

Modello 231

Model 231



Modello 231

Model 231

Introduzione	4	Introduction	4
CAPITOLO 1	9	CHAPTER 1	9
CODICE ETICO SNAM	9	SNAM CODE OF ETHICS	9
CAPITOLO 2	43	CHAPTER 2	43
METODOLOGIA DI ANALISI		RISK ANALYSIS	
DEI RISCHI	43	METHODOLOGY	43
2.1 Analisi dei rischi e sistema		2.1 Risk analysis and internal	
di controllo interno	43	control system	43
CAPITOLO 3	46	CHAPTER 3	46
COMPITI DELL'ORGANISMO		TASKS OF THE WATCH	
DI VIGILANZA	46	STRUCTURE	46
3.1 Organismo di Vigilanza di Snam	46	3.1 Watch Structure of Snam S.p.A.	46
3.1.1 Collegialità	46	3.1.1 Collective operating process	46
3.1.2 Nomina	46	3.1.2 Appointment	46
3.1.3 Funzioni, poteri e budget		3.1.3 Functions, powers and budget	
dell'Organismo di Vigilanza	49	of the Watch Structure	49
3.2 Flussi informativi	51	3.2 Information flows	51
3.2.1 Flussi informativi		3.2.1 Information flows	
dell'Organismo di Vigilanza		from the Watch Structure	
verso il vertice societario	51	to upper management	51
3.2.2 Flussi informativi verso		3.2.2 Information flows to the Watch	
l'Organismo di Vigilanza:		Structure: compulsory	
informative obbligatorie	52	information notes	52
3.3 Rapporti fra Organismo		3.3 Relations between the Watch	
di Vigilanza di Snam		Structure of Snam S.p.A.	
e delle società controllate	54	and subsidiaries	54
3.4 Raccolta e conservazione		3.4 Collection and storage	
delle informazioni	55	of information	55
CAPITOLO 4	56	CHAPTER 4	56
DESTINATARI ED ESTENSIONE		ADDRESSEES OF MODEL 231	
DEL MODELLO 231	56	AND EXTENSION THEREOF	56
4.1 Premessa	56	4.1 Foreword	56
4.2 Destinatari del Modello 231	56	4.2 Addressees of Model 231	56
4.3 Attività di formazione		4.3 Training and	
e comunicazione	56	communication	56

4.3.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	56	4.3.1 Communication to the members of company bodies	56
4.3.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti	57	4.3.2 Training and communication to employees	57
4.3.3 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici	57	4.3.3 Training and communication using IT tools	57
4.4 Comunicazione a terzi e al mercato	58	4.4 Communication to third parties and the market	58
4.5 Estensione del Modello 231 alle società controllate	58	4.5 Extension of Model 231 to subsidiaries	58
4.5.1 Società non operative	59	4.5.1 Non-operating companies	59
CAPITOLO 5	61	CHAPTER 5	61
STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	61	DISCIPLINARY SYSTEM STRUCTURE	61
5.1 Funzione del sistema disciplinare	61	5.1 Function of the disciplinary system	61
5.2 Violazione del Modello 231	61	5.2 Violation of Model 231	61
5.3 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	62	5.3 Measures for supervisors, office staff and manual workers	62
5.4 Misure nei confronti dei dirigenti	64	5.4 Measures for managers	64
5.5 Misure nei confronti degli Amministratori	64	5.5 Measures for Directors	64
5.6 Misure nei confronti dei Sindaci	65	5.6 Measures for Statutory Auditors	65
CAPITOLO 6	66	CHAPTER 6	66
PRESIDI DI CONTROLLO	66	CONTROL TOOLS	66
6.1 Quadro regolatorio	66	6.1 Regulatory framework	66
6.1.1 Sistema Normativo di Snam	66	6.1.1 Snam's Regulatory System	66
6.1.2 Normativa Anticorruzione	67	6.1.2 Anti-corruption regulations	67
6.1.3 Codice di Condotta Antitrust	67	6.1.3 Antitrust Code of Conduct	67
6.2 Presidi di controllo previsti dal Modello 231	67	6.2 The control tools established by Model 231	67
6.3 Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici	68	6.3 Processes, Sensitive Activities and specific control standard	68
CAPITOLO 7	70	CHAPTER 7	70
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO MODELLO 231	70	RULES FOR UPDATING MODEL 231	70
7.1 Premessa	70	7.1 Foreword	70
7.2 Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento	70	7.2 Implementation Programme drafting criteria	70

Introduzione

Secondo la disciplina italiana della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, “**d.lgs. n. 231 del 2001**”) gli enti associativi - tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all'estero - nell'interesse o a vantaggio delle società:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Le società possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria.

In relazione a ciò, nell'adunanza del 23 aprile 2004, il Consiglio di Amministrazione di Snam S.p.A. (già Snam Rete Gas S.p.A.) ha approvato per la prima volta il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001.

Introduction

Pursuant to the Italian regulations on the “*administrative liability of legal entities deriving from offences*” contained in Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001 (hereinafter “**Legislative Decree No. 231 of 2001**”), legal entities – including limited companies – may be held liable, and consequently subject to financial penalties and/or interdiction, for any crimes committed or any attempts to commit crimes – in Italy or abroad – in the interest or to the advantage of the companies themselves:

- by individuals who are representatives, directors or managers of the company or of one of its organisational units that has financial and functional independence, or by individuals who are responsible for managing or controlling the company (individuals in top positions or “senior management”);
- by individuals who are managed or supervised by an individual in a top position (individuals managed by others).

However, companies may adopt organisational, management and control models designed to prevent these crimes; the principles of these models can be based on the guidelines drawn up by Confindustria (Italian Manufacturing Companies Association).

In this regard, at the meeting of 23 April 2004, the Board of Directors of Snam S.p.A. (formerly Snam Rete Gas S.p.A.) adopted the Organisation, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001.

I successivi aggiornamenti sono stati operati tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali di Snam;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di Audit interno;
- dell'evoluzione del quadro normativo, con particolare riferimento alle novità introdotte in materia di lotta alla corruzione;
- delle *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001"* aggiornate da Confindustria.

L'adozione dell'adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 di Snam ("**Modello 231**"), la cui struttura è di seguito descritta, rappresenta l'approdo delle attività di progetto:

- Codice Etico Snam¹ (capitolo 1); il Codice rappresenta tra l'altro un principio generale non derogabile del Modello 231;
- Metodologia di analisi dei rischi (capitolo 2);
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 3), con la nomina e l'attribuzione di funzioni e poteri nonché la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;

1 Per "Snam" si intende Snam S.p.A. e le società controllate in via diretta e indiretta.

The following updates were drawn up take into consideration:

- any changes in Snam's corporate organisation;
- any changes in case law and legal doctrine;
- any consideration arising from the application of the model, including any experience derived from criminal proceedings;
- the practices of Italian and foreign companies with regard to models;
- the results of supervisory activities and the findings of internal audits;
- any changes in the legal framework, with particular reference to the changes introduced with regard to the fight against corruption;
- the *"Guidelines for the construction of organisational, management and control models pursuant to Legislative Decree No. 231/2001"*, updated by Confindustria.

The adoption of the updates to Snam's Organisational, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001 ("**Model 231**") – the structure of which is described below – is the result of the following project activities:

- The Snam¹ Code of Ethics (chapter 1); the Code represents, among other things, a mandatory general principle of Model 231;
- Risk-analysis methodology (chapter 2);
- Tasks of the Watch Structure (chapter 3), with the appointment and assignment of functions and powers, as well as the determination of how information flows

1 "Snam" means Snam S.p.A. and its direct and indirect subsidiaries.

- Destinatari ed estensione del Modello 231 (capitolo 4), con la individuazione dei destinatari del Modello 231, la definizione delle regole per l'estensione del Modello 231 alle società controllate e dei principi adottati per la comunicazione al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione mirata al personale;
 - Struttura del sistema disciplinare (capitolo 5), con la definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231;
 - Presidi di controllo (capitolo 6);
 - Regole per l'aggiornamento del Modello 231 (capitolo 7), con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.
- from and to the structure;
- Addressees of Model 231 and extension thereof (chapter 4), with identification of the parties to whom Model 231 applies, definition of the rules for the extension of Model 231 to subsidiaries, and of the principles adopted for communication to personnel and to the market, including the adoption of contractual clauses in dealings with third parties, as well as for personnel training;
 - Disciplinary system structure (chapter 5), with the definition of sanctions commensurate with the violation and applicable in case of violation of Model 231;
 - Control tools (chapter 6);
 - Rules for updating Model 231 (chapter 7), setting out the innovation implementation programme in the event of legislative changes, significant changes in the organisational structure or business sectors of the Company, significant violations of Model 231, and/or outcomes of checks on the Model's effectiveness or of experience within the public domain in the sector concerned.

Il Modello 231 è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale.

Il compito di attuare e aggiornare il Modello 231 è dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri a esso conferiti. È tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di aggiornare i principi generali non derogabili del Modello (di seguito, "**Principi Generali**"); sono Principi Generali:

(a) Codice Etico Snam (di cui al capitolo 1)²;

Model 231 was approved by resolution of the Board of Directors, after hearing the opinion of the Control and Risk Committee and the Board of Statutory Auditors.

The task of implementing and updating Model 231 is entrusted to the Chief Executive Officer, by virtue of the powers granted to him/her. However, the task of updating the Model's mandatory general principles (hereinafter "**General Principles**") is entrusted to the Board of Directors. These General Principles are:

(a) Snam Code of Ethics (referred to in chap-

2 Nel quale sono inseriti, tra l'altro, gli standard

- (b) Metodologia di analisi dei rischi (di cui al capitolo 2);
- (c) Ruolo e flussi informativi dell'organismo di vigilanza (di cui al capitolo 3);
- (d) Previsione del programma annuale delle attività di vigilanza (di cui al capitolo 3);
- (e) Estensione del Modello 231 alle controllate (di cui al capitolo 4);
- (f) Previsione del sistema disciplinare (di cui al capitolo 5);
- (g) Previsione del programma di recepimento delle innovazioni (di cui al capitolo 7).

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione del Modello 231 sono emanate dalle funzioni aziendali competenti. In particolare, le disposizioni contengono i presidi di controllo in ottemperanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza conserva e difonde alle funzioni aziendali competenti il documento tecnico *"Processi, Attività Sensibili e Standard di controllo specifici del Modello 231"* approvato dal Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del Modello 231, e dall'Amministratore Delegato, in occasione di futuri aggiornamenti.

Le attività di Snam sono classificate in specifici processi aziendali³ espressamente elencati

- ter 1)²;
- (b) Risk-analysis methodology (referred to in chapter 2);
- (c) Role and information flows of the Watch Structure (referred to in chapter 3);
- (d) Annual programme of supervisory activities (referred to in chapter 3);
- (e) Extension of Model 231 to subsidiaries (referred to in chapter 4);
- (f) Disciplinary system (referred to in chapter 5);
- (g) Innovation implementation programme (referred to in chapter 7).

The corporate provisions instrumental to the implementation of Model 231 are issued by the competent corporate functions. These provisions contain control mechanisms in compliance with Model 231.

The Watch Structure keeps and releases to the relevant company departments the technical document, *"Processes, sensitive activities and specific control standards of Model 231"* approved by the Board of Directors, at the time of the approval of Model 231, and by the Chief Executive Officer, at the time of future updates.

Snam's activities are categorised under specific corporate processes³ that are expressly listed and identified ("Corporate

generali di trasparenza.

- 3 Nell'ambito dei processi aziendali identificati sono incluse anche le attività relative a: gestione delle transazioni finanziarie, approvvigionamento di beni e servizi, consulenze e prestazioni professionali, attività di intermediazione, gestione delle utilità (con particolare riferimento a omaggi, sponsorizzazioni, liberalità e spese di rappresentanza), assunzione del personale, gestione dei contratti stipulati dalla Società e sviluppo/attuazione delle politiche commerciali ("processi di gestione delle provviste").

- 2 Which includes, inter alia, general transparency standards.

- 3 Activities relating to the following are also included among the corporate processes: management of financial transactions, provision of goods and services, consultation and professional services, brokerage activities, benefits management (specifically gifts, sponsorship, donations and entertainment expenses), hiring of personnel, management of contracts entered into by the company, and development/implementation of commercial policies ("supply management processes").

e identificati (“Processi aziendali”)⁴. Il documento tecnico individua per ciascun Processo aziendale le correlate “Attività Sensibili” e i relativi standard di controllo specifici.

Tali standard di controllo specifici sono recepiti nelle procedure aziendali di riferimento.

processes”)⁴. The technical document identifies the relative “sensitive activities” for each corporate process and the respective specific control standards. These specific control standards are encompassed within the reference corporate procedures.

4 Ogni processo aziendale è un insieme organizzato di attività e decisioni finalizzate al raggiungimento di uno stesso obiettivo.

4 Every corporate process is an organised body of activities and decisions aimed at achieving the same objective.

CAPITOLO 1 CODICE ETICO SNAM

Premessa

Snam⁵ ha per oggetto l'esercizio, diretto e/o indiretto, in Italia e all'estero, anche tramite partecipazione diretta o indiretta a società, enti o imprese, di attività regolate di trasporto, dispacciamento, distribuzione, rigassificazione e stoccaggio di idrocarburi, nonché di ogni altra attività economica collegata da un nesso di strumentalità o accessorietà.

Snam opera nel settore industriale ed è consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con Snam e delle comunità in cui è presente.

La complessità delle situazioni in cui Snam si trova a operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("Stakeholder"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che Snam riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico Snam ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del management e dei dipendenti di Snam nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiet-

5 Per "Snam" si intende Snam S.p.A. e le società controllate in via diretta e indiretta.

CHAPTER 1 SNAM CODE OF ETHICS

Foreword

Snam⁵'s corporate purpose is the direct and/or indirect exercise, in Italy and abroad, including through direct or indirect participation in companies, organisations or businesses, of regulated activities in the field of transport, dispatch, distribution, regasification and storage of hydrocarbons, and any other instrumental, ancillary or complementary activity.

Snam operates in the industrial sector and is aware that, due to the scale and importance of its activities, it plays a crucial role in relation to the market, the development of the economy and the well-being of the people who work and collaborate with it and the communities where it has a presence.

The complexity of the situations in which Snam operates, the challenges of sustainable development and the need to take into consideration the interests of all people having a legitimate interest in the corporate activity ("Stakeholders"), strengthen the importance of clearly defining the values that Snam acknowledges, accepts and shares as well as the responsibilities it assumes, contributing to a better future for everybody.

For this reason the Snam Code of Ethics ("Code" or "Code of Ethics") has been devised. Compliance with the Code by Snam's directors, statutory auditors, management and employees, and by all those who oper-

5 "Snam" means Snam S.p.A. and its direct and indirect subsidiaries

tivi di Snam (“Persone di Snam”), ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con Snam - per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione di Snam, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell’impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui Snam opera.

Il Codice raccoglie l’insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide e le responsabilità che essa si assume verso l’interno e l’esterno della propria organizzazione.

I valori enunciati nel Codice definiscono un sistema valoriale condiviso che esprime la cultura etica di impresa di Snam che deve ispirare il pensiero strategico e la conduzione delle attività aziendali.

Snam si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di Snam e degli altri *Stakeholder* e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. Snam si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovesse scaturire dagli *Stakeholder*, con l’obiettivo di confermare o integrare il Codice.

Snam vigila in ogni caso con attenzione sull’osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All’Organismo di Vigilanza di ciascuna società di Snam sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico (“Garante”), che rappresenta, tra l’altro, un principio generale non derogabile del Modello 231.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Snam intrattiene relazioni.

ate in Italy and abroad to further Snam’s objectives (“Snam’s People”), each within their own departments and with their own responsibilities, is of paramount importance – also pursuant to legal and contractual provisions governing the relationship with Snam – for Snam’s efficiency, reliability and reputation, which are all crucial factors for its success and for improving the social situation in which it operates.

The Code brings together all the values that the company recognises, accepts and shares, and the responsibilities that it assumes, both inside and outside its organisation.

The values stated in the Code form a shared system that expresses Snam’s culture of corporate ethics and inspires the strategic thinking and performance of corporate activities.

Snam undertakes to promote knowledge of the Code among Snam’s People and the other Stakeholders, and to accept their constructive contribution to the Code’s principles and content. Snam undertakes to take into consideration any suggestions and remarks of Stakeholders, with the objective of confirming or integrating the Code.

Snam carefully checks for compliance with the Code by providing suitable information, prevention and control tools and ensuring transparency in all transactions and behaviours by taking corrective measures if and as required. The Watch Structure of each Snam company performs the functions of guarantor of the Code of Ethics (“Guarantor”), which is, *inter alia*, a general principle of Model 231 that cannot be derogated.

The Code is brought to the attention of every person or body having business relations with Snam.

I. PRINCIPI GENERALI: SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di Snam e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Snam deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Snam si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della best practice internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui Snam si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*. Snam intende essere parte attiva nei processi per uno sviluppo sostenibile e si impegna a creare contemporaneamente valore competitivo per l'azienda, per gli Stakeholder e per il territorio in cui opera.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa internazionale sia di quelle in partecipazione con i partner, Snam si ispira alla tutela e alla promozione dei *diritti umani*, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali,

I. GENERAL PRINCIPLES: SUSTAINABILITY AND CORPORATE RESPONSIBILITY

Compliance with the law, regulations, statutory provisions, self-regulatory codes, ethical integrity and fairness, is a constant commitment and duty of all Snam's People, and characterises the conduct of Snam's entire organisation.

Snam's business and corporate activities have to be carried out in a transparent, honest and fair way, in good faith, and in full compliance with competition protection rules.

Snam undertakes to maintain and strengthen a governance system in line with international best practice standards, able to deal with the complex situations in which Snam operates, and with the challenges to face for sustainable development.

Systematic methods for involving Stakeholders are adopted, fostering dialogue on sustainability and corporate responsibility. Snam intends to play an active role in sustainable development processes and is committed to create competitive value for the business, its stakeholders and the regions in which it operates.

In conducting both its activities as an international company and those with its partners, Snam stands up for the protection and promotion of human rights – as inalienable and fundamental prerogatives of human beings and the basis for the establishment of societies founded on principles of equality, solidarity, and repudiation of war – and for the protection of civil and political rights, of social, economic and cultural rights, and of

economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

Snam tutela la libertà individuale, in ogni sua forma, e ripudia ogni sorta di discriminazione, di violenza, di corruzione (in ogni sua forma con riferimento a qualsiasi soggetto pubblico o privato), di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della *dignità*, della *libertà* e dell'*uguaglianza* degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle *libertà sindacali*, della *salute*, della *sicurezza*, dell'*ambiente* e della *biodiversità*, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, Snam opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO - International Labour Organization - e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

Tutte le Persone di Snam, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra le Persone di Snam, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di *onestà*, *correttezza*, *collaborazione*, *lealtà* e *reciproco rispetto*.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Snam può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

the so-called third-generation rights (self-determination right, right to peace, right to development and environmental protection). Snam fosters individual freedom in every form, and rejects all kinds of discrimination, violence, corruption (in any form and regarding any public or private party), and forced and child labour. Particular attention is paid to the acknowledgement and safeguarding of the dignity, freedom and equality of human beings, to protection of labour and of the freedom of trade union associations, of health, safety, the environment and biodiversity, as well as the set of values and principles concerning transparency, energy efficiency and sustainable development, in accordance with international institutions and conventions.

In this respect, Snam operates within the reference framework of the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the Fundamental Conventions of the ILO – International Labour Organisation – and the OECD Guidelines on Multinational Enterprises.

All Snam's People, without any distinction or exception whatsoever, respect the principles and content of the Code in their actions and behaviours while performing their functions and according to their responsibilities, because compliance with the Code is fundamental for the quality of their working and professional performance. Relationships among Snam's People, at all levels, must be characterised by honesty, fairness, cooperation, loyalty and mutual respect.

The belief that one is acting in favour or to the advantage of Snam can never, in any way, justify – not even in part – any behaviours that conflict with the principles and content of the Code.

II. CANONI DI COMPORAMENTO E RAPPORTI CON GLI *STAKEHOLDER*

1. **ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ**

Snam nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di Snam nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di Snam devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Snam. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli Stakeholder.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi per

II. BEHAVIOUR RULES AND RELATIONS WITH STAKEHOLDERS

1. **ETHICS, TRANSPARENCY, FAIRNESS AND PROFESSIONALISM**

In conducting its business, Snam is inspired by and complies with the principles of loyalty, fairness, transparency, efficiency and an open market, regardless of the scale of the transaction in question.

Any action, transaction and negotiation performed and, generally, the conduct of Snam's People in the performance of their duties, is inspired by the highest principles of fairness, completeness and transparency of information and legitimacy, both in form and substance, as well as the clarity and truthfulness of all accounting documents, in compliance with the applicable laws in force and internal procedures.

All Snam's activities have to be performed with the utmost care and professional skill, with the duty to provide skills and expertise adequate to the tasks assigned, and to act in a way that protects Snam's image and reputation. The corporate objectives, as well as the proposal and implementation of projects, investments and actions, all have to be aimed at improving the company's assets, management, technological and information level in the long term, and at creating value and well-being for all Stakeholders.

Corrupt practices, illegitimate favours, collusion, and requests for personal benefits for oneself or others, either directly or through third parties, are prohibited without any ex-

sonali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi o utilità di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e dipendenti pubblici o a privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione, così come la richiesta e la sollecitazione, per sé o per altri, di denaro, regali o altra utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Snam. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e il Garante.

Snam cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

ception.

It is prohibited to pay or offer, directly or indirectly, gifts, money, material benefits or other advantages of any kind to third parties, whether representatives of governments, public officers, public servants, persons charged with a public service or private employees, in order to influence or remunerate the actions of their office.

Acts of commercial courtesy, such as small gifts or forms of hospitality, are only allowed when their value is small and they do not compromise the integrity and reputation of either party and cannot be construed by an impartial observer as aimed at obtaining undue advantages. In any case, these expenses must always be authorised by the designated managers as per existing internal rules, and be accompanied by appropriate documentation.

It is forbidden to accept, requesting or solicit, on one's own account or for others, money, gifts or other benefits from individuals or companies that have or intend to have business relations with Snam. Anyone who receives proposals of gifts or special or hospitality treatment that cannot be considered as commercial courtesy of small value, or requests for these from third parties, shall decline them and immediately inform their superior, or the body they belong to, as well as the Guarantor.

Snam shall properly inform all third parties about the commitments and obligations provided for in the Code, require third parties to respect the principles of the Code relevant to their activities and take proper internal actions and, if the matter is within its own competence, external actions in the event that any third party should fail to comply with the Code.

2. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E CON IL MERCATO

2.1 Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza

La struttura interna di Snam e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del management e l'equo bilanciamento tra i poteri del management e gli interessi degli azionisti in particolare e degli altri Stakeholder in generale nonché la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli strumenti finanziari emessi.

Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per gli azionisti e garantire la trasparenza dell'operatività del management, Snam definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con gli azionisti sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di corporate governance nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli Stakeholder.

Snam ritiene necessario che gli azionisti siano messi in grado di partecipare alle decisioni di competenza e di effettuare scelte consapevoli. Snam è pertanto impegnata ad assicurare la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate agli azionisti e al mercato, anche mediante il sito

2. RELATIONS WITH SHAREHOLDERS AND WITH THE MARKET

2.1 Value for shareholders, efficiency and transparency

Snam's internal structure and its relations with the parties directly and indirectly involved in its activities are organised according to rules to ensure management reliability and a fair balance between the management's powers and the interests of shareholders in particular, and of other Stakeholders in general, as well as the transparency and market traceability of management decisions and general corporate events which may considerably influence the market value of the financial instruments issued. Within the framework of the initiatives aimed at maximising value for shareholders and guaranteeing transparent management, Snam defines, implements and progressively adjusts a coordinated and homogeneous set of behavioural rules concerning both its internal organisational structure and relations with shareholders and third parties, in compliance with the highest corporate governance standards at national and international level, based on the awareness that the company's ability to impose efficient and effective operational rules on itself is a fundamental tool for strengthening its reputation in terms of reliability and transparency, as well as the confidence of its Stakeholders.

Snam considers it essential that shareholders are enabled to participate in decisions that fall within the limits of their competence and make informed choices. Snam therefore undertakes to ensure maximum transparency and timeliness of information communicated to shareholders and to the

internet aziendale, nel rispetto della normativa applicabile alle società quotate. Snam si impegna inoltre a tenere nella dovuta considerazione le legittime indicazioni manifestate dagli azionisti nelle sedi deputate.

2.2 Codice di Autodisciplina

Le principali regole di corporate governance di Snam sono contenute nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella versione pubblicata il 5 dicembre 2011, cui Snam ha aderito.

2.3 Informazione societaria

Snam assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie.

2.4 Informazioni privilegiate

Tutte le Persone di Snam sono tenute, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse. È fatto espresso divieto di ogni comportamento atto a costituire, o che possa agevolare, insider trading. In ogni caso, l'acquisto o vendita di azioni di Snam o di società esterne a Snam dovrà essere sempre guidata da un senso di assoluta e trasparente correttezza.

2.5 Mezzi di informazione

È impegno di Snam l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno. Snam promuove una corretta relazione con i mezzi di informazione, contribuendo in modo propositivo al dialogo e all'interazione con gli Stakeholder nonché

market – including by means of the corporate website – in compliance with the laws and regulations applicable to listed companies. Moreover, Snam undertakes to give due consideration to the legitimate remarks expressed by shareholders whenever they are entitled to do so.

2.2 Self-Regulatory Code

Snam's main corporate governance rules are contained in the Self-Regulatory Code issued by Borsa Italiana S.p.A., in the version published on 5 December 2011 to which Snam has conformed

2.3 Company information

Snam ensures the correct management of company information, by means of suitable procedures for in-house management and communication to the outside.

2.4 Privileged information

All Snam's People are required, while performing the tasks entrusted to them, to properly manage privileged information and to know and comply with corporate procedures relating to market abuse. Insider trading and any behaviour that may promote insider trading are expressly forbidden. In any case, the purchase or sale of shares of Snam or of companies outside Snam shall always be based on absolute and transparent fairness.

2.5 Media

Snam undertakes to provide outside parties with true, prompt, transparent and accurate information. Snam promotes a proper relationship with the media, contributing to dialogue and interaction with stakeholders by making proposals and helping to raise aware-

alla diffusione di una maggiore conoscenza della attività societarie.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di Snam sono tenute a concordare preventivamente con la struttura Snam competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

3. RAPPORTI CON ISTITUZIONI, ASSOCIAZIONI, COMUNITÀ LOCALI

Snam promuove un dialogo costante con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i luoghi in cui opera, ispirando i rapporti con tali soggetti ai principi di trasparenza, correttezza e leale collaborazione.

3.1 Autorità e Istituzioni Pubbliche

Snam, attraverso le proprie Persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità, nel rispetto delle normative esistenti per lo svolgimento dell'attività di rappresentanza di interessi legittimi e senza in ogni caso arrecare pregiudizio alla collettività.

Le Persone di Snam, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Snam, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

Le funzioni delle società controllate interessate devono coordinarsi con la struttura

ness of company activities.

Relations with the media are exclusively dealt with by the departments and managers specifically appointed to do so; information to be supplied to media representatives, as well as the undertaking to provide such information, have to be agreed upon beforehand by Snam's People with the relevant Snam Corporate structure.

3. RELATIONS WITH INSTITUTIONS, ASSOCIATIONS AND LOCAL COMMUNITIES

Snam promotes continuous dialogue with institutions and civil society bodies in all the places where it operates, creating relationships with these entities based on the principles of transparency, proper conduct and loyal collaboration.

3.1 Authorities and public institutions

Through its People, Snam cooperates actively and fully with the public authorities, complying with the regulations in force for the carrying out of the activity of legitimate interests representation and not causing harm to the community under any circumstances.

Snam's People, as well as external collaborators whose actions may somehow be referred to Snam, must behave in a proper, transparent and traceable manner towards public authorities. These relations have to be exclusively dealt with by the departments and individuals specifically appointed to do so, in compliance with approved plans and corporate procedures.

The departments of the subsidiaries concerned shall collaborate with the relevant

Snam competente per la valutazione preventiva della qualità degli interventi da porre in atto e per la condivisione delle azioni, nonché per la loro attuazione e monitoraggio. È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

3.1.1 Autorità di regolazione

L'esercizio delle attività svolte da Snam è soggetto di norma al potere di regolazione delle Autorità nazionali competenti.

Snam, attraverso le proprie Persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità nazionali competenti, mantenendo un ruolo propositivo e rendendo disponibile il proprio *know-how* raccolto con anni di esperienza nel settore, al fine di contribuire al disegno di un sistema di regole chiaro e trasparente, che consenta una crescita sostenibile, sia nel breve che nel medio-lungo periodo, del sistema italiano del gas.

Le Persone di Snam devono tenere nei rapporti con le Autorità nazionali competenti comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, i cui ruoli e responsabilità sono definiti nell'ambito di specifiche procedure aziendali.

3.2 Organizzazioni politiche e sindacali

Snam non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, a eccezione di quelli specificatamente considerati obbligatori dalle leggi e dalle norme applicabili.

3.3 Sviluppo delle Comunità locali

È impegno di Snam contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo

Snam corporate structure to assess the quality of the interventions to be carried out and to share, implement and monitor their actions.

It is forbidden to make, induce or encourage false statements to the authorities.

3.1.1 Regulatory authorities

The activities performed by Snam are usually subject to regulation by the competent national authorities.

Through its employees, Snam cooperates actively and fully with the competent national authorities, making proposals and sharing the expertise it has accumulated over its years of experience in the industry, to help design a clear, transparent regulatory system that allows sustainable growth in the Italian gas sector, in both the short term and the medium-to-long term.

Snam's People must behave in a proper, transparent and traceable manner towards the competent national authorities. Such relations are reserved exclusively for the relevant departments and positions, whose roles and responsibilities are defined pursuant to specific corporate procedures.

3.2 Political organisations and trade unions

Snam does not make any direct or indirect contributions in whatever form to political parties, movements, committees, political organisations and trade unions, or to their representatives and candidates, except those specifically expected by applicable laws and regulations.

3.3 Development of local communities

Snam is committed to actively promoting the quality of life and socio-economic devel-

sviluppo socio-economico delle comunità in cui Snam opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

Le attività di Snam sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Snam ha nei confronti di tutti i propri Stakeholder e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. Snam rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto a un'adeguata alimentazione, all'acqua potabile, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggi dignitosi, all'educazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti.

Snam promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono inoltre promosse forme di consultazione continua e informata, attraverso le strutture Snam competenti, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali nell'ideazione e nella condotta delle attività aziendali e al fine di favorire meccanismi di adeguata redistribuzione dei profitti derivanti dalle attività.

Snam si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo, e a proteggere i diritti peculiari delle popolazio-

nement of the communities where it operates and to the development of their human resources and capabilities, while conducting its business activities according to standards that are compatible with fair commercial practices.

Snam's activities are carried out with an awareness of the social responsibility that it has towards all of its Stakeholders, and particularly the local communities in which it operates, in the belief that the capacity for dialogue and interaction with civil society constitutes one of the company's fundamental values. Snam respects the cultural, economic and social rights of the local communities in which it operates and undertakes to contribute, as far as possible, to their implementation, with particular reference to the right to adequate nutrition, drinking water, the highest achievable level of physical and mental health, decent housing, education, and abstaining from actions that might hinder or prevent the exercise of such rights.

Snam promotes transparency of the information addressed to local communities, with particular reference to the topics that they are most interested in. Forms of continuous and informed consultation are also promoted, through the relevant Snam structures, in order to take into due consideration the legitimate expectations of local communities in conceiving and conducting corporate activities and in order to promote a proper redistribution of the profits deriving from these activities.

Snam therefore undertakes to promote the knowledge of its corporate values and principles, at every level of its organisation, including through adequate control proce-

ni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.

Le Persone di Snam, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di intervento di Snam, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di Snam.

3.4 Promozione delle attività "non profit"

L'attività filantropica di Snam è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

Snam si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra le proprie Persone, le attività "non profit" che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

4. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

4.1 Clienti e consumatori

Snam persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Snam si impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.

Snam riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e

dures, and to protect the rights of local communities, with particular reference to their culture, institutions, ties and life styles.

Within the framework of their respective responsibilities, Snam's People are required to participate in the definition of single initiatives in compliance with Snam's policies and intervention programmes, to implement them according to criteria of absolute transparency and support them as an integral part of Snam's objectives.

3.4 Promotion of non-profit activities

Snam's philanthropic activity is in line with its vision and attention to sustainable development.

Snam therefore undertakes to foster and support, and to promote among its People, non-profit activities that demonstrate the company's commitment to meeting the needs of the communities in which it operates.

4. RELATIONS WITH CUSTOMERS AND SUPPLIERS

4.1 Customers and consumers

Snam pursues its business success on the markets by offering quality products and services under competitive conditions while respecting the rules protecting fair competition.

Snam undertakes to respect the right of consumers not to receive products harmful to their health and physical integrity and to have complete information on the products offered to them.

Snam acknowledges that the esteem of those requesting products or services is

dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo alle Persone di Snam di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti e i consumatori;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti e consumatori;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

4.2 Fornitori e collaboratori esterni

Snam si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonee e impegno alla condivisione dei principi e dei contenuti del Codice.

Snam promuove la costruzione di rapporti duraturi con una comune condivisione dei valori per lo sviluppo sostenibile e il progressivo miglioramento delle performance anche tramite il dialogo e il confronto.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di Snam di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Snam; adottare nella selezione,

of primary importance for success in business. Business policies are aimed at ensuring the quality of goods and services, safety and compliance with the precautionary principle. Therefore, Snam's People shall:

- comply with in-house procedures concerning the management of relations with customers and consumers;
- supply, with efficiency and courtesy, within the limits set by the contractual conditions, high-quality products meeting the reasonable expectations and needs of customers and consumers;
- supply accurate and exhaustive information on products and services and be truthful in advertisements and other kinds of communication, so that customers and consumers can make informed decisions.

4.2 Suppliers and external collaborators

Snam is committed to seeking suppliers and external partners that have appropriate professional standards and are committed to sharing the principles and content of the Code.

Snam promotes the creation of lasting relationships based on shared values, for sustainable development and progressive improvement in performance, including through dialogue and debate.

In relationships regarding tenders, procurement and, generally, the supply of goods and/or services and of external collaborations (including consultants, agents, etc.), Snam's People shall:

- follow internal procedures concerning selection and relations with suppliers and external collaborators, and abstain from excluding any supplier meeting the

- esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
 - utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti da imprese di Snam a condizioni competitive e di mercato;
 - includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
 - osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
 - mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;
 - portare a conoscenza della struttura Snam competente problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello di Snam;
 - in caso di accertamento di comportamenti illeciti, promuovere l'adozione di strumenti e rimedi contrattuali e procedurali, nonché le opportune azioni a tutela di Snam.
- Il compenso da corrispondere dovrà essere
- requirements to bid for Snam's orders; adopt appropriate and objective selection methods, based on established, transparent criteria;
 - secure the cooperation of suppliers and external collaborators in guaranteeing the continuous satisfaction of Snam's customers and consumers, to an extent adequate to that legitimately expected by them, in terms of quality, costs and delivery times;
 - use as much as possible, in compliance with the laws in force and the criteria for legality of transactions with related parties, products and services supplied by Snam companies at arm's length and under market conditions;
 - state in contracts the Code acknowledgement and the obligation to comply with the principles contained therein;
 - comply with, and demand compliance with, the conditions contained in contracts;
 - maintain a frank and open dialogue with suppliers and external collaborators in line with good commercial practice; promptly inform superiors, and the Guarantor, about any possible violations of the Code;
 - inform the relevant Snam Corporate structure about any serious problems that may arise with a particular supplier or external collaborator, in order to evaluate possible consequences for Snam;
 - in case of verification of an illicit behaviour, promote the adoption of legal instruments as well as contractual and procedural reliefs, together with the appropriate actions to protect Snam.

esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

5. MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI SNAM

5.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Snam.

Snam si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Snam si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato. Le funzioni competenti devono:

The remuneration to be paid shall be exclusively proportionate to the services to be rendered and described in the contract, and payments shall not be allowed to any party other than the contract counterparty, nor in a third country other than that of the parties or that in which the contract is executed.

5. MANAGEMENT, EMPLOYEES AND COLLABORATORS OF SNAM

5.1 Development and protection of human resources

People are basic components in the company's life. The dedication and professionalism of management and employees represent fundamental values and conditions for achieving Snam's objectives.

Snam is committed to developing the abilities and skills of management and employees, so that their energy and creativity can have full expression to fulfil their working potential and to protect working conditions in terms of both mental and physical health and dignity. Undue pressure or discomfort is not allowed, while appropriate working conditions promoting development of personality and professionalism are fostered.

Snam undertakes to offer, in full compliance with applicable legal and contractual provisions, equal opportunities to all its employees, making sure that each of them receives fair statutory and wage treatment based exclusively on merit and expertise, without discrimination of any kind. Moreover, Snam undertakes to promote, at the same time, the protection of the less represented gender.

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le Persone di Snam.

Snam auspica che le Persone di Snam, a ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Snam interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

5.2 Knowledge Management

Snam promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di business e alla crescita sostenibile dell'azienda.

Snam si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro e le comunità di

Competent departments shall:

- adopt, in any situation, strictly professional criteria of merit and ability in all decisions concerning human resources;
- select, hire, train, compensate and manage human resources without discrimination of any kind;
- create a working environment in which personal characteristics or beliefs do not give rise to discrimination and which promotes the well-being of all Snam's People.

Snam hopes that Snam's People, at every level, will cooperate in maintaining a climate of common respect for personal dignity, honour and reputation. Snam will do its best to prevent attitudes that might be considered offensive, discriminatory or abusive. In this regard, any behaviour outside the working place which is particularly offensive to public sensitivity is also deemed relevant.

In any case, any behaviours constituting physical or moral violence are forbidden without any exception.

5.2 Knowledge management

Snam promotes culture and initiatives aimed at disseminating knowledge within its structures, and at highlighting the values, principles, behaviours and contributions of the professional families in terms of innovation, in relation to the development of business activities and to the company's sustainable growth.

Snam undertakes to offer tools for interaction among the members of the professional families, working groups and communities of practice, as well as for coordination and access to know-how, and promotes ini-

pratica, nonché di coordinamento e accesso al know-how, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle core competence delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

Tutte le Persone di Snam sono tenute a contribuire attivamente ai processi di Knowledge Management delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

5.3 Security aziendale

Snam è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Snam e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di Snam sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura Snam competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Snam.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Snam,

tiatives for the growth, dissemination and systematisation of knowledge relating to the core competences of its structures and aimed at defining a reference framework suitable for guaranteeing operating consistency.

All Snam's People shall actively contribute to Knowledge Management processes as regards the activities that they are in charge of, in order to optimise the system for knowledge sharing and distribution among individuals.

5.3 Corporate security

Snam engages in the study, development and implementation of strategies, policies and operational plans aimed at preventing and overcoming any intentional or non-intentional behaviour which may cause direct or indirect damage to Snam's People and/or to the tangible and intangible resources of the company. Preventive and defensive measures, aimed at minimising the need for an active response – always and only in proportion to the attack – to threats to people and assets, are favoured.

All Snam's People shall actively contribute to maintaining an optimal corporate security standard, abstaining from unlawful or dangerous behaviours, and reporting any possible activities carried out by third parties to the detriment of Snam's assets or human resources to superiors or to the body they belong to, as well as to the relevant Snam corporate structure.

In any case requiring particular attention to personal safety, it is compulsory to strictly follow the indications in this regard supplied by Snam, abstaining from behaviours which may endanger one's own safety or the

astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

5.4 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Snam favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Snam esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale,

safety of others, and promptly reporting any danger to one's own safety, or the safety of third parties, to one's superior.

5.4 Harassment and mobbing in the workplace

Snam supports any initiatives aimed at implementing working methods to achieve better organisation.

Snam demands that there shall be no harassment or mobbing behaviours in personal working relationships either inside or outside the company. Such behaviours are all forbidden, without exceptions, and include:

- the creation of an intimidating, hostile, isolating or in any way discriminatory environment for individual employees or groups of employees;
- unjustified interference in the work performed by others;
- the placing of obstacles in the way of the work prospects and expectations of others merely for reasons of personal competitiveness or because of other employees.

Any form of violence or harassment, whether sexual or based on personal and cultural diversity, is forbidden. The following behaviours are regarded as harassment:

- subordinating any decision of significance to a person's working life to the acceptance of sexual attentions, or personal and cultural diversity;
- obtaining sexual attentions using the influence of one's role;
- proposing private interpersonal relations despite the recipient's explicit or reasonably clear distaste;
- alluding to disabilities and physical or

religiosa o di orientamento sessuale.

5.5 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutte le Persone di Snam devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; Snam si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro. È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro. Snam favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

psychological impairment, or to forms of cultural, religious or sexual diversity.

5.5 Alcohol and drug abuse and smoking ban

All Snam's People shall personally contribute to promoting and maintaining a climate of common respect in the workplace; particular attention is paid to respect for the feelings of others.

Snam will therefore consider individuals who work under the effect of alcohol or drugs, or substances with similar effect, during the performance of their work activities and in the workplace, as being aware of the risk they cause. Chronic addiction to such substances, when it affects work performance, shall be considered similar to the above-mentioned events in terms of contractual consequences; Snam is committed to favouring social action in this field as provided for by employment contracts.

The following are prohibited:

- holding, consuming, offering or giving, for whatever reason, drugs or substances with similar effect at work and in the workplace;
- smoking in the workplace. Snam supports voluntary initiatives aimed at People who want to stop smoking and, in identifying possible smoking areas, shall take into particular consideration those suffering physical discomfort from exposure to smoke in workplace areas shared with smokers and requesting protection from "passive smoking" in their place of work.

III. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Snam si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è sottoposto nel tempo a verifica e aggiornamento, al fine di garantirne costantemente l'idoneità a presidiare le principali aree di rischio dell'attività di impresa. In tale ambito, e anche al fine di dare compiuta esecuzione alle previsioni del Codice di Autodisciplina, Snam ha adottato un Sistema di Enterprise Risk Management.

Le Persone di Snam adottano una cultura finalizzata alla prevenzione e gestione del rischio. Snam promuove iniziative volte ad assicurare la diffusione e lo sviluppo di tale cultura.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Snam; di conseguenza, tutte le Persone di Snam, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

III. TOOLS FOR IMPLEMENTING THE CODE OF ETHICS

1. INTERNAL CONTROL AND RISK MANAGEMENT SYSTEM

Snam undertakes to promote and maintain an adequate system of internal control, risk management i.e. all the necessary or useful tools for addressing, managing and checking activities in the company aimed at ensuring compliance with corporate laws and procedures, protecting corporate assets, efficiently managing activities and providing precise and complete accounting and financial information.

The internal control and risk management system is audited and updated over time, to ensure that it is always appropriate to oversee the main areas of corporate risk. In this context, and also to execute the provisions of the Self-Regulatory Code, Snam has adopted an Enterprise Risk Management System.

Snam's People have adopted a culture of preventing and managing risk. Snam promotes initiatives aimed at ensuring that this culture is disseminated and developed.

Responsibility for implementing an effective internal control and risk management system is shared at every level of Snam's organisational structure; therefore, all Snam's People, according to their functions and responsibilities, shall define and actively participate in the correct functioning of the internal control and risk management system. Snam promotes the dissemination, at every level of its organisation, of policies and pro-

Snam promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il management in primo luogo e tutte le Persone di Snam in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Snam e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Snam.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit di Snam e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

1.1 Standard generali di trasparenza

Snam individua i principi-guida dell'intero sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nei seguenti standard generali di trasparenza, applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e relative attività:

- a) **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) **Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dei processi e delle attività aziendali;

cedures characterised by awareness of the existence of controls and by an informed and voluntary control-orientated mentality; consequently, Snam's management, first of all, and all of Snam's People in any event, shall contribute to and participate in Snam's internal control and risk management system, and, with a positive attitude, involve their colleagues in this respect.

Each employee shall be held responsible for the tangible and intangible corporate assets relevant to his/her job. No employee can make, or let others make, improper use of assets and equipment belonging to Snam.

Any practices and attitudes linked to the perpetration or to participation in the perpetration of frauds are forbidden without any exception.

Control and supervisory bodies, the Snam Internal Audit department and the appointed auditing companies shall have full access to all data, documents and information necessary to perform their activities.

1.1 General transparency standards

Snam has identified guiding principles for the entire internal control and risk management system in the following general transparency standards, which are applied across all the corporate processes and relative activities:

- a) **Segregation of duties:** there must be segregation of activities between executing parties, controlling parties and authorising parties;
- b) **Rules:** company regulations must exist that can provide at least general benchmark principles for governing corporate processes and activities;

- c) Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- d) Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- c) Signatory powers and powers of authorisation:** formal rules must exist for the exercise of signatory powers and internal powers of authorisation;
- d) Traceability:** the parties or departments concerned and/or the information systems used must ensure the identification and traceability of sources, of information and of the checks carried out in support of the formation and implementation of the company's decisions and financial resources management procedures.

1.2 Conflitti di interesse

Snam riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare a investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Snam, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Snam. Il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Snam ha aderito, regola le eventuali situazioni di conflitto di interesse degli amministratori e dei sindaci di Snam.

Il management e i dipendenti di Snam sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

1.2 Conflicts of interest

Snam acknowledges and respects the right of its People to take part in investments, business and other kinds of activities other than the activity performed in the interest of Snam, provided that such activities are permitted by law and are compatible with the obligations assumed towards Snam. The Self-Regulatory Code of Snam S.p.A. governs any possible conflict of interest of the directors and statutory auditors of Snam S.p.A.

Snam's management and employees shall avoid and report any conflicts of interest between personal and family economic activities and their tasks within the company. In particular, each person shall point out any specific situations and activities in which they or – to the best of their knowledge – their relatives or relatives by marriage within the second degree of kinship, or persons actually living with them, have an economic and financial interest (owner or partner), involving suppliers, customers, competitors, third-party contractors, or the relevant controlling companies or subsidiaries, and shall indicate whether they perform corporate administration or control or management functions therein.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management e i dipendenti di Snam sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

Moreover, conflicts of interest are determined by the following situations:

- use of one's position in the company, or of information, or of business opportunities acquired during one's work, to one's undue benefit or to the undue benefit of third parties;
- the performing of any type of work for suppliers, sub-suppliers and competitors by employees and/or their relatives.

In any case, Snam's management and employees shall avoid any situation and activity where a conflict with the Company's interests may arise, or which could interfere with their ability to make impartial decisions in the best interests of Snam and in full accordance with the principles and content of the Code, or in general with their ability to fully comply with their functions and responsibilities. Any situation that might constitute or give rise to a conflict of interest shall be immediately reported to one's superior within management, or to the body one belongs to, and to the Guarantor. Furthermore, the party concerned shall abstain from taking part in the operational/decision-making process, and the relevant superior within management, or the relevant body, shall:

- identify the operational solutions suitable for ensuring, in the specific case, transparency and fairness of behaviour in the performance of activities;
- transmit the necessary written instructions to the parties concerned and for information to one's superior, as well as to the Guarantor;
- file the received and transmitted documentation.

1.3 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di Snam far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di Snam che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

1.3 Transparency of accounting records

Accounting transparency is grounded in the truth, accuracy and completeness of the information that serves as the basis for the relevant accounting entries. Every member of corporate bodies or of management and every employee shall cooperate, within their own field of competence, to ensure that operational events are recorded in the accounts in a proper and timely manner.

Behaviour that could adversely affect the transparency and traceability of the information within the financial statements is prohibited.

For each transaction, the proper supporting evidence has to be maintained, to allow:

- easy and punctual accounting entries;
- identification of different levels of responsibility, as well as of task distribution and segregation;
- accurate representation of the transaction so as to avoid the likelihood of any material or interpretative error.

Each record shall reflect exactly what is shown by the supporting documentation. All Snam's People shall ensure that documentation can be easily traced and is filed according to logical criteria.

Snam's People who become aware of any omissions, forgeries or negligence in accounting or in the documents on which the accounting records are based shall make the facts known to their superior, or to the body they belong to, and to the Guarantor.

2. TUTELA DELLA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE E DELL'INCOLUMITÀ PUBBLICA

Le attività di Snam devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Snam contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Le Persone di Snam, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

3. RICERCA, INNOVAZIONE E TUTELA DEL PATRIMONIO INTELLETTUALE

Snam promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Snam. La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, stru-

2. HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT AND PUBLIC SAFETY PROTECTION

Snam's activities shall be carried out in compliance with applicable worker health and safety, environmental and public safety protection agreements, international standards and laws, regulations, administrative practices and national policies of the countries where it operates.

Snam actively contributes as appropriate to the promotion of scientific and technological development aimed at protecting the environment and natural resources. The operational management of such activities shall be carried out according to advanced criteria for the protection of the environment and energy efficiency, with the aim of creating better working conditions and protecting the health and safety of employees, as well as the environment.

Snam's People shall, within their areas of responsibility, actively participate in the process of risk prevention and environmental, public safety and health protection for themselves, their colleagues and third parties.

3. RESEARCH, INNOVATION AND INTELLECTUAL PROPERTY PROTECTION

Snam promotes research and innovation activities by management and employees, within the scope of their functions and responsibilities. Any intellectual assets generated by such activities are important and fundamental assets for Snam.

Research and innovation focus in particular on the promotion of products, tools, pro-

menti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Snam opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Le Persone di Snam sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

4. RISERVATEZZA

4.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Snam richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Snam assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Snam e non possono essere utilizzate, comu-

cesses and behaviours supporting energy efficiency, reduction of environmental impact, attention to health and safety of employees, customers and the local communities where Snam operates, and, in general, the sustainability of business activities.

Snam's People shall actively contribute, within the scope of their functions and responsibilities, to managing intellectual property in order to allow its development, protection and enhancement.

4. CONFIDENTIALITY

4.1 Protection of business secrets

Snam's activities constantly require the acquisition, storage, processing, communication and dissemination of information, documents and other data regarding negotiations, administrative proceedings, financial transactions and know-how (contracts, deeds, reports, notes, studies, drawings, pictures, software, etc.) that may not be disclosed externally, pursuant to contractual agreements, or whose inopportune or untimely disclosure might be detrimental to the corporate interest.

Without prejudice to the transparency of the activities carried out and to the information obligations imposed by the provisions in force, Snam's People shall ensure the confidentiality required by the circumstances for every piece of information that they learn about in the performance of their duties.

Any information, knowledge and data acquired or processed during one's work, or because of one's tasks at Snam, belongs to Snam and may not be used, communicated

nicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

4.1.1 Informazioni commercialmente sensibili

La normativa europea in materia di gas naturale disciplina la separazione di ognuna delle attività regolate, con l'attribuzione di poteri decisionali effettivi e indipendenti, in particolare nella gestione, manutenzione e sviluppo delle infrastrutture.

Le Persone di Snam che operano in tali attività sono tenute a specifici vincoli di riservatezza in ordine al trattamento e alla divulgazione dei dati e delle informazioni di cui vengono in possesso nello svolgimento del loro incarico, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero di cambiamento di mansioni, sempre nel rispetto delle disposizioni normative e regolatorie.

4.2 Tutela della privacy

Snam si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Snam intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

or disclosed without specific authorisation of one's superior within management in compliance with specific procedures.

4.1.1 Commercially sensitive information

European natural gas regulations govern the separation of each regulated activity, with the allocation of effective and independent decision-making powers, particularly in infrastructure management, maintenance and development.

Snam's People involved in these activities are bound by specific confidentiality obligations concerning the processing and disclosure of the data and information that come into their possession when performing their duties; these obligations continue to apply if employees cease to work for the company or change roles, in accordance with the applicable legislative and regulatory provisions.

4.2 Protection of privacy

Snam is committed to protecting information concerning its People and third parties, whether generated or obtained inside Snam or in the conduct of Snam's business, and to avoiding the improper use of any such information.

Snam intends to guarantee that the processing of personal data within its structures respects fundamental rights and freedoms, as well as the dignity of the parties concerned, as contemplated by the legal provisions in force.

Personal data must be processed in a lawful and fair way and in any event the data collected and stored must be only that which is necessary for certain explicit and lawful purposes. Data shall be stored for no longer than necessary for the purposes of collection.

Snam si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Le Persone di Snam devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Snam da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

4.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Snam a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;

Snam undertakes moreover to adopt suitable preventive safety measures for all databases storing and keeping personal data, in order to avoid any risks of destruction, loss, unauthorised access or prohibited processing.

Snam's People shall:

- obtain and process only data that are necessary and adequate for the purposes of their work and responsibilities;
- obtain and process such data only within specific procedures, and store said data in a way that prevents unauthorised parties from having access to it;
- represent and order data in such a way as to ensure that any party with access authorisation may easily get an outline thereof which is as accurate, exhaustive and truthful as possible;
- disclose such data pursuant to specific procedures or subject to express authorisation by their superior and, in any case, only after having checked that such data may be disclosed, also making reference to absolute or relative constraints concerning third parties bound to Snam by a relationship of any kind and, if applicable, after having obtained their consent.

4.3 Membership of associations and participation in initiatives

Membership of associations and participation in initiatives, events or external meetings are supported by Snam if compatible with the working or professional activity provided. Membership and participation include the following:

- membership of associations and participation in conferences, workshops, seminars, courses;

- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
 - la partecipazione a pubblici eventi in genere.
- preparation of articles, papers and publications in general;
 - participation in public events in general.

A tale proposito, il management e i dipendenti di Snam chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Snam, sono tenuti -oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse- a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Snam competente.

In this regard, Snam's management and employees in charge of explaining or providing data or news outside the company concerning Snam's objectives, aims, results and points of view shall not only comply with corporate procedures relating to market abuse, but shall also obtain the necessary authorisation from their superiors within management for the proposed lines of action and for the texts and reports drawn up, and shall agree on the content with the relevant Snam corporate structure.

IV. AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di Snam.

I rappresentanti indicati da Snam negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint-venture promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.

Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

1. OBBLIGO DI CONOSCENZA DEL CODICE E DI SEGNALEZIONE DI POSSIBILI VIOLAZIONI

A ogni Persona di Snam è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna Persona di Snam di:

- astenersi da comportamenti contrari a

IV. SCOPE OF APPLICATION AND REFERENCE STRUCTURES OF THE CODE OF ETHICS

The principles and content of the Code apply to Snam's People and activities.

The representatives indicated by Snam in the company bodies of partially owned companies, in consortia and in joint ventures shall promote the principles and content of the Code within their own respective areas of competence.

Directors and management must be the first to give concrete form to the principles and content of the Code, by assuming responsibility for them both internally and externally, and by enhancing trust, cohesion and a sense of team-work, as well as providing a behavioural model for their colleagues so that they comply with the Code and inviting them to raise questions and suggestions in relation to specific provisions.

To achieve full compliance with the Code, each of Snam's People may also apply directly to the Guarantor.

1. OBLIGATION TO KNOW THE CODE AND TO REPORT ANY POSSIBLE VIOLATION THEREOF

Each of Snam's People is expected to know the principles and content of the Code as well as the reference procedures governing their functions and responsibilities.

Each of Snam's People shall:

- refrain from all conduct contrary to such principles, content and procedures;

- tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
 - richiedere ai terzi con i quali Snam entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
 - riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate, anche in forma confidenziale o anonima, nel rispetto delle modalità operative fissate da procedure specifiche;
 - collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
 - adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

2. STRUTTURE DI RIFERIMENTO E VIGILANZA

Snam è impegnata, anche attraverso la designazione del Garante, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di

- carefully select their collaborators, within their field of competence, and ensure that they fully comply with the Code;
- require any third parties having relations with Snam to confirm that they know the Code;
- immediately report to their superiors or the body they belong to, and to the Guarantor, any remarks or information supplied by Stakeholders concerning possible violations or requests to violate the Code; reports of possible violations shall be submitted, including in confidential or anonymous form, in accordance with the conditions provided for by specific procedures;
- cooperate with the Guarantor and with the relevant departments according to the applicable specific procedures in ascertaining any violations;
- adopt prompt corrective measures whenever necessary, and in any case prevent any type of retaliation.

Snam's People are not allowed to conduct personal investigations, nor to exchange information except with their superiors, or with the body that they belong to, and with the Guarantor. If, after notifying a supposed violation, any of Snam's People feels that he or she has been subject to retaliation, then he or she may apply directly to the Guarantor.

2. REFERENCE STRUCTURES AND SUPERVISION

Snam is committed to ensuring, including through the Guarantor's appointment:

- the widest dissemination of the principles and content of the Code among

Snam e gli altri Stakeholder; la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;

- lo svolgimento di verifiche in ordine a ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

2.1 Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Snam, ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Snam assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, assegna con atto formale dell'organo sociale competente la funzione di Garante al proprio Organismo di Vigilanza.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferi-

Snam's People and the other Stakeholders, providing any possible tools for understanding and clarifying the interpretation and implementation of the Code, as well as for updating the Code as required to meet evolving civil sensibility and relevant laws;

- the execution of checks on any notice of violation of the principles and content of the Code or of reference procedures; the objective evaluation of the facts and, if necessary, the adoption of appropriate sanctions; and that no one suffers any retaliation whatsoever for having provided information regarding possible violations of the Code or of reference procedures.

2.1 Guarantor of the Code of Ethics

The Code of Ethics is, among other things, a compulsory general principle of the Organisational, Management and Control Model adopted by Snam S.p.A. according to the Italian provision on the "administrative liability of legal entities deriving from offences" contained in Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001.

Snam S.p.A. assigns the functions of Guarantor to the Watch Structure established pursuant to the above-mentioned Model. Each direct or indirect subsidiary, in Italy and abroad, entrusts the function of Guarantor to its own Watch Structure by formal deed of the relevant company body.

The Guarantor is entrusted with the task of:

- promoting the implementation of the Code and the issuing of reference pro-

- mento;
- promuovere le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
 - promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di Snam;
 - esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione delle Persone di Snam, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
 - comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.
- cedures;
 - promoting useful initiatives for greater dissemination and knowledge of the Code, including to prevent any recurrences of violations;
 - promoting specific communication and training programmes for Snam's management and employees;
 - investigating reports of any violation of the Code by initiating proper inquiry procedures; taking action at the request of Snam's People in the event of receiving reports that violations of the Code have not been properly dealt with or in the event of being informed of any retaliation against Snam's people for having reported violations;
 - notifying the relevant structures of the results of investigations relevant to the imposition of possible penalties; informing the relevant line/area structures about the results of investigations relevant to the adoption of the necessary measures.

Il Garante di Snam presenta inoltre al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale nonché al Presidente e all'Amministratore Delegato, che ne riferiscono al Consiglio di Amministrazione, una relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice. Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante di Snam si avvale della "Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza 231 di Snam", costituita alle sue dipendenze gerarchiche. La Segreteria Tecnica è supportata dalle strutture competenti di Snam e inoltre attiva e mantiene un adeguato flusso di reporting e di comu-

Moreover, the Guarantor of Snam S.p.A. submits to the Internal and Risk Control Committee and to the Board of Statutory Auditors, and to the Chairman and the Chief Executive Officer, who report on this to the Board of Directors, a six-monthly report on the implementation and any necessary updates of the Code.

For the performance of its tasks, the Guarantor of Snam avails itself of the "Technical Secretariat of the Snam 231 Watch Structure" to which it reports. The Technical Secretariat is supported by the competent structures, and initiates and maintains an adequate flow of reporting and communi-

nizzazione con i Garanti delle società controllate.

Ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.

3. REVISIONE DEL CODICE

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Snam, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa col Presidente, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli Stakeholder con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

4. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di Snam ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

tion to and from the Guarantors of the subsidiaries.

All information flows are sent to the Watch Structure's email address.

3. REVISION OF THE CODE

The revision of the Code is approved by the Board of Directors of Snam S.p.A., at the proposal of the Chief Executive Officer with the agreement of the Chairman, after hearing the opinion of the Internal and Risk Control Committee and the Board of Statutory Auditors.

The proposal is made taking into consideration the Stakeholders' evaluation with reference to the principles and content of the Code, promoting active contribution and notification of any deficiencies by the Stakeholders themselves.

4. CONTRACTUAL VALUE OF THE CODE

Compliance with the rules of the Code is an essential part of the contractual obligations of all Snam's People pursuant to and in accordance with applicable law.

Any violation of the Code's principles and content may be deemed a violation of primary employment contract obligations or a disciplinary offence, with every consequence of law, including termination of the employment contract and compensation for damages arising from the violation.

CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, "**Attività Sensibili**") è il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali.

Per ciascun Processo aziendale sono identificati le Attività Sensibili a esso correlate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("*Key Officer*"), le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti⁶.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)* sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework (CoSolC-IF)*⁷, il sistema di controllo interno può

CHAPTER 2 RISK ANALYSIS METHODOLOGY

2.1 Risk analysis and internal control system

The identification of corporate activities which may entail the risk of commission of the offences provided for by Legislative Decree No. 231 of 2001 (hereinafter "**Sensitive Activities**") is the result of corporate process analysis.

Each Sensitive Activity is associated with a reference person for individual corporate processes (Key Officer), as well as existing operational and management conditions and existing control factors⁶.

A comparative analysis is then carried out between the existing control environment and the principles and content of Model 231 (in particular control tools).

According to the document issued by the *Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)* entitled *Internal Control-Integrated Framework (CoSolC-IF)*⁷, the system of internal control can be defined as a set of mecha-

6 L'impostazione metodologica secondo una logica per processo consente una maggiore efficacia ed efficienza, anche in termini di fruibilità, del Modello 231 sia per i destinatari dello stesso che sono tenuti a osservare le previsioni collegate ai singoli processi sia per le funzioni che svolgono attività di controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello 231.

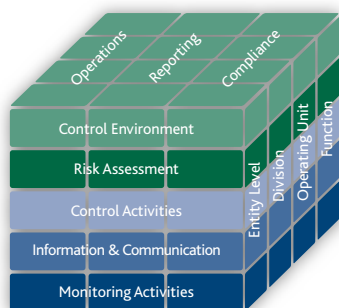
7 *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, internal control-integrated framework, AICPA, www.coso.org.* Nel maggio 2013 è stata rilasciata una nuova versione del CoSO Framework. Le attività progettuali sono state svolte tenendo conto anche dell'aggiornamento dei principi e dei contenuti declinati dalla nuova versione del Framework.

6 Methodological setting using one system per process increases efficiency and effectiveness, including in terms of the usability of Model 231, both for the addressees, who must comply with the measures associated with the individual processes, and for the departments, which control compliance with, and the proper functioning of, Model 231.

7 *(Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Internal Control - Integrated Framework, AICPA, www.coso.org).* A new version of the CoSO Framework was issued in May 2013. The project activities were carried out taking into account the updates to the standards and the content rolled out in the new version of the Framework.

essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control – Integrated Framework*, sono:



Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del “Top Management” con riferimento al controllo interno all’interno dell’organizzazione. L’ambiente di controllo include i seguenti elementi:

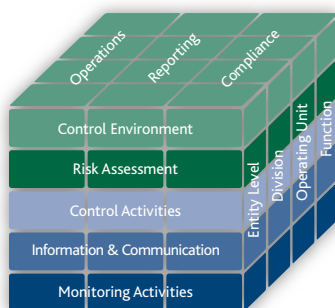
- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

nisms, procedures and tools prepared by management to ensure the achievement of the objectives of efficient corporate operations, reliability of financial information, compliance with laws and regulations, and protection of corporate assets.

Based on the CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, the system of internal control is made up of the elements shown below:



Control Environment:

This reflects the attitudes and actions of top management with reference to internal control within the organisation. The control environment includes the following elements:

- integrity and ethical values;
- management philosophy and style;
- organisational structure;
- assignment of authorities and responsibilities;
- personnel policies and practices;
- personnel skills.

Risk Assessment:

Definition of processes aimed at identifying and managing the most significant risks that may prevent the achievement of the corporate objectives.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare l'attività di analisi (i) è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle fattispecie di attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli standard previsti per ciascuna fattispecie, (ii) è integrata nell'aggiornamento complessivo della mappa dei rischi trasversale alle strutture di Snam.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini delle attività di vigilanza.

Control Activities:

Definition of corporate regulations that ensure organised management of risks and corporate processes, and allow the achievement of the set objectives..

Information and Communication:

Definition of an information system (computer system, reporting flow, system of process/activity indicators) enabling both senior management and operational staff to perform the tasks assigned to them.

Monitoring Activities:

This is the process that checks the quality and results of the internal controls over time.

The above-mentioned components of the system of internal control are taken into consideration for analysing the risk of commission of the offences provided for by Legislative Decree No. 231 of 2001.

Specifically, the analysis (i) focuses on the design aspects of the control environment, identifying types of sensitive activities and – by a previous analysis of the effective applicability – checking compliance with the standards for each type, and (ii) is included in overall updates to the map of cross-functional risks to Snam's structures.

The objective of the activity is to ensure the maintenance and updating of the system for identifying, mapping and classifying the areas of risk for the purposes of supervisory activities.

CAPITOLO 3 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Organismo di Vigilanza di Snam

3.1.1 Collegialità

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è supportato dalle risorse della funzione Legale, della funzione Risorse Umane e della funzione Internal Audit di Snam.

3.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre componenti esterni, uno dei quali in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche e societarie e di economia e organizzazione aziendale.

Composizione, modifiche e integrazioni dell'Organismo di Vigilanza sono appro-

CHAPTER 3 TASKS OF THE WATCH STRUCTURE

3.1 Watch Structure of Snam S.p.A

3.1.1 Collective operating process

The Watch Structure defines and carries out its duties in accordance with the rule of collective responsibility, and is entrusted with "independent powers of initiatives and control" pursuant to Article 6, paragraph 1, letter b) of Legislative Decree No. 231 of 2001. The Watch Structure governs its own functioning by means of appropriate regulations.

The autonomy and independence of the Watch Structure are guaranteed by the position assigned to it within the company's organisational structure, and by the necessary requisites of independence, good reputation and professionalism of the Watch Structure's members, as well as by the lines of reporting to upper management attributed to the Watch Structure.

The Watch Structure is supported by the following departments at Snam: Legal, Human Resources, and Internal Audit.

3.1.2 Appointment

The Watch Structure is made up of three external members, one of whom is the Chairman of the Watch Structure, chosen from among academics and professionals with proven expertise and experience in legal and corporate affairs and in economics and business management.

The members of the Watch Structure, and any changes thereto, are approved by reso-

vate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa col Presidente.

La durata in carica dei membri esterni coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. I membri esterni decadono alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o

lution of the Board of Directors, after hearing the opinion of the Control and Risk Committee and the Board of Statutory Auditors, on the proposal of the Chief Executive Officer in agreement with the Chairman.

The term of office of the external members coincides with that of the Board of Directors that appointed them. External members are removed from office on the date of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the last financial year of their office, but they will continue performing their functions ad interim until the new Watch Structure's members are appointed.

Without prejudice to a possible modification of the Watch Structure's role based on experience, members of the Watch Structure may be replaced or supplemented in the event of:

- assignment of tasks, roles and/or responsibilities within the corporate organisational structure that are not in line with the Watch Structure's requirements of "autonomy and independence" and/or "continuity of action";
- termination or resignation by any Watch Structure member of his/her corporate function and/or office;
- termination or resignation by any Watch Structure member for personal reasons.

Reasons for ineligibility and/or removal of individual members of the Watch Structure are:

- (i) parentage, marriage or affinity within the fourth degree of kinship with members of the Board of Directors, individuals who are representatives, directors or managers of the company or of one of its

di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- (ii) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- (iii) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- (iv) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- (v) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- (vi) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- (vii) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (viii) ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da disposizioni di legge o regolamentari.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi

organisational units that has financial and functional independence, or with individuals who are responsible for managing or controlling the company, statutory auditors of the Company and of the auditing company, as well as the other parties indicated by law;

- (ii) conflicts of interest – even potential ones – with the Company or with subsidiaries that compromise their independence;
 - (iii) direct or indirect shareholdings of sufficient scale to allow the exertion of significant influence on the Company or its subsidiaries;
 - (iv) executive director posts held during the three financial years preceding appointment as a member of the Watch Structure, in companies subject to bankruptcy, forced liquidation or similar procedures;
 - (v) public service employment in central or local government during the three years preceding appointment as a member of the Watch Structure;
 - (vi) conviction, even if not final, or application of a plea bargaining agreement, in Italy or abroad, for violations relevant to administrative liability of legal entities pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001;
 - (vii) conviction, even if not final, or plea bargaining for a sentence involving the disqualification of legal persons and undertakings, even temporarily, from holding public office, or temporary disqualification from holding management office;
 - (viii) any other cause of incompatibility explicitly provided for by laws or regulations.
- Should one of the above-mentioned rea-

di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente e all'Amministratore Delegato, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

3.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231; monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo,

sons for replacement or addition or ineligibility and/or removal be applicable to a member, he/she shall immediately inform the other members of the Watch Structure, and shall automatically be removed from his/her office. The Watch Structure shall inform the Chairman and the Chief Executive Officer about this, so that the proposal for replacement on the Board of Directors can be prepared pursuant to this paragraph.

In particularly serious cases, the Board of Directors may order – after hearing the opinion of the Board of Statutory Auditors – the suspension of the functions and/or powers of the Watch Structure and the appointment of an interim body or the revocation of its powers. Reasons for suspension or revocation are:

- failure by the Watch Structure to provide supervision or adequate supervision, as decided by a judgment, even if not final, pronounced against the Company pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001, or as decided by a plea bargaining judgment;
- serious default of the functions and/or powers of the Watch Structure.

3.1.3 Functions, powers and budget of the Watch Structure

The tasks of the Watch Structure are defined as follows:

- (i) supervision of the effectiveness of Model 231; monitoring of Model 231 implementation and updating activities;
- (ii) review of the adequacy of Model 231, i.e. of its effectiveness in preventing unlawful behaviours;
- (iii) analysis of the maintenance, over time, of

dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;

- (iv) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- (v) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con gli organismi di vigilanza delle società controllate;
- (vi) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

the requirements of soundness and functionality of Model 231; promotion of the necessary updating, in a dynamic manner, of Model 231;

- (iv) approval of the annual programme of supervisory activities within the company's structures and departments (hereinafter "Supervision Programme"), in compliance with the principles and content of Model 231 as well as with the plan of checks and controls of the internal control and risk management system; coordination of the implementation of the Supervision Programme and of the implementation of scheduled and unscheduled control interventions; examination of the results of the activities carried out and of the relevant reports; drawing-up of directives for the company departments;
- (v) ensuring the relevant information flows to and from company departments and the watch structures of subsidiaries;
- (vi) any other task assigned by law or by Model 231.

In performing its tasks, the Watch Structure has unlimited access to corporate information for investigation, analysis and control activities. Any company department, employee and/or member of company bodies is subject to a disclosure obligation in the event of any request by the Watch Structure, and in the event of significant events or circumstances, for the performance of the activities falling within the field of competence of the Watch Structure.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico,
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 1 milione di Euro, la necessità è comunicata al Presidente e all'Amministratore Delegato di Snam.

3.2 Flussi informativi

3.2.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- (i) continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- (ii) semestrale, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale; a tale proposito è predisposto rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; in tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Comitato Controllo e Rischi e il Collegio Sindacale;

The Watch Structure is granted:

- the power to enter into, modify and/or terminate professional contracts – with autonomous powers of representation – with third parties having the specific expertise necessary for the best execution of the task concerned;
- the availability of the financial resources necessary for the performance of the activities falling within the field of competence of the Watch Structure. For transactions worth more than €1 million, the Chairman and the Chief Executive Officer of Snam are notified of the relevant requirement.

3.2 Information flows

3.2.1 Information flows from the Watch Structure to upper management

The Watch Structure reports on the implementation of Model 231 and on any critical aspects arising from it, and communicates the result of the activities carried out in the performance of its tasks. The following lines of reporting are established:

- (i) continuously to the CEO, who reports to the Board of Directors when reporting on the performance of the duties conferred;
- (ii) half-yearly to the Control and Risk Committee and the Board of Statutory Auditors; to this end, a half-yearly report is prepared regarding the activity performed, noting the outcome of controls and any legislative developments on the administrative liability of entities. On this occasion, dedicated meetings are organised with the Control and Risk Committee and the Board of Statutory

il rapporto semestrale è trasmesso al Presidente e all'Amministratore Delegato e, inoltre, ne è data informativa al Consiglio di Amministrazione;

- (iii) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente e all'Amministratore Delegato.

3.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Snam, ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza:

- a) riceve dai primi riporti dell'Amministratore Delegato, almeno su base annuale, una relazione che confermi che le attività di controllo di primo livello svolte, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono state dirette ad assicurare l'esecuzione delle Attività Sensibili, correlate ai Processi aziendali di competenza, in linea con le previsioni delle procedure aziendali di riferimento, con evidenziazione delle eventuali criticità riscontrate e/o indicazioni di miglioramento;
- b) incontra, su base almeno semestrale:
 - il vertice della funzione Risorse Umane, ai fini dell'esame dello stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Società, con particolare riferimento al recepimento dei presidi di controllo del Modello 231 nelle procedure di riferimento e alle attività di formazione dedicate al Modello 231;

Auditors; the half-yearly report is also sent to the Chairman as well as to the CEO and, moreover, the Board of Directors is informed about it;

- (iii) immediately, in the event of ascertained facts of special importance and significance, to the Internal Control Committee and the Board of Statutory Auditors, after informing the Chairman and the Chief Executive Officer.

3.2.2 Information flows to the Watch

Structure: compulsory information notes

The Watch Structure shall be informed by the parties subject to compliance with Model 231 about any events that might give rise to liability for Snam S.p.A. pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001.

In this regard, the Watch Structure:

- a) shall receive, from the time of the first reports of the CEO and at least once a year, a report confirming that the primary level controls carried out within the respective departments are targeted to ensure the execution of sensitive activities, related to the respective corporate processes, in line with the provisions of the appropriate corporate procedures, highlighting any problems encountered and/or suggestions for improvement;
- b) shall meet, at least every six months:
 - the head of Human Resources department, to review the status of implementation of Model 231 in the activities and structures of the Company, with particular reference to the integration of Model 231 control tools into reference procedures and to training activities dedicated to Model 231;
 - the Manager in charge of preparing

- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, al fine dell'esame dei controlli inerenti la gestione delle risorse finanziarie e il sistema di controllo sull'informativa societaria (SCIS);
 - il responsabile della funzione Enterprise Risk Management, al fine dell'esame dello stato di attuazione del processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi;
 - il vertice della funzione Legale, al fine di esaminare le tematiche di compliance con riferimento, tra l'altro, a eventuali criticità e/o possibili indicazioni di miglioramento, nonché lo stato del contenzioso legale della Società; in tale ambito il Legale Anticorruzione trasmette una relazione sulle attività di verifica, formazione, valutazione e monitoraggio previste dalle procedure in materia di anticorruzione;
- c) riceve dalla funzione Internal Audit, in via continuativa o almeno trimestrale, le segnalazioni ricevute nonché le valutazioni e i monitoraggi di competenza.

Ciascun manager o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di Snam, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà

- the company's accounting documents, to review the audits carried out on the management of financial resources and the corporate disclosure control system;
- the head of the Enterprise Risk Management department, to review the progress of the implementation of the risk identification, measuring, management and monitoring process;
 - the head of Legal department and Corporate Affairs and, to review compliance issues relating, amongst other things, to any problems and/or suggestions for improvement, as well as the status of Company litigation; on this occasion, the Anti-corruption Lawyer shall submit a report on the auditing, training, assessment and monitoring activities set out in the anti-corruption procedures;
- c) receives from the Internal Audit department, on a continual basis or at least every quarter, the reports received and the assessments and monitoring falling within their field of competence.

Each manager or employee shall report any behaviours not in keeping with the principles and content of Model 231 by contacting the Watch Structure; consultants, collaborators and business partners shall report directly to the Watch Structure on their activities carried out for Snam S.p.A.; the Watch Structure shall evaluate the reports received and the actions to be taken.

Parties reporting in good faith are protected against any form of retaliation, discrimination or penalty, and their anonymity shall be guaranteed in any event, without prejudice

assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti “canali informativi dedicati” per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare ogni flusso informativo è indirizzato a:

Organismo di Vigilanza Snam S.p.A.
Piazza Santa Barbara, 7
20097 San Donato Milanese (MI)

oppure:

organismo.di.vigilanza@snam.it

3.3 Rapporti fra Organismo di Vigilanza di Snam e delle società controllate

L'Organismo di Vigilanza di Snam promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle società controllate della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello 231. Al riguardo, sono organizzati incontri dedicati a esaminare e condividere le esperienze significative maturate.

Gli Organismi di Vigilanza delle società controllate, ove necessario, possono ricorrere a risorse esterne per l'esecuzione dei controlli. In ogni caso, verranno stipulati accordi che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza delle stesse controllate.

L'Organismo di Vigilanza della società direttamente controllata da Snam informa l'Organismo di Vigilanza di Snam in ordine

to legal obligations and the protection of the rights of the company or of individuals wrongly or in bad faith accused.

“Dedicated information channels” are established to facilitate the flow of communications and information. In particular, each information flow shall be addressed to:

Snam S.p.A. Watch Structure
Piazza Santa Barbara, 7
20097 San Donato Milanese (Milan)

or:

organismo.di.vigilanza@snam.it

3.3 Relations between the Watch Structure of Snam S.p.A. and subsidiaries

The Watch Structure of Snam S.p.A. promotes the dissemination and knowledge by subsidiaries of the methodology and tools for implementing Model 231. In this regard, dedicated meetings to review and share any significant experience shall be organised.

The Watch Structure of the subsidiaries may, if necessary, use external resources for the execution of checks and controls. In any case, special agreements defining, among other things, service levels, information flows and the protection of confidentiality, shall be entered into.

Any corrective measures on the organisational models of the subsidiaries, as a consequence of the checks and controls carried out, shall exclusively be decided on by the subsidiaries themselves.

The Watch Structure of any company directly controlled by Snam S.p.A. shall inform Snam's Watch Structure about significant

ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio modello. A sua volta, l'Organismo di Vigilanza di Snam informa il CEO di Snam.

È fatto obbligo di informazione, in capo agli Organismi di Vigilanza delle società controllate, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza di Snam o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Snam.

3.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

facts, disciplinary measures and updates to its Model. In turn, the Watch Structure shall inform Snam's CEO.

The Watch Structures of the subsidiaries must provide information upon request by the Watch Structure of Snam S.p.A., or in case of events or circumstances relevant to the performance of the activities falling within the field of competence of the Watch Structure of Snam S.p.A.

3.4 Collection and storage of information

Any information, report or notice provided for in Model 231 shall be kept by the Watch Structure in a suitable paper and/or computer archive. Without prejudice to legitimate orders by authorities, the data and information contained in the archive shall be made available to parties outside the Watch Structure only with the prior authorisation of the Watch Structure itself.

CAPITOLO 4 DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231

4.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di Snam, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza di Snam promuove e monitora le iniziative per l'estensione del Modello 231 alle società controllate nonché per la comunicazione e la formazione.

4.2 Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di Snam, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Snam (di seguito, i "**Destinatari**").

4.3 Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. Snam si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del *management* e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

4.3.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Mo-

CHAPTER 4 ADDRESSEES OF MODEL 231 AND EXTENSION THEREOF

4.1 Foreword

The principles and content of Model 231 are widely publicised both inside and outside Snam S.p.A.

The Watch Structure of Snam S.p.A. promotes and monitors initiatives for the extension of Model 231 to the subsidiaries, as well as for communication and training.

4.2 Addressees of Model 231

The principles and contents of Model 231 are intended for the members of the company bodies, management, and the employees of Snam S.p.A., as well as all individuals working to further Snam's objectives (hereinafter referred to as the "**Addressees**").

4.3 Training and communication

Communication and personnel training are important requirements for the implementation of Model 231. Snam S.p.A. undertakes to facilitate and promote the knowledge of Model 231 by management and employees – with different levels of knowledge according to their function and role – and to promote their constructive contribution to a better understanding of the Model's principles and content.

4.3.1 Communication to the members of company bodies

Each individual member of all company bodies is formally informed of Model 231 by the Watch Structure. Each member signs a declaration stating that they have read Model 231 and agree with its principles and con-

dello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

4.3.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti (a ruolo e in servizio), ai Responsabili di Unità e ai *Key Officer* (questi ultimi se non coincidenti con nessuna delle due categorie precedenti) nonché a quadri, impiegati e operai (non *Key Officer*). Il Modello 231 è, inoltre, affisso nelle bacheche aziendali.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione indirizzati a dirigenti, Responsabili di Unità e *Key Officer*.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza su proposta delle funzioni aziendali competenti.

L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche mediante strumenti informatici.

Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai (non *Key Officer*).

4.3.3 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet di Snam.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

This declaration is filed and kept by the Watch Structure.

4.3.2 Training and communication to employees

Model 231 is formally communicated by the Watch Structure to all company managers (on the rolls and in service), all Officers in charge of Units and all Key Officers (the latter if not belonging to the first two categories), and to supervisors, office staff and manual workers who are not Key Officers.

Model 231 is also displayed on company notice boards.

The principles and contents of Legislative Decree No. 231 of 2001 and of Model 231 are also explained in training courses delivered to managers, Unit Officers and Key Officers.

Course attendance is mandatory. The structure of the training courses is approved by the Watch Structure at the proposal of the relevant company departments.

Attendance of training events is also monitored using IT tools.

In addition, specific initiatives are focused on supervisors, office staff and manual workers (non-Key Officers).

4.3.3 Training and communication using IT tools

Model 231 is available for consultation by all employees on the company intranet site; it is also available for consultation by all visitors - including non-employees - to Snam's website. Specific training and communication initiatives may also be carried out by using computer-based distance-learning techniques.

4.4 Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Snam intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Snam è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 in tutto o in parte a seconda dell'attività regolamentata dal contratto e, inoltre, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di Snam.

4.5. Estensione del Modello 231 alle società controllate

Il Modello 231 rappresenta anche una raccolta di principi e il punto di riferimento per la definizione del modello di ciascuna società controllata.

Le società controllate devono allinearsi ai principi e ai contenuti del Modello 231 di Snam ivi compresi, tra l'altro, gli standard di controllo specifici nonché individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria realtà aziendale (strutture organizzative e attività di business della singola società). Ciascuna società controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

4.4 Communication to third parties and the market

In accordance with the regulations contained in the Code of Ethics, all individuals with whom Snam has contractual relations are informed of the principles and contents of Model 231. All agreements with third parties who have contractual relationships with Snam S.p.A. must include a clause, to be accepted by the third party concerned, requiring this party to comply with the law and the reference principles of Model 231.

In this regard, internal regulations define standard clauses providing for the application of Model 231 in whole or in part according to the activity governed by the contract, as well as the right to terminate the contract, and/or the payment of penalties, and/or other tools and remedies protecting Snam.

4.5 Extension of Model 231 to subsidiaries

Model 231 also represents a set of principles and the point of reference for defining the model of each subsidiary.

The subsidiaries must comply with the principles and content of Snam's Model 231, including, *inter alia*, the specific control standards. They must also identify further specific measures related to the particular features of their corporate situations (organisational structures and business activities of the individual companies). Each subsidiary shall establish its own autonomous and independent Watch Structure.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- (i) il Modello 231 è comunicato, a ciascuna società controllata direttamente, dall'Amministratore Delegato di Snam;
- (ii) ciascuna società controllata adotta e/o aggiorna il proprio modello ai sensi di quanto specificato; sono elementi essenziali non modificabili da parte di ciascuna società controllata i Principi Generali;
- (iii) copia del proprio modello, e dei relativi aggiornamenti, è comunicata dall'Amministratore Delegato della società controllata all'Amministratore Delegato di Snam, all'Organismo di Vigilanza di Snam e all'Amministratore Delegato della controllante diretta laddove diversa da Snam.

I rappresentanti indicati da Snam negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint-venture promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza.

L'Organismo di Vigilanza di Snam monitora lo stato avanzamento dell'estensione del Modello 231 alle società controllate e, quanto ai suoi principi e contenuti, alle società partecipate, ai consorzi e alle joint-venture.

4.5.1 Società non operative

Per società non operative si intendono nuove società controllate da Snam che siano inattive. Sono inattive le società per le quali sussistano i seguenti requisiti:

- irrilevanza dei conferimenti/acquisizioni di qualsiasi tipologia di immobilizzazione;
- irrilevanza delle risorse finanziarie;
- irrilevanza della struttura organizzativa.

In line with the above requirement:

- (i) Model 231 shall be transmitted to each direct subsidiary by the Chief Executive Officer of Snam;
- (ii) each subsidiary shall adopt and/or update its model in accordance with the above; the General Principles are fundamental elements that may not be changed by any subsidiary;
- (iii) the CEO of each subsidiary shall send a copy of its own model, as well as the relative updates, to Snam's CEO, Snam's Watch Structure and the CEO of the direct parent company, if this is not Snam.

The representatives indicated by Snam in the company bodies of partially owned companies, in consortia and joint ventures, shall promote the principles and content of Model 231 within their own field of competence.

Snam's Watch Structure shall monitor the progress of Model 231's extension to the subsidiaries and the communication of its principles and content to partially owned companies, consortia and joint ventures.

4.5.1 Non-operating companies

Non-operating companies are new Snam subsidiaries that are inactive. Inactive companies are those that fulfil the following requirements:

- insignificance of transfers/purchases of any type of fixed asset;
- insignificance of financial resources;
- insignificance of organisational structure.

Al venir meno di uno o più dei requisiti sopra elencati, ciascuna società adotta un proprio modello e istituisce un proprio organismo di vigilanza.

L'organo dirigente della società "non operativa" verifica, almeno su base annuale, la sussistenza dei requisiti sopra elencati e, in ogni caso, comunica immediatamente all'Organismo di Vigilanza di Snam il venir meno di tali requisiti.

If one or more of the above requirements is no longer fulfilled, each company shall adopt its own model and establish its own Watch Structure.

The managing body of the "non-operating" company shall check, on at least an annual basis, that the above requirements are fulfilled, and in any event shall immediately inform Snam's Watch Structure that these requirements are not fulfilled.

CAPITOLO 5 STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la funzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.2 Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- (ii) la messa in atto di azioni o comporta-

CHAPTER 5 DISCIPLINARY SYSTEM STRUCTURE

5.1 Function of the disciplinary system

The definition of sanctions commensurate with the violation committed and applicable in case of violation of Model 231 is designed to contribute to: (i) the effectiveness of Model 231, and (ii) the effectiveness of the control process carried out by the Watch Structure.

For this purpose, a disciplinary system suitable for sanctioning failure to comply with the prescriptions contained in Model 231 shall be established, with reference both to individuals in top positions and individuals managed by others. The disciplinary system is applied independently of the course and outcome of any legal action taken through the relevant judicial authorities.

The Watch Structure shall report any violation of Model 231 to the relevant departments, and shall monitor the application of disciplinary measures together with the Human Resources department.

5.2 Violation of Model 231

For the purposes of complying with the law, the following are examples of violations of Model 231:

- (i) the performance of actions or practices that do not comply with the prescriptions contained in Model 231 and/or in Snam's Code of Ethics, or the failure to carry out actions or adopt practices prescribed by Model 231 and/or by Snam's Code of Ethics, when carrying out Sensitive Activities;
- (ii) the performance of actions or practices

menti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

- (a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o
- (c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili - delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

5.3 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte del vertice della funzione Risorse Umane alla procedura di "accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti Snam":

- (i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è indivi-

that do not comply with the prescriptions contained in Model 231 and/or in Snam's Code of Ethics, or the failure to carry out actions or adopt practices prescribed by Model 231 and/or by Snam's Code of Ethics, when carrying out activities connected with Sensitive Activities, or failure to comply with the obligation to inform the Watch Structure as laid down in Model 231, which:

- (a) expose the company to situations characterised by an objective risk of commission of one of the offences referred to in Legislative Decree 231/2001; and/or
- (b) are patently aimed at facilitating the commission of one or more offences referred to in Legislative Decree No. 231 of 2001; and/or
- (c) are such as to result in the imposition on the Company of sanctions provided for by Legislative Decree No. 231 of 2001.

It is hereby specified that a violation of Model 231 is constituted by any failure to comply, while performing Sensitive Activities, with the reference corporate procedures that include the control tools.

5.3 Measures for supervisors, office staff and manual workers

Upon each notice of violation of Model 231 notified by the Watch Structure, the procedure "Investigation of alleged unlawful behaviour by Snam employees" is initiated by the head of Human Resources department:

- (i) if a violation of Model 231 or of the Code of Ethics is identified following the ascertainment of deficiencies under the

duata ai sensi della procedura succitata e irrogata dal vertice della funzione Risorse Umane, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

- (ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applicato sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 8 giorni;
- licenziamento per giusta causa.

Il vertice della funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza. Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che dovessero prestare la propria attività all'e-

implemented contract, the disciplinary measure provided for by the applicable contract is identified pursuant to the above-mentioned procedure and applied by the head of Human Resources department to the violating party;

- (ii) the sanction applied shall be proportional to the gravity of the offence. The following shall be taken into account: the intentionality of the behaviour or the degree of the fault; the overall behaviour of the employee with particular reference to previous disciplinary measures, if any; the level of responsibility and autonomy of the employee who has breached disciplinary rules; the seriousness of the effects of the violation, i.e. the level of the risk to which the Company may reasonably be exposed – pursuant to Legislative Decree No. 231 of 2001 – as a result of the employee's behaviour; any other particular circumstances relating to the violation of disciplinary rules.

The disciplinary measures provided for by the applicable contract are:

- verbal warning;
- written warning;
- suspension from work and suspension of salary for a maximum of 8 days;
- dismissal for just cause.

The head of Human Resources department is responsible for informing the Watch Structure about the disciplinary sanctions that have been applied or about any decision to close the case, giving the reasons for doing so.

All legal and contractual obligations concerning the application of disciplinary sanctions shall be complied with.

stero, anche a seguito di distacco, saranno disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

5.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3, lett. (i), la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 5.3, lett. (ii). Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Employment relationships with employees working abroad, including on secondment, shall be governed by the applicable provisions pursuant to the rules of the Rome Convention of 19 June 1980 on the law applicable to contractual obligations, enforced by Law No. 975 of 18 December 1984, within the contracting States; outside those States, they shall be governed by the alternative provisions that are made applicable from time to time.

5.4 Measures for managers

When the Watch Structure indicates that a violation of Model 231 has taken place, if the violation has been committed by one or more managers and is established pursuant to paragraph 5.3, letter (i), above, the Company shall adopt the relevant regulations and sanctions towards the violating party as provided for by law and by the applicable contract, taking account of the criteria laid down in paragraph 5.3, letter (ii). If the violation of Model 231 undermines the relationship of trust, the sanction of dismissal for just cause shall apply.

5.5 Measures for Directors

The Watch Structure shall inform the Board of Statutory Auditors, the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer of any violation of Model 231 by one or more members of the Board of Directors. The Board of Directors, with the abstention of the party concerned, shall carry out all necessary investigations, and shall take, after consulting the Board of Statutory Auditors, the appropriate disciplinary measures, which may include the precautionary revocation of the delegated powers, as well as the calling of the Shareholders' Meeting in order to provide for the party's replacement, if necessary.

5.6 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. L'informativa al Consiglio di Amministrazione assorbe quella al Comitato Controllo e Rischi. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

5.6 Measures for Statutory Auditors

The Watch Structure shall inform the Chairman of the Board of Statutory Auditors and the Board of Directors of any violation of Model 231 committed by one or more Statutory Auditors. Disclosure to the Board of Directors includes disclosure to the Internal Control Committee. The Board of Statutory Auditors, with the abstention of the party concerned, shall carry out all necessary investigations, and shall take, after hearing the Board of Directors, the appropriate measures.

CAPITOLO 6 PRESIDI DI CONTROLLO

6.1 Quadro regolatorio

Snam svolge attività infrastrutturali della filiera del gas naturale nei settori del trasporto e dispacciamento, rigassificazione e stoccaggio, soggette alla regolazione dell'Autorità nazionale competente.

La regolazione riguarda principalmente la determinazione dei ricavi consentiti e le relative tariffe, le regole di accesso e di erogazione dei servizi nonché i livelli di qualità dei servizi stessi, definendo, tra l'altro, l'insieme delle regole, trasparenti e non discriminatorie, per l'accesso e l'utilizzo dei rispettivi servizi forniti da Snam (ad esempio, i Codici di Rete).

Snam principalmente opera, quindi, in settori altamente regolati e, di conseguenza, si dota di un impianto procedurale di dettaglio.

6.1.1 Sistema Normativo di Snam

In coerenza col miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, la Società adotta il proprio Sistema Normativo.

All'interno del Sistema Normativo sono inoltre ricompresi, quale parte integrante dello stesso, i documenti appartenenti ai Sistemi di Gestione Certificati in materia di Salute, Sicurezza, Ambiente e Qualità.

Infine, sono previste le circolari per disciplinare tematiche specifiche.

Il Codice Etico e il Modello 231 sono riferimenti del modello organizzativo e di go-

CHAPTER 6 CONTROL TOOLS

6.1 Regulatory framework

Snam carries out infrastructure-related activity in the transportation and dispatch, regasification and storage segments of the natural gas chain, which are subject to regulation by the competent national authority. Regulation mainly involves setting the permitted revenues and the relative tariffs, rules for access to and distribution of services, and the quality level of these services. It includes establishing the entire body of transparent and non-discriminatory rules for access to and use of the respective services provided by Snam (e.g. the Network Codes). Snam therefore operates mainly in highly regulated sectors and, as a result, has a detailed procedural system.

6.1.1 Snam's Regulatory System

In line with the continual improvement of the effectiveness and efficiency of its internal control and risk management system, the company has adopted its own Regulatory System.

Also included within the Corporate System Framework, and forming an integral part of it, are the certified Management System documents on Health, Safety, Environment and Quality.

Circulars are also provided to govern specific issues.

The Code of Ethics and Model 231 are points of reference for the organisational and governance model and for the corporate management system and operations of Snam

vernance, e del sistema di gestione aziendale e funzionamento di Snam e delle Controllate.

6.1.2 Normativa Anticorruzione

La normativa interna in materia di “Anticorruzione” è adottata allo scopo di fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e procedure in materia di anticorruzione. Tale normativa, in coerenza con il Codice Etico di Snam, proibisce la corruzione, in ogni sua forma con riferimento a qualsiasi soggetto pubblico o privato e introduce uno specifico sistema di regole finalizzate a garantire la compliance di Snam ai migliori standard internazionali nella lotta alla corruzione, anche a tutela della reputazione di Snam.

6.1.3 Codice di Condotta Antitrust

Snam ha adottato il “Codice di Condotta Antitrust” (di seguito “Codice Antitrust”), cui tutti i dipendenti di Snam e delle Controllate devono conformarsi per garantire la compliance di Snam e delle Controllate con i principi dettati dalla normativa applicabile in materia antitrust.

Il Codice Antitrust si colloca nell’ambito delle iniziative di Snam volte a favorire lo sviluppo della cultura d’impresa in materia di tutela della concorrenza e a porre in essere procedure e sistemi idonei a ridurre al minimo il rischio di violazioni della normativa antitrust, nel più ampio ambito delle iniziative di compliance.

6.2 Presidi di controllo previsti dal Modello 231

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l’osservanza del

and its subsidiaries.

6.1.2 Anti-corruption regulations

Internal “anti-corruption” regulations have been adopted to provide a systematic reference framework for anti-corruption rules and procedures.

These regulations, consistently with Snam’s Code of Ethics, prohibit corruption in any form and in relation to any public or private party, and introduce a specific system of rules to ensure Snam’s compliance with the highest international standards in the fight against corruption and to safeguard Snam’s reputation.

6.1.3 Antitrust Code of Conduct

Snam has adopted the “Antitrust Code of Conduct” (hereinafter, the “Antitrust Code”), to which all employees of Snam and its subsidiaries must conform to ensure the compliance of Snam and its subsidiaries with the principles set out in the antitrust regulations in force.

The Antitrust Code is one of Snam’s initiatives to promote the development of a corporate culture with regard to the protection of competition and to establish procedures and systems that can minimise the risk of breaching antitrust rules, within the wider context of the compliance initiatives.

6.2 The control tools established by Model 231

The tools aimed at preventing the risk of commission of the offences referred to in Legislative Decree No. 231 of 2001 support **compliance with Snam’s Code of Ethics**⁸,

8 Compliance with the principles and contents of

Codice Etico⁸, principio generale non derogabile del Modello 231, che contiene, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza⁹.

Tali presidi sono strutturati su **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

6.3 Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici

Il documento *"Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231"* approvato dal Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del Modello 231, e dall'Amministratore Delegato, in occasione di futuri aggiornamenti, individua per ciascun Processo aziendale le correlate "Attività Sensibili" e i relativi standard di controllo specifici.

"Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231" (i) sono custoditi presso l'Organismo di Vigilanza, (ii) sono comunicati dall'Organismo di Vigilanza

8 L'osservanza dei principi e dei contenuti del Codice Etico è richiesta anche in relazione alla prevenzione del delitto contro la persona ex legge n. 7 del 2006 ("pratiche di mutilazione di organi genitali femminili"). Tra l'altro, in ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

9 È attribuita allo standard generale di trasparenza "Segregazione delle attività" la seguente qualificazione:
 - il principio della segregazione deve sussistere considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
 - la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciata nelle decisioni assunte.

a general mandatory principle of Model 231, which contains, inter alia, the general transparency standards⁹. These rules are structured around **specific control standards**, which contain special provisions aimed at governing the typical aspects of Sensitive Activities and must be included in the reference corporate procedures.

6.3 Processes, Sensitive Activities and specific control standard

The document *"Processes, Sensitive Activities and specific control standards of Model 231"*, approved by the Board of Directors at the time of approval of Model 231 and by the Chief Executive Officer at the time of future updates, identifies the relative "Sensitive Activities" and the relative specific control standards for each corporate process.

The document *"Processes, Sensitive Activities and specific control standards of Model 231"* (i) is held by the Watch Structure, and (ii) is sent by the Watch Structure to the Human Resources department of Snam.

the Code of Ethics is also required for preventing crimes against individuals pursuant to Law No. 7 of 2006 ("*female genital mutilation practices*"). In any case, any behaviours constituting physical or moral violence are forbidden without any exceptions.

9 The general transparency standard "Segregation of activities" is qualified as follows:
 - the segregation principle applied must take into consideration the sensitive activity within the context of the specific process in question;
 - segregation occurs in the presence of codified, complex and organised systems in which individual phases are identified and governed in a consistent way within management (with a consequent limitation of enforcement discretion) and traced through the decisions made.

za alla funzione Risorse Umane di Snam.

“Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231” sono inoltre comunicati alla funzione Internal Audit di Snam per lo svolgimento delle attività di controllo di competenza.

I Processi aziendali e le Attività Sensibili sono disciplinati da procedure nelle quali le funzioni competenti assicurano il recepimento (a) degli **standard generali di trasparenza** previsti dal Codice Etico e (b) degli **standard di controllo specifici** volti a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili collegate ai medesimi processi. Le procedure aziendali di riferimento sono comunicate e diffuse dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l’osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, il management e i dipendenti di Snam sono tenuti all’osservanza delle procedure aziendali.

The document is also sent to Snam’s Internal Audit department for the performance of its control activity.

Corporate processes and Sensitive Activities are governed by procedures under which the competent departments ensure the implementation of (a) the **general transparency standards** set out in the Code of Ethics, and (b) the **specific control standards** that govern the specific aspects of the Sensitive Activities that relate to those processes.

The reference corporate procedures are communicated and disseminated by the relevant company departments in compliance with the applicable laws and contracts. Without prejudice to compliance with Snam’s Code of Ethics, a mandatory general principle of Model 231, Snam’s management and employees are required to comply with corporate procedures.

CAPITOLO 7 REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1 Premessa

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società e della penetrazione del Modello 231 in essa, l'aggiornamento del Modello 231 si articola nella predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni (di seguito, **"Programma di Recepimento"**).

7.2 Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento

Si rende necessario procedere alla predisposizione del Programma di Recepimento in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito all'Amministratore Delegato, già delegato alla sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia a conoscenza che determi-

CHAPTER 7 RULES FOR UPDATING MODEL 231

7.1 Foreword

Because of the complexity of the company's organisational structure and Model 231's inclusion within it, the updating of Model 231 is based on an innovation implementation programme (hereinafter, referred to as the **"Implementation Programme"**).

7.2 Implementation Programme drafting criteria

It is necessary to draw up the Implementation Programme in the event of (a) legislative changes to the regulations on the administrative liability of legal entities deriving from offences, (b) periodic revision of Model 231, including in connection with significant changes in the Company's organisational structure or business activities, or (c) significant violations of Model 231 and/or outcomes of checks on the Model's effectiveness, or of experience in the public domain within the sector concerned. The activity carried out is aimed at keeping the Model effective over time

The task of preparing Model 231 updates is entrusted to the Chief Executive Officer, who is also in charge of implementing them, according to the methodology and principles provided for in Model 231. More in particular:

- the Watch Structure reports to the Chief Executive Officer any information of which it is aware that makes it advisable to update Model 231;

na l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231;

- l'Amministratore Delegato avvia il Programma di Recepimento, informando il Consiglio di Amministrazione;
- il Programma di Recepimento viene predisposto e realizzato con il contributo di un team multifunzionale ("Team 231") e delle funzioni aziendali competenti. Il Programma di Recepimento individua le attività necessarie per realizzare l'aggiornamento del Modello 231, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione, con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello 231, nonché per la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo;
- i risultati del Programma di Recepimento sono sottoposti all'Amministratore Delegato che approva i risultati e le azioni da disporre per quanto di competenza e, per quanto riguarda i Principi Generali, propone l'approvazione dei risultati e delle azioni da proporre al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del Programma di Recepimento nonché l'attuazione delle azioni disposte e informa l'Amministratore Delegato dell'esito delle attività.

- the Chief Executive Officer starts the Implementation Programme and informs the Board of Directors accordingly;
- the Implementation Programme is drawn up and executed with the cooperation of a multi-department team ("231 Team") and the relevant company departments. The Implementation Programme identifies the actions required to update Model 231, defining the responsibilities, schedules and means of execution, with a particular focus on the legal and regulatory requirements for the proper updating of Model 231 as well as the modification and/or supplementation of Sensitive Activities and control standards;
- the results of the Implementation Programme are submitted to the Chief Executive Officer, who approves them along with the measures to be taken within the latter's field of competence and, as far as General Principles are concerned, proposes to the Board of Directors the approval of these results and the actions to be taken.

The Watch Structure monitors the progress and results of the Implementation Programme, as well as the execution of the measures decided upon, and informs the Chief Executive Officer about the outcome of these activities.



A cura di
Snam

Concept & Design
Inarea Strategic Design
Impaginazione
ACC & Partners

Per informazioni rivolgersi a
Snam S.p.A.
Piazza Santa Barbara, 7
20097 San Donato Milanese (MI)
Sito Internet: www.snam.it

