

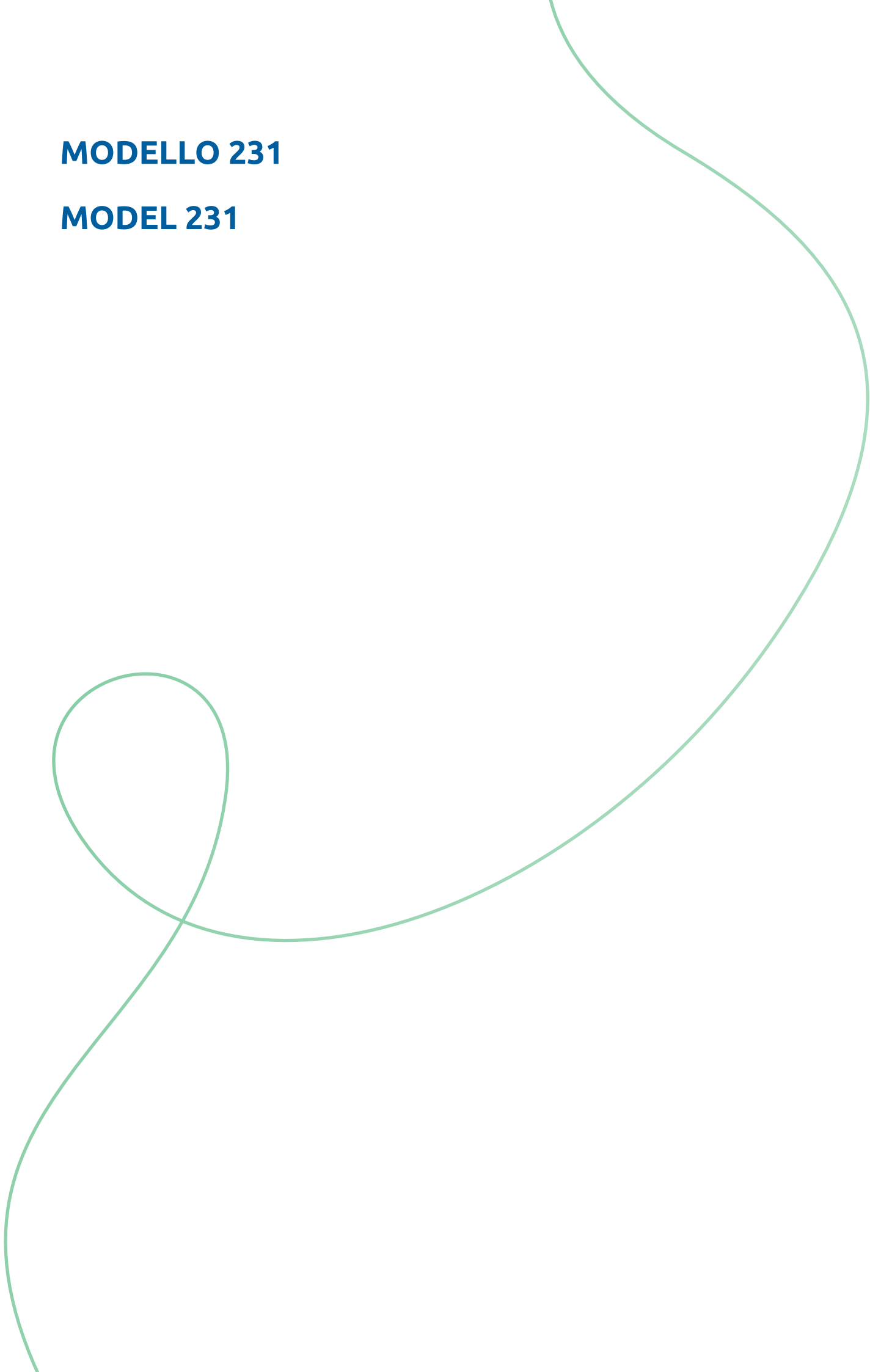


MODELLO 231

MODEL 231

MODELLO 231

MODEL 231



INDICE

Introduzione	4	Introduction	4
CAPITOLO 1 CODICE ETICO SNAM	7	CHAPTER 1 SNAM CODE OF ETHICS	7
CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	31	CHAPTER 2 RISK ANALYSIS METHODOLOGY	31
2.1 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	31	2.1 Risk analysis and internal control system	31
CAPITOLO 3 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33	CHAPTER 3 TASKS OF THE WATCH STRUCTURE	33
3.1 Organismo di Vigilanza di Snam	33	3.1 Watch Structure of Snam S.p.A.	33
3.1.1 Collegialità	33	3.1.1 Collective operating process	33
3.1.2 Nomina	33	3.1.2 Appointment	33
3.1.3 Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza	35	3.1.3 Functions, powers and budget of the Watch Structure	35
3.2 Flussi informativi	36	3.2 Information flows	36
3.2.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	36	3.2.1 Information flows from the Watch Structure to upper management	36
3.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie	36	3.2.2 Information flows to the Watch Structure: compulsory information notes	36
3.3 Rapporti fra Organismo di Vigilanza di Snam e delle società controllate	38	3.3 Relations between the Watch Structure of Snam S.p.A. and subsidiaries	38
3.4 Raccolta e conservazione delle informazioni	39	3.4 Collection and storage of information	39
CAPITOLO 4 DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231	40	CHAPTER 4 ADDRESSEES OF MODEL 231 AND EXTENSION THEREOF	40
4.1 Premessa	40	4.1 Foreword	40
4.2 Destinatari del Modello 231	40	4.2 Addressees of Model 231	40
4.3 Attività di formazione e comunicazione	40	4.3 Training and communication	40
4.3.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	40	4.3.1 Communication to the members of company bodies	40
4.3.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti	39	4.3.2 Training and communication to employees	40
4.3.3 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici	41	4.3.3 Training and communication using IT tools	41
4.4 Comunicazione a terzi e al mercato	41	4.4 Communication to third parties and the market	41
4.5 Estensione del Modello 231 alle società controllate	41	4.5 Extension of Model 231 to subsidiaries	41
4.5.1 Società non operative	42	4.5.1 Non-operating companies	42

CAPITOLO 5		CHAPTER 5	
STRUTTURA DEL SISTEMA		DISCIPLINARY SYSTEM	
DISCIPLINARE	43	STRUCTURE	43
5.1 Funzione del sistema disciplinare	43	5.1 Function of the disciplinary system	43
5.2 Violazione del Modello 231	43	5.2 Violation of Model 231	43
5.3 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	44	5.3 Measures for supervisors, office staff and manual workers	44
5.4 Misure nei confronti dei dirigenti	45	5.4 Measures for managers	45
5.5 Misure nei confronti degli Amministratori	45	5.5 Measures for Directors	45
5.6 Misure nei confronti dei Sindaci	45	5.6 Measures for Statutory Auditors	45
CAPITOLO 6		CHAPTER 6	
PRESIDI DI CONTROLLO	46	CONTROL TOOLS	46
6.1 Quadro regolatorio	46	6.1 Regulatory framework	46
6.1.1 Sistema Normativo di Snam	46	6.1.1 Snam's Regulatory System	46
6.1.2 Normativa Anticorruzione	46	6.1.2 Anti-corruption regulations	46
6.1.3 Codice di Condotta Antitrust	46	6.1.3 Antitrust Code of Conduct	46
6.2 Presidi di controllo previsti dal Modello 231	47	6.2 The control tools established by Model 231	47
6.3 Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici	47	6.3 Processes, Sensitive Activities and specific control standard	47
CAPITOLO 7		CHAPTER 7	
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO		RULES FOR UPDATING	
MODELLO 231	49	MODEL 231	49
7.1 Premessa	49	7.1 Foreword	49
7.2 Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento	49	7.2 Implementation Programme drafting criteria	49

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.

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:

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.

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

- 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;
- 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 di 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.

Il Modello 231 è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate del Collegio Sindacale. Il compito di attuare e aggiornare il Modello 231 è dell'Amministratore Delegato, in virtù dei poteri ad 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;
- 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 com-

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

2 Nel quale sono inseriti, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza.

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 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.

Model 231 was approved by resolution of the Board of Directors, after hearing the opinion of the Control, Risk Related Parties Transactions 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 chapter 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);

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

2 Which includes, inter alia, general transparency standards.

petenti. In particolare, le disposizioni contengono i presidi di controllo in ottemperanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza conserva e dà impulso per il tramite della segreteria tecnica alla diffusione 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 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.

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, through the technical secretariat, 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 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.

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"*).

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

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"*).

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

CAPITOLO 1 CODICE ETICO SNAM

PREMESSA

Snam è il primo operatore europeo nel trasporto del gas naturale, in Italia e all'estero. L'azienda opera anche nello stoccaggio e nella rigassificazione.

La sua ambizione di medio-lungo termine è quella di sviluppare e consolidare un sistema di infrastrutture energetiche per un futuro sostenibile, ponendosi come operatore multi-molecola a livello nazionale ed europeo, puntando sull'innovazione e valorizzando il ruolo del gas come vettore di transizione.

Snam è tra le principali società quotate italiane per capitalizzazione di mercato.

Con i suoi 80 anni di esperienza nella realizzazione e gestione di infrastrutture, garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti e promuove la transizione energetica con investimenti nelle infrastrutture per i gas verdi (biometano e idrogeno), nella mobilità sostenibile, nell'efficienza energetica e nella tecnologia CCS (*Carbon Capture and Storage*). L'azienda crea, inoltre, nuove aree verdi e promuove la tutela della biodiversità attraverso una società *benefit* focalizzata su progetti di forestazione urbana.

Snam, come da previsioni statutarie, organizza e svolge le attività al fine di perseguire il successo sostenibile attraverso la creazione di valore a lungo termine a beneficio di tutti gli **Stakeholder**. La sostenibilità è al centro della strategia di lungo periodo della Società, verso un futuro a zero emissioni.

Snam è consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle attività svolte nell'ambito del settore industriale in cui opera, di ricoprire un ruolo rilevante rispetto alla sicurezza energetica del Paese e al suo sviluppo economico sostenibile, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con Snam e delle comunità in cui è presente. I principi etici e le regole di condotta enunciati nel presente documento definiscono un sistema valoriale di riferimento che esprime la cultura etica di impresa di Snam e che deve ispirare il pensiero strategico, la conduzione delle attività aziendali e le relative responsabilità che essa si assume.

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 obiettivi di Snam ("**Persone di Snam**"), 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, la sicu-

CHAPTER 1 SNAM CODE OF ETHICS

INTRODUCTION

Snam is Europe's leading natural gas transport operator, in Italy and abroad. The company is also active in storage and regasification.

Its ambition in the medium-to-long term is to develop and consolidate an energy infrastructure system for a sustainable future, positioning itself as a multi-molecule operator at national and European level, with a focus on innovation and enhancing the role of gas as a transition vector.

Snam is among the top Italian listed companies by market capitalisation.

With its 80 years of experience in the development and management of infrastructure, it guarantees security of supply and promotes energy transition with investments in infrastructure for green gas (biomethane and hydrogen), sustainable mobility, energy efficiency and CCS (*carbon capture and storage*) technology. The company also creates new green areas and promotes the protection of biodiversity through a benefit company focused on urban forestation projects.

In accordance with its Articles of Association, Snam organises and carries out activities in pursuit of sustainable success through the creation of long-term value for the benefit of all **Stakeholders**. Sustainability is at the heart of the company's long-term strategy towards a zero-emission future.

In view of the size and importance of the activities carried out in the industrial sector in which it operates, Snam is aware that it plays a significant role in Italy's energy security and sustainable economic development, the economic development and well-being of the people who work or collaborate with Snam and the communities in which it operates. The ethical principles and rules of conduct set out in this document define a value framework that expresses Snam's corporate ethical culture and which must inspire its strategic thinking, the conduct of business activities and the related responsibilities it assumes. The Snam Code of Ethics ("Code" or "Code of Ethics") has been prepared with this in mind. Compliance with the Code by Snam's directors, statutory auditors, management, employees and all others who work to achieve Snam's objectives ("**Snam People**") is of fundamental importance – pursuant to and for the purposes of the legal and contractual provisions governing relationships with Snam – to Snam's efficiency, safety and reputation – factors that are decisive assets for the company and for improving the social context in which Snam operates.

rezza e la reputazione di Snam, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui Snam opera.

Snam crede che la diversità, declinata in ogni sua forma, e la pluralità siano valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo prospettive e punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi.

Snam si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle **Persone di Snam** e degli **Stakeholder** e a valorizzare il loro contributo per ampliare l'alveo dei valori e dei principi ivi contenuti.

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 reso conoscibile a tutti gli **Stakeholder**.

1. PRINCIPI GENERALI: SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

Il modello sostenibile di *business* dell'azienda – orientato altresì alla promozione dei valori definiti e condivisi con gli **Stakeholder** – si basa sulla crescita, la trasparenza, la valorizzazione dei talenti e delle loro diversità, la tutela e lo sviluppo sociale dei territori anche tramite l'operato della **Fondazione Snam**.

Snam fonda il perseguimento dei propri obiettivi sui valori ivi richiamati, integrando gli impegni in ambito di transizione energetica con le strategie di *business*.

L'azienda contribuisce all'Agenda 2030 e ai suoi *sustainable development goals* (SDGs) allineando le sue attività, in particolare, agli obiettivi: **7 - Affordable and Clean energy**, **9 - Industry, Innovation and Infrastructure**, **12 - Responsible Consumption and Production**, **13 - Climate Action**.

Il riposizionamento dell'azienda avvenuto in questi ultimi anni e le azioni previste nel nuovo piano consentono alla Società di cogliere le opportunità derivanti dalla transizione energetica, anche grazie alle competenze acquisite dalle **Persone di Snam** e alla sempre maggiore digitalizzazione dei processi.

In tale contesto, 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.

Snam believes that diversity, in all of its forms, and plurality are values that contribute to creating an open and stimulating working environment, ensuring perspectives and points of view that foster innovative ideas and effective, virtuous behaviour.

Snam is committed to promoting awareness of the Code among **Snam People** and **Stakeholders** and to value their contributions to expanding the scope of the values and principles it contains.

In any case, Snam carefully monitors compliance with the Code, preparing suitable information, prevention and control tools and procedures and ensuring the transparency of operations and conduct, taking corrective action where necessary. The Supervisory Body of each Snam company is assigned the functions of Watchdog of the Code of Ethics ("Watchdog"), which represents, among other things, a general, binding principle of the 231 Model.

The Code is made known to all **Stakeholders**.

1. GENERAL PRINCIPLES: SUSTAINABILITY AND CORPORATE RESPONSIBILITY

The company's sustainable business model, which is also oriented towards promoting the values defined and shared with **Stakeholders**, is based on growth, transparency, the development of talent and diversity and the protection and social development of local communities, including through the work of the **Snam Foundation**.

Snam bases the pursuit of its objectives on the values referred to therein, integrating energy transition commitments into its business strategies.

The company contributes to the 2030 Agenda and its *Sustainable Development Goals* (SDGs) by aligning its activities, in particular, with the goals: **7 - Affordable and Clean Energy**, **9 - Industry, Innovation and Infrastructure**, **12 - Responsible Consumption and Production** and **13 - Climate Action**.

The repositioning of the company in recent years and the projects called for in the new plan allow the Company to take advantage of the opportunities provided by the energy transition, in part thanks to the skills acquired by **Snam People** and the increasing digitalisation of processes.

In this context, **compliance with the law**, regulations, Articles of Association, voluntary governance codes, ethical integrity and fairness are a constant commitment and duty of all **Snam People** and shape the conduct of the entire organisation.

Snam is committed to maintaining and strengthening a **governance** system aligned with international standards of **best practice** that can handle the complexity of the situa-

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

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa internazionale sia di quelle in partecipazione con i *partner*, Snam diffonde tramite le proprie Persone e le proprie *Policy* i valori condivisi e la cultura etica di impresa derivanti dal presente Codice Etico.

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.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento e di **dialogo con gli Stakeholder** altresì estese ai temi di sostenibilità.

Snam intende perseguire il **successo sostenibile** e si impegna a creare valore nel lungo termine per tutti gli **Stakeholder** e per il territorio in cui opera.

A tal riguardo, la Società promuove una cultura aziendale volta alla tutela e alla salvaguardia della qualità dell'ambiente, nonché alla condivisione e all'utilizzo responsabile delle risorse naturali.

Snam si impegna nel contrasto al **cambiamento climatico** implementando la propria strategia di decarbonizzazione con l'ambizione di diventare un operatore multi-molecola paneuropeo, perseguendo al contempo l'obiettivo di riduzione delle emissioni.

Con tale finalità, Snam persegue lo sviluppo **tecnologico e scientifico** delle infrastrutture attraverso la digitalizzazione e l'ottimizzazione dei sistemi di gestione degli *asset* e dei processi industriali, dell'uso dell'Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di promuovere la ricerca di soluzioni sempre più innovative che uniscano nuove tecnologie pulite ed esperienze consolidate verso forniture multi-molecolari decarbonizzate.

La Società valorizza le competenze delle **Persone di Snam** e considera imprescindibile la protezione della **salute** e della **sicurezza** dei propri lavoratori sul luogo di lavoro.

Pertanto, Snam investe nello sviluppo di un **ambiente di lavoro sicuro**, sereno e professionale, **libero da** ogni sorta di **discriminazione** e forma di molestia, volto all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità – ivi incluse quelle di genere, di orientamento sessuale, di credo religioso, di età, di opinione politica – di modo che le persone si sentano rispettate, apprezzate e libere di esprimere appieno il proprio potenziale.

Snam tutela e promuove la salvaguardia dei **diritti umani inalienabili e imprescindibili**, ritenendoli di primaria importanza per la costruzione di società orientate all'uguaglianza, alla solidarietà, al ripudio della guerra, alla difesa dei diritti civili e politici, nonché dei diritti sociali, econo-

micamente in cui Snam opera e le sfide che affronta.

In developing its activities as an international company and those in which it participates with partners, through its People and Policies Snam spreads the shared values and corporate ethical culture that stem from this Code of Ethics.

Snam's business and corporate activities must be conducted with **transparency, honesty, fairness and good faith** and in full compliance with the rules protecting competition.

Systematic forms of **stakeholder** engagement and **dialogue** are adopted, also extended to sustainability issues. Snam intends to pursue **sustainable success** and is committed to creating long-term value for all **Stakeholders** and for the territory in which it operates.

In this respect, the Company promotes a corporate culture aimed at protecting and safeguarding the quality of the environment, as well as the sharing and responsible use of natural resources.

Snam is committed to combating **climate change** by implementing its decarbonisation strategy with the ambition to become a pan-European multi-molecule operator, while pursuing the goal of reducing emissions.

To this end, Snam pursues the **technological and scientific** development of infrastructure through the digitalisation and optimisation of asset management systems and industrial processes and the use of artificial intelligence, with the aim of promoting the search for increasingly innovative solutions that combine new clean technologies and consolidated experience in pursuit of decarbonised, multi-molecule sources.

The Company values the skills of **Snam People** and considers the protection of the **health and safety** of its workers in the workplace to be essential.

Snam therefore invests in developing a **safe**, relaxed and professional **working environment, free** from all forms of **discrimination** and harassment, aimed at inclusion and enhancement of diversity by gender, sexual orientation, religious belief, age and political opinion, so that its people feel respected, appreciated and free to realise their full potential.

Snam safeguards and promotes the protection of **fundamental, inalienable human rights**, which it views as being of primary importance in building societies oriented towards equality, solidarity, the repudiation of war, the defence of civil and political rights, as well as social, economic, cultural and "third-generation" rights (self-determination, peace, development and environmental protection).

Snam protects all forms of **individual freedom** and repudiating all kinds of discrimination, violence, corruption (in any form thereof with reference to any public or private persons), and forced or child labour. In exercising its role

mici, culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla tutela 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. Snam nell'esercizio del suo ruolo di responsabilità, tiene in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, delle libertà e del benessere delle persone che lavorano e/o collaborano con la Società e delle comunità in cui la stessa è presente.

Inoltre, la Società pone particolare attenzione alla **protezione delle persone**, alla **tutela del lavoro**, al riconoscimento dei diritti costituzionalmente garantiti in materia di retribuzione, alle **libertà sindacali**, nonché al sistema di valori e principi in materia di **trasparenza 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'"*International Labour Organization*", delle *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali. Inoltre, Snam aderisce al *Global Compact* delle Nazioni Unite (UNGC), che promuove la creazione di un modello di *business* basato su principi fondamentali in tema di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

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 dello svolgimento delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della loro prestazione di lavoro e/o 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.

of responsibility, Snam takes particular account of recognising and safeguarding the dignity, freedoms and well-being of the people who work and/or collaborate with the Company and the communities in which it operates.

The Company also pays particular attention to the **protection of individuals**, the **protection of labour**, the recognition of constitutionally guaranteed rights regarding remuneration, **trade union freedoms**, and the system of values and principles regarding **transparency** and **sustainable development**, as affirmed by international institutions and treaties.

In this regard, Snam strives to uphold the framework provided by the United Nations **Universal Declaration of Human Rights**, the **Fundamental Conventions** of the International Labour Organization, the *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* and the *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Snam is also a member of the United Nations Global Compact (UNGC), which promotes the creation of a business model based on ten fundamental principles in the areas of human rights, labour, the environment and the fight against corruption.

All **Snam People**, without distinction or exception, base their actions and conduct on the principles and contents of the Code in the performance of their functions and responsibilities, in an awareness that compliance with the Code is an essential part of the quality of their work and/or professional performance. Relations between **Snam People**, at all levels, must be based on criteria and conduct based on honesty, fairness, **cooperation, loyalty and mutual respect**.

In no way may the belief that one is acting to the advantage or in the interest of Snam justify, in whole or in part, the adoption of conduct in conflict with the principles and contents of the Code.

2. CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI *STAKEHOLDER*

2.1. **ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ**

Snam nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza ed equità, 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 condiviso con tutti gli **Stakeholder**.

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

2. STANDARDS OF CONDUCT AND RELATIONS WITH STAKEHOLDERS

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

In its business relations, Snam is inspired and abides by the principles of loyalty, fairness and equity, transparency, efficiency and openness to the market, regardless of the importance of the business.

All actions, operations and negotiations carried out – and, in general, the conduct of **Snam People** in the performance of their work – are inspired by the utmost fairness, completeness and transparency of information, legitimacy in form and substance and clarity and truthfulness of accounting documents in accordance with current regulations and internal procedures.

All Snam's activities must be carried out with commitment and professional rigour, with the duty to provide professional contributions appropriate to the functions and responsibilities assigned and to act in such a way as to protect Snam's prestige and reputation. Business objectives, the proposal and implementation of projects, investments and actions, must all be directed towards the long-term enhancement of the company's assets, management, technological and knowledge values as well as the creation of value shared with all **Stakeholders**.

Corrupt practices, illegitimate favours, collusive behaviour, solicitation, directly and/or through third parties, of personal and career advantages for oneself or others, are prohibited without exception.

It is never permitted to give or offer, directly or indirectly, gifts, payments, material benefits and other advantages or benefits of any kind to third parties, government representatives, public officials, public service providers, public employees or private persons to influence or compensate them for an official act.

Acts of commercial courtesy, such as gifts or forms of hospitality, are only permitted if they are of modest value and in any case such as not to compromise the integrity or reputation of one of the parties and cannot be interpreted, by an impartial observer, as aimed at acquiring improper advantages. In any case, this type of expenditure must always be authorised by the position defined by internal procedures and documented appropriately. Accepting, requesting or soliciting, for oneself or others, money, gifts or other benefits from persons or companies that have, or intend to enter into, business relations with Snam is prohibited. Anyone who receives proposals for gifts, favourable treatment or hospitality that do not qualify as acts of commercial courtesy of modest value, or a request for such from a third party, must reject them and immediately inform their superior, or the body to which they belong, and the Watchdog.

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.

2.2. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E CON IL MERCATO

2.2.1. Valore per gli azionisti, efficacia, trasparenza

La struttura interna di Snam e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati tramite la previsione e l'applicazione di specifiche *Policy* che definiscono 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 *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.

2.2.2. Codice di Corporate Governance

Le principali regole di **corporate governance** di Snam sono contenute nel Codice di *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella versione pubblicata nel gennaio 2020, cui Snam ha aderito.

Snam takes care to adequately inform third parties of the commitments and obligations imposed by the Code, requires them to comply with the principles that directly affect their activities and takes appropriate internal – and, if within its competence, external – initiatives in the event of non-compliance by third parties.

2.2. RELATIONS WITH SHAREHOLDERS AND THE MARKET

2.2.1. Shareholder value, effectiveness and transparency

Snam's internal structure and relations with parties directly and indirectly involved in its activities are organised through the establishment and application of specific *Policies* that define rules capable of ensuring the reliability of management and the fair balance between management's powers and the interests of shareholders in particular and other **Stakeholders** in general, as well as transparency and market visibility of management decisions and corporate events in general that may significantly influence the price of the financial instruments issued.

As part of initiatives aimed at maximising shareholder value and ensuring the transparency of management operations, Snam defines, implements and gradually adapts a structured, uniform system of rules of conduct concerning both its internal organisational structure and relations with shareholders and third parties, in accordance with the most advanced standards of corporate governance at the national and international level, out of an awareness that a company's ability to set efficient, effective operating rules for itself is an essential tool for strengthening its reputation for reliability and transparency and the trust of its **Stakeholders**.

Snam views it as necessary for shareholders to be empowered to participate in decisions and to make informed choices. Snam is therefore committed to ensuring the maximum transparency and timeliness of information reported to shareholders and the market, including through its corporate website, in compliance with the legislation applicable to listed companies. Snam also undertakes to give due consideration to legitimate suggestions made by shareholders in the appropriate fora.

2.2.2. Corporate Governance Code

Snam's main **corporate governance** rules are set out in the *Corporate Governance* Code promoted by Borsa Italiana S.p.A., in the version published in January 2020, to which Snam has adhered.

2.2.3. Informazione societaria

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

2.2.4. 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.

2.2.5. 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 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.

2.3. **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.

2.3.1 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 Snam competente per la valu-

2.2.3. Company information

Through appropriate procedures for internal management and external communication, Snam ensures that corporate information is managed properly.

2.2.4. Inside information

All **Snam People** are required, within the scope of their assigned duties, to correctly manage inside information, as well as to be aware of, and comply with, corporate procedures relating to **market abuse**. Any conduct that constitutes, or may facilitate, **insider trading** is expressly prohibited. In any event, the purchase or sale of shares of Snam or companies external to Snam must always be guided by a sense of absolute, transparent fairness.

2.2.5. Information media

Snam is committed to providing truthful, timely, transparent and accurate information to the outside world. Snam promotes proper relations with the media, contributing in a proactive manner to dialogue and interaction with **stakeholders**, as well as to the spread of greater knowledge of corporate activities.

Relations with the media are reserved exclusively for the corporate functions and responsibilities delegated to them; all **Snam People** are required to agree in advance with the competent Snam structure on the information to be provided to media representatives, as well as the commitment to provide it.

2.3. **RELATIONS WITH INSTITUTIONS, ASSOCIATIONS AND LOCAL COMMUNITIES**

Snam promotes constant dialogue with institutions and organised expressions of civil society in all places where it operates, shaping its relations with these parties according to the principles of transparency, fairness and loyal cooperation.

2.3.1 Authorities and public institutions

Through its **People**, Snam cooperates actively and fully with the authorities, in compliance with existing regulations for the performance of activities representing legitimate interests and without in any case causing harm to the community.

Snam People, as well as external collaborators whose actions may be attributable to Snam, must behave correctly, transparently and traceably in their relations with the public administration. These relations are reserved exclusively for the competent functions and positions, in accordance with approved programmes and company procedures.

tazione 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.

2.3.1.1 Autorità di regolazione

L'esercizio delle attività svolte da Snam è soggetto di norma al potere di regolazione delle Autorità nazionali ed europee 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 competenti comportamenti caratterizzati da correttezza, completezza, 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.

2.3.2. 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.

2.3.3. Comunità locali

È impegno di Snam contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo 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, anche per il tramite della propria Fondazione, promuove e diffonde pratiche innovative, efficaci e solidali in grado di favorire lo sviluppo civile, culturale ed economico in aree prioritarie di interesse pubblico, connettendo il mondo dell'impresa e il settore sociale.

Snam promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono

The functions of the subsidiaries concerned must coordinate with the competent Snam structure for the prior assessment of the quality of the actions to be implemented and for the sharing, implementation and monitoring of actions.

Making, inducing or facilitating false statements to the authorities is prohibited.

2.3.1.1 Regulatory authorities

The activities carried out by Snam are normally subject to the regulatory power of the competent national and European authorities.

Through its **People**, Snam actively and fully cooperates with the competent national authorities, taking a proactive role and making available its **know-how** gathered through years of experience in the sector, in order to contribute to the design of a clear, transparent system of rules, which allows for sustainable growth of the Italian gas system in both the short and medium/long term.

In relations with the competent authorities, **Snam People** must behave in a manner characterised by fairness, completeness, transparency and traceability. These relations are reserved exclusively for the competent functions and positions, whose roles and responsibilities are defined within specific company procedures.

2.3.2. Political and trade union organisations

Snam does not make contributions, direct or indirect, in any form whatsoever, to political and trade parties, movements, committees and union organisations, or to their representatives and candidates, with the exception of those specifically considered mandatory by applicable laws and regulations.

2.3.3. Local communities

Snam is committed to actively contributing to promoting the quality of life and socio-economic development of the communities in which it operates and the formation of human capital and local skills, while also carrying out its business activities in a manner compatible with sound business practice.

Snam conducts its business with an awareness of its social responsibility towards all its **Stakeholders** and, in particular, the local communities in which it operates, in the belief that the capacity for dialogue and interaction with civil society is a fundamental value of the company. Through its Foundation, Snam pursues and promotes innovative, effective and supportive practices capable of fostering civil, cultural and economic development in priority areas of public interest, connecting the business world and the social sector.

Snam promotes conditions of transparency in the information it addresses to local communities, with particular

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.

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 popolazioni 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.

2.3.4. 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, anche per il tramite della propria Fondazione, 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.

2.4. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

2.4.1. Clienti

Snam persegue i propri obiettivi di *business* attraverso l'offerta di servizi di qualità a condizioni competitive nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Snam riconosce che la soddisfazione dei beneficiari delle proprie attività di impresa è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità 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;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni sui servizi commercializzati, nonché effettuare comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in maniera veritiera, in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli e informate.

2.4.2. Fornitori e collaboratori esterni

La condivisione della cultura della legalità e dell'etica

regard to issues of their greatest interest. Constant, informed forms of consultation are also promoted, through the relevant Snam structures, in order to give due consideration to the legitimate expectations of local communities.

Snam is therefore committed to spreading knowledge of corporate values and principles internally and externally, including by setting up appropriate control procedures, and to protecting the special rights of local populations, with particular regard to their cultures, institutions, ties and lifestyles.

Snam People, within the scope of their respective functions, are required to participate in defining individual initiatives in line with Snam's policies and action programmes, to implement them with absolute transparency and to support them as an integral value of Snam's objectives.

2.3.4. Promotion of non-profit activities

Snam's philanthropic activities are consistent with its vision and focus on sustainable development.

Through its Foundation, Snam is committed to encouraging, supporting and promoting among its **People** non-profit activities that bear witness to the company's commitment to take an active part in meeting the needs of the communities in which it operates.

2.4. RELATIONS WITH CUSTOMERS AND SUPPLIERS

2.4.1. Customers

Snam pursues its business objectives by offering quality services at competitive conditions, in compliance with all the rules set up to protect fair competition.

Snam recognises that the satisfaction of the beneficiaries of its business activities is paramount to its success as a company. Commercial policies are aimed at ensuring quality of services, safety and compliance with the precautionary principle. **Snam People** are therefore required to:

- observe internal procedures for managing customer relations;
- provide, with efficiency and courtesy, within the limits of the contractual provisions, high quality services that meet the reasonable expectations and needs of customers;
- provide accurate, comprehensive information on the services marketed, as well as advertising or other communications, in a truthful manner, so that customers can make informed decisions.

2.4.2. Suppliers and external collaborators

The sharing of a culture of legality and business ethics within the business chain is an essential element for su-

d'impresa nell'ambito della catena di attività è elemento essenziale per uno sviluppo globale sostenibile di cui ogni singolo operatore di mercato deve considerarsi parte integrante. Snam si avvale di fornitori e collaboratori esterni dotati di professionalità idonee e allineati ai valori richiamati nel presente Codice.

A tal fine, la Società intrattiene relazioni commerciali con terze parti che si impegnano a condividere e rispettare i principi ivi richiamati.

La Società invita i propri fornitori ed appaltatori ad impiegare i medesimi criteri di selezione nell'ambito della scelta dei loro subfornitori, con l'obiettivo di promuovere, su tutta la catena delle attività, il rispetto dei principi e dei valori definiti nel Codice.

La Società promuove l'avvio ed il mantenimento di rapporti duraturi con le terze parti, all'insegna della condivisione di valori orientati allo sviluppo sostenibile e al progressivo miglioramento delle *performance* anche tramite il dialogo e il confronto.

Snam promuove processi di *Due Diligence* volti ad individuare, prevenire ed attenuare i possibili impatti negativi delle proprie attività sull'applicazione dei principi ivi contenuti, anche in ragione della catena delle attività ad esse connesse.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e collaborazioni esterne (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, 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;

sustainable global development of which each individual market player must be considered an integral part. Snam uses suppliers and external collaborators with suitable professionalism and aligned with the values referred to in this Code.

To this end, the Company maintains business relations with third parties that undertake to share and respect the principles referred to therein.

The Company invites its suppliers and contractors to use the same selection criteria when choosing their subcontractors, with the aim of promoting respect for the principles and values defined in the Code throughout the entire chain of business.

The Company promotes the establishment and maintenance of lasting relations with third parties, under the banner of shared values oriented towards sustainable development and the progressive improvement of performance through openness to dialogue and exchange.

Snam promotes due diligence processes for identifying, preventing and mitigating the possible negative impacts of its activities on the application of the principles set out herein, including in view of the chain of activities associated with them.

In contracting, procurement and, in general, the supply of goods and/or services and external collaboration (including consultants, agents, etc.), **Snam People** are obliged to:

- observe internal procedures for selecting and managing relations with suppliers and external collaborators and not to exclude any person meeting the requirements from competing for a supply contract with Snam;
 - adopt, in selection, only objective evaluation criteria in an open, transparent manner;
 - obtain the cooperation of suppliers and external collaborators in constantly ensuring that the needs of customers and consumers are met to an extent that satisfies their legitimate expectations in terms of quality, cost and delivery times;
 - use, to the greatest extent possible, products and services provided by Snam companies at competitive, market conditions, in compliance with applicable laws and the criteria for lawfulness of transactions with related parties;
 - include in contracts confirmation that they are aware of the Code and the express obligation to abide by the principles contained in it;
 - observe and require compliance with the contractual terms and conditions;
- maintain a frank, open dialogue with suppliers and external collaborators in line with good business practice; promptly report possible violations of the Code to their superiors, and to the Watchdog;
- bring relevant problems that have arisen with a supplier or external collaborator to the attention of the rele-

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

2.5. MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI SNAM

2.5.1. Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa.

Snam riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri pari possibilità di crescita professionale nelle fasi di: selezione, assunzione, esecuzione e conclusione del rapporto di lavoro.

Snam promuove la creazione di una cultura di parità di genere fondata sulla meritocrazia e sulla valorizzazione del talento senza discriminazione alcuna in ordine a: razza, colore, genere, orientamento sessuale, disabilità, patologie, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, età, condizione di migrante, predisposizione genetica e stili di vita. 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,

vant Snam structure, so that the consequences can also be assessed at Snam level;

- if unlawful conduct is identified, promote the adoption of contractual and procedural instruments and remedies, as well as appropriate actions to protect Snam.

The remuneration to be paid shall be exclusively commensurate with the performance indicated in the contract and payments may in no way be made to a party other than the other party to the contract or in a third country other than that of the parties or of performance of the contract.

2.5. SNAM MANAGEMENT, EMPLOYEES AND CONTRACTORS

2.5.1 Development and protection of human resources

People are an indispensable element for the company's existence.

Snam recognises the value of people and their differences through a diversified approach to human resources management that ensures equal opportunities for professional growth at the stages of selection, recruitment, performance and termination of employment.

Snam promotes the creation of a culture of gender equality based on meritocracy and the development of talent without discrimination of any kind by race, colour, gender, sexual orientation, disability, pathology, religion, political opinion, nationality or social origin, age, migrant status, genetic predisposition and lifestyle. The dedication and professionalism of its management and employees are decisive values and conditions for achieving Snam's objectives.

Snam is committed to developing the skills and competencies of its management and employees, so that, in the context of work performance, the energy and creativity of individuals can find full expression to realise their potential. It is also committed to safeguarding working conditions, both in terms of protecting the mental and physical integrity of workers and respecting their dignity. Unlawful conditioning or undue hardship is not permitted, and working conditions that allow the development of an individual's personality and professionalism are promoted.

Snam is committed to offering all workers, in full compliance with the relevant legal and contractual provisions, equal employment opportunities, ensuring that everyone enjoys fair legal and salary treatment based exclusively on criteria of merit and competence, without any discrimination, while also promoting the protection of the less represented gender. The competent functions must:

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:

- 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**.

La Società invita le **Persone di Snam**, a ogni livello, a collaborare e 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.

2.5.2 Knowledge Management

Snam promuove – anche mediante appositi programmi di formazione – 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 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 accesso, condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

2.5.3 Global Security

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

- adopt, in all cases, criteria of merit and competence (and in any event strictly professional criteria) in all decisions concerning human resources;
- provide, in all cases, for the selection, recruitment, training, remuneration and management of human resources without any discrimination;
- create a working environment in which personal characteristics or orientations cannot give rise to discrimination and which promotes the peace of mind of all **Snam People**.

The Company invites **Snam People**, at every levels, to collaborate and maintain a climate of mutual respect for the dignity, honour and reputation of each individual at the Company. Snam will take action to prevent insulting, discriminatory or defamatory interpersonal behaviour. Non-work-related conduct that is particularly offensive to civil sensibilities is also deemed relevant for this purpose. In any case, conduct constituting physical or moral violence is prohibited without exception.

2.5.2. Knowledge management

Snam promotes – including through special training programmes – culture and initiatives aimed at spreading knowledge within its structures and highlighting the values, principles and behaviour and contributions in terms of innovation of professional families in relation to issues linked to **business** development and the company's sustainable growth.

Snam is committed to offering tools for interaction between the members of professional families, working groups and communities of practice, as well as for coordination and access to **know-how**. It also promotes initiatives for the growth, spread and systematisation of knowledge relating to the **core competencies** of its structures and aimed at defining reference guidelines and principles to ensure operational uniformity.

All **Snam People** must actively contribute to **knowledge management** processes for the activities for which they are responsible, in order to optimise the system for accessing, sharing and distributing knowledge among individuals.

2.5.3. Global security

Snam is committed to the study, development and implementation of strategies, policies and operating plans aimed at preventing and overcoming any culpable or wilful behaviour that could cause direct or indirect damage to **Snam People** and/or the company's tangible and intangible assets.

Snam creates developed security risk prevention and management models, suitable for identifying threats and vulnerabilities and assessing the relative risk, identifying and implementing the most effective mitigation measures.

o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle **Persone di Snam** e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda.

Snam elabora modelli di prevenzione e gestione dei rischi di *security*, idonei ad identificare le minacce e le vulnerabilità e a valutarne il relativo rischio, individuando ed attuando le misure di mitigazione più efficaci.

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 e cibernetica, 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, 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.

2.5.3.1 Artificial Intelligence

Snam riconosce l'importanza e i benefici derivanti dall'introduzione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nell'ambito dell'evoluzione tecnologica e nel modo in cui possono arricchire l'interazione tra le persone, contribuendo al valore dell'attività lavorativa. La Società è altrettanto consapevole dei rischi associati a un utilizzo non completamente informato di tali sistemi, pertanto, si è dotata di presidi di controllo anche attraverso l'adozione di strumenti normativi improntati a favorire un utilizzo etico e responsabile dell'intelligenza artificiale.

Preventive and defensive measures are favoured with the aim of minimising the need for an active response, but always only to an extent proportionate to the threat to persons and property.

All **Snam People** are required to actively contribute to maintaining an optimal standard of corporate and cyber security, refraining from unlawful or otherwise dangerous conduct and reporting any activities carried out by third parties to the detriment of Snam's assets or human resources to their superior or to the body to which they belong, as well as to the competent Snam structure.

In all contexts require particular attention to personal safety, it is mandatory to comply scrupulously with the relevant instructions provided by Snam, while refraining from conduct that may endanger one's own safety or that of others, and promptly reporting to a superior any situation that endangers one's own safety or that of third parties.

2.5.3.1 Artificial intelligence

Snam recognises the importance and benefits of introducing artificial intelligence systems as part of technological evolution and how they can enrich interaction between people, contributing to the value of work. The Company is equally aware of the risks associated with an incompletely informed use of such systems, and has therefore equipped itself with control measures, including through the adoption of regulatory instruments designed to foster ethical, responsible use of artificial intelligence.

2.5.4 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, religiosa o di orientamento sessuale.

2.5.5 Abuso di sostanze alcoliche e/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 **Personone** che intendono dissuadere dal fumo e, nell'indi-

2.5.4 Harassment in the workplace

Snam encourages initiatives aimed at implementing working methods designed to achieve greater organisational well-being. In internal and external labour relations, Snam does not tolerate any harassment or attitudes in any way attributable to such practices, which are prohibited without exception. Such prohibited practices include:

- creating an intimidating, hostile, isolating or otherwise discriminatory working environment towards individuals or groups of workers;
- engaging in unjustified interference with the performance of others' work;
- hindering individual job prospects of others for mere reasons of personal competitiveness or that of other employees.
- All forms of sexual harassment or harassment referring to the personal and cultural diversity of individuals are prohibited. Such prohibited practices include:
- making any decision of relevance to the target's working life conditional on the acceptance of sexual favours or personal and cultural diversity;
- inducing one's co-workers to provide sexual favours through the influence of one's role;
- proposing private interpersonal relationships, despite an expressed or reasonably evident dislike;
- alluding to physical or mental disabilities and impairments or to forms of cultural, religious or sexual orientation diversity.

2.5.5 Alcohol and/or drug abuse and smoking ban

All **Snam People** must personally contribute to promoting and maintaining a climate of mutual respect in the working environment; particular attention is paid to conditions of respect for the sensibilities of others.

Being under the influence of alcohol, narcotics or substances with similar effect, in the course of work and in the workplace, is considered a conscious assumption of the risk of placing these environmental characteristics in jeopardy. States of chronic dependency, when they affect the working environment, will be treated in the same way as the above cases for contractual purposes; Snam is committed to promoting the company actions provided for in this area by employment contracts.

The following are prohibited:

- possessing, consuming, offering or distributing drugs or substances of similar effect for any reason whatsoever, in the course of work and in the workplace;
- smoking in the workplace.

Snam encourages voluntary initiatives aimed at **People** who wish to deter smoking and, in identifying any areas reserved for smokers, will take into particular consideration the condition of those who feel physical discomfort

viduare 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.

3. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

3.1. 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 *Corporate Governance*, 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 e nel porre in atto tutte le azioni di mitigazione previste.

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 con-

due to the possible presence of smoke in work-related situations and ask to be protected from contact with "passive smoke" in their workplace.

3. TOOLS FOR APPLYING THE CODE OF ETHICS

3.1. INTERNAL CONTROL AND RISK MANAGEMENT SYSTEM

Snam is committed to promoting and maintaining an adequate internal control and risk management system, to be understood as the set of all the tools necessary or useful to directing, managing and verifying business activities to ensure compliance with laws and corporate procedures, protect corporate assets, manage activities in an optimal, efficient manner and provide accurate, complete accounting and financial data.

Over time the internal control and risk management system is audited and updated, in order to ensure it is suited and appropriate to overseeing the main areas of corporate risk.

In this context, also in order to fully implement the provisions of the Corporate Governance Code, Snam has adopted an enterprise risk management system.

Snam People adopt a culture of risk prevention and management. Snam promotes initiatives to ensure the spread and development of this culture.

The responsibility for implementing an effective internal control and risk management system is shared at all levels of Snam's organisational structure. Consequently, all **Snam People** – within the scope of their functions and responsibilities – are committed to defining and actively participating in the proper functioning of the internal control and risk management system and to implementing all planned mitigation actions.

Snam promotes the spread, at all levels, of a culture and procedures characterised by awareness of the existence of controls and the assumption of a mentality oriented towards the conscious, voluntary performance of controls. Consequently, management first and foremost and all **Snam People**, in any case, are required to contribute to and participate in Snam's internal control and risk management system and, with a positive attitude, to involve their own employees in it.

Everyone is a responsible custodian of assigned company assets (tangible and intangible) that are instrumental to the activity performed; no employee may make, or allow others to make, improper use of assigned assets and Snam's resources.

Practices and attitudes relating to the commission or participation in the commission of fraud are prohibited without exception.

sentire 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.

3.1.1. 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;
- 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.

3.1.2. 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 *Corporate Governance* 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.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni

The control and supervisory bodies, Snam's Internal Audit function and the appointed auditing firms have free access to data, documentation and information useful for carrying out their activities.

3.1.1 General standards of transparency

Snam identifies as the guiding principles of the entire internal control and risk management system the following general standards of transparency, which apply across the board to all corporate processes and related activities:

- a) **Segregation of activities:** there must be segregation of activities between those who execute, those who control and those who authorise;
- b) **Rules:** there must be company regulations that can provide general guiding principles for governing corporate processes and activities;
- c) **Signature and authorisation powers:** there must be formalised rules for the exercise of internal signature and authorisation powers;
- d) **Traceability:** the parties, affected functions and/or IT systems used must make it possible to identify and reconstruct sources, information and checks carried out in support of the formation and implementation of the Company's decisions and financial resources management procedures.

3.1.2. Conflicts of interest

Snam recognises and respects the right of its **People** to participate in investments, business or other activities other than those carried out in the interests of Snam, provided that such activities are permitted by law and compatible with their obligations to Snam. The Borsa Italiana Corporate Governance Code, which Snam has adopted, governs all situations of conflict of interest involving Snam's directors and statutory auditors.

Snam's management and employees are required to avoid and report conflicts of interest between personal and family economic activities and the duties they hold within the structure or body to which they belong. In particular, each person is required to report the specific situations and activities in which, to the best of his or her knowledge, he or she or his or her relatives or relatives-in-law up to the second degree of kinship or de facto cohabitants, hold economic and financial interests (owner or shareholder) in suppliers, customers, competitors, third-party contractors, or their parent or subsidiary companies, or hold corporate roles of administration or control, or managerial roles therein.

Conflicts of interest also arise in the following situations:

- use of one's position at the company or of information or business opportunities acquired in the performance of one's duties, to one's own undue advantage or that of third parties;

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.

3.1.3 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.

- performance of work activities by the employee and/or his family members at suppliers, subcontractors and competitors.

In any case, Snam's management and employees are required to avoid all situations and activities in which a conflict may arise with the interests of the company or which may interfere with their ability to make impartial decisions in the best interests of the company and in full compliance with the principles and contents of the Code or, in a general sense, to perform their duties and responsibilities accurately. Any situation that may constitute or lead to a conflict of interest must be promptly reported to a superior in a managerial position, or to the relevant body, as well as to the Watchdog.

Similarly, the person involved promptly refrains from involvement in the operational/decision-making process, and the superior in a management position or the body:

- identifies operational solutions to safeguard, in the specific case, the transparency and correctness of conduct in the performance of activities;
- sends the necessary written instructions to the persons concerned and, for information, to their hierarchical superior, as well as to the Watchdog;
- archives the documentation received and transmitted.

3.1.3 Transparency of accounting records

Accounting transparency is based on the truth, accuracy and completeness of the basic information for the relevant accounting records. Each member of the corporate bodies, management or employee is obliged to cooperate, within the scope of his or her competencies, to ensure that management facts are correctly and promptly represented in the accounting records.

Engaging in conduct that may impair the transparency and traceability of financial reporting is prohibited.

Adequate supporting documentation for the activity performed is kept on file for each transaction so as to permit:

- prompt, easy bookkeeping;
- the identification of various levels of responsibility and division and segregation of duties;
- the accurate reconstruction of the transaction, also to reduce the likelihood of errors, including material or interpretative errors.

Each entry must reflect exactly what is shown in the supporting documentation.

All **Snam People** are responsible for ensuring that documentation is easily traceable and ordered according to logical criteria. **Snam People** who become aware of omissions, falsifications or negligence in accounting or in the documentation on which accounting records are based are required to report the facts to their superior, or to the body to which they belong, and to the Watchdog.

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.

3.2. 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 sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

3.2. PROTECTION OF HEALTH, SAFETY AND THE ENVIRONMENT AND PUBLIC SAFETY

Snam's activities must be conducted in accordance with international agreements and standards and with the laws, regulations, administrative practices and national policies of the countries in which it operates concerning the protection of workers' health and safety, the environment and public safety. Snam actively contributes in the appropriate fora to promoting scientific and technological development aimed at safeguarding resources and the environment. Operational management must refer to advanced environmental protection and energy efficiency criteria, while pursuing continuous improvement of occupational health and safety and environmental protection conditions.

Snam People, as part of their duties, actively participate in the process of preventing risks, safeguarding the environment and public safety and protecting health and safety for themselves, their colleagues and third parties.

3.3. 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 strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, la riduzione delle emissioni, 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.

3.4. RISERVATEZZA

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

3.4.1.1 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

3.3. RESEARCH, INNOVATION AND PROTECTION OF INTELLECTUAL PROPERTY

Snam promotes research and innovation activities by management and employees, within the scope of their functions and responsibilities. The intellectual property generated by this innovative activity is a central, indispensable asset for Snam.

Research and innovation are dedicated in particular to promoting tools, processes and behaviour that are increasingly favourable to energy efficiency, reducing the impact on the environment, reducing emissions and paying attention to the health and safety of employees, customers and the local communities in which Snam operates, and in general to the sustainability of business activities.

Snam People must contribute actively, within the scope of their functions and responsibilities, to the governance of intellectual property, to enable its development, protection and enhancement.

3.4. CONFIDENTIALITY

3.4.1 Protection of business secrets

Snam's activities constantly require the acquisition, storage, processing, communication and circulation of news, documents and other data relating to negotiations, administrative procedures, financial transactions and **know-how** (contracts, deeds, reports, notes, studies, drawings, photographs, software, etc.) which, by contractual agreement, cannot be disclosed externally or whose inappropriate or untimely disclosure could harm corporate interests.

Without prejudice to the transparency of the activities carried out and the disclosure obligations imposed by the provisions in force, **Snam People** must ensure the confidentiality dictated by the circumstances for each piece of information they learn in the course of their work.

Information, knowledge and data acquired or processed in the course of one's work or through one's duties are the property of Snam and may not be used, conveyed or disclosed without specific authorisation from one's superior in a management position, in accordance with specific procedures.

3.4.1.1 Commercially sensitive information

European natural gas legislation governs the unbundling of each of the regulated activities, with the allocation of effective, independent decision-making powers, particularly in the operation, maintenance and development of infrastructure.

Snam People who work on these activities are bound by specific confidentiality obligations regarding the processing and disclosure of the data and information they

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.

3.4.2. 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.

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.

3.4.3 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,

come into possession of in the course of their duties, even in the event of termination of employment or change of job, but always in compliance with legal and regulatory provisions.

3.4.2 Protection of privacy

Snam is committed to protecting information relating to its **People** and to third parties generated or acquired internally and in business relations, and to avoid any improper use of such information.

Snam intends to ensure that the processing of personal data within its structures takes place in full respect of the rights and fundamental freedoms, as well as the dignity of the data subjects, as set out in current legislation.

Personal data must be processed lawfully and fairly. In any case, only data necessary for specific, explicit and legitimate purposes may be collected and recorded. Data will be stored for a period of time not exceeding that necessary for the purposes for which it is collected.

Snam is also committed to adopting suitable, preventive security measures for all databases in which personal data is collected and stored, in order to avoid the risk of destruction and loss or unauthorised access or processing. **Snam People** must:

- acquire and process only such data as are necessary and appropriate for the purposes in direct connection with the functions and responsibilities held;
- acquire and process the data only within specific procedures and store and archive it in such a way that unauthorised persons are prevented from gaining access to it;
- represent and order the data in such a way that any person authorised to access it can easily obtain as accurate, exhaustive and truthful a picture of it as possible;
- disclose the data under specific procedures or with the express authorisation of superior positions and, in any case, only after verifying the disclosability in the specific case of the data, including with reference to absolute or relative constraints concerning third parties connected to Snam by a relationship of any nature and, where applicable, after obtaining their consent.

3.4.3 Participation in external associations, initiatives, events or meetings

Participation in external associations, initiatives, events or meetings is encouraged by Snam under conditions that are compatible with the performance of work or professional activity. The following are considered to fall into this category:

- participation in associations, conferences, conventions, seminars and courses;
- the drafting of articles, essays and publications in general;

- seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

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.

- participation in public events in general.

Snam's management and employees called upon to illustrate, or provide outside parties with, data or news concerning Snam's objectives, activities, results and points of view, must – in addition to complying with corporate procedures on **market abuse** – obtain authorisation from their superiors in a management position for the course of action they intend to take and the texts and reports they prepare, while also agreeing on the content with the competent Snam structure.

4. 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.

4.1. 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 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

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

The principles and contents of the Code apply to Snam **People** and activities.

The representatives appointed by Snam to the corporate bodies of subsidiaries, consortia and joint ventures promote the principles and content of the Code in their respective areas of responsibility.

It is primarily the responsibility of the directors and management to give concrete expression to the principles and contents of the Code, to take responsibility, both internally and externally, and to strengthen trust, cohesion and team spirit, while also setting an example for their employees through their own conduct and directing them to comply with the Code, as well as encouraging them to ask questions and make suggestions regarding individual provisions.

In order to ensure full compliance with the Code, each Person may contact the Watchdog, directly or indirectly.

4.1. OBLIGATION TO BE AWARE OF THE CODE AND TO REPORT POSSIBLE VIOLATIONS

All Snam People must be familiar with the principles and contents of the Code as well as the relevant procedures governing the functions and responsibilities held.

All Snam People must:

- refrain from conduct contrary to these principles, contents and procedures;
- carefully select, to the extent of their competence, their collaborators and direct them to fully comply with the Code;
- require third parties with whom Snam enters into relations to confirm that they have read the Code;
- promptly report to their superiors or to the body to which they belong, as well as to the Watchdog, their findings or information provided by **Stakeholders** concerning possible cases or requests to violate the Code; reports of possible violations are sent, including in confidential or anonymous form, in compliance with the operating procedures established by specific procedures;
- cooperate with the Watchdog and the functions in charge of specific procedures in verifying possible violations;
- take immediate corrective measures when required by the situation and, in any case, prevent retaliation of any kind.

They may not conduct personal investigations or report information to anyone other than their superiors, or the body to which they belong, as well as to the Watchdog.

la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

4.2. 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 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;
- l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a notizie 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.

4.2.1 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 riferimento;
- 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

However, if, after reporting news of a possible breach, the Snam Person believes that he or she has been the victim of retaliation, he or she may refer the matter directly to the Watchdog.

4.2. REFERENCE STRUCTURES AND SUPERVISION

Through appointment of the Watchdog and other means, Snam is committed to ensuring:

- maximum circulation of the principles and contents of the Code among **Snam People** and other **Stakeholders**;
- the supply of all possible knowledge and clarification tools for interpreting and implementing the Code;
- the Code is updated in order to adapt it to evolving social sensibilities and applicable legislation;
- checks on reports of violations of the principles and contents of the Code or the reference procedures;
- objective assessment of the facts and the consequent implementation of appropriate sanctioning measures in the event of an established violation;
- no one may suffer retaliation of any kind for reporting possible violations of the Code or the relevant procedures.

4.2.1 Code of Ethics Watchdog

The Code of Ethics represents, among other things, a general, binding principle of the Organisation, Management and Control Model adopted by Snam pursuant to the Italian regulations on the **"liability of entities for administrative offences"** contained in Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001.

Snam assigns the functions of Watchdog to the Supervisory Body set up under the above-mentioned Model. All subsidiaries, directly or indirectly, in Italy and abroad, assign, by formal deed of the competent corporate body, the function of Watchdog to their Supervisory Bodies.

The Watchdog is tasked with:

- promoting the implementation of the Code and the issuing of reference procedures;
- promoting initiatives useful for the greater spread and knowledge of the Code, also with a view to preventing the recurrence of established violations;
- promote communication and specific training programmes for Snam's management and employees;
- reviewing reports of possible violations of the Code and promoting the most appropriate inquiries;
- taking action in cases of reports, by **Snam People** and others, of possible violations of the Code deemed not to have been duly addressed, as well as in cases of retaliation suffered by a Snam Person for making a report;
- notifying the competent structures of the results of the checks relevant for the adoption of any penalty measures;

- 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.

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 comunicazione con i Garanti delle società controllate.

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

4.3. 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 Sostenibilità e Scenari di Transizione Energetica, 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.

4.4. 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.

- informing the relevant line/area structures of the results of the relevant checks in order to take appropriate measures.

Snam's Watchdog also submits a half-yearly report on the implementation of the Code and any need to update it to the Control and Risk Committee and the Board of Statutory Auditors, as well as to the Chairman and CEO, who report on the matter to the Board of Directors.

In carrying out its duties, Snam's Watchdog makes use of the "Technical Secretariat of the Snam 231 Supervisory Body" set up under its hierarchical authority.

The Technical Secretariat is supported by the relevant Snam structures and also activates and maintains an adequate flow of reporting and communication with the Watchdogs of the subsidiaries.

All information flows are addressed to the e-mail account of the Supervisory Body.

4.3. REVISION OF THE CODE

Revisions of the Code are approved by Snam's Board of Directors, on proposal of the CEO, in agreement with the Chairman, with the opinion of the Sustainability and Energy Transition Scenarios Committee, the Control and Risk Committee and the Board of Statutory Auditors. The proposal is formulated taking into account the **Stakeholders'** assessment of the principles and contents of the Code, while also promoting their active contribution and the reporting of any deficiencies.

4.4. CONTRACTUAL VALUE OF THE CODE

Compliance with the provisions of the Code must be considered an essential part of the contractual obligations of all **Snam People** pursuant to and for the purposes of applicable law.

Violation of the principles and contents of the Code may constitute a breach of the primary obligations of the employment relationship or a disciplinary offence, with all legal consequences, including with regard to the preservation of the employment relationship, and entail compensation for damages arising therefrom.

CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1 ANALISI DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

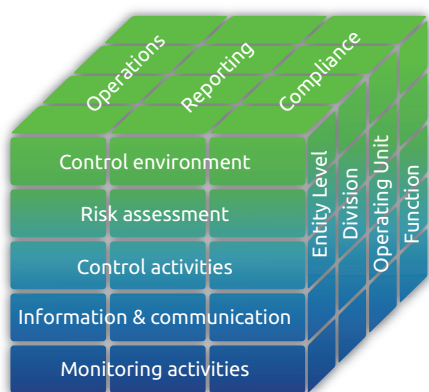
L'individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, "**Attività Sensibili**") è il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali.

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 presenti¹.

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* (CoSoIC-IF)², il sistema di controllo interno può 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:



CHAPTER 2 RISK ANALYSIS METHODOLOGY

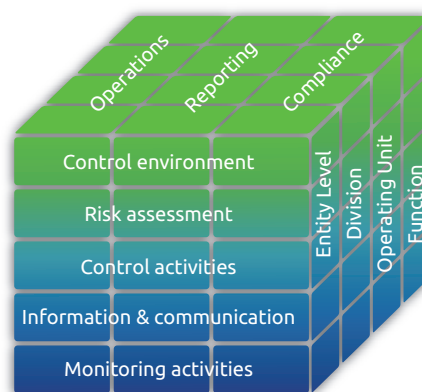
2.1 RISK ANALYSIS AND INTERNAL CONTROL SYSTEM

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 factors¹.

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* (CoSoIC-IF)², the system of internal control can be defined as a set of mechanisms, 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:



1 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.

2 *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.

1 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.

2 (*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.

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.

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 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.

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 professionisti e docenti 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 approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, su proposta condivisa dell'Amministratore Delegato e del Presidente.

La durata in carica dei membri dell'Organismo di Vigilanza è di tre anni. Alla scadenza della carica i componenti continuano 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 dettata da motivazioni personali.

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 professionals and academics 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 resolution of the Board of Directors, after hearing the opinion of the Control, Risk and Related Party Transactions Committee and the Board of Statutory Auditors, on the shared proposal of the Chief Executive Officer and the Chairman.

The term of office of the members of the Watch Structure is three years. At the end of their term of office, the members continue to carry out their functions on an interim basis until the members of the new Watch Structure 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 for personal reasons.

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 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 amministrazione, direzione o controllo 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) l'esercizio nei confronti della Società di poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni 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) una delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- (viii) l'assenza o il venir meno degli ulteriori requisiti di onorabilità di cui al regolamento adottato ex art. 148, comma 4, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58;
- (ix) ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da disposizioni di legge o regolamentari.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi 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. I componenti nominati in caso di sostituzione o integrazione restano in carica sino alla scadenza prevista per i componenti già in carica all'atto della loro nomina.

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale

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 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) direction, management or control functions carried out 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) the exercise of authoritative or negotiating powers over the Company on behalf of the Public Administration in the three years prior to 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) one of the causes of ineligibility and forfeiture referred to in Article 2382 of the Italian Civil Code;
- (viii) the absence or failure to meet the additional requirements of integrity set out in the regulation adopted pursuant to art. 148, paragraph 4, of Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998;
- (ix) any other cause of incompatibility explicitly provided for by laws or regulations.

Should one of the above-mentioned reasons 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. The members appointed in the event of replacement or addition shall remain in office until the end of the term provided for the members already in office at the time of their appointment.

In particularly serious cases, the Board of Directors may order – after hearing the opinion of the Board of Statu-

e del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate - 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, 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.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di

tory Auditors and the Control, Risk and Related Party Transactions Committee – 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 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.

The Watch Structure is granted:

- the power to enter into, modify and/or terminate pro-

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 Operazioni con Parti Correlate 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 Operazioni con Parti Correlate e il Collegio Sindacale; 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 Operazioni con Parti Correlate
- (iv) 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

fessional 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, Risk and Related Parties Transactions 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, Risk and the Related Parties Transactions Committee and the Board of Statutory 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 Control, Risk and Related Parties Transactions 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

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;
 - 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. 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@snam.it

3.2.2.1 Segnalazioni

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 utilizzando i canali preposti ed indicati nella Linea Guida Whistleblowing di seguito richiamati:

- piattaforma informatica denominata "piattaforma whistleblowing", che garantisce l'anonimato del Segnalante e assicura che la sua identità non possa essere rintracciata con mezzi tecnici permettendo la gestione delle Segnalazioni nel rispetto del principio di segregazione;
- posta elettronica: segnalazioni@snam.it
- casella postale: OMBUDSMAN SNAM – Piazza S. Bar-

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 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. "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@snam.it

3.2.2.1 Reports

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, with regards to their activities carried out for Snam, report using the designated channels indicated in the Whistleblowing Guidelines referred to below:

- IT platform called "whistleblowing platform", which guarantees the anonymity of the Reporter and ensures that his identity cannot be traced by technical means, allowing the management of Reports in compliance with the principle of segregation;
- e-mail: segnalazioni@snam.it

bara 7 20097 San Donato Milanese (MI). Il documento cartaceo, in busta chiusa, attraverso la Segreteria degli Organismi di Vigilanza, viene rimesso all'Ombudsman.

Nel caso in cui la segnalazione avesse ad oggetto una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231 l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

In ossequio alle previsioni di cui alla normativa Whistleblowing, è garantito il diritto alla riservatezza e il divieto di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è 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.

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 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.

- post office box: OMBUDSMAN SNAM – Piazza S. Barbara 7 20097 San Donato Milanese (MI). The paper document, in a sealed envelope, is sent to the Ombudsman through the Secretariat of the Watch Structure.

If the report concerns relevant conduct pursuant to Legislative Decree. 231, the Watch Structure evaluates the reports received and the activities to be implemented.

In compliance with the provisions of the Whistleblowing legislation, the right to confidentiality and the prohibition of retaliation against the reporting party is guaranteed. 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 to legal obligations and the protection of the rights of the company or of individuals wrongly or in bad faith accused.

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 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 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.

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 Modello 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 trac-

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 content. 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.

ciata 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.

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.

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

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 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 line with the above requirement:

- (iv) Model 231 shall be transmitted to each direct subsidiary by the Chief Executive Officer of Snam;
- (v) 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;
- (vi) 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

ti, 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.

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.

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.

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 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 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.

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 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 Sen-

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 individuata 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'estero, 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.

sitive 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 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. 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 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.

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 e Operazioni con Parti Correlate. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

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 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 Control, Risk and Related Parties Transactions 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 *governance*, 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

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 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.

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 Codice Etico**³, principio generale non derogabile del Modello 231, che contiene, tra l'altro, gli standard generali di trasparenza⁴.

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 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.

3 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.

4 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 tracciate nelle decisioni assunte.

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 Ethics³, a general mandatory principle of Model 231, which contains, inter alia, the general transparency standards⁴. 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 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.

3 Compliance with the principles and contents of 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.

4 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.

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 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 compenetrazione 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 determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231;
- l'Amministratore Delegato avvia il Programma di Recepimento, che viene predisposto e realizzato in accordo con la metodologia di cui alla Linea Guida in materia di "*Risk Assurance & Compliance Integrata*" (RACI), come declinata nel documento "*Processi, Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*";
- gli esiti e le risultanze del Programma di Recepimento e le eventuali azioni da disporre sono sottoposti (i) all'Organismo di Vigilanza al fine di recepire eventuali osservazioni; (ii) all'Amministratore Delegato, che approva i risultati e le azioni da disporre per quanto di competenza, dandone informativa al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate e, successivamente, al Consiglio di Amministrazione, e, per quanto riguarda i Principi Generali, propone l'approvazione dei risultati e delle azioni da disporre 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.

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;
- the Chief Executive Officer starts the Implementation Programme, which is drawn up and executed according to the methodology set out in the Guideline "*Integrated Risk Assurance & Compliance*" (RACI), as rolled out in the document "*Processes, Sensitive Activities and specific control standards*" of Model 231;
- the results and the findings of the Implementation Programme and any action to be taken are submitted to (i) the Watch Structure in order to include any remark; (ii) the Chief Executive Officer, who approves them along with the measures to be taken within the latter's field of competence, informing the Control, Risk Related Party Transactions Committee and then the Board of Directors, and, as far as General Principles are concerned, proposes to the Board of Directors the approval of the 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
ACC & Partners
Impaginazione
ACC & Partners

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

Giugno 2024



Energy to Inspire the World



snam.it