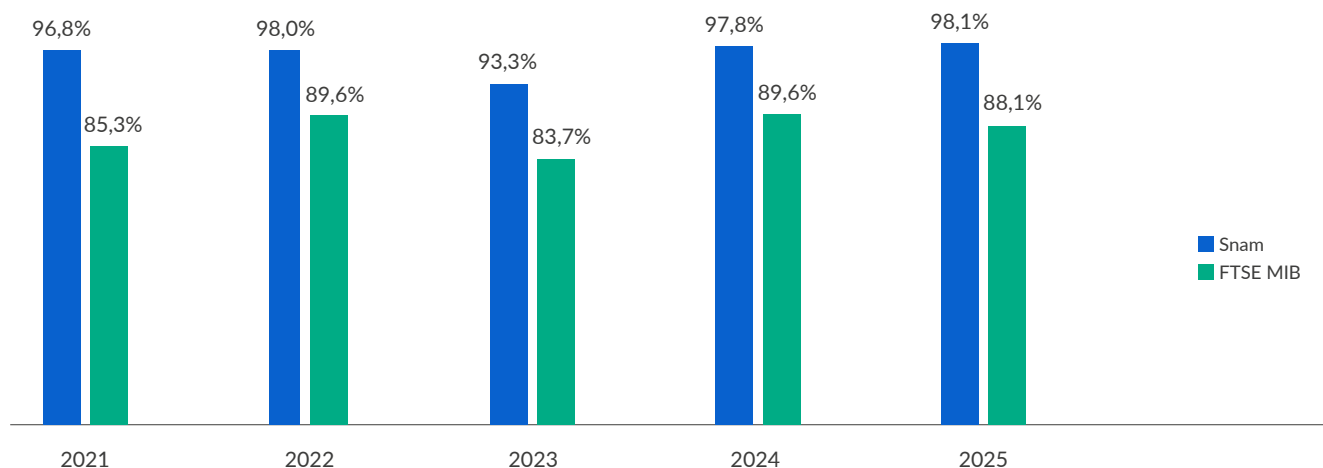


FIGURA 2 - ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI FAVOREVOLI SULLA RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI (2021-2025)

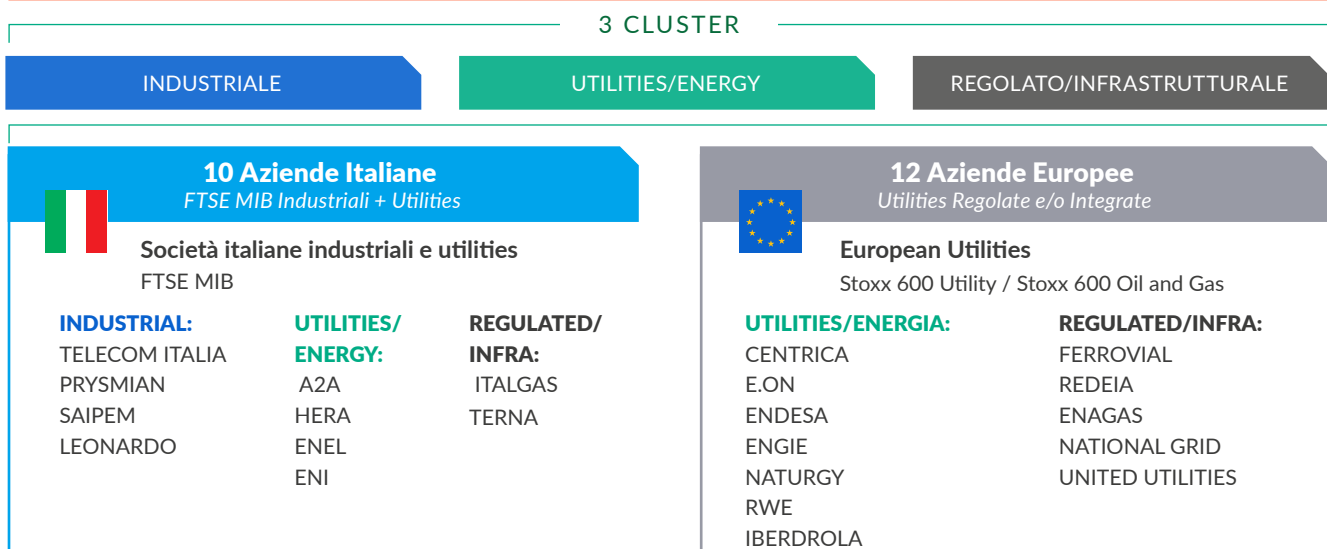


Peer Group e Benchmark retributivo

Snam monitora regolarmente l'andamento di mercato anche facendo ricorso a benchmark remunerativi realizzati dai principali player internazionali al fine di verificare la competitività dell'offerta retributiva.

Per il benchmarking retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, viene confermato il Peer Group identificato nel 2024, composto da 22 società, bilanciate tra italiane ed europee, selezionate alla luce di criteri che tengono conto della comparabilità con Snam in termini di business e modello operativo.

Figura 3 - Criteri e Panel selezionato per il Benchmarking retributivo dell'AD/DG



I panel per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono definiti in coerenza con i parametri utilizzati per la scelta del panel per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e considerando ulteriori società italiane ed europee afferenti al settore industriale e rilevanti per l'attrattività e la retention degli specifici ruoli.

I panel sono selezionati con il supporto di primarie società di consulenza internazionale, al fine di avere una più ampia rappresentazione del mercato.

Di seguito sono riportati i relativi posizionamenti di mercato rispetto ai panel di riferimento, anche in relazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale:

Amministratore Delegato e Direttore Generale	Tra primo quartile e mediana
Consiglio di Amministrazione	
Presidente	Tra primo quartile e mediana
Membri non esecutivi	In mediana
Collegio Sindacale	
Presidente	In mediana
Sindaci	Tra primo quartile e mediana
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	In mediana

Gli esiti dell'analisi di benchmarking retributivo hanno evidenziato un posizionamento del pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale non pienamente competitivo poiché al di sotto della mediana di mercato. Nel corso del 2025, tali evidenze sono state valutate dal Comitato Nomine e Remunerazioni e rappresentate al Consiglio di Amministrazione ed hanno determinato un intervento sull'opportunità target e massima del sistema di incentivazione di breve termine (MBO), unitamente all'introduzione del meccanismo di Coinvestimento collegato al Piano MBO, con l'obiettivo, tra l'altro, di rispondere all'esigenza di graduale allineamento degli strumenti incentivanti ai livelli competitivi di mercato. Tali interventi rafforzano la capacità del modello retributivo di sostenere la creazione di valore nel medio-lungo periodo, potenziando la leva di pay for performance e assicurando un più elevato grado di allineamento con gli interessi degli azionisti, in coerenza con le best practice di mercato.



La Governance del processo di Remunerazione

Il processo di predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione di Snam coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con le previsioni normative e statutarie e con il modello di Governance della Società. Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nell'iter di approvazione delle politiche di remunerazione.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

-  determina i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
-  delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
-  si esprime con voto vincolante in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione e con voto consultivo sulla seconda sezione.

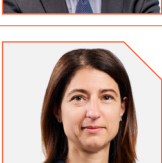
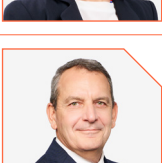
Consiglio di Amministrazione

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato competente in materia di remunerazioni composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, avente funzioni propositive e consultive in materia. In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, in linea con le regole di governo societario di Snam⁵:

-  determina, su proposta del Comitato competente in materia di remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, inclusa la remunerazione per la partecipazione ai Comitati consiliari;
-  elabora, coadiuvato dal Comitato competente in materia di remunerazioni, la politica per la remunerazione dei componenti degli organi sociali, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società;
-  definisce, con il supporto del Comitato competente in materia di controllo e rischi, la remunerazione responsabile della funzione di internal audit coerentemente con le politiche retributive della Società, assicurando che lo stesso sia dotato di risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità;
-  valuta, con il supporto del Comitato competente in materia di remunerazioni, il contenuto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione adottata.

Il Consiglio di Amministrazione per il periodo 2025-2027 è formato da 7 amministratori, oltre al Presidente (che non ha funzioni esecutive e soddisfa i requisiti di indipendenza secondo l'art. 2 raccomandazione 7 del Codice di Corporate Governance e l'art. 148, comma 3, del TUF) e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per un totale di 9 membri. Tra questi, 6 possiedono i requisiti di indipendenza richiesti dall'art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance e dall'art. 148, comma 3, del TUF, e fanno parte dei tre Comitati interni al Consiglio, come illustrato nella rappresentazione successiva. All'interno della Politica sulla diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo di Snam, che si compone dei requisiti normativi e di autodisciplina in materia nonché degli orientamenti sulla composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione, sono stati stabiliti criteri per la composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire adeguata competenza e professionalità dei suoi membri e, conseguentemente, un efficace svolgimento dei compiti e delle responsabilità del consiglio.

⁵ Per maggiori informazioni sulla struttura di governance Snam si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2025" pubblicata nella sezione "Governance" del sito internet della Società

Carica	Cognome e Nome		Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato Operazioni con Parti Correlate
Presidente	Alessandro Zehentner				
Consigliere	Andrea Mascetti				P
Consigliere	Laura Cavatorta		P	M	
Consigliere	Augusta Iannini		M		M
Consigliere	Piero Manzoni			P	M
Consigliere	Paola Panzeri		M		
Consigliere	Qinjing Shen				
Consigliere	Esedra Chiacchella			M	
Amministratore Delegato	Agostino Scornajenchi				

P = Presidente del Comitato; M = Membro del Comitato

Di seguito si riporta inoltre il dettaglio relativo alle funzioni e alla composizione del Comitato Nomine e Remunerazioni:

Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, tra l'altro, in materia di remunerazione e in particolare:

- ▶ nell'ottica di promuovere il successo sostenibile della Società, coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione degli amministratori, dei direttori generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti dell'organo di controllo, anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente;
- ▶ supporta il Consiglio di Amministrazione nella valutazione in merito al contenuto del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- ▶ presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministrativi che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ove prevista;
- ▶ monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alle componenti variabili della remunerazione;
- ▶ valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli amministratori, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- ▶ svolge i compiti eventualmente richiesti dalla Linea Guida in tema di operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam;
- ▶ svolge il ruolo ad esso eventualmente attribuito dalla Politica di Remunerazione ai fini dell'adozione di deroghe temporanee ai contenuti della medesima, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis, del D.Lgs. 58/98;
- ▶ nell'ambito delle politiche adottate dalla Società in materia di diversità ed inclusione, monitora la concreta attuazione di quelle finalizzate alla riduzione del divario retributivo e alla promozione della parità professionale.

Inoltre, il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente o altro componente da questi designato, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con Azionisti e Investitori.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Nomine e Remunerazioni è dotato dal Consiglio di Amministrazione delle risorse necessarie per l'adempimento dei propri compiti; in particolare, può, nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento, approvato da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 10 dicembre 2025.

Composizione del Comitato

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto da tre Amministratori non esecutivi tutti indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance e del TUF. Il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente. Tale composizione è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2025 a seguito dell'Assemblea tenutasi in pari data che ha provveduto al rinnovo degli organi sociali di Snam.

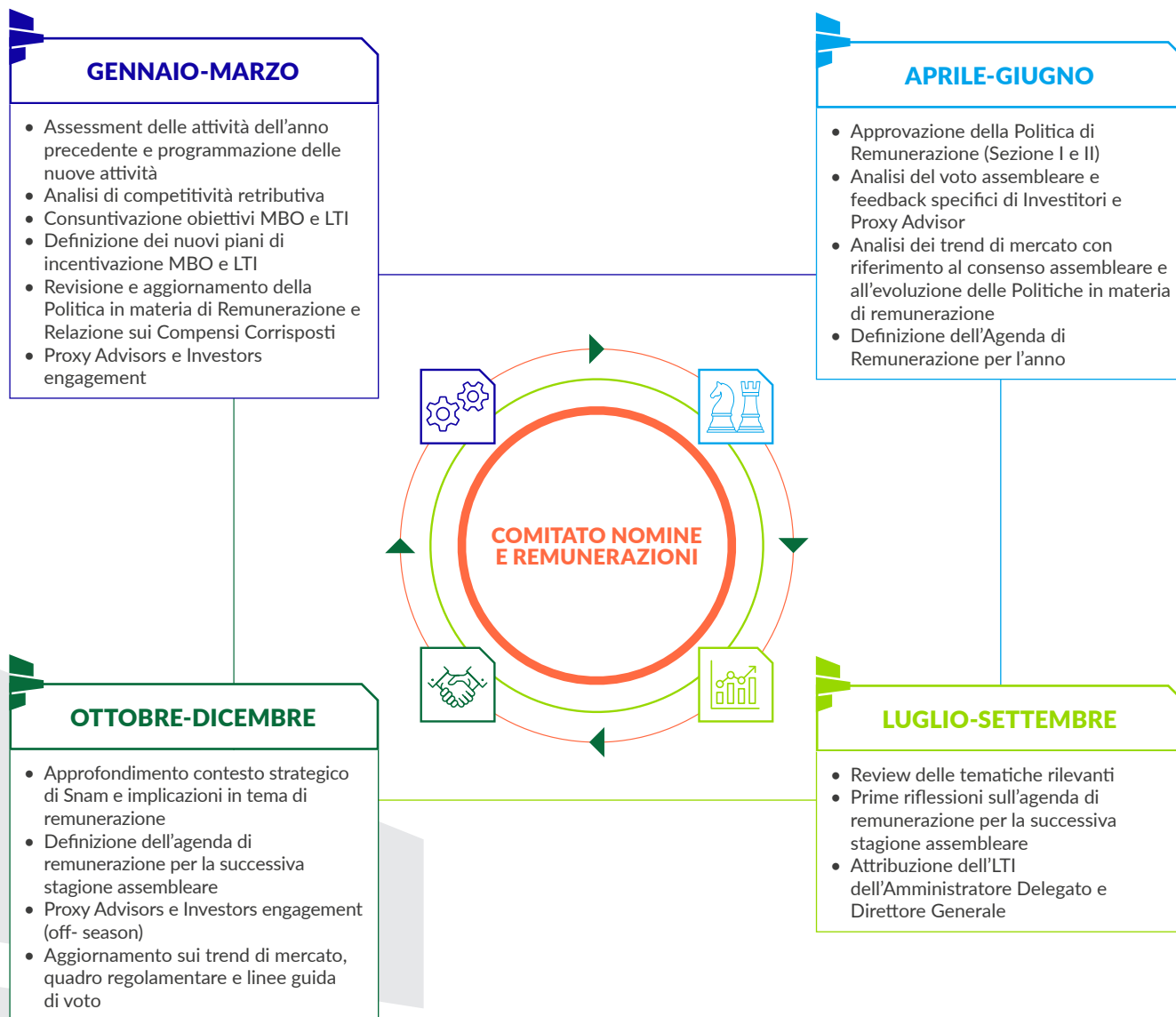
	Presidente (indipendente) Laura Cavatorta		Membro (indipendente) Augusta Iannini		Membro (indipendente) Paola Panzeri
---	---	---	---	---	---

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato che tutti i componenti fossero in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.



Figura 4 - Ciclo di Attività del Comitato

Il Comitato Nomine e Remunerazioni si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, secondo un calendario annuale che segue tipicamente il seguente ciclo di attività:



Deroghe

Si rileva che, ai sensi del comma 3-bis dell'art.123-ter del TUF, il Consiglio di Amministrazione di Snam, con previo parere del Comitato competente in materia di Nomine e remunerazioni, nel rispetto della disciplina prevista per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, potrà derogare, temporaneamente, ai contenuti nella Politica in materia di Remunerazione illustrati nella presente Relazione, qualora si presentino circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni riconducibili alle generali fattispecie di cui all'art. 123 ter TUF, ossia in cui la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di stare sul mercato.

In particolare, tra le circostanze eccezionali, possono essere incluse a titolo esemplificativo le seguenti fattispecie:

- il verificarsi di discontinuità nell'organizzazione del business, sia legato a operazioni straordinarie, quali fusioni e cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, sia legato a cambiamenti significativi della composizione del top management;
- il verificarsi di cambiamenti esogeni di natura socioeconomica e/o normativa e/o regolamentare o il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili (ad esempio, pandemie, conflitti, etc) che riguardano il Gruppo e/o i settori e/o mercato in cui opera, a livello globale e/o di singolo paese, e possono generare un impatto significativo sulle attività del Gruppo;
- necessità di riconoscere performance individuali e/o collettive considerate rilevanti e significativamente positive per il Gruppo.

In tali contesti, il processo, che vede il Consiglio di Amministrazione come l'organo cui viene demandata l'approvazione della eventuale deroga, rende necessario che tutti i soggetti interessati si astengano dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Gli elementi nella Politica di Remunerazione 2026 di Snam a cui, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare, nel rispetto dei requisiti procedurali individuati nel presente paragrafo, sono i seguenti:

- remunerazione fissa;
- componente variabile di breve termine (MBO), ivi inclusa la componente di coinvestimento e matching, relativamente ai criteri per la misurazione degli obiettivi di performance, ai relativi pesi, al

livello di raggiungimento degli stessi meccanismi di differimento e ai meccanismi di correzione ex post (claw-back);

- componente variabile di lungo termine (LTI), relativamente ai criteri per la misurazione degli obiettivi di performance, ai relativi pesi, al livello di raggiungimento degli stessi, alla ridefinizione del periodo di lock up, ai meccanismi di correzione ex post (claw-back);
- benefit, relativamente alla previsione di ulteriori benefici non monetari e di coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche.



LINEE GUIDA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026

Durata, finalità e principi generali della politica in materia di remunerazione

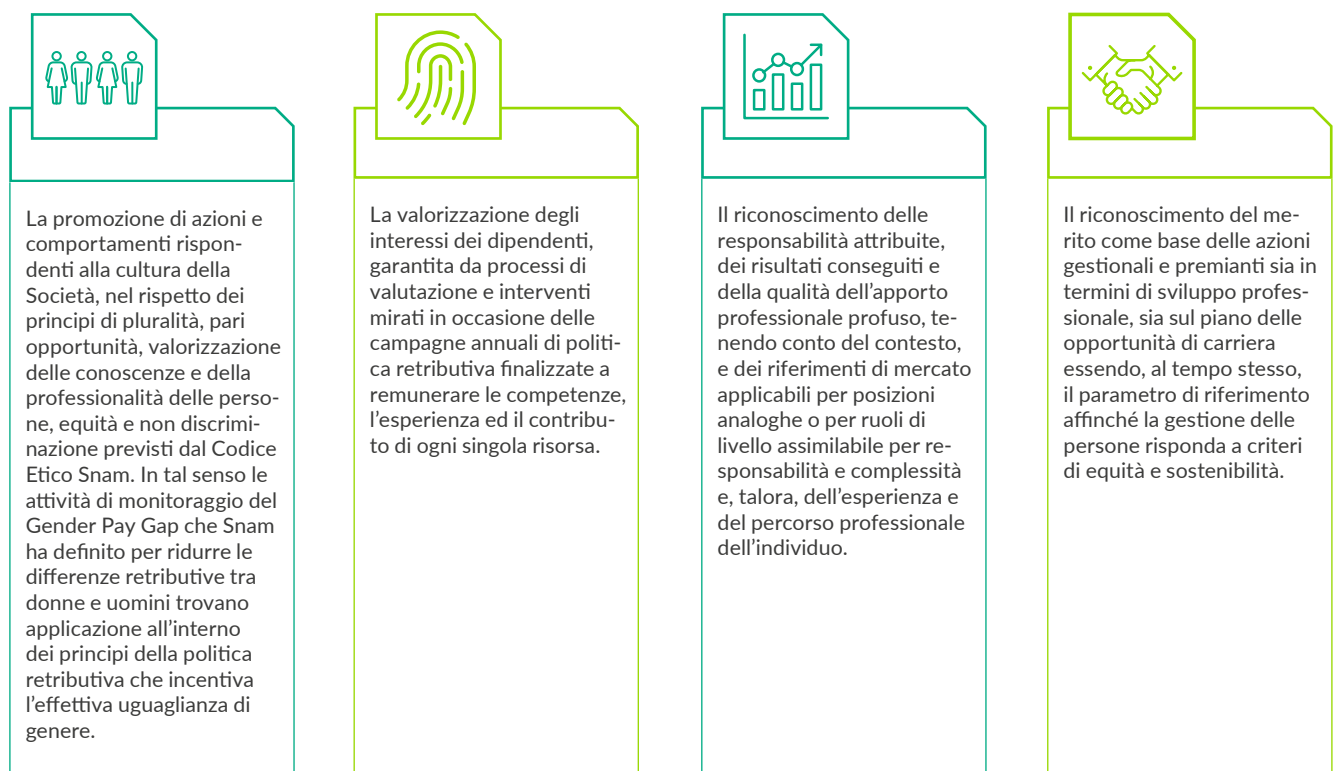
La Politica di Remunerazione di Snam è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, allo scopo di attrarre e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare gli interessi del management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione, cogliendo anche i contenuti del citato Codice di Corporate Governance, è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e, in tal senso, definisce:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- i limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo coerenti con gli obiettivi strategici della società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, in tutti i sistemi di remunerazione variabile (di breve e di medio- lungo termine) anche parametri non finanziari;
- le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società (Clausole di clawback);
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto professionale, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione.

FIGURA 5 - PRINCIPI E INIZIATIVE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI SNAM

La Politica di Remunerazione di Snam contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, tenendo conto del compenso e delle condizioni dei dipendenti del Gruppo, attraverso:

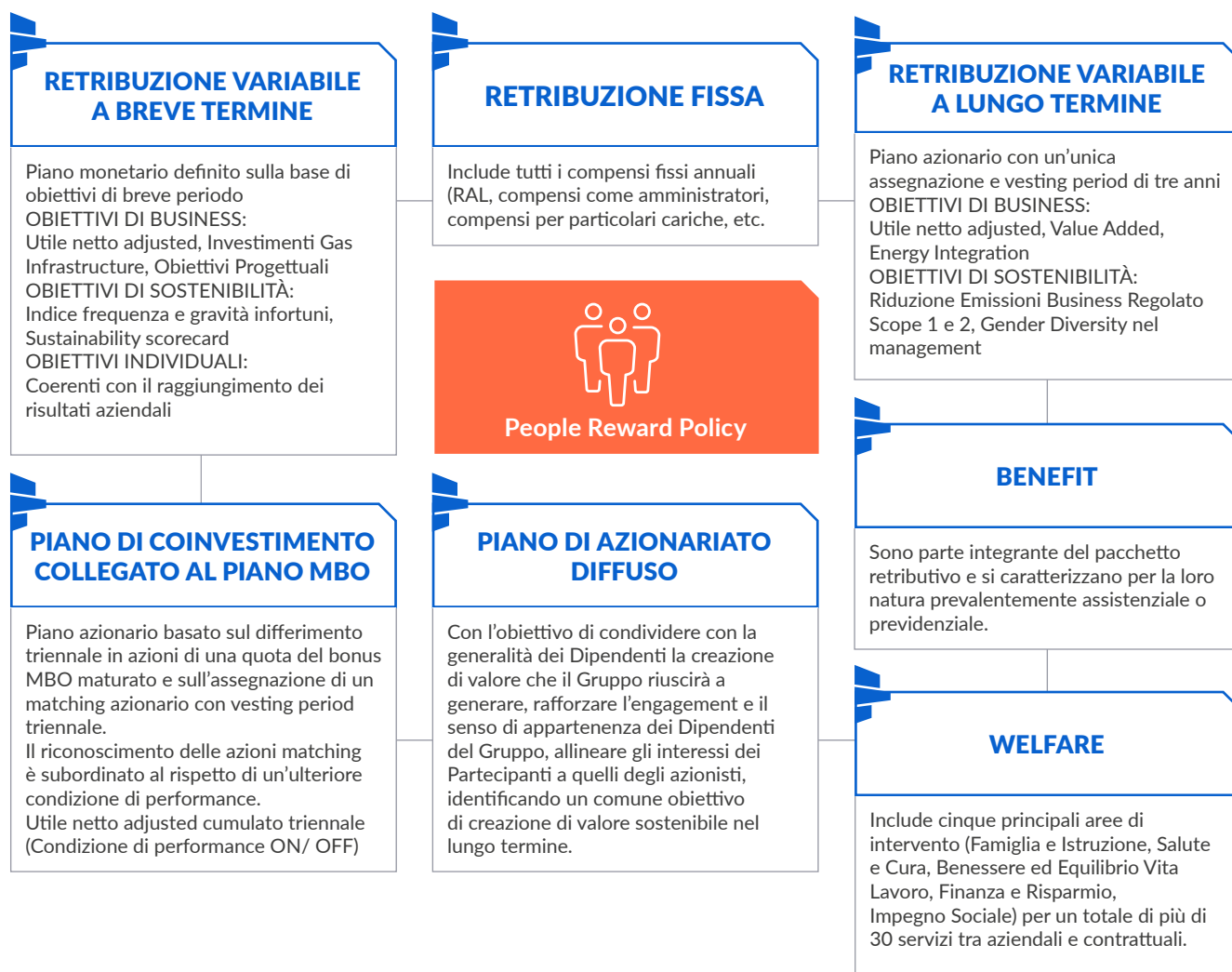


Politica in materia di remunerazione

Le Linee Guida della Politica in materia di remunerazione 2026, di seguito anche “Linee Guida”, sono definite in sostanziale continuità con quanto stabilito nel 2025 ed in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Nomine e Remunerazioni, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

Gli strumenti di remunerazione previsti all'interno della People Reward Policy sono riassunti ed esplicitati dal seguente schema:

FIGURA 6 - LA PEOPLE REWARD POLICY DI SNAM



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

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2025-2027, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha definito i compensi, che vanno ad integrare il compenso base per la carica stabilito dall'Assemblea degli Azionisti nella misura pari a 70.000 euro lordi su base annua (compenso ex art. 2389, comma 1, del Codice civile), per le diverse cariche all'interno del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari, come di seguito illustrato. I compensi per la carica di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco effettivo sono stati determinati dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025.

ORGANO	CARICA	COMPENSO (ANNUO LORDO, EURO)
Consiglio di Amministrazione	Presidente	310.000 ⁶
	Amministratore non esecutivo	70.000
Comitato Nomine e Remunerazioni	Presidente	30.000
	Membro	25.000
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	45.000
	Membro	35.000
Comitato Operazioni con Parti Correlate	Presidente	30.000
	Membro	25.000
Collegio Sindacale	Presidente	80.000
	Sindaco effettivo	60.000

La competitività dei compensi riconosciuti è verificata periodicamente attraverso benchmark retributivi rispetto al Peer Group di riferimento.

Oltre ai suddetti compensi, è riconosciuta, per la durata della carica, a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, una polizza assicurativa a copertura dei rischi di responsabilità professionale (cosiddetta polizza Directors & Officers).

La struttura retributiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione consiste in un compenso fisso in linea con il ruolo ricoperto, nonché in una polizza assicurativa stipulata dalla Società a copertura del rischio di morte o danno biologico permanente in ambito sia professionale sia extra-professionale, oltre ad un immobile locato ad uso foresteria dalla società. I compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le funzioni aziendali. In relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o di lungo termine; ii) benefit⁷, ad eccezione delle suddette coperture assicurative.

In linea con la raccomandazione 29 del Codice di Corporate Governance, il compenso riconosciuto agli Amministratori non esecutivi risulta essere adeguato alla professionalità e all'impegno richiesti loro, attribuiti all'interno dell'Organo di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di performance finanziaria. Non è, inoltre, prevista una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti.

Rispetto al Collegio Sindacale, in relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o lungo termine; ii) accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato; iii) benefit (fatta eccezione per le coperture assicurative precedentemente indicate).

Trattamenti e indennità di fine mandato

In relazione alla natura delle cariche non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato, fatto salvo quanto di seguito indicato con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

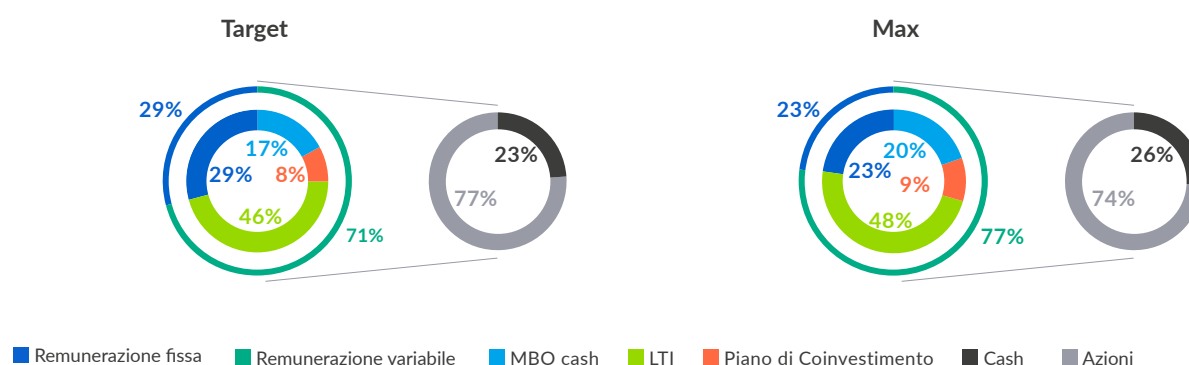
⁶ Comprensivi del compenso stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori pari a 70.000 euro annui lordi.

⁷ Si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2008 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a estendere la polizza assicurativa, prevista per il management a copertura dei rischi professionali (cosiddetta polizza Directors&Officers o D&O), agli amministratori e ai sindaci di Snam S.p.A. secondo i termini e le condizioni standard della prassi del mercato assicurativo. La suddetta autorizzazione è stata ripresa nell'ambito delle successive Relazioni all'Assemblea sui compensi di Amministratori e Sindaci e da ultimo nell'Assemblea del 14 maggio 2025. La polizza, che garantisce copertura anche ai nuovi componenti di tali organi, prevede complessivamente un massimale e un premio annuo rispettivamente di euro 50 milioni e di circa euro 190.000.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

In occasione dell'avvio del nuovo mandato consiliare 2025-2027 è stato nominato il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale di Snam e, nella seduta del 28 maggio 2025 e poi successivamente il 30 Marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato relativamente alla composizione della sua remunerazione, che si conferma adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congrua rispetto alle responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita con un pay mix che valorizza maggiormente la componente variabile, in particolare di lungo termine, rispetto al mercato esterno. La competitività del pacchetto retributivo è verificata periodicamente attraverso benchmark retributivi rispetto al Peer Group di riferimento e, in ogni caso, almeno in corrispondenza del rinnovo del mandato.

FIGURA 7 - PAY MIX DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base delle evidenze presentate dal Comitato Nomine e Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 maggio 2025 è stata definita, base annua, in 900.000 euro lordi omnicomprendivi e così articolati:

- compenso stabilito dall'Assemblea per gli Amministratori per la carica ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del Codice civile, paria 70.000 euro lordi su base annua;
- compenso deliberato dal Consiglio per la carica di amministratore investito di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice civile, pari a 150.000 euro lordi;
- retribuzione annua lorda per la carica di Direttore Generale, pari a 680.000 euro.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella sua qualità di dirigente, è destinatario del rimborso spese e delle indennità spettanti per la mobilità geografica e per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, dalle policy e dagli accordi integrativi aziendali previsti per la generalità dei Dirigenti.

Remunerazione variabile

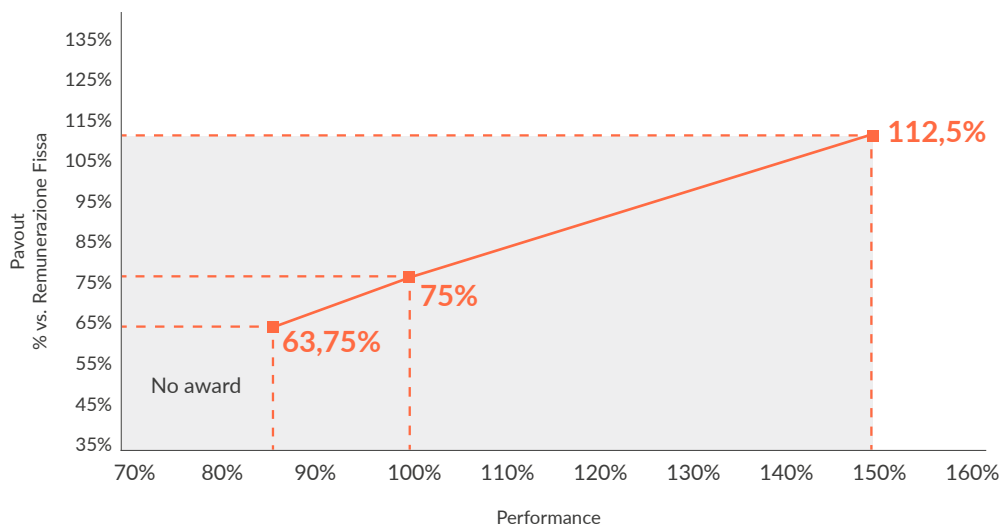
La remunerazione variabile è articolata in una componente monetaria di breve termine, un piano di coinvestimento collegato alla componente monetaria di breve termine ed una componente di lungo termine a base azionaria in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La valutazione degli obiettivi di performance assegnati è effettuata al netto di eventuali sterilizzazioni degli impatti (positivi o negativi) riferiti ad eventi esogeni o straordinari che possano alterare la valorizzazione dell'effettivo contributo manageriale sul valore del KPI di riferimento. La Remunerazione variabile a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è sottoposta a clausole di malus/clawback, come descritte a pag. 59 del presente documento.

Remunerazione variabile di breve termine

La componente variabile annuale (MBO) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è determinata in connessione ai risultati conseguiti da Snam nell'esercizio precedente rispetto agli obiettivi definiti e con riferimento ad un livello di incentivazione minima (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 150), rispettivamente pari al 63,75% (soglia), 75% (target) e 112,5% (massima) della remunerazione fissa, come riportato nell'immagine seguente.

FIGURA 8 - REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE - CURVA DI INCENTIVAZIONE



Gli obiettivi per il 2026 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2026 e direttamente attribuiti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono focalizzati sulla performance economica, finanziaria e operativa della Società, sugli investimenti gas infrastructure, sul raggiungimento di milestone ancorate al Piano strategico, oltre che sui temi di sostenibilità.

Il valore finale della consuntivazione degli obiettivi deriverà dalla somma dei risultati dei singoli obiettivi, ponderata in base al peso ad essi associato; il risultato di ogni obiettivo corrisponde ad un punteggio calcolato per interpolazione lineare tra un valore minimo pari a 85, un valore target pari a 100 e uno massimo pari a 150.

FIGURA 9 - DETTAGLIO OBIETTIVI MBO 2026 PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

	Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenario Minimo	Scenario Target	Scenario Massimo	
OBIETTIVI DI BUSINESS	OBIETTIVI ECONOMICICO-FINANZIARI*	Utile netto Adjusted (€/mln)	Obiettivo di performance aziendale complessivo	20%	Target Budget -2,5%	Target Budget	Target Budget +2,5%
		Investimenti Gas Infrastructure	Spending Regulated Gas Infrastructure (€/mln) Misurato come soglia minima di spesa rispetto al valore di budget	20%	Target Budget > -6%	Target Budget > -4,5%	Target Budget > -3%
	OBIETTIVI PROGETTUALI	Linea Adriatica Fase 1	Raggiungimento Milestone	20%	Obiettivo progettuale: raggiungimento di Milestone definite con un livello di sfida incrementale per ciascuno scenario di performance		
		Innovation	Raggiungimento Milestone	20%	Obiettivo progettuale: raggiungimento di Milestone definite con un livello di sfida incrementale per ciascuno scenario di performance		
OBIETTIVI DI SOSTENIBILITA'*	IPFG	Indice di frequenza e di gravità degli infortuni di dipendenti e contrattisti (ponderati rispettivamente con un peso del 30% e 70%), tiene conto sia della frequenza degli infortuni totali registrati rispetto al numero di ore lavorate che della gravità basata sui giorni di assenza rispetto al numero di ore lavorate e viene calcolato sommando e pesando i due indici (IF e IG).	10%	0,60	0,45	0,35	
	Sustainability scorecard	Raggiungimento numero KPI presenti in scorecard ESG	10%	12 KPI su 18	14 KPI su 18	16 KPI su 18	
TOTALE PUNTEGGIO PONDERATO				85	100	150	

(*) Per livelli di performance inferiori al minimo il punteggio è zero.

Per livelli di performance superiori al massimo il punteggio è sempre uguale a 150.

Per gli Obiettivi di Business e gli Obiettivi di Sostenibilità, per livelli di performance intermedi tra minimo e target e tra target e massimo, il punteggio è calcolato per interpolazione lineare.

(**) Il perimetro di analisi andrà ad includere, se presenti, le società acquisite dopo 6 mesi dalla loro acquisizione.

Remunerazione variabile di lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha approvato in data 30 Marzo 2026 un nuovo piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2026-2028 (LTI 2026-2028) che viene sottoposto per approvazione all'Assemblea del 29 aprile 2026. Il nuovo piano azionario prevede un solo ciclo e dunque una sola assegnazione che avverrà nel corso dell'esercizio 2026, alla quale corrisponde un periodo di performance triennale. L'eventuale erogazione delle azioni Snam è prevista dopo 3 anni dal momento dell'assegnazione dei diritti di cui al suddetto piano (periodo di vesting). L'entità dell'incentivo inizialmente assegnato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale assume il conseguimento del livello target delle condizioni di performance ed è pari al 158% della remunerazione fissa.

La scelta della Società di introdurre, a partire dal 2026, un piano di incentivazione azionaria di lungo termine composto da un solo ciclo risulta in linea con le migliori pratiche internazionali e con l'obiettivo di assicurare un coinvolgimento pieno degli Azionisti nelle scelte di lungo periodo.

Il conseguimento delle condizioni di performance a livello minimo, target e massimo comporta rispettivamente la maturazione del 67%, 100% e 133% dei diritti a ricevere azioni inizialmente assegnati in base al piano; al di sotto del livello minimo la percentuale sarà sempre uguale a zero.

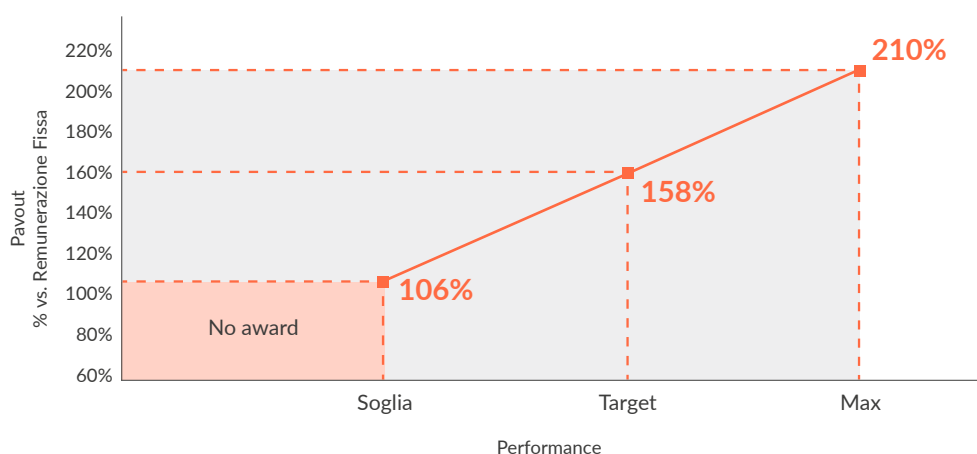
Sulla base di tale meccanismo di incentivazione, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale il valore dei diritti a ricevere azioni oggetto di maturazione, è pari, in termini monetari, al 106% della remunerazione fissa al livello minimo, al 158% della remunerazione fissa al livello target e pari al 210% della remunerazione fissa al livello massimo.

Al termine del periodo di vesting è previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo, definito dividend equivalent, calcolato come controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente maturate. Il piano prevede anche un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al netto delle azioni eventualmente vendute ai fini dell'assolvimento degli oneri fiscali.

Snam è consapevole della diluizione di capitale che può derivare dall'assegnazione di strumenti di incentivazione a base azionaria ai propri dipendenti. Pertanto, si sottolinea che a tal fine Snam ricorre unicamente all'utilizzo di azioni proprie per finanziare i propri piani di incentivazione azionaria a lungo termine.

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e disponibile sul sito *internet* della Società.

FIGURA 11 - REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE - CURVA DI INCENTIVAZIONE



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

FIGURA 12 - DETTAGLIO OBIETTIVI LTI 2026-2028

	Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenario Minimo	Scenario Target	Scenario Massimo
OBIETTIVI DI BUSINESS	Ebitda Adjusted cumulato su tre anni (2026-2028) (€/mln)	Calcolato come somma dell'Ebitda adjusted per gli anni 2026, 2027 e 2028(*).	40%	9.548	9.742	9.937
	Value Added 2028 rispetto al 2025 (€/mln)	Riflette la generazione di valore del business regolato, calcolata come variazione della RAB nel periodo 2026-2028 sommata ai dividendi distribuiti, alle azioni proprie riacquistate e ridotta della variazione di debito netto(*) (**).	25%	2.835	2.894	2.984
	Linea Adriatica Fase 1 e Fase 2	Raggiungimento Milestone	15%	Obiettivo progettuale: raggiungimento di Milestone definite con un livello di sfida incrementale per ciascuno scenario di performance		
OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ	Women in Management Positions - % di donne sulla popolazione di quadri e dirigenti(**)	Equa rappresentanza in termini di diversità di genere nella compagine manageriale di Snam(*)	10%	27,5	28,0	28,5
	Riduzione Emissioni Business Regolato - Scope 1 e 2 (in % vs 2022)	Riduzione delle Emissioni del Business Regolato Scope 1 e 2 rispetto alla baseline 2022, viene calcolato come media della riduzione sui 3 anni del periodo 2026-2028(*)	10%	-25,5	-27,2	-28,5
TOTALE PUNTEGGIO PONDERATO			67	100	133	

(*) Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è calcolato secondo un criterio di interpolazione lineare tra valori minimo, target e massimo.

(**) La variazione di debito netto è calcolata escludendo le variazioni di capitale circolante legato a dinamiche regolatorie e il contributo delle partecipate

(***) Riferito al perimetro: Snam S.P.A., Snam Rete Gas, Snam International B.V., Snam Energy Terminals, Stogit, Gasrule, Greenture, Cubogas, Enura, Bioenerys Ambiente, Bioenerys Agri, Renovit Business Solutions

Trattamenti e indennità di fine rapporto

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento, è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, alla risoluzione contestuale di entrambi i rapporti, in linea con i benchmark di mercato e con le linee guida di voto dei Proxy Advisor, è prevista la corresponsione di una indennità pari a due annualità della remunerazione

fissa annuale integrate della media dell'MBO percepito nell'ultimo triennio. Tale indennità è sostitutiva delle tutele previste, in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, dal CCNL Dirigenti applicato. L'indennità non è dovuta se la cessazione dei rapporti avviene per giusta causa o per licenziamento con preavviso per ragioni di carattere soggettivo integranti la nozione di giustificata ai sensi del contratto collettivo o nel caso di dimissioni volontarie. Non è prevista a fronte di tali fattispecie l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di

incentivazione di lungo termine in essere e sulle azioni matching legate al Piano di Coinvestimento collegato al Piano MBO sono di seguito descritti:

- nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del beneficiario, o mancato rinnovo della carica o rinuncia alla carica per giusta causa dichiarata tale da provvedimento giudiziale, o di licenziamento per ragioni oggettive con connotato di giustificatezza, o di dimissioni per giusta causa dichiarata tale da provvedimento giudiziale, o di collocamento in quiescenza entro i 60 giorni successivi alla data di cessazione dei rapporti, che si verifichino nel corso del periodo di performance, l'entità dell'incentivo attribuito sarà calcolata *pro rata temporis* in relazione al periodo trascorso tra l'inizio del periodo di performance e il verificarsi dei suddetti eventi, una volta verificato il raggiungimento delle condizioni di performance del piano;
- in caso di decesso o invalidità totale e permanente del beneficiario che si verifichi nel corso del periodo di performance, l'incentivo attribuito corrisponderà alla misura fissa del 100% dell'incentivo assegnato, corrispondente al livello target con riferimento al Piano LTI e corrispondente alla totalità delle azioni matching;
- nei casi di licenziamento per giusta causa e/o revoca per giusta causa o di dimissioni volontarie che si verifichino nel corso del periodo di performance, l'incentivo non sarà assegnato.

Snam ha la facoltà di prevedere rapporti di collaborazione e/o consulenza alla cessazione del rapporto professionale/lavorativo, ove ciò risponda a esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Non sono previsti patti di non concorrenza per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Benefit

I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite.

Pertanto, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale, dalle policy e dagli accordi integrativi aziendali per la generalità della dirigenza Snam, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previsti i seguenti benefit:

FIGURA 13 - BENEFIT PREVISTI



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

** Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it. È prevista inoltre un'ulteriore assicurazione (Generali/Previgen), in ambito sanitario, integrativa del FISDE

Share Ownership Guidelines (SOG)

Snam ha definito la policy per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale contenente la linea guida sul possesso azionario (Share Ownership Guideline). Tale policy richiede all'Amministratore Delegato e Direttore Generale la detenzione di un numero di azioni per un controvalore minimo pari al 200% della propria Remunerazione Fissa, da raggiungere entro un termine (compliance period) di 6 anni a decorrere dal primo mandato e, una volta raggiunto il target, di mantenere costantemente il numero di azioni che ha consentito di soddisfare il requisito fino al termine del Rapporto. Tale strumento garantisce l'allineamento degli interessi di lungo termine tra il vertice aziendale e gli azionisti.



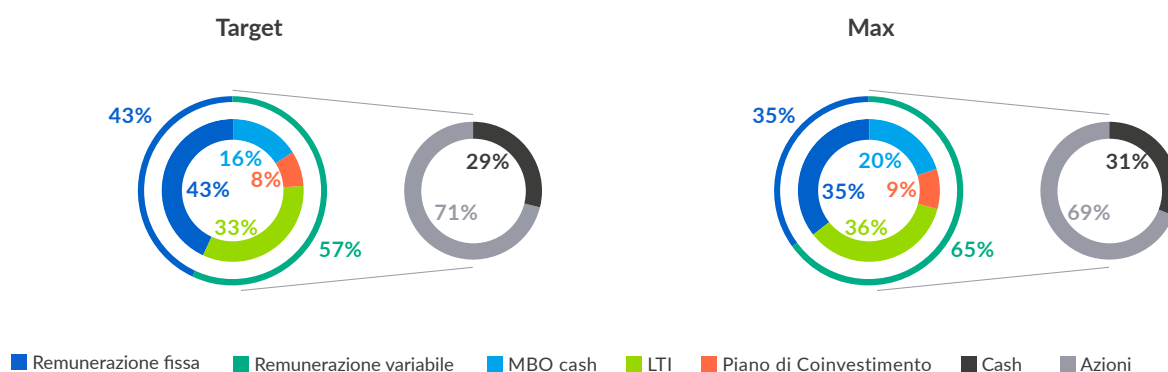
Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam, diversi da Amministratori e Sindaci, a partire dal 1° Gennaio 2026 e alla data di approvazione della presente Relazione, sono i seguenti: Chief Infrastructure Operations, Engineering & Construction Officer, Chief Commercial Operations, Infrastructure Planning & Regulatory Affairs Officer, Chief Financial, Sustainability & International Asset Management Officer, Chief People & Organization Officer, Chief Institutional Affairs, Communication & Media Relation Officer, Chief Legal Officer, Chief Strategic Studies & Innovation Officer.

La struttura retributiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di una componente fissa congrua rispetto alle responsabilità attribuite e di una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita.

La competitività dei pacchetti retributivi è verificata periodicamente attraverso benchmark retributivi rispetto ai Peer Group di riferimento e, in ogni caso, ogniqualvolta intervengano variazioni nel perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

FIGURA 14 - PAY MIX DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, anche tenuto conto dei livelli retributivi riscontrati sul mercato di riferimento e, talora, dell'esperienza e del percorso professionale dell'individuo.

Alla luce di questi fattori, la remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. Le Linee Guida per il 2026, in considerazione del contesto di riferimento, degli attuali trend di mercato e in continuità con il 2025, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque elevati livelli di attrattività, competitività e di motivazione coerenti con il principio pay-for-performance.

In qualità di dirigenti Snam, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del rimborso spese e delle indennità spettanti per la mobilità geografica e per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto per la generalità dei dirigenti Snam dal contratto collettivo nazionale di riferimento, dalle policy e dagli accordi integrativi aziendali.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è articolata in una componente monetaria di breve termine un piano di coinvestimento collegato alla componente monetaria di breve termine ed una componente di lungo termine a base azionaria in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

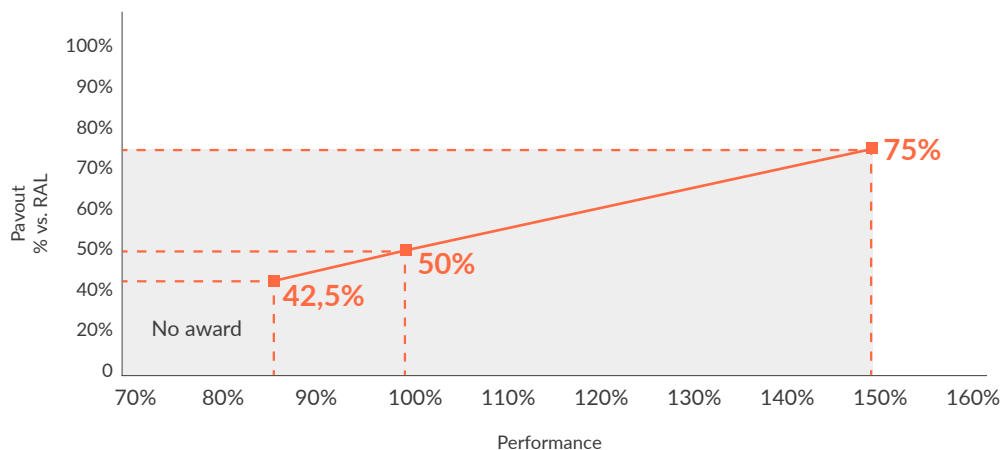
La valutazione degli obiettivi di performance assegnati è effettuata al netto di eventuali sterilizzazioni degli impatti (positivi o negativi) riferiti ad eventi esogeni o straordinari che possano alterare la valorizzazione dell'effettivo contributo manageriale sul valore del KPI di riferimento.

Remunerazione variabile di breve termine

La componente variabile annuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata in connessione ai risultati conseguiti da Snam nell'esercizio precedente rispetto agli obiettivi definiti e differenziati in funzione del ruolo ricoperto, e con riferimento ad un livello di incentivazione minima (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 150), a cui corrispondono pay-out rispettivamente pari al 42,5% (soglia), 50% (target) e 75% (massima) della remunerazione fissa.

L'incentivo variabile annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinato per il 60% dai risultati aziendali declinando gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per il 40% da obiettivi individuali/di ruolo. Gli obiettivi individuali/di ruolo sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa ed industriale e sull'efficienza interna, assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, oltreché sulle competenze manageriali, in coerenza con quanto previsto nel Piano di valutazione delle Performance della Società.

FIGURA 15 - REMUNERAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - CURVA DI INCENTIVAZIONE



Piano di Coinvestimento collegato al Piano MBO

Al fine di assicurare il pieno allineamento all'interno della squadra manageriale della Società, il nuovo Piano di Coinvestimento collegato al Piano MBO è rivolto anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano di Coinvestimento 2027-2029 collegato al Piano MBO 2026 ricalca la stessa impostazione prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, prevedendo un meccanismo di parziale co-investimento del bonus MBO maturato e la corresponsione di azioni in matching subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Il Piano prevede un periodo di differimento triennale e combina una quota obbligatoria di co-investimento con la possibilità di un ulteriore conferimento su base volontaria, a fronte del quale viene riconosciuto un livello incrementale di matching, secondo il medesimo meccanismo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. La maturazione delle azioni matching avviene esclusivamente al conseguimento dell'Utile netto adjusted cumulato del periodo, assicurando un forte orientamento alla creazione di valore e un elevato allineamento con gli interessi degli azionisti. Il Piano concorre così a rafforzare la componente di lungo termine del pacchetto retributivo e l'allineamento con gli interessi di lungo termine della Società, in coerenza con le best practice di mercato.

Per ulteriori informazioni sul Piano di Coinvestimento 2027-2029 collegato al Piano MBO 2026 si rinvia al Documento Informativo pubblicato da Snam ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti disponibili sul sito *internet* della Società.

Remunerazione variabile di lungo termine

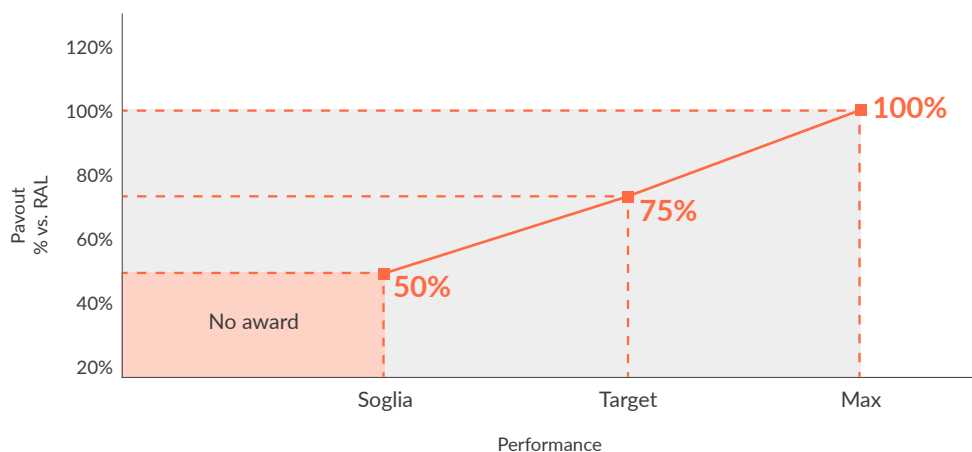
I Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano tra i destinatari del nuovo Piano azionario di incentivazione a lungo termine 2026-2028 (LTI 2026-2028), sottoposto per approvazione all'Assemblea del 29 aprile 2026. L'eventuale erogazione delle azioni Snam è prevista dopo 3 anni dal momento dell'assegnazione (periodo di vesting) in misura connessa ai risultati ottenuti. Il conseguimento delle condizioni di performance a livello minimo, target e massimo comporta rispettivamente la maturazione del 67%, 100% e 133% delle azioni oggetto dei diritti a ricevere azioni inizialmente assegnati in base al piano al di sotto del livello soglia la percentuale sarà sempre uguale a zero.

Sulla base di tale meccanismo di incentivazione, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il valore dei diritti a ricevere azioni oggetti di maturazione è pari, in termini monetari, al 50% della remunerazione fissa al livello minimo, al 75% della remunerazione fissa al livello target e pari al 100% della remunerazione fissa al livello massimo.

Al termine del periodo di vesting è previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo, definito dividend equivalent, calcolato come controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente maturate. Il piano prevede anche un lock up di due anni sul 20% delle azioni assegnate, al netto delle azioni eventualmente vendute ai fini dell'assolvimento degli oneri fiscali.

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e disponibile sul sito *internet* della Società.

FIGURA 16 - REMUNERAZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - CURVA DI INCENTIVAZIONE



Trattamenti e indennità di fine rapporto

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti patti di non concorrenza e/o patti di non sollecitazione. In analogia a quanto previsto e disciplinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e in linea con le best practices del mercato italiano, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) è stabilito un cap alla severance calcolato come due annualità della retribuzione fissa integrate della media dell'incentivo monetario annuale (MBO) erogato nell'ultimo triennio. Tale indennità è sostitutiva delle tutele previste, in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, dal CCNL Dirigenti applicato.

L'indennità è dovuta solo nei casi di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro (mutual agreement).

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine in essere e sulle azioni matching legate al Piano di Coinvestimento collegato al Piano MBO sono di seguito descritti:

- nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del beneficiario, o di licenziamento per ragioni oggettive con connotato di giustificatezza, o di collocamento in quiescenza entro i 60 giorni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro, o di dimissioni per giusta causa dichiarata tale da provvedimento giudiziale, o di perdita del controllo da parte di Snam S.p.A. della Società di cui il Beneficiario è dipendente, o di cessione a società non controllata dell'azienda (o del ramo d'azienda) di cui il Beneficiario è dipendente, che si verifichino nel corso del periodo di performance, l'entità dell'incentivo attribuito sarà calcolata pro rata temporis in relazione al periodo trascorso tra l'inizio del periodo di performance e il verificarsi dei suddetti eventi, una volta verificato il raggiungimento delle condizioni di performance del piano;
- in caso di decesso o invalidità totale e permanente del beneficiario che si verifichi nel corso del periodo di performance, l'incentivo attribuito corrisponderà alla misura fissa del 100% dell'incentivo assegnato, corrispondente al livello target con riferimento al Piano LTI e corrispondente alla totalità delle azioni matching;
- nei casi di licenziamento per giusta causa che si verifichino nel corso del periodo di performance, l'incentivo non sarà attribuito;
- in caso di dimissioni volontarie da parte del beneficiario che si verifichino nel corso del periodo di performance, l'incentivo non sarà attribuito.

Con le figure cui la Politica è riferita, Snam ha la facoltà di prevedere rapporti di collaborazione e/o consulenza alla cessazione del rapporto professionale/lavorativo,

ove ciò risponda a esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del Dirigente con Responsabilità Strategiche e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

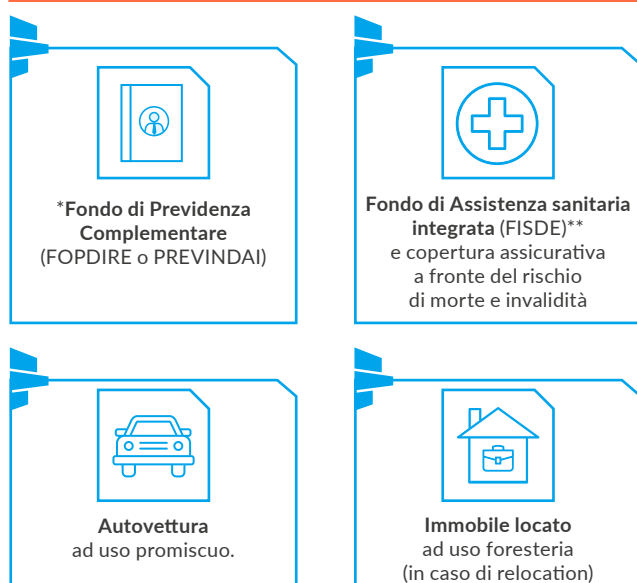
Ulteriori elementi

Al fine di favorire l'acquisizione di risorse con elevata seniority manageriale e/o in possesso di competenze specifiche ritenute critiche per il business ed essenziali per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, solo al verificarsi delle suddette circostanze, è prevista la possibilità di corrispondere Entry Bonus a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di futura assunzione (in forma monetaria) entro il limite di 1 volta la retribuzione fissa e soggetti a clausole specifiche di restituzione. È inoltre facoltà di Snam riconoscere, in fase di assunzione, l'anzianità di servizio prestata presso altre società a fronte di comprovati ruoli di leadership, con elevata seniority pregressa. Sono esclusi ulteriori bonus o una tantum di natura discrezionale.

Benefit

I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite. Pertanto, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale, dalle policy e dagli accordi integrativi aziendali per la generalità dei dirigenti di Snam, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto quanto segue:

FIGURA 17 - BENEFIT PREVISTI



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

** Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it. È prevista inoltre un'ulteriore assicurazione (Generali/Previgen), in ambito sanitario, integrativa del FISDE

Share Ownership Guidelines (SOG)

A partire dal 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni introduce la policy sulla linea guida sul possesso azionario (Share Ownership Guideline) anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'orientamento del management verso il lungo termine e la creazione di valore sostenibile.

La policy richiede ai DIRS la detenzione di un numero di azioni per un target pari al 100% della propria Remunerazione Fissa, da raggiungere entro un termine (compliance period) di 5 anni dalla data dell'Assemblea del 29 aprile 2026, per coloro che sono individuati come DIRS al momento dell'approvazione della presente Relazione. Per coloro che saranno individuati nel novero dei DIRS successivamente a tale data, il target dovrà essere raggiunto entro 5 anni dalla data della prima assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Una volta raggiunto il target, di mantenere costantemente il numero di azioni che ha consentito di soddisfarlo fino al termine del Rapporto.

Remunerazione dell'Executive Director Internal Audit

Per l'Executive Director Internal Audit, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, sentito il Collegio Sindacale e previa verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha previsto una scheda di valutazione della performance annuale. E' presente un obiettivo legato ai risultati aziendali, con un peso residuale, rispetto alla totalità del bonus, collegato per il 90% al conseguimento degli obiettivi relativi all'azione di controllo della funzione. L'assegnazione dei livelli di performance minimi/target/ massimi e la valutazione dei risultati conseguiti è effettuata dal Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate; si conferma l'omogeneità delle altre forme di incentivazione e dei benefit riconosciuti, rispetto all'intera compagine manageriale.

Meccanismi di *Claw-Back*

Dal 2014 è stata introdotta una clausola di claw-back a valere per i sistemi di incentivazione variabile, tramite la quale Snam, entro il termine legale di prescrizione (dieci anni), potrà rientrare in possesso del tutto o in parte delle somme erogate nel caso in cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Nel corso del 2015 è stato predisposto, dal Comitato competente in materia di remunerazioni, un documento che illustra il processo e le responsabilità connessi all'attivazione di tale clausola. Tale processo prevede che l'iter di attivazione della clausola venga avviato al momento dell'individuazione di errori/inesattezze e/o insussistenza di dati/atti/fatti anche in relazione a segnalazioni risultanti dall'attività di audit. Per rilievi inerenti:

- le schede di performance individuali, la clausola sarà attivata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, informato dal Chief People & Organization Officer, che ne darà anche informativa al Comitato Nomine e Remunerazioni;
- gli obiettivi della scheda societaria o dei piani di incentivazione azionari, la clausola sarà attivata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della segnalazione effettuata dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il documento che descrive tale processo viene reso noto agli assegnatari dei piani di incentivazione in corrispondenza delle future attribuzioni o promesse di incentivo.

**SEZIONE II
COMPENSI CORRISPOSTI
NELL'ESERCIZIO 2025**

SEZIONE II COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2025

Attività del Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso del 2025	61
Compensi fissi e per la partecipazione ai Comitati consiliari	62
Remunerazione variabile di breve termine	62
Piano di incentivazione azionaria di lungo termine	64
Benefit	65
Deroghe	66
Meccanismi di claw-back	67
Trattamenti e indennità di fine rapporto	67
Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Snam	67
	68

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	70
Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	70
Tabella 3a - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	74
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	75
Partecipazioni detenute	76
	77

REGOLE DI STERILIZZAZIONE PER I PIANI DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO) E DI LUNGO TERMINE (LTI)

79

Attuazione politiche retributive 2025

Si fornisce, di seguito, la descrizione dell'attuazione per l'anno 2025 della Politica di Remunerazione a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica retributiva 2025, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2025 è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati.

Nelle pagine successive sono riportati anche i risultati di performance 2025 maturati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Snam e che determineranno, o contribuiranno a determinare, gli incentivi che saranno erogati nel corso del 2026. Gli importi correlati ai sistemi di incentivazione, e riportati nella prima parte della Sezione II e nelle Tabelle Consob, si intendono quindi rappresentati per competenza.

Nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione 2025, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse nell'Assemblea del 14 maggio 2025 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, valida per l'esercizio 2024, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 98,05% delle azioni ammesse al voto.

In conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio (Deloitte & Touche S.p.A.) ha correttamente verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

Attività del Comitato Nomine e Remunerazioni nel corso del 2025

Nel corso del 2025 il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito complessivamente 15 volte con una partecipazione media del 91%. Alle riunioni hanno di regola partecipato oltre ai componenti del

Comitato, il Presidente del Collegio Sindacale o un sindaco effettivo, da quest'ultimo designato.

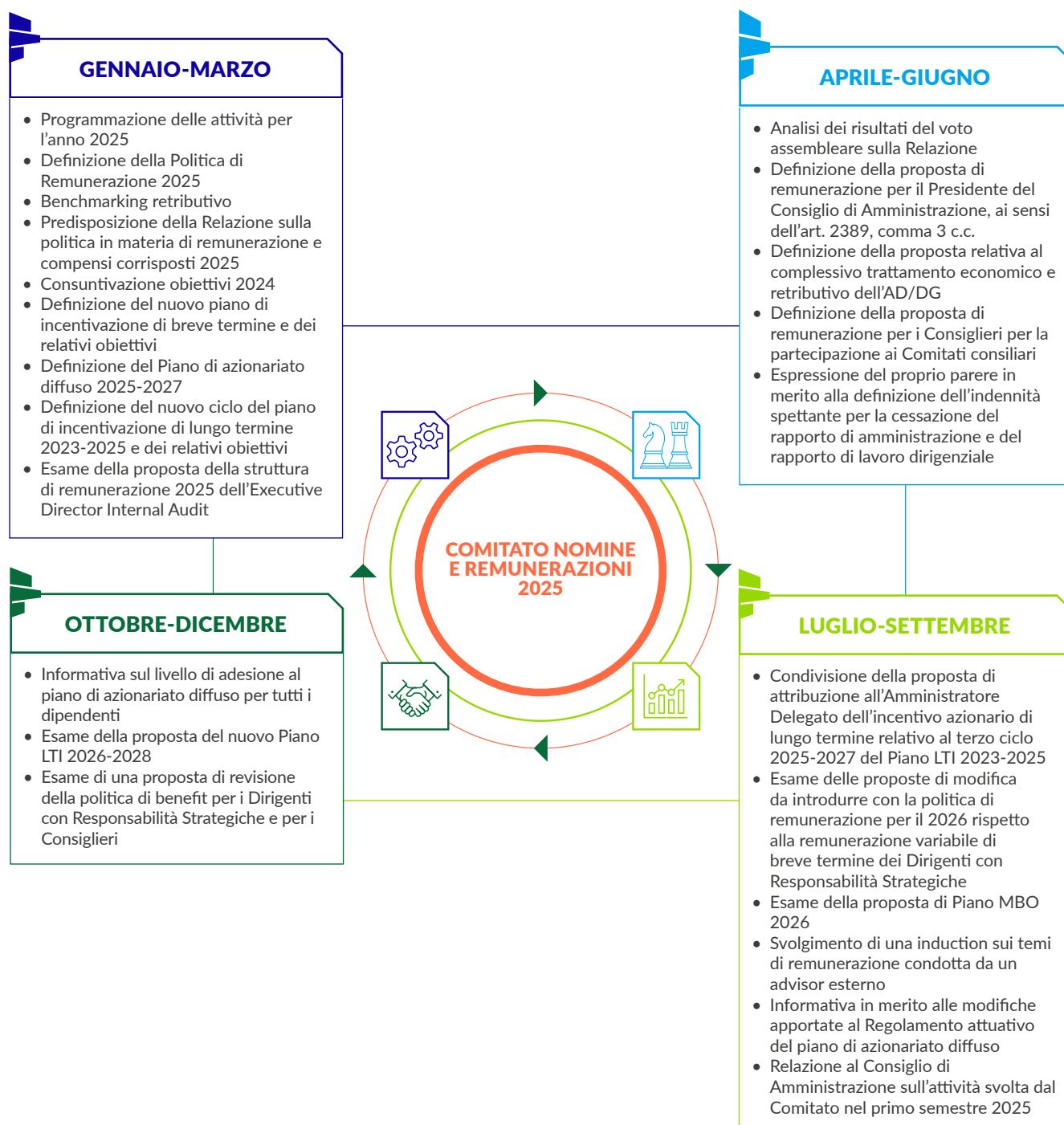
Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha svolto le proprie funzioni secondo un calendario annuale che ha seguito il ciclo di attività rappresentato in Figura 18.

Circa il dettaglio delle attività svolte nel 2025 dal Comitato si rimanda alla Relazione sulla Corporate Governance 2025.

Per il 2026 il Comitato ha definito un proprio calendario e alla data di approvazione della presente Relazione ha già svolto 6 riunioni. Le riunioni già svolte sono state incentrate, tra l'altro, sulle seguenti tematiche:

- analisi dei risultati delle attività di benchmarking retributivo per i dirigenti con responsabilità strategiche e definizione della Politica 2026;
- consuntivazione dei risultati aziendali 2025 con riferimento all'incentivazione monetaria annuale 2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e all'incentivazione azionaria di lungo termine 2023-2025;
- definizione degli obiettivi di performance di cui al piano management by objectives 2026 e al piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2026-2028;
- definizione del piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2026-2028 e predisposizione del relativo documento informativo ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- definizione del piano management by objectives 2026 e predisposizione del relativo documento informativo ai sensi dell'art. 114-bis del TUF (in ragione della componente in azioni della Società soggetta a differimento);
- definizione e proposta al CdA della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2026.

FIGURA 18 - ATTIVITÀ DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE NEL CORSO DEL 2025

Compensi fissi e per la partecipazione ai Comitati consiliari

Mandato 2025-2027

Agli Amministratori non esecutivi nominati dall'Assemblea del 14 maggio 2025, nel corso del 2025, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea nella seduta del 14 maggio 2025 pari ad un importo lordo su base annuale di 70.000 euro, riconosciuto pro rata temporis. Sono stati inoltre erogati, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2025, i compensi aggiuntivi, su base annuale, spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari e riconosciuti pro rata temporis, il cui dettaglio è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

Per quanto riguarda il Presidente, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 maggio 2025 pari a un importo lordo, su base annuale, di euro 310.000, riconosciuto pro rata temporis, comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea agli azionisti del 14 maggio 2025.

All'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso su base annuale, riconosciuto pro rata temporis deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 maggio 2025 per le deleghe e gli incarichi conferiti, che comprende i compensi come amministratore deliberati dall'Assemblea.

Mandato 2022-2024

Agli Amministratori non esecutivi nominati dall'Assemblea del 27 aprile 2022, nel corso del 2025, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea nella seduta del 27 aprile 2022 pari ad un importo lordo su base annuale di 70.000 euro, riconosciuto pro rata temporis. Sono stati inoltre erogati, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, i compensi aggiuntivi, su base annuale, spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari e riconosciuti pro rata temporis, il cui dettaglio è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

Per quanto riguarda il Presidente, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 giugno 2022 pari a un importo lordo, su base annuale, di euro 310.000, riconosciuto pro rata temporis, comprensivi del compenso fisso

annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea agli azionisti del 14 maggio 2025.

All'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso su base annuale, riconosciuto pro rata temporis, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2022 per le deleghe e gli incarichi conferiti, che comprende i compensi come amministratore deliberati dall'Assemblea.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di salary review annuale previsto per tutti i Dirigenti, nel 2025 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati. Per l'anno 2025 l'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annua Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 2.499.151 euro.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1.

Nelle note alla medesima tabella, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, sono specificate eventuali indennità previste dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Remunerazione variabile

Remunerazione variabile di breve termine

L'incentivo variabile di breve termine verrà corrisposto, per quanto concerne l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base della performance aziendale registrata nel 2025, in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Nello schema seguente si riportano, per ciascuno degli obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i valori puntuali per ciascun livello di performance e i relativi dati a consuntivo, unitamente al punteggio raggiunto.

I risultati raggiunti da Snam nell'esercizio 2025, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 30 marzo 2026, hanno condotto ad un punteggio di performance complessivo pari a 118,7 nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo,

target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti.

Il punteggio raggiunto (118,7%) ha determinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nominato in occasione dell'avvio del mandato consiliare 2025-2027 un bonus MBO pari a 475.254 euro lordi, calcolato secondo il principio pro rata temporis a partire dal 14 maggio 2025. L'incentivo maturato è pari all'83,1% della retribuzione fissa corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale a partire da tale data.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo variabile da erogare è stato calcolato come somma ponderata del 40% del punteggio collegato alla performance aziendale di Snam e del 60% del punteggio conseguito rispetto agli obiettivi individuali (performance economico/ finanziaria, operativa ed industriale, efficienza interna e temi di sostenibilità) assegnati sulla base del perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

Il punteggio raggiunto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha determinato un incentivo complessivo pari a 1.210.273 euro ed un'incidenza media, rispetto alla retribuzione fissa annua, del 48%.

FIGURA 19 - RAGGIUNGIMENTO PIANO MBO 2025

Scheda obiettivi AD/DG MBO 2025		Peso	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivo	Punteggio minimo	Punteggio target	Punteggio massimo	Punteggio raggiunto
EBITDA Adjusted (€/mln)*		30%	2.777	2.862	2.891	2.969	21	30	39	39,00
Investimenti Gas Infrastructure	Spending Regulated Gas Infrastructure (€/mln)**	10%	-6%: 2.135 +6%: 2.408	-4%: 2.180 +4%: 2.362	-2%: 2.226 +2%: 2.317	2.296	7	10	13	13,00
	Raggiungimento Milestone dei principali progetti (attività svolte)	10%	2 su 4	3 su 4	4 su 4	4 su 4	7	10	13	13,00
Progetti di Sicurezza Energetica - potenziamento della capacità di Rigassificazione	Progetti legati alla sicurezza degli approvvigionamenti di gas in Italia (FSRU Ravenna, Linea Adriatica e Capacità offerta in sovrappressione su Sergnano e Ripalta)	15%	1 su 3	2 su 3	3 su 3	2 su 3	11	15	20	15,00
Non regulated businesses	Biometano: Produzione in milioni di Smc di Biometano***	5%	28,1	29,0	29,8	28,6	4	5	7	4,41
Raggiungimento Milestone & Ricertificazione definitiva Snam Rete Gas	Efficienza Energetica (Gross Margin €/mln)	5%	31,7	37,7	43,7	38,7	4	5	7	5,25
	Decarbonization Projects - Backbone H2	5%	1 su 3	2 su 3	3 su 3	3 su 3	4	5	7	6,50
Sostenibilità	IPFG	10%	0,80	0,55	0,40	0,59	7	10	13	9,52
	Finanza Sostenibile (€/mln)	5%	80%	90%	100%	100%	4	5	7	6,50
	Supply Chain Sostenibile - Criteri ESG nelle gare% del procurato assegnato attraverso gare con criteri ESG negli scoring model	5%	40%	45%	50%	51,0%	4	5	7	6,50
Totale punteggio ponderato							70	100	130	118,68

* L'obiettivo EBITDA è stato rimodulato secondo le regole di sterilizzazione per c. 12m€

** Esclude investimenti FSRU Ravenna e Progetto Sardegna

*** Raggiungimento Milestone "Biometano" (Produzione M smc di Biometano) è stato rimodulato secondo le regole di sterilizzazione (p.83) per un valore pari a 1.5 M smc.

Piano di incentivazione azionaria di lungo termine

IALT 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato la consuntivazione dell'incentivo connesso al primo ciclo del Piano IALT 2023-2025 che giungerà in ogni caso a maturazione solo al termine del periodo di vesting, e pertanto a decorrere dal 1 luglio 2026 secondo le modalità descritte nel Documento Informativo e nel Regolamento del Piano.

Il punteggio raggiunto ha determinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il

riconoscimento di un incentivo pari al 120% del livello Target, nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello minimo, target e massimo rispettivamente pari a 67, 100 e 133 punti, secondo un principio pro rata temporis. Pertanto, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale nominato in occasione dell'avvio del mandato consiliare 2025-2027 verrà attribuito un numero di azioni pari a 131.473 - considerando il valore dell'azione Snam alla data di attribuzione, il bonus maturato per il ciclo 2023-2025 è pari a 641.350 euro.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato un numero di azioni pari a 352.253, il cui controvalore economico rappresenta un'incidenza media sulla retribuzione fissa annua del 63%.

Nella successiva tabella si riportano, per ciascun obiettivo del triennio, i valori puntuali definiti per i diversi livelli di performance, il valore consuntivato ed il corrispettivo moltiplicatore maturato.

FIGURA 20 - RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI IALT 2023-2025

Scheda obiettivi IALT 2023-2025	Valore minimo	Valore target	Valore massimo	Valore consuntivato	Punteggio raggiunto
Value Added 2025 rispetto al 2022 (€/mln)*	3.286	3.355	3.458	3.821	26,60
Utile Netto Adj cumulato su tre anni (2023-2025) (€/mln)**	3.647	3.684	3.776	3.879	53,20
Energy Transition Readiness/1 Km H2 ready	2.000	2.400	2.800	2.871	13,30
Energy Transition Readiness/2 MW installati biometano	60	80	100	47	-
Energy Transition Readiness/3 Progetti e market design CCS e H2	1 su 2	2 su 3	3 su 4	1 su 2	3,00
Emissioni (riduzione 2025 rispetto a valori 2015) (mld/Smc)	-55,2%	-56,4%	-57,7%	-67,0%	13,30
Diversity - (% nel 2025 di donne dirigenti e quadri su totali dirigenti e quadri aziendali)	25,5%	26,5%	28,0%	26,8%	10,66
				Totale punteggio raggiunto	120,06

* Il valore totale delle rettifiche ha impatto negativo sulla consuntivazione della scheda e vale 161.8 milioni di euro, pari a c.a. 4.9% sul Value Added 2023-2025. In sede di consuntivazione vengono applicate le rettifiche legate alla metodologia di calcolo del KPI che riflette la generazione di valore del business regolato, escludendo gli effetti legati all'evoluzione del Business dell'Energy Transition (-239 milioni di euro) e delle partecipate e rimodulando il target in accordo con le Regole di Sterilizzazione (401 milioni di euro).

** Il totale delle sterilizzazioni ha impatto negativo sulla consuntivazione della scheda e vale 380.4 milioni di euro pari a c.a. 11.5% sull'utile netto consuntivo 2023-2025, principalmente legato ad una variazione del Wacc e del deflatore regolato e della dinamica regolatoria fast/slow rispetto a quanto pianificato negli anni 2024 e 2025. Più in dettaglio, nel Piano Strategico utilizzato per il target setting era previsto un Wacc pari a 5.8% nel 2024 e 5.4% nel 2025 (per il business trasporto) mentre il Wacc determinato dal Regolatore è stato pari a 5.9% nel 2024 e 5.5% nel 2025, la sterilizzazione di tale differenza vale circa 61 milioni di euro. Inoltre era previsto un deflatore pari a 3.9% per i ricavi 2024 e 3.3% per i ricavi 2025 (per il business trasporto) mentre il deflatore determinato dal Regolatore è stato pari a 7.9% per i ricavi 2024 e 1.1% per i ricavi 2025, la sterilizzazione di tale differenza vale circa 103 milioni di euro. La regolazione ROSS, non prevista nel Piano Strategico utilizzato per il setting vale circa 240 milioni di euro.

Benefit

Nella Tabella 1 è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2025, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare, tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE/PREVINDAI, ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE/PREVIGEN, iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore al netto del contributo a carico dell'assegnatario).

Deroghe

Nel corso del 2025 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2025.

Meccanismi di claw-back

Nel corso del 2025 Snam non ha fatto ricorso a meccanismi di claw-back.

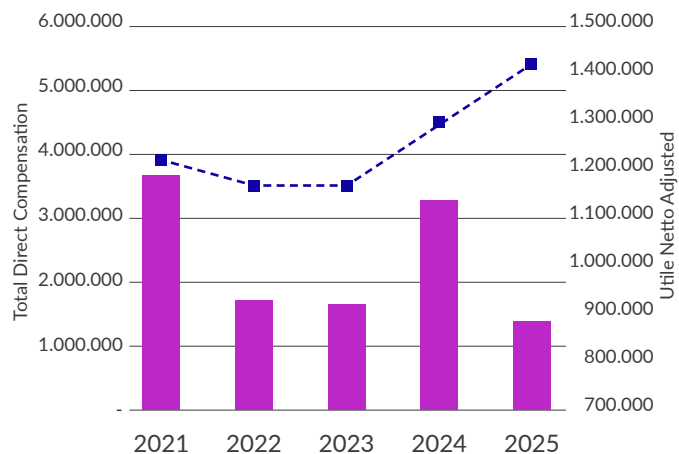
Trattamenti e indennità di fine rapporto

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 14 maggio 2025, Dott. Stefano Venier, nel contesto del mancato rinnovo del mandato come consigliere di amministrazione e alla conseguente cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale, si è proceduto con l'attribuzione di un trattamento di fine mandato secondo quanto previsto dalle disposizioni approvate dal Consiglio di Amministrazione il 16 aprile 2023 e descritte nella Politica per la Remunerazione contenuta nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata dalla Società, approvata - ai sensi dell'art. 123-ter TUF - dall'Assemblea degli Azionisti di Snam del 7 maggio 2024.

L'indennità riconosciuta è pari a due annualità della complessiva remunerazione fissa annuale in essere al momento della cessazione della carica integrata della media dell'incentivo monetario annuale erogato nell'ultimo triennio (pari complessivamente a 3.355.872,31 euro lordi).

Nel corso del 2025 sono state altresì erogate indennità di cessazione del rapporto di lavoro in favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui valore è riportato nella Tabella 1, in coerenza con quanto previsto dal CCNL e la politica di remunerazione, approvata tenendo conto tra l'altro, delle performance realizzate e dell'assenza di compliance breach.

FIGURA 21 - CONFRONTO TRA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DELL'AD/DG E PERFORMANCE AZIENDALE IN TERMINI DI UTILE NETTO ADJUSTED 2019-2020-2021-2022-2023

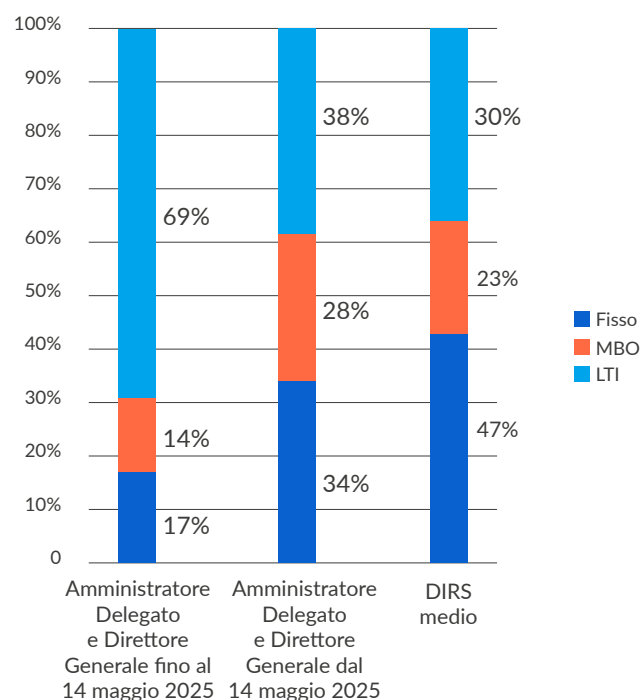


■ Totale Direct Compensation AD/DG Snam (€) ---■ Utile netto adjusted (mln €)

Nota: nel grafico viene rappresentata la Total Direct Compensation dell'AD/DG nominato a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027. La Total Direct Compensation 2025 considera la remunerazione a partire dalla data di inizio mandato.

Si riporta di seguito la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale corrisposta dei soggetti beneficiari di sistemi di incentivazione:

FIGURA 22 - PROPORZIONE TRA COMPENSI FISSI E VARIABILI CON RIFERIMENTO ALL'AD/DG E AI DIRS



(*) Il pay mix erogato 2025 è stato rappresentato avendo a riferimento i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam (8) al 31.12.2025. La differente composizione del pay mix riconosciuto agli Amministratori Delegati/Direttori Generali è riconducibile all'effetto del pro-rata applicato al ciclo 2023-2025 del sistema di incentivazione di lungo termine.

Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Snam

La tabella e grafici sottostanti mostrano, su un arco temporale di cinque anni (2021, 2022, 2023, 2024, 2025):

- un confronto tra la remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione, che hanno ricoperto la carica nel corso del 2025, anche per una frazione di anno;
- le performance economiche della società, misurate in termini di Utile netto adjusted;
- la remunerazione media dei dipendenti di Snam.

FIGURA 23 – COMPENSI (***) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, REMUNERAZIONE MEDIA DIPENDENTI E UTILE NETTO ADJUSTED -2021-2022-2023- 2024-2025

Amministratori (€)	Periodo di carica	2025	Δ 2025 vs 2024	2024	Δ 2024 vs 2023	2023	Δ 2023 vs 2022	2022	Δ 2022 vs 2021	2021
Monica de Virgiliis ^{(1) (7)}	1.01 -14.05	310.000	0%	310.000	0%	310.000	0%	310.000	-	-
Zehentner Alessandro ⁽⁴⁾	14.05 - 31.12	310.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefano Venier ^{(2) (7)}	1.01 -14.05	2.172.602	-37%	3.465.146	109%**	1.655.274	-2%	1.690.760	-	-
Scornajenchi Agostino ⁽⁵⁾	14.05 - 31.12	1.365.251	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimo Bergami ^{(3) (7)}	1.01 -14.05	110.000	0%	110.000	0%	110.000	29%	85.000	-	-
Laura Cavatorta ^{(3) (8)}	-	135.000	0%	120.000	0%	120.000	1%	119.000	3%	115.000
Chiacchella Esdra ⁽⁶⁾	14.05 - 31.12	105.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Augusta Iannini ^{(3) (8)}	-	120.000	+26%	95.000	0%	95.000	46%	65.000	-	-
Piero Manzoni ^{(3) (8)}	-	140.000	+33%	105.000	0%	105.000	46%	72.000	-	-
Mascetti Andrea ⁽⁶⁾	14.05 - 31.12	100.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Panzeri Paola ⁽⁶⁾	14.05 - 31.12	95.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Rita Rolli ^{(3) (7)}	1.01 -14.05	115.000	0%	115.000	0%	115.000	1%	114.000	4%	110.000
Qinjing Shen ^{(3) (8)}	-	90.000	0%	90.000	0%	90.000	15%	78.000	-	-
Alessandro Tonetti ^{(3) (7)}	1.01 -14.05	90.000	0%	90.000	0%	90.000	-6%	96.000	-13%	110.000
Media dipendenti (€) *	-	58.526	3,5%	56.560	5,9%	53.369	-1%	54.028	2%	52.802
Utile Netto Adjusted (€ milioni)	-	1.422	10,3%	1.289	10,4%	1.168	0,4%	1.163	-5%	1.218

(1) L'importo indicato nel 2022 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto alla Presidente del Consiglio di Amministrazione per il periodo dal 27 aprile al 31 dicembre 2022 (211.479 euro).

(2) Con riferimento alla retribuzione fissa per il 2022, l'importo indicato rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto per il periodo dal 27 aprile al 31 dicembre 2022. Con riferimento alla retribuzione variabile di breve termine, per il 2022 è stato indicato l'incentivo MBO di competenza, in conformità alle nuove disposizioni del Regolamento Emittenti. Con riferimento alla retribuzione fissa per il 2025, l'importo indicato rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto per il periodo dal 1 gennaio al 14 maggio 2025.

(3) L'importo del 2022 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto come consigliere per il periodo dal 27 aprile al 31 dicembre 2022 e per l'eventuale compenso per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

(4) L'importo indicato nel 2025 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto al Presidente del Consiglio di Amministrazione per il periodo dal 14 maggio al 31 dicembre 2025 (197.041 euro).

(5) L'importo indicato nel 2025 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto all'Amministratore Delegato per il periodo dal 14 maggio al 31 dicembre 2025 (1.365.251 euro), inclusivo dei bonus variabili maturati di competenza del 2025.

(6) L'importo del 2025 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto come consigliere per il periodo dal 14 maggio al 31 dicembre 2025 e per il compenso per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari costituiti a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025.

(7) L'importo del 2025 rappresenta l'annualizzazione di quanto corrisposto per il periodo dal 1° gennaio al 14 maggio 2025.

(8) L'importo del 2025 include, oltre alla retribuzione base per la carica, esclusivamente l'annualizzazione di quanto corrisposto per il periodo dal 14 maggio al 31 dicembre 2025 quale compenso per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari costituiti a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025.

(*) I dati retributivi considerati per il calcolo della remunerazione media dei dipendenti Snam, hanno come riferimento un perimetro aziendale che include per l'anno 2025 le seguenti società: Snam Spa, Snam Rete Gas, Gasrule, Stogit, Greenture, Cubogas, Renovit, Renovit Public Solutions, Renovit Business Solutions, Renovit Building Solutions, Bioenerys Srl, Bioenerys Agri Srl, Bioenerys Ambiente Srl, Snam International, Enura, BYS Ambiente Impianti S.r.l., Enersi, Biowaste CH4 Legnano, CH4 Energy, Snam Energy Terminals e Stogit Adriatica per un totale di 4.007 FTE (senza CEO). Il compenso medio riportato per i dipendenti di Snam è stato definito secondo il principio di cassa e in base ad un'ottica di Total Direct Compensation. Gli elementi che compongono il compenso medio dei dipendenti sono i seguenti:

- i dati della remunerazione fissa di ciascun anno si riferiscono alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) prevista per ogni dipendente;
- tutte le remunerazioni dei lavoratori part-time considerati sono state riproporzionate come se fossero occupati full-time (al 100%);
- nel computo della retribuzione variabile di breve termine sono stati considerati i seguenti elementi retributivi: (i) l'Una Tantum di politica retributiva per la popolazione non dirigente erogato sia in occasione delle campagne annuali di politica retributiva sia fuori dalle campagne annuali, (ii) l'MBO, (iii) il premio di partecipazione previsto dal contratto collettivo Energia e Petrolio, (iv) altri elementi retributivi (es. contributi azienda per fondi sanitari, contributo auto uso promiscuo, altre indennità varie). Gli Altri elementi retributivi sono stati valorizzati a partire dal 2025;
- con riferimento alla retribuzione variabile di lungo termine, è stato considerato il valore pagato del piano di incentivazione azionaria LTI 2022-2024 (pagamento agosto 2025).

(**) I compensi dell'Amministratore Delegato per il 2025 includono l'incentivo azionario maturato nell'ambito del ciclo 2023-2025 del Piano LTI 2023-2025, per un valore pari a euro (valore monetario delle azioni maturate tenuto conto del Fair Value alla data di attribuzione). Il delta 2025 vs 2024 a parità di mix retributivo (remunerazione fissa + incentivo monetario annuale) è dello %.

(***) I compensi riportati nella presente tabella sono indicati in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.



Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

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 Strategiche.

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 2025 al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico;
- sono esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione a Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun comitato a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi di competenza del 2025 a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche";
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nelle colonne "Compensi variabili non equity/ Partecipazione agli utili", "Altri compensi", "Fair Value dei compensi equity" è riportato il controvalore delle azioni attribuite per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria, di competenza del 2025, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche";
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

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	(importi in migliaia di euro)		Compensi variabili non equity					Fair Value dei compensi 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	Altri compensi	Totale		
Consiglio di Amministrazione													
de Virgiliis Monica	(1)	Presidente	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	114 (a)						114		
Zehentner Alessandro	(2)	Presidente	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	197 (a)						197		
Venier Stefano	(3)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	330 (a)		275 (b)		10		615	1.558 (c) 3.356 (d)	
Scornajenchi Agostino	(4)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	572 (a)		475 (b)		10		1.057	650 (c)	
Bergami Massimo	(5)	Consigliere	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	26 (a)	15 (b)					40		
Cavatorta Laura	(6)	Consigliere	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2027	70 (a)	60 (b)					130		
Chiacchella Esdra	(7)	Consigliere	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	44 (a)	22 (b)					67		
Iannini Augusta	(8)	Consigliere	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2027	70 (a)	41 (b)					111		
Manzoni Piero	(9)	Consigliere	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2027	70 (a)	57 (b)					127		
Mascetti Andrea	(10)	Consigliere	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	44 (a)	19 (b)					64		
Panzeri Paola	(11)	Consigliere	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	44 (a)	16 (b)					60		
Rolli Rita	(12)	Consigliere	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	26 (a)	17 (b)					42		
Shen Qinjing	(13)	Consigliere	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2027	70 (a)	7 (b)					77		
Tonetti Alessandro	(14)	Consigliere	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	26 (a)	7 (b)					33		
Collegio Sindacale													
Gnocchi Stefano	(15)	Presidente	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	29 (a)						29		
Lonardo Mauro	(16)	Presidente	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	51 (a)						51		
Bientinesi Antonella	(17)	Sindaco effettivo	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	38 (a)						38		
Dalocchio Maurizio	(18)	Sindaco effettivo	14.05 – 31.12	Approvazione bilancio 2027	38 (a)						38		
Gandini Ines	(19)	Sindaco effettivo	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	22 (a)						22		
Chinellato Gianfranco	(20)	Sindaco effettivo	01.01 -14.05	Approvazione bilancio 2024	22 (a)						22		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	(21)				2.499 (a)		1.405 (b)		146		4.050	1.997 (c) 1.169 (d)	
Totale complessivo					4.402	261	2.155	0	166	0	6.984	3.863 4.525	

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

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, l'importo di 310.000 euro quale compenso fisso su base annuale riconosciuto *pro rata temporis*.

(2) Alessandro Zehentner - Presidente del Consiglio di Amministrazione

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 310.000 euro quale compenso fisso su base annuale riconosciuto *pro rata temporis*.

(3) Venier Stefano - Amministratore Delegato / Direttore Generale

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, l'importo di 900.000 euro quale retribuzione fissa su base annuale riconosciuta *pro rata temporis*.
- (b) incentivo monetario annuale (MBO) riferibile alla performance dell'anno 2025 che sarà corrisposto nel 2026.
- (c) l'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value del piano LTI 2023-2025 ciclo 2023-2025, 2024-2026. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani.
- (d) l'importo dell'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e per il rapporto dirigenziale

(4) Agostino Scornajenchi - Amministratore Delegato / Direttore Generale

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 900.000 euro quale retribuzione fissa su base annuale riconosciuta *pro rata temporis*.
- (b) incentivo monetario annuale (MBO) riferibile alla performance dell'anno 2025 che sarà corrisposto nel 2026.
- (c) l'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value del piano LTI 2023-2025 ciclo 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani.

(5) Bergami Massimo - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 e riconosciuto *pro rata temporis*.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, i compensi fissi annui per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(6) Cavatorta Laura - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio al 14 maggio 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata*

temporis, per la partecipazione, in qualità di Presidente al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (25.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate (25.000 euro); per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025 i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (30.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (35.000 euro).

(7) Chiacchella Esedra - Consigliere

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025 e riconosciuto *pro rata temporis*.
- (b) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (35.000 euro).

(8) Iannini Augusta - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025.
- (b) Per il periodo dal 1 gennaio al 14 maggio 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis* per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate (25.000 euro); per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Operazioni con Parti Correlate (25.000 euro) e del Comitato Nomine e Remunerazioni (25.000 euro).

(9) Manzoni Piero - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate (35.000 euro); per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (45.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Operazioni con Parti Correlate (25.000 euro).

(10) Mascetti Andrea - Consigliere

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025 l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14

maggio 2025 e riconosciuto *pro rata temporis*.

- (b) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Operazioni con Parti Correlate (30.000 euro).

(11) Panzeri Paola - Consigliere

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025 l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025 e riconosciuto *pro rata temporis*.
- (b) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (25.000 euro).

(12) Rolli Rita - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025 l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 e riconosciuto *pro rata temporis*.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (25.000 euro) e, in qualità di componente, al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(13) Shen Quinjing - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, i compensi fissi su base annuale *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica (20.000 euro).

(14) Tonetti Alessandro - Consigliere

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 70.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 e riconosciuto *pro rata temporis*.
- (b) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, i compensi fissi su base annuale, riconosciuti *pro rata temporis*, per la partecipazione, in qualità di componente, al Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000 euro).

(15) Gnocchi Stefano - Presidente del Collegio Sindacale

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, l'importo di 80.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale e riconosciuti *pro rata temporis*.

(16) Mauro Lonardo - Presidente Collegio Sindacale

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 80.000 euro quale compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale e riconosciuti *pro rata temporis*.

(17) Antonella Bientinesi - Sindaco Effettivo

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 60.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale e riconosciuto *pro rata temporis*.

(18) Maurizio Dallocchio - Sindaco Effettivo

- (a) per il periodo dal 14 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, l'importo di 60.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2025 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale e riconosciuto *pro rata temporis*.

(19) Gandini Ines - Sindaco Effettivo

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, l'importo di 60.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale e riconosciuto *pro rata temporis*.

(20) Chinellato Gianfranco - Sindaco Effettivo

- (a) per il periodo dal 1 gennaio 2025 al 14 maggio 2025, l'importo di 60.000 euro quale compenso fisso su base annuale stabilito dall'Assemblea del 27 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale e riconosciuto *pro rata temporis*.

(21) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- (a) l'importo è riferito ai titolari che nel corso nel 2025 sono stati Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Snam. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo di euro.
- (b) incentivo monetario annuale (MBO) riferibile alla performance dell'anno 2025 che sarà corrisposto nel 2026.
- (c) l'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value del piano LTI 2023-2025 ciclo 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani. aggiungere punto
- (d) importo erogato come incentivazione all'esodo.

Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

L'ultimo piano è stato assegnato nel 2008 e nel 2014 sono scaduti i relativi termini per i diritti di acquisto, pertanto, non essendoci alcun dato da riportare, non è presente la tabella 2.

Tabella 3a - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di lungo termine di natura azionaria previsti a favore dell'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna “numero e tipologia di strumenti finanziari” è riportato il numero di azioni gratuite attribuite per ciascun piano indicato;
- nella colonna “fair value alla data di assegnazione” è riportato il fair value in euro delle azioni attribuite;
- nella colonna “periodo di vesting” è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;
- nella colonna “strumenti finanziari di competenza dell'esercizio” è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di incentivazione di lungo termine in essere, stimati secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting.

Il totale della colonna “strumenti finanziari di competenza dell'esercizio” coincide con quanto indicato nella Tabella n. 1.

TABELLA 3A - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Nome, Cognome e Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (euro)
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 CdA 27/07/2022	368.151	1 luglio 2022 - 30 giugno 2025	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	300.657
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	387.438	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	619.901
Stefano Venier - Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 CdA 31/07/2024	438.677	1 luglio 2024 - 30 giugno 2027	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	637.544
Agostino Scornajenchi - Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	145.643	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	118.412
Agostino Scornajenchi - Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 CdA 31/07/2024	271.555	1 luglio 2024 - 30 giugno 2027	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	223.521
Agostino Scornajenchi - Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025-2027 CdA 31/07/2025	n.a.	1 luglio 2025 - 30 giugno 2028	363.633	1.847.983	triennale	01/07/2025	5,1976(a)	n.a.	n.a.	n.a.	307.997
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 CdA 29/07/2022	186.518	1 luglio 2022 - 30 giugno 2025	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	128.884
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 CdA 27/07/2023	380.640	1 luglio 2023 - 30 giugno 2026	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	564.489
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024-2026 CdA 27/07/2024	579.100	1 luglio 2024 - 30 giugno 2027	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	864.982
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025-2027 CdA 31/07/2025	n.a.	1 luglio 2025 - 30 giugno 2028	492.538	2.634.091	triennale	01/07/2025	5,1976(a)	n.a.	n.a.	n.a.	439.015

(a) € 5,1976 è il prezzo di mercato alla data di attribuzione del piano. Il fair value utilizzato per determinare il valore complessivo del piano è stato calcolato rispetto al prezzo dell'azione di Snam alla data di consegna delle lettere di attribuzione ed è rispettivamente pari a € 5,08 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e € 5,35 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna “Bonus dell’anno - erogabile/erogato” è riportato l’Incentivo Monetario Annuale erogato nell’anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l’anno 2023;
- nella colonna “Bonus di anni precedenti - non più erogabili” non è riportato alcun dato in quanto non si sono verificate le condizioni per la non erogazione o per la parziale erogazione del bonus come da previsioni contenute nei Regolamento dei Piani;

- nella colonna “Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati” non è riportato alcun dato in quanto non sono in essere piani di incentivazione variabile di lungo termine monetari;
- nella colonna “Bonus di anni precedenti - ancora differiti” non è riportato alcun dato in quanto non sono in essere piani di incentivazione variabile di lungo termine monetari;
- nella colonna “Altri Bonus” non sono riportati valori relativi ad altri bonus in quanto non erogati.

Il Totale delle colonne “Bonus dell’anno - erogabile/erogato” e “Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati” coincide con quanto indicato nella colonna “bonus e altri incentivi” della Tabella 1.

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome, Cognome e Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
		erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
Stefano Venier Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2025	275						
Totale		275						
Agostino Scornajenchi Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2025	475						
Totale		475						
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano MBO 2025 ^(a)	1.405						
Totale		1.405						
TOTALE		2.155						

^(a) E' compresa la quota di competenza dell'anno di Entry Bonus assegnata a 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Partecipazioni detenute

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Snam che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultante dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione dell'anno. Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato nominativamente per Amministratori e Sindaci e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

TABELLA 4A - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DAI SINDACI

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2025
Stefano Venier*	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Snam	0*	405.704*	336.206*	69.498*
Agostino Scornajenchi**	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer & General Manager	Snam	0	2.789**	0	2.789**
Mauro Lonardo***	Presidente del Collegio Sindacale	Snam	0*	20	0	20

(*) In carica fino al 14 maggio 2025.

(**) Nominato in data 14 maggio 2025. Attribuzione gratuita di azioni ordinarie (Matching shares) in esecuzione del Piano di Azionariato Diffuso "NOI Snam 2025- 2027".

(***) Nominato in data 14 maggio 2025. Compavendita di azioni al momento della nomina.

TABELLA 4B - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2025
Dirigenti di Snam con Responsabilità Strategiche(*)	Snam	523.173	288.130 (**)	159.382 (***)	679.168

(*) La composizione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2025 è variata. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono 7. Tuttavia il 31 ottobre 2025 il Chief People & Corporate Services Officer (Dott. Fabrizio Rutschmann) Dirigente con Responsabilità Strategiche, ha lasciato la società e la sua posizione è stata ricoperta dal 15 settembre 2025 dalla Dott.ssa Marinari, Chief People & Organization Officer. Inoltre si segnala che in data 6 novembre 2025 il Dott. Molisani, Chief International Asset Management And Business Development, non riveste più il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche. Pertanto le verifiche su tali posizioni sono state effettuata fino a tale data.

(**) Azioni che derivano dall'Assegnazione gratuita. Azioni ordinarie Snam che in data 31 luglio 2025 a seguito della conclusione del terzo Periodo di Vesting come previsto dal "Piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2020 - 2022" approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'18 giugno 2020 sono state assegnate a 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche avendo l'attuale Chief Financial Officer assunto la propria carica nel gennaio 2023 e l'attuale Chief People Officer & Corporates Service assunto la carica in data 1 aprile 2024 in sostituzione della Precedente EVP Human Resources, Organization & PFM che non partecipava a detto piano di incentivazione azionaria.

(***) Azioni vendute in data 31 luglio 2025, ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi all'assegnazione di azioni ai 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche e n. 33.000 azioni vendute successivamente da un Dirigente con Responsabilità Strategiche.



Regole di Sterilizzazione per i piani di incentivazione di breve termine (MBO), del piano di coinvestimento e del piano di lungo termine (LTI)

Di seguito si presenta il dettaglio dei singoli oggetti di sterilizzazione e la relativa definizione.

Si specifica che la sterilizzazione implica l'esercizio di una attività esecutiva di eventuale neutralizzazione di effetti esogeni o straordinari (come di seguito individuati) nella fase di consuntivazione dei Piani stessi. In questa prospettiva, le sterilizzazioni sono infatti mirate alla corretta individuazione dei "valori assoluti" delle performance realizzate, mediante l'eliminazione di ogni variabile connessa agli eventi di seguito indicati che possa alterare la valorizzazione dell'effettivo contributo manageriale.

In fase di consuntivazione dei Piani di incentivazione il Consiglio di Amministrazione, su istruttoria del Comitato competente in materia di remunerazioni, delibererà in merito alla adeguata determinazione dei risultati conseguiti al netto delle sterilizzazioni.

OGGETTI DI STERILIZZAZIONE	DEFINIZIONE
Operazioni straordinarie di M&A(1)	Variazione data dal contributo derivante dalla gestione della società oggetto dell'operazione di M&A originata da una variazione del perimetro e/o della percentuale di interessenza rispetto al Budget e ai Piani pluriennali approvati. Vengono sterilizzati anche i costi per lo studio e strutturazione delle operazioni di M&A (a titolo di esempio, consulenze di natura legale, fiscale, costi di advisory, oneri finanziari per conseguente maggiore indebitamento, ecc.)
Provvedimenti delle Autorità / Normativi	Modifiche regolatorie e normative e provvedimenti dell'Autorità (italiane ed estere) con impatti a Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/Cash Flow
Accantonamenti (utilizzi) netti fondi rischi e oneri	Saldo tra accantonamenti e utilizzi di fondi rischi e oneri
Oneri per incentivazione all'esodo	Oneri per esodo agevolato del personale dipendente
Plusvalenze / Minusvalenze e Svalutazioni Immobilizzazioni	Plusvalenze/minusvalenze e svalutazioni immobilizzazioni derivanti da cessioni/dismissioni di asset per necessità operative e/o normative
Svalutazioni magazzino e svalutazione crediti	Svalutazione rimanenze di magazzino e svalutazione crediti
Altri fattori esogeni e non ricorrenti e fenomeni straordinari / imprevedibili	Effetti su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/Cash Flow dovuti ad eventi esogeni/esterni e non legati all'andamento ordinario del business e non prevedibili in sede di Budget e nei Piani pluriennali approvati
GNC(2)	Effetto su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Cash Flow dovuto al risultato dell'equazione di bilancio di rete, che rappresenta l'energia non determinabile dovuta ad incertezze di misura, il cui valore ha un andamento non sistematico
Deflatore / Inflazione	Effetti su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/Cash Flow dovuti a modifiche dei parametri di deflatore e inflazione rispetto a Budget e Piani pluriennali approvati
Concessione di autorizzazioni / permessi a costruzione o esercizio	Effetti su Conto Economico/Stato Patrimoniale/Investimenti/RAB/ Cash Flow dovuti alla mancata / ritardata concessione di permessi e autorizzazioni
Circolante	Variazione delle attività di bilanciamento, penali e sovra/ sottofatturazione, variazione del versamento degli acconti imposte, GNC e oneri energetici rispetto al Budget e ai Piani pluriennali approvati
Oneri Finanziari non ricorrenti	Oneri finanziari non ricorrenti su operazioni di rifinanziamento del debito

(1) Per i piani di incentivazione azionaria a lungo termine la performance dei Nuovi Business viene calcolata considerando e non sterilizzando i risultati derivanti da operazioni straordinarie di M&A (partecipazioni, asset e/o rami di azienda).

(2) Per i piani di incentivazione azionaria a lungo termine vengono sterilizzate le variazioni di tutti gli oneri energetici.

Glossario

1. **Amministratori esecutivi:** sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.
2. **Amministratori non esecutivi:** sono gli amministratori privi di deleghe di gestione individuali.
3. **Amministratori indipendenti:** amministratori Snam in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Corporate Governance, cui Snam aderisce.
4. **Assegnazione:** rappresenta il valore monetario corrispondente all'incentivo che definisce il numero di diritti a ricevere azioni secondo i termini e le condizioni definite nel Regolamento, ipotizzando il conseguimento del livello target delle condizioni di performance.
5. **Attribuzione:** rappresenta il numero di azioni effettivamente attribuito ai beneficiari al termine del periodo di performance in misura connessa ai livelli di raggiungimento delle condizioni di performance conseguiti
6. **Benefit:** si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative) ma anche i cosiddetti *perquisites*, che consistono in beni e servizi che Snam mette a disposizione dei propri dipendenti.
7. **Codice di Corporate Governance:** approvato dal Comitato per la Corporate Governance il 31 gennaio 2020 ed applicabile dal 1 gennaio 2021 (a partire da tale data il documento ha sostituito il Codice di Autodisciplina delle società quotate da Borsa Italiana S.p.A.), in linea con l'esperienza dei principali mercati internazionali, indica le best practice in materia di governo societario raccomandate dal Comitato alle società quotate, da applicarsi secondo il principio del *comply or explain* che richiede di spiegare le ragioni dell'eventuale mancato adeguamento a una o più raccomandazioni contenute nei principi o nei criteri applicativi.
8. **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità:** è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali è indipendente ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance* ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione per supportarne con un'adeguata attività istruttoria le decisioni relative al sistema di controllo interno e gestione dei rischi e in materia di sostenibilità e scenari di transizione energetica anche di lungo periodo.
9. **Comitato Nomine e Remunerazioni:** è composto da tre amministratori non esecutivi tutti i indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, tra cui è individuato anche il Presidente. Il Comitato svolge in primo luogo funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di nomine e remunerazioni.
10. **Comitato Operazioni con Parti Correlate:** è composto da tre amministratori non esecutivi tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, tra cui è individuato anche il Presidente. Il Comitato svolge i compiti in materia di operazioni con parti correlate attribuiti dalla Linea Guida Operazioni con parti correlate adottata dalla Società.
11. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) come individuati all'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che rimanda alla definizione contenuta nell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato da ultimo con Delibera Consob n. 21624 del 10 dicembre 2020.
12. **EBITDA (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization):** definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che rileva il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.
13. **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."
14. **Remunerazione variabile di breve termine:** ci si riferisce al *Piano Management by Objectives - MBO*, 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.

15. **Remunerazione variabile di lungo termine:** si fa riferimento al *Piano di Lungo Termine azionario – LTI*, che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un numero di azioni predefinito in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di vesting (vedi vesting).
16. **Indennità di fine mandato (o carica):** ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.
17. **Indennità di fine rapporto:** ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.
18. **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.
19. **Indice di gravità degli infortuni:** in base alla norma UNI 7249 è incluso tra gli indicatori per misurare la sicurezza sul lavoro. La predetta norma stabilisce che tale indice sia calcolato come rapporto tra i giorni di assenza dal lavoro e le ore lavorate, espresse in migliaia.
20. **Indici di sostenibilità:** sono indici di borsa composti da società quotate selezionate a livello internazionale tra quelle che hanno conseguito le migliori performance in termini di sostenibilità e di Corporate Social Responsibility.
21. **Livello soglia:** rappresenta il livello minimo da raggiungere al di sotto del quale il piano non prevede l'erogazione di alcun incentivo.
22. **Livello target:** nell'incentivo di breve termine, è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.
23. **Lock up:** indica il periodo temporale durante il quale le azioni assegnate sono soggette a restrizioni alla vendita e/o al trasferimento.
24. **Operazioni con Parti Correlate:** la Linea Guida "Operazioni con parti correlate", adottata ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2391-bis del codice civile e del "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate" (adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010) che stabilisce i principi e le regole cui Snam e le società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate devono attenersi al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con Parti Correlate realizzate da Snam e dalle controllate.
25. **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".
26. **Pay Mix:** è la percentuale di remunerazione fissa e di incentivazione variabile di breve termine e lungo termine corrisposta.
27. **Piano di Performance:** è lo strumento che definisce gli obiettivi alla base del sistema di incentivazione variabile di breve termine.
28. **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.
29. **Proxy Advisor:** Società, utilizzata dagli Investitori Istituzionali, che emettono specifiche raccomandazioni, in base ai documenti assembleari e alle proprie voting policy, che possono avere un peso rilevante nell'orientare il voto sulla Relazione sulla Remunerazione.
30. **Regolamento Emittenti:** è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni) contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.
31. **Remunerazione fissa:** include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.
32. **Remunerazione variabile:** è composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine (si vedano relative definizioni contenute nel presente glossario).
33. **Return on Equity (ROE):** indicatore finanziario che misura la redditività in relazione al capitale proprio investito dagli azionisti. È ottenuto dividendo l'utile netto dell'azienda per il patrimonio netto degli azionisti. Il risultato è espresso in percentuale.
34. **Salary review:** è il processo di revisione della remunerazione fissa annuale per tutta la popolazione manageriale eleggibile.
35. **Stock option:** strumento finanziario attraverso il quale l'impresa concede ai beneficiari il diritto a sottoscrivere o acquistare azioni della società stessa di un'altra azienda facente parte dello stesso gruppo, ad un prezzo predeterminato (*strike price*).

36. 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).

37. Utile netto adjusted: è ottenuto escludendo dall'utile netto reported gli special item. Le componenti reddituali sono classificate negli special item, se significative, quando: (i) derivano da eventi o da operazioni il cui accadimento risulta non ricorrente

ovvero da quelle operazioni o fatti che non si ripetono frequentemente nel consueto svolgimento delle attività; (ii) derivano da eventi o da operazioni non rappresentativi della normale attività del business.

38. Vesting (periodo di vesting): periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.





the energy house