



LINEA GUIDA PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 novembre 2024

Sommario

	Definizioni	2
1.	Obiettivo	3
2.	Ambito di applicazione	3
3.	Riferimenti normativi e principali standard di riferimento	3
4.	I Diritti Umani	4
	4.1 I Diritti Umani Salienti	4
5.	Governance	5
6.	Human Rights and Environmental Due Diligence	5
	6.1 Le fasi del processo di Human Rights and Environmental Due Diligence	5
	6.2 Risk identification	6
	6.3 Risk measurement & Treatment	7
	6.4 Monitoring	8
	6.5 Reporting	8
8.	Stakeholder Engagement	9
9.	Conseguenze della violazione di norme in materia di Diritti Umani	9
10.	Responsabilità di Aggiornamento	9

Definizioni

Diritti Umani: diritti inalienabili di ogni persona in virtù della sua appartenenza all'umanità. Questi diritti si basano sul riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza insite in tutti gli esseri umani. Si considerano rientranti nel perimetro di gestione, come minimo, i Diritti Umani internazionalmente riconosciuti nella Carta Internazionale dei Diritti Umani (Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali) e nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Diritti Umani Salienti: i *salient issues* di un'azienda si riferiscono ai Diritti Umani che rischiano di subire un grave impatto negativo derivante dalle attività o dalle relazioni commerciali dell'azienda. Questo concetto di "rilevanza" utilizza come prospettiva il rischio per le persone, non per l'azienda, pur riconoscendo che laddove i rischi per i Diritti Umani delle persone sono maggiori, c'è una forte coincidenza con il rischio per l'azienda.

Business Associate: ogni parte terza, non dipendente, che riceve o fornisce prodotti o servizi da/al Gruppo Snam o che agisce per conto di Snam o che è probabile che abbia un contatto rilevante nello svolgimento del suo incarico per conto di Snam (ad esempio *joint venture*, intermediari, consulenti, agenti, *franchisee*, ecc.).

Fornitore: è l'operatore economico (persona fisica, persona giuridica o raggruppamenti) potenzialmente in grado di soddisfare un determinato fabbisogno di approvvigionamento di beni, lavori e servizi, in coerenza con le definizioni di cui (alle normative in ambito di *procurement*) agli strumenti normativi di riferimento nell'ambito del Gruppo Snam.

Human Rights and Environmental Due Diligence: nel contesto dei principi guida su imprese e Diritti Umani (*Principi 17-21*), tale termine si riferisce a un sistema di gestione continua che un'impresa mette in atto in considerazione del settore in cui opera, i contesti operativi e le dimensioni dell'azienda, al fine di assicurarsi di rispettare o di non essere complici in violazioni dei Diritti Umani. Ciò implica "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" effetti negativi potenzialmente causati dall'impresa.

Due Diligence reputazionale: attività di analisi del rischio controparte volta a identificare indicatori di anomalia o rischi di possibili infiltrazioni criminali (*red flag*) nei confronti di fornitori e subappaltatori del Gruppo Snam.

Persone di Snam: amministratori, dirigenti, membri degli organi sociali e del *management*, dipendenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Snam, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

1. Obiettivo

Snam S.p.A. (di seguito anche “**Snam**” o “**la Società**”) è uno dei principali *player* mondiali nel mercato delle infrastrutture energetiche. In particolare, la Società svolge le proprie attività con la finalità di favorire la transizione energetica verso forme di utilizzo delle risorse e delle fonti di energia compatibili con la tutela dell’ambiente e la progressiva decarbonizzazione.

La **Linea Guida per il Rispetto dei Diritti Umani** (di seguito anche “**Linea Guida**”), in osservanza dei dieci principi dello *UN Global Compact*, cui la Società aderisce, si ispira ai principi di etica, trasparenza, correttezza e professionalità, in coerenza con quanto già disciplinato nel Codice Etico, promuovendone la conoscenza da parte delle **Persone di Snam** e degli *stakeholder*, con l’intento di valorizzare il loro contributo per ampliare l’alveo dei propri valori, anche con riferimento alla tematica dei Diritti Umani, e incentivando comportamenti votati a prevenire e segnalare le possibili violazioni della normativa vigente in materia.

Tra gli obiettivi della presente Linea Guida vi è quello di confermare l’impegno di Snam nella protezione dei Diritti Umani e dell’ambiente e dettagliare i principi fondanti e le azioni intraprese dalla Società in tale ambito, in linea con quanto già dichiarato anche nella **Politica in materia di Diritti Umani**.

2. Ambito di applicazione

La presente Linea Guida si applica a Snam e, nell’ambito dell’attività di direzione e coordinamento, a tutte le società controllate ed è, inoltre, portata a conoscenza delle altre società partecipate allo scopo di promuovere i principi ed i comportamenti coerenti con quelli espressi da Snam.

Il presente documento si applica a tutte le Persone di Snam, nonché a ogni altro soggetto, ovunque si trovi, che agisca – a qualsiasi titolo – in nome e per conto della Società, nei limiti del proprio incarico e delle proprie responsabilità.

I destinatari della presente Linea Guida sono tenuti a conoscere le normative nella stessa richiamate e a verificare lo stato dell’arte ed eventuali evoluzioni della normativa vigente in materia di Diritti Umani, sia in termini di diritto nazionale che in termini di diritto internazionale e comunitario, al fine di uniformarsi alle stesse.

3. Riferimenti normativi e principali standard di riferimento

La presente **Linea Guida in materia di Diritti Umani** detta i principi generali e le regole di condotta stabilite al fine di garantire il rispetto da parte della Società di quanto sancito dalle più autorevoli fonti normative e dagli *standard* di riferimento in materia di Diritti Umani, quali la Dichiarazione

Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite¹, le otto Convenzioni Fondamentali dell'ILO ("*International Labour Organization*")², le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali³ e dal *Global Compact* delle Nazioni Unite, di cui la Società è peraltro membro.

Il presente documento, inoltre, tiene in considerazione le disposizioni della **Direttiva Europea relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità** (di seguito anche "**CSDDD**" o la "**Direttiva**"), avente ad oggetto l'imposizione di obblighi per le imprese, nell'ambito delle proprie attività, delle attività delle loro società controllate e di quelle dei loro *partner* commerciali, rispetto **agli impatti negativi sui Diritti Umani e ambientali**, siano essi effettivi o potenziali.⁴

4. I Diritti Umani

Le norme in materia di Diritti Umani definiscono l'insieme degli obblighi internazionali derivanti dai trattati internazionali anche alla luce del diritto internazionale consuetudinario. Una delle caratteristiche delle norme sui diritti fondamentali risiede nella loro **multidimensionalità**. Con ciò si intende sottolineare che ogni norma sui Diritti Umani è rivolta a una pluralità di destinatari, tra cui le imprese, che sono chiamate quindi a rispettare tutti i **diritti internazionalmente riconosciuti**.

4.1 I Diritti Umani Salienti

Nel rispetto dei dettami previsti dalle Linee Guida OCSE e dai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, nonché dalla Direttiva, le attività disegnate dalla presente Linea Guida non possono prescindere dall'individuazione dei c.d. **Salient Human Rights Issues**⁵ (nel seguito, anche, "**Salient Issues**"), ovvero i Diritti Umani che risultano essere più significativi e prioritari rispetto al *business* della Società, agli interessi degli *stakeholder* locali e internazionali, nonché ai contesti in cui Snam opera.

Snam ha identificato come salienti i Diritti Umani riportati in **Allegato** che, tuttavia, non possono essere considerati un elenco tassativo, in quanto oggetto di revisioni periodiche e possibili integrazioni da parte della Società.

¹ *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Parigi, 10 dicembre 1948

² L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha adottato otto convenzioni considerate fondamentali per la promozione dei diritti dei lavoratori a livello globale. Queste convenzioni riguardano la libertà di associazione (Convenzione n. 87) e il diritto alla contrattazione collettiva (n. 98), l'abolizione del lavoro forzato (n. 29 e n. 105), l'eliminazione del lavoro minorile (n. 138 e n. 182), e la non discriminazione in materia di occupazione e professione (n. 100 e n. 111). Queste norme costituiscono il nucleo dei Diritti Umani fondamentali nel mondo del lavoro e sono vincolanti per tutti i membri dell'ILO, indipendentemente dalla ratifica.

³ OECD (2024), *Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cdce11ac-it>

⁴ Cfr. art. 1, CSDDD (i paragrafi 3 e seguenti riportano diffusamente altri concetti ripresi da articoli e Considerando della Direttiva)

⁵ Gli "*UN Guiding Principles Reporting Framework and its Implementing and Assurance Guidance*", Shift Project Ltd., Mazars LLP (2015) definiscono i *salient issues* di un'azienda come i Diritti Umani che rischiano di subire un grave impatto negativo derivante dalle attività o dalle relazioni commerciali dell'azienda. Questo concetto di "*rilevanza*" utilizza come prospettiva il rischio per le persone, non per l'azienda, pur riconoscendo che laddove i rischi per i Diritti Umani delle persone sono maggiori, c'è una forte coincidenza con il rischio per l'azienda.

5. Governance

Nell'ottica di una chiara formalizzazione delle responsabilità con riferimento alle attività ad oggetto della presente Linea Guida, Snam ha individuato un sistema di governance multifunzionale con l'obiettivo di promuovere e tutelare i Diritti Umani, sia nelle proprie operazioni che lungo tutta la catena di attività:

- i. il **Consiglio di Amministrazione di Snam** è responsabile dell'approvazione della presente Linea Guida;
- ii. l'**Amministratore Delegato**, a conferma dell'impegno della Società nella promozione di una cultura di rispetto e tutela dei Diritti Umani, si impegna a diffondere, anche per il tramite delle funzioni aziendali preposte, in modo chiaro e inequivocabile, i principi espressi nel presente documento, assicurandosi che siano applicati e integrati nei vari strumenti normativi interni e riflessi nell'organizzazione;
- iii. la funzione **Business Integrity & Compliance** è responsabile della definizione e implementazione del relativo Modello di *Compliance*, come descritto nel seguito;
- iv. a supporto, vengono coinvolte le **funzioni responsabili dei processi impattati dai Salient Issues**. Queste funzioni valutano, per la parte di propria competenza e in relazione alle specifiche aree di impegno identificate⁶, gli impatti negativi effettivi o potenziali che Snam possa causare o contribuire a causare, in coerenza con gli indirizzi metodologici e strategici definiti dalle funzioni di *compliance* integrata e sostenibilità. Inoltre, collaborano all'identificazione e all'attuazione delle misure di mitigazione e rimedio. Forniscono poi il supporto necessario all'implementazione e al monitoraggio delle attività previste in attuazione della presente Linea Guida.

6. Human Rights and Environmental Due Diligence

Lo **Human Rights and Environmental Due Diligence Model** (di seguito anche "**HREDDM**"), che Snam si impegna a implementare, riflette quanto delineato dagli *standard* internazionali di riferimento, quali ad esempio le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, nonché le *best practice* in termini di rispetto dei Diritti Umani e *compliance program*, oltre a quanto disposto dalla *CSDDD*.

6.1 Le fasi del processo di Human Rights and Environmental Due Diligence

Il processo di *Human Rights and Environmental Due Diligence* adottato da Snam si fonda su quattro pilastri:

⁶ Le funzioni cui si fa riferimento sono principalmente il *Procurement*, coinvolto nella gestione della catena di fornitura e nella valutazione delle terze parti, insieme alla funzione *Security* e la funzione *Human Resources*, responsabile in via principale della gestione dei rapporti con i dipendenti.

- **Risk identification:** individuazione dei Diritti Umani Salienti per la Società e implementazione di un processo di *risk e impact assessment* volto a identificare i possibili effetti negativi che le operazioni di Snam potrebbero causare sui Diritti Umani;
- **Risk measurement & treatment:** valutazione dei rischi identificati e definizione delle azioni di prevenzione, mitigazione e rimedio (*action plan*);
- **Monitoring:** instaurazione e mantenimento di un sistema di monitoraggio dell'efficacia della linea guida e delle azioni definite;
- **Reporting:** comunicazione agli *stakeholder* di quanto implementato

Le attività di *HREDDM* si inseriscono nel più ampio modello di *risk assurance & compliance integrata*, operando sia in un'ottica preventiva, lavorando su robusti processi di *risk assessment* verso l'universo delle norme applicabili, sia in un'ottica di "rilevazione" attraverso un'attività strutturata di monitoraggio dei presidi e delle azioni messe a punto per prevenire, mitigare o porre fine agli impatti negativi. Gli esiti di tali attività, infine, sono comunicati attraverso un adeguato reporting al Vertice e agli Organi Societari in occasione della presentazione della "Relazione annuale sulla Compliance".

6.2 Risk identification

Individuazione dei Diritti Umani Salienti e Human Rights risk and impact assessment

Con riferimento all'attività di individuazione dei Diritti Umani Salienti (*Salient Issue mapping*), Snam identifica i Diritti Umani che potrebbero essere maggiormente esposti a rischi e impatti negativi in relazione alla tipologia di *business* condotto dalla Società e al settore di riferimento (si veda l'Allegato I della presente Linea Guida).

Quanto al rischio per Snam di causare impatti negativi sui Diritti Umani, la Società individua e analizza, tramite la conduzione di uno *Human Rights Risk and Impact Assessment*, i rischi e i relativi impatti negativi sui Diritti Umani salienti individuati.

La funzione *Business Integrity & Compliance* definisce operativamente la metodologia da seguire per lo svolgimento dello *Human Rights risk and impact assessment* e delinea le modalità di valutazione dei rischi individuati. Tuttavia, i Diritti Umani Salienti individuati potrebbero essere negativamente impattati nell'ambito dei processi di diverse funzioni aziendali. Pertanto, per quanto di propria competenza, ciascuna funzione aziendale dovrà adoperarsi per individuare, prioritizzare, aggiornare e monitorare eventuali aree di rischio in materia di Diritti Umani riconnesse alla propria area di attività e influenza. Il compito di individuare e valutare gli impatti negativi effettivi e potenziali è, infatti, responsabilità condivisa di tutte le funzioni societarie, vista la rilevanza della tematica trattata.

Tali operazioni sono ripetute con cadenza periodica e possono attivarsi, in via straordinaria, qualora emergano nuovi rischi meritevoli di attenzione in materia di Diritti Umani, quali ad

esempio una nuova acquisizione. In aggiunta, le dovute integrazioni delle operazioni sopra descritte dovranno sempre tenere in considerazione eventuali aggiornamenti normativi nazionali, comunitari e internazionali.

6.3 Risk measurement & Treatment

Prevenzione, mitigazione e arresto dell'impatto negativo e misure rimediali

La conduzione di uno *Human Rights risk and impact assessment* è finalizzata inoltre all'identificazione e definizione delle azioni necessarie (*action plan*) alla **prevenzione**, all'**attenuazione** e all'**arresto** degli eventuali impatti negativi rilevati.

Le misure **preventive** sono opportunamente individuate dalla funzione *Business Integrity & Compliance*, coadiuvata dalle singole funzioni aziendali coinvolte, per quanto di loro competenza.

Si considerano misure preventive:

- **Counterpart Risk Management**, attività che, svolta nel pieno rispetto delle normative vigenti e del Codice Etico Snam, consente di fornire alle unità aziendali che ne facciano richiesta informazioni elaborate e correlate utili per le decisioni aziendali attuali e future, per la difesa dei diritti, delle persone, del patrimonio aziendale materiale e immateriale. Le attività di **due diligence reputazionale** riguardano persone fisiche e giuridiche che a qualsiasi titolo hanno o possono avere rapporti con Snam e costituiscono presidio primario nella prevenzione dei fenomeni corruttivi e di infiltrazione criminale;
- **Monitoraggio Terze Parti**, volta a verificare l'effettivo rispetto delle condizioni contrattuali imposte dalla Società;
- **Formazione** rivolte sia ai dipendenti che ai fornitori, in materia *Environmental, Social e Governance (ESG)* anche rispetto alla documentazione interna di Snam in materia;
- Predisposizione ed adozione di **clausole contrattuali**.

Le misure di **mitigazione** vengono attivate nel momento in cui le misure preventive siano risultate inefficaci. La scelta della misura da applicare dipende dal caso specifico e viene effettuata in coerenza con quanto definito nella regola di "Monitoraggio Terze Parti".

Infine, ove nemmeno le misure di mitigazione riescano a limitare l'effetto degli impatti negativi - tenuto conto del principio di *business continuity* e delle prescrizioni normative applicabili - Snam si adopererà affinché il rapporto commerciale o le attività che generano impatti negativi siano eventualmente **interrotte**. Inoltre, si impegna a individuare e attuare **azioni riparative** adeguate a favore delle vittime.

Le misure di mitigazione e le eventuali azioni riparatorie vengono **prioritizzate** al fine di dare la precedenza a quelle finalizzate a prevenire o mitigare gli impatti più gravi o gli impatti per i quali una risposta ritardata li renderebbe irrimediabili.

6.4 Monitoring

Monitoraggio dell'implementazione e dell'efficacia del processo

La funzione *Business Integrity & Compliance* monitora costantemente il corretto funzionamento del processo di *HREDDM* e dell'efficacia delle azioni implementate attraverso la pianificazione di *Key Performance Indicator (KPI)* e *Key Risk Indicator (KRI)*. Nella selezione e definizione degli specifici indicatori e target, la funzione si avvale dell'ausilio delle funzioni volta per volta coinvolte per ciascuna area di rischio identificata.

Gli esiti dei processi di monitoraggio vengono considerati ai fini dell'eventuale aggiornamento della presente Linea Guida e del processo di *Human Rights and Environmental Due Diligence*.

6.5 Reporting

La Funzione *Business Integrity & Compliance* coordina, presso le funzioni interessate, la raccolta dei flussi informativi garantendo la corretta **comunicazione** delle azioni intraprese e del processo di due diligence implementato agli stakeholder interni ed esterni, in coerenza con quanto previsto dalla *Corporate Social Responsibility Directive (CSRD)*.

7. Canali di segnalazione e meccanismi di reclamo

Snam si è opportunamente dotata di meccanismi di reclamo e di canali di segnalazione al fine di consentire la rilevazione, l'analisi e la gestione di qualsivoglia potenziale violazione in materia di Diritti Umani prevedendo, in coerenza con quanto previsto dal Codice Etico e dal Patto Etico e di Integrità, l'applicazione di opportune di **misure rimediali**.

Snam, al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, ha predisposto opportuni **canali di Segnalazione**⁷:

- **piattaforma informatica denominata "piattaforma *whistleblowing*"**, che garantisce l'anonimato del Segnalante;
- **posta elettronica:** segnalazioni@snam.it
- **casella postale:** OMBUDSMAN SNAM – Piazza S. Barbara 7 20097 San Donato Milanese (MI). Il documento cartaceo, in busta chiusa, attraverso la Segreteria degli Organismi di Vigilanza, viene rimesso all'*Ombudsman*;
- **incontro diretto** con la funzione *Internal Audit*, su richiesta del segnalante, da fissarsi entro un termine ragionevole.

⁷ Per maggiori dettagli, si veda la "Linea Guida *Whistleblowing*"

8. Stakeholder Engagement

La Società promuove periodicamente iniziative di ascolto e confronto, organizzando workshop e tavole rotonde in collaborazione con le organizzazioni internazionali cui partecipa e si impegna in iniziative di *advocacy* su tematiche quali la sostenibilità, la transizione energetica, la *gender equality* e la *Diversity, Equity and Inclusion (DEI)*. Realizza inoltre iniziative di engagement territoriali in partnership con Fondazione Snam ETS.

9. Conseguenze della violazione di norme in materia di Diritti Umani

Il mancato rispetto della normativa applicabile e delle regole aziendali vigenti, che recepiscono i principi di cui al Codice Etico e alla Politica sui Diritti Umani, costituisce violazione di legge, inadempimento delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto in essere e illecito disciplinare.

Nel caso in cui l'inosservanza sia commessa da:

- una Persona di Snam, la Società, in conformità con la normativa applicabile e le regole aziendali vigenti, darà applicazione ai necessari provvedimenti disciplinari, secondo i criteri di adeguatezza e proporzionalità tra violazione commessa e sanzione irrogata;
- fornitori/*Business Associate* saranno soggetti ai rimedi di natura contrattuale previsti dalla legge o da apposite clausole sottoscritte e, nei casi più gravi, saranno interdetti dall'intrattenere rapporti commerciali o istituzionali con Snam in futuro.

In aggiunta a quanto sopra, chiunque potrà comunque essere, altresì, esposto a eventuali richieste di risarcimento danni o ad azioni giudiziarie avanti alle apposite sedi competenti, anche penali.

10. Responsabilità di Aggiornamento

La funzione *Business Integrity & Compliance* riesamina periodicamente la presente Linea Guida per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle *best practice* emergenti. In ogni caso, tutte le unità/funzioni aziendali interessate sono tenute, per quanto di competenza, a rilevare gli accadimenti aziendali che comportino la necessità di un adeguamento del presente documento e segnalarli.

ALLEGATO ALLA LINEA GUIDA PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI



ALLEGATO A)

DIRITTI UMANI SALIENTI

Diritto ad un lavoro dignitoso

Snam tutela e promuove la dignità dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici e garantisce loro un ambiente di lavoro sicuro e protetto.

La Società persegue una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di lavoro forzato, nei confronti di ogni forma di schiavitù e traffico di esseri umani¹ e si impegna a garantire condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è sempre libera espressione della volontà dei lavoratori.

Snam rifiuta inoltre l'impiego del lavoro minorile. L'età minima per avviare un rapporto di lavoro viene determinata in conformità agli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro² e alla legislazione nazionale di riferimento.

Diritto al benessere della persona

Snam considera la salute, la sicurezza e il benessere psicofisico delle persone un valore fondamentale da tutelare in ogni contesto, sia sul lavoro che nella vita privata. Per questo, la Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro che minimizzi i rischi per la salute e la sicurezza, attraverso l'erogazione di corsi di formazione volti a sensibilizzare il personale sui potenziali rischi e a promuovere comportamenti responsabili. Inoltre, Snam sottopone regolarmente tutti i dipendenti a controlli sanitari periodici.

Snam implementa diverse iniziative per migliorare la qualità della vita dei dipendenti e dei loro familiari, con l'obiettivo di facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Tra le azioni intraprese, la Società offre varie tipologie di flessibilità lavorativa ed introduce la flessibilità dell'orario lavorativo in ingresso e in uscita.

Diritto di lavoro senza discriminazioni

Snam previene e ripudia le discriminazioni nella sfera personale, culturale e professionale dell'individuo e qualsiasi forma di molestia, le intimidazioni e gli abusi sessuali, psicologici, fisici, verbali e digitali.

La Società è particolarmente sensibile alla tematica della ***Diversity, Equity & Inclusion (DEI)***, impegnandosi da anni nella realizzazione di un ambiente di lavoro che incentivi e protegga le diversità culturali, nel rispetto dei principi di non discriminazione e parità, non solo di genere. A tal fine, Snam ha definito una serie di politiche e procedure *ad hoc*.

¹ Come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO sul Lavoro Forzato e n. 105 sull'Abolizione del Lavoro Forzato.

² Come definito dalla Convenzione n. 138 dell'ILO sull'Età Minima.

Inoltre, la Società, conscia delle disuguaglianze che possono generarsi dal lavoro di cura e dalla maternità, ha formalizzato politiche di supporto per i lavoratori e le lavoratrici con responsabilità familiari, con l'obiettivo di fornire un aiuto ulteriore per risolvere le sfide che si presentano nella conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Diritto ad un equo trattamento e ad un'equa remunerazione

Snam tutela il diritto ad un equo trattamento e ad un'equa remunerazione garantendo pari opportunità a tutto il personale e ai collaboratori, in tutte le fasi del rapporto di lavoro, a partire dal processo di selezione e assunzione e nella crescita professionale, basata esclusivamente sul merito e sulle competenze.

Diritto di libera associazione, di opinione e di contrattazione collettiva

Snam tutela il diritto di libera associazione, di opinione e di contrattazione collettiva, garantendo a tutta la popolazione aziendale la possibilità di costituire o partecipare a sindacati e associazioni di categoria per la difesa e la promozione dei loro interessi. La Società non solo rispetta questi diritti, ma li promuove attivamente, creando un ambiente di lavoro aperto all'ascolto.

Snam valorizza la libertà di opinione dei propri dipendenti, coinvolgendoli in numerose attività di confronto. Tra queste, vengono organizzati workshop dedicati all'analisi di materialità e incontri con le rappresentanze sindacali, anche volti a individuare azioni di miglioramento e a raccogliere le istanze dei lavoratori. Attraverso questi strumenti, la Società facilita un dialogo continuo e costruttivo tra l'azienda e i suoi lavoratori e lavoratrici, favorendo una cultura aziendale basata sulla partecipazione e sulla trasparenza.

Diritto alla privacy

Snam si impegna affinché il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone fisiche in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti. Snam mette in atto misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai trattamenti svolti in grado di salvaguardare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati personali.

Al fine di garantire che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone fisiche e in particolare del diritto alla protezione dei dati personali, Snam si è dotata di strumenti normativi interni, quali la "Linea Guida in materia di Privacy" e i relativi allegati che intendono definire i ruoli aziendali e gli adempimenti da attuare in materia di protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e indirizzare tutti i dipendenti di Snam.

Diritti delle comunità locali

Snam rispetta i diritti delle comunità locali comprendendo le esigenze del contesto socioeconomico e ambientale nel quale le proprie opere si vanno ad inserire. Consapevole dell'influenza, anche indiretta, che la Società può avere sulle comunità in cui opera, Snam promuove, anche per il tramite della sua Fondazione, costanti attività di ascolto e confronto con la comunità, al fine di identificare progetti condivisi che possano contribuire allo sviluppo del territorio di riferimento.

Snam, nello sviluppo dei progetti realizzativi delle sue infrastrutture energetiche, compensa la posa delle condotte su terreni di proprietà di soggetti privati o collettività/soggetti pubblici con specifico indennizzo correlato al peso della servitù di metanodotto e con indennizzi rivolti ai conduttori dei fondi. siano essi soggetti privati/pubblici o collettività. che esercitano diritti d'uso dei terreni interessati.

Proprio nell'ottica di gestire gli impatti e i rischi legati ai rapporti con le comunità locali, Snam si è dotata di strumenti normativi interni, quali la "Politica di coinvolgimento degli stakeholder" e la "Politica per la gestione delle attività filantropiche e delle iniziative sociali".

Contrasto al cambiamento climatico e agli impatti ambientali

Snam si impegna attivamente nella tutela e nella protezione dell'ambiente, perseguendo non solo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche, ma anche la salvaguardia dell'incolumità pubblica. Per la Società questi elementi sono centrali e imprescindibili per il perseguimento dello sviluppo sostenibile e la creazione di valore. Per raggiungere tali obiettivi, Snam implementa sistemi di gestione conformi alle normative e alle migliori prassi internazionali. Inoltre, la Società monitora l'evoluzione della legislazione e delle prassi di mercato riguardanti gli impegni volontari e normativi in materia di cambiamenti climatici e diritti umani, al fine di garantire conformità alla normativa applicabile.

Snam diffonde ampiamente nella cultura aziendale i principi ai quali si ispira e per i quali si impegna mediante l'adozione di documenti specifici nel proprio sistema normativo interno. Tali documenti trattano e sviluppano, a titolo non esaustivo, tematiche di salute, sicurezza e qualità, energia e riduzione delle emissioni, tutela della biodiversità e del suolo e disciplinano il coinvolgimento della Società nelle iniziative di economia circolare e nella corretta gestione dei rifiuti. Questi documenti descrivono il *commitment* della Società su tali tematiche, riaffermando la sua attenzione verso l'ambiente.

La Società ha inoltre definito e pubblicato il proprio *Transition Plan* con l'obiettivo di guidare i propri sforzi verso un sistema economico a basse emissioni di carbonio. Il piano delinea gli

obiettivi³, le azioni e le risorse che metterà in atto nella riduzione delle emissioni e nella tutela della biodiversità.

Snam si impegna, inoltre, a coinvolgere i propri fornitori nella lotta al cambiamento climatico, organizzando incontri di formazione e confronto e supportandoli nel percorso di decarbonizzazione, mettendo a disposizione il proprio *know-how* e la propria esperienza nella definizione delle priorità di sostenibilità, nell'applicazione di *best practice*, nell'identificazione delle misure di monitoraggio più valide da attuare, nonché a promuovere la diffusione di soluzioni di efficienza energetica, innovative e a basso impatto emissivo.

Con questa finalità Snam si impegna: (i) nel coinvolgimento degli *stakeholder* attraverso un processo sistematico con lo scopo di raccogliere ed integrare punti di vista diversi su questioni di carattere strategico, instaurando così un dialogo costruttivo e una comunicazione costante con le principali parti interessate; (ii) in un processo di costante condivisione dei propri principi in materia ESG anche tramite l'utilizzo di strumenti formativi in modalità *e-learning* messi a disposizione di tutti i propri fornitori sul sito di Snam nell'apposita sezione dedicata.

³ Gli obiettivi principali includono il *Net Positive Impact* sulla natura entro il 2027, il 52% degli investimenti allineati alla tassonomia UE entro il 2032 e la neutralità carbonica entro il 2040.