

可持續發展報告  
—— 二零二四年



PRADA Group



致利益相關者  
函件  
p. 4-7

---

1

Prada集團  
p. 8-49

---

2

負責任管理  
p. 50-65

---



3

關注地球  
p. 66-102

---

4

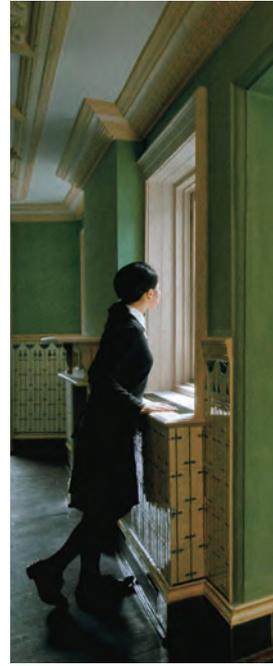
關注人員  
p. 103-131

---

5

關注文化  
p. 132-143

---



6

方法附註  
p. 144-154

---

7

附件  
p. 155-174

---

8

獨立審計師  
報告  
p. 175-178

---



「回首二零二四年，我們取得了出色業績。旗下品牌繼續深耕文化領域，創造一種持續演化的語言來詮釋當代風尚：這種解讀時代精神的能力會成為我們實現長期增長的關鍵。展望未來，行業態勢依然複雜，但我們的品牌仍擁有廣闊機遇，而且我們的策略執行力更勝以往。」

**Andrea Guerra**  
行政總裁兼執行董事



## 行政總裁致辭

我們欣然呈報出色業績，不但充分體現了我們的戰略實力，同時也標誌著本集團及旗下品牌向我們佈局的發展方向又邁進一步。宏觀經濟環境嚴峻，行業態勢無疑更趨複雜，但儘管如此，我們的品牌憑藉靈活生動的創意和豐富多面的靈魂，展現出強大韌性。

二零二四年，我們連續四年錄得雙位數增長，收益淨額增長17%至54億歐元。能夠取得如此佳績，有賴於零售渠道的穩健表現，其在全價銷量的推動下同比增長18%。

Prada保持良好增長態勢，而Miu Miu的知名度及規模亦創新高。得益於對品牌的持續投資，我們的利潤率進一步提升，EBIT率達23.6%。

我們的戰略投資計劃也在穩步推進中，已部署近500百萬歐元：零售、產業計劃及技術將繼續對未來增長發揮重要作用。最後，我們於年底實現穩健的資產負債狀況，錄得現金狀況淨額600百萬歐元。

我們置身於一個邊界模糊的時代，品牌必須參與跨學科對話，創造一種持續演化的語言來詮釋當代風尚。這種解讀時代精神的能力至關重要，而Prada及Miu Miu不斷深耕文化領域，以與客戶互動的方式構建其自身版圖。透過沉浸式活動、獨家體驗及進一步完善的零售網絡，我們為旗下品牌展現鮮明調性並與其社區建立聯繫提供有力框架。

對於迄今取得的成就，我們深感自豪，同時亦認識到，當下應該再接再厲，運用過去數年的努力成果，著眼長遠，培養品牌吸引力並提高零售執行的標準，不懈追求卓越。

與此同時，在累積多年的投資及專有技術基礎上，我們將繼續提升零售網絡並強化工業基礎設施，從而鞏固我們發展之路的基礎。

我們認識到，行業面臨的困難至少還將持續一段時間。儘管如此，我們的品牌仍擁有廣闊機遇，而且我們對自身執行力和戰略願景的追求更勝以往，始終牢記我們首要及最重要的目標：打造值得世人朝思暮想、夢寐以求、一見傾心的產品。

**Andrea Guerra**  
行政總裁兼執行董事

「年內，我們與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會在威尼斯攜手主辦首屆「海洋素養國際會議」，以及第37屆美洲杯期間在巴塞羅那的「海洋與氣候村」。在這個難忘的賽季中，人們對促進海洋保育的共同緊迫感作出了積極響應，實在令人鼓舞。」

Lorenzo Bertelli  
企業社會責任主管



## 企業社會責任主管致辭

二零二四年是欣欣向榮的一年，我們不僅在業務增長方面取得出色成績，亦持續專注於在可持續發展策略三大支柱－地球、人員及文化的關鍵工作流程中更上一層樓。

複雜的 ESG 監管形勢帶來新的挑戰，而本集團可持續發展委員會協助推動對此展開內部討論，為全新舉措確定適當的管治，並在全球可持續發展策略方面取得切實進展，令本人倍感自豪。

我們認識到自身的原材料採購對環境的影響，為此已推進一項頗具挑戰性的三年期路線圖，旨在將關鍵原材料轉換為影響較低的替代物料，並與世界自然基金會(WWF)等知名合作夥伴攜手對我們的整條價值鏈開展水風險評估。因保護生態系統與我們的核心業務緊密相關，其無疑將成為我們整體承諾的重中之重。

年內，我們亦透過產品積極詮釋循環理念，不斷擴展由再生尼龍製成的 Prada 再生尼龍系列，並加強推廣升級再造 Upcycled by Miu Miu 計劃。

本人認為，與客戶保持這方面的溝通極為重要。

誠然，我們要實現目標，離不開供應鏈的積極貢獻，因此我們亦以培訓及認知計劃為重點，確保關鍵供應商與我們的策略保持一致。鑒於我們的最大影響力貫穿整條價值鏈，我們將在此方面投入更多精力，以增強所有相關方的責任意識。

同時，我們重申成為「變革的推手」的宗旨，透過一系列面向員工的專項舉措貫徹我們的價值觀，包括在全球範圍內啟動人才文化論壇(People Culture Forum)以促進跨職能及跨區域的有關我們的人員文化的公開討論，實施提升工作環境平等性與包容性的路線圖，舉辦「Prada 集團一家人」(Prada Group We Are Family)活動，以及透過在全球範圍內推出新的育兒政策，致力維護工作與生活的平衡以及職業包容性。

最後，有賴於 SEA BEYOND Prada 再生尼龍系列的部分收益，SEA BEYOND 項目得以繼續發展，並已推出有關海洋與氣候間相互聯繫的第三期教育模塊，影響 56 個國家的近 35,000 名學生。年內，我們亦與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會在威尼斯攜手主辦首屆「海洋素養國際會議」(來自聯合國教科文組織會員國的 131 名代表及海洋素養專家齊聚一堂，旨在將海洋素養融入教育、科學、政策、商業及文化領域)，以及第 37 屆美洲杯期間在巴塞羅那的「海洋與氣候村」。Luna Rossa Prada Pirelli 女子隊及青年隊的勝利讓這個難忘的賽季達到頂峰，其中人們對促進海洋保育的共同緊迫感作出了積極響應，實在令人鼓舞。

**Lorenzo Bertelli**  
企業社會責任主管

# 1. Prada集團

---

1.1 二零二四年摘要

1.3 企業管治模式

1.5 風險管理

---

1.2 價值創造

1.4 利益相關者及  
重要性分析

1.6 商標保護

## 二零二四年摘要

Prada集團憑藉品牌的強勁吸引力與嚴格的執行力取得了穩健業績及堅實進展。

# 54 億歐元

收益

---

# 15,216 名

人員

---

# 26 處

工業設施，其中23 處在意大利

---

# 493.3 百萬歐元

投資

---



Prada集團是奢侈品行業的全球領軍者，也是在不同文化領域與當代社會進行非傳統對話的先驅。

本集團旗下擁有Prada、Miu Miu、Church's、Car Shoe、Marchesi 1824和Luna Rossa等享負盛名的品牌，並仍然致力於隨時間推移提升品牌知名度及吸引力，藉此提高其價值。

為促進創意及可持續增長，本集團賦予旗下品牌共同願景，讓每個品牌都有機會脫穎而出，並展現各自本質。

本集團擁有26家自有工廠及逾15,200名僱員，且本集團設計和生產成衣、皮具用品、鞋履及珠寶系列，其產品分銷乃透過609家直營店(直營店)、電子商務渠道及精選電子零售商及百貨公司於超過70個國家進行。Prada集團亦透過與行業領先者訂立許可協議，於眼鏡及美容行業開展業務。

Prada S.p.A. 於香港聯交所上市，股份代號為1913。

## 1.1 二零二四年摘要

Prada 集團呈報，得益於品牌的強勁吸引力與嚴格的執行力，共同推動收益及利潤率的積極增長，我們再一年在發展歷程中取得了穩健業績及堅實進展。

本集團的收益淨額按固定匯率計較二零二三年增長 17.0%，遠超市場表現，連續四年錄得雙位數的同比增長。

在品牌層面，Prada 的零售銷售淨額於 12 個月內增加 4.2%，繼續保持著穩健的增長態勢。Miu Miu 的零售銷售淨額於二零二四年增加 93.2%，創下歷史新高，將品牌知名度及規模提升至新的高度。

隨著品牌作出大量投資，EBIT 率 (23.6%) 進一步提升。於年末，本集團的現金狀況淨額為 600 百萬歐元，反映資本現金支出 460 百萬歐元。

Prada 品牌繼續以其獨特的形象和多元化 DNA 深耕文化領域。創意對話再次轉化為廣受好評的男裝及女裝時裝秀。

均衡的類別組合持續推動同比增長。皮具用品的類別更趨豐富，新產品備受青睞，經典款式持續熱賣，而極具創意及活力的成衣系列繼續廣受讚譽。

標誌性的活動及合作促進了品牌的多元化發展，突出其文化底蘊；在專屬場地舉辦的特別活動進一步提升了全球客戶體驗，並豐富了品牌敘事。

Miu Miu 桀驁不馴的顛覆美學持續吸引著受眾，使品牌成為焦點，進而鞏固其定位。其直接且出於本能的創造力在所有類別及地區中廣受讚賞；全新及持續的獨家合作反響深遠，並吸引新的受眾。

Miu Miu 與文化的深厚聯結催生出許多藝術合作及特別企劃，以獨特的聲音引發廣泛的當代話題討論。品牌的時裝秀日益呈現出與多個藝術領域的跨界融合，為當代社會提供更深層次的思考維度。

得益於過往數年的策略努力，Church' s 取得良好進展，品牌繼續保持積極的增長勢頭。

本集團繼續將零售網絡升級作為工作重心及焦點，於年內完成了大約 90 個翻新及重置項目，與提升客戶體驗的策略目標一致。在期內開設 38 家店舖及關閉 35 家店舖後，本集團於年末共有 609 家直營店。

# +17%

收益淨額 (與二零二三年比較)

# 23.6%

EBIT 率

本集團亦在穩步推進其數字化轉型計劃，旨在提升各方面活動的技術能力。

工業方面，本集團不斷投資以豐富其製造技術及擴大其生產場地。近期經過擴建的Torgiano中心於二零二四年五月揭幕，印證了本集團致力於打造集工藝傳承與靈活、創新及高效運行於一體的綜合設施的承諾。於二零二四年九月，Torgiano工廠亦舉辦了新一屆Prada集團學院，以履行該組織世代傳承傳統與專有技術的承諾。

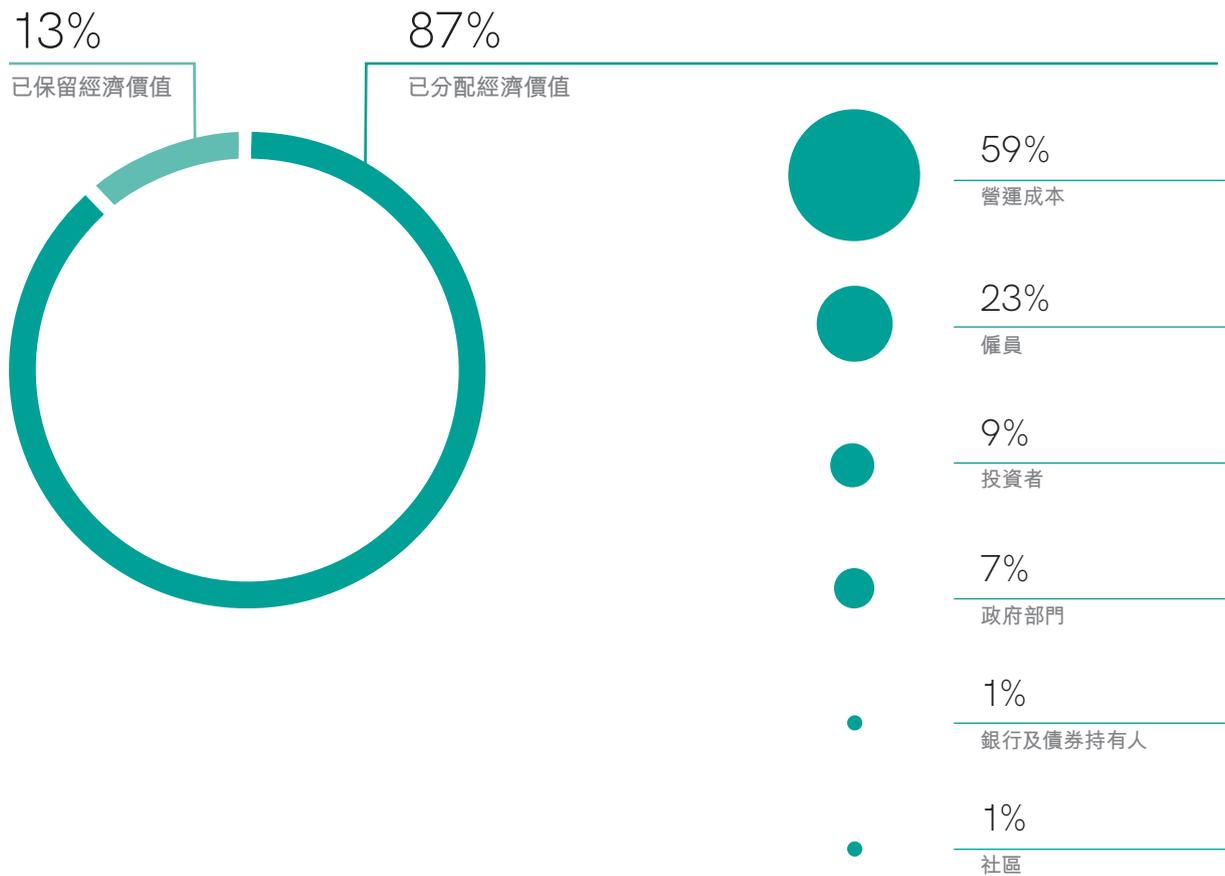
本集團亦繼續在所有支柱(即地球、人員及文化)上執行其可持續發展策略。

應對氣候變化的工作仍為重點，有賴於持續投資綠色能源，以及推出宏大的原材料轉換計劃過渡至影響較低的解決方案，本集團在減少溫室氣體排放方面取得了進展。本年度的工作範圍有所擴大，包括了解本集團上游價值鏈對生物多樣性主要層面的影響。

本集團的目標是成為「變革的推手」，人員議程乃圍繞這一目標制定，尤為重視包容與平等，使最高及高級管理層中的女性佔比達到46%，並制定新的全球育兒政策，以促進工作與生活的平衡。

文化支柱仍然是本集團的特色，本集團透過撥資及舉辦多項活動支持SEA BEYOND項目，重申其對水資源保護的堅定承諾。

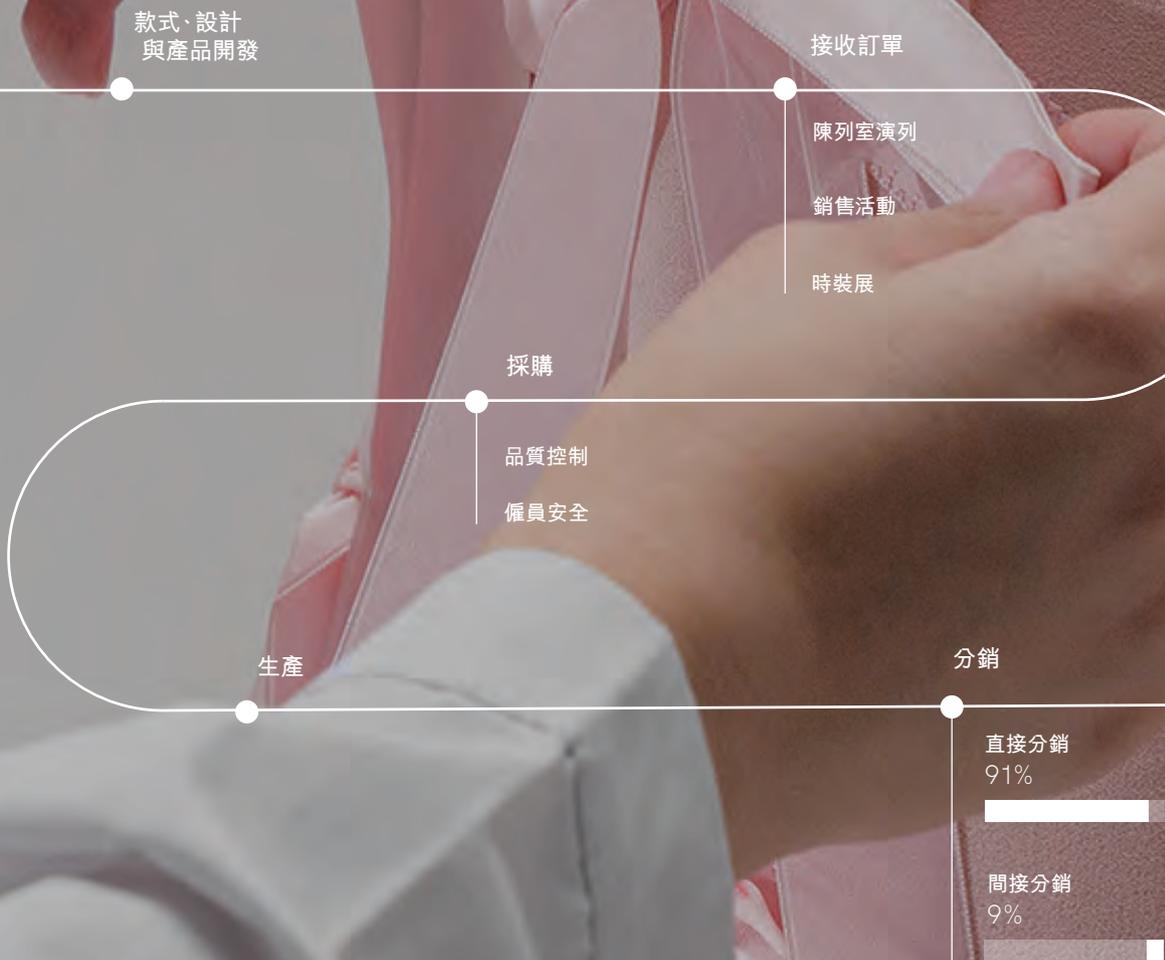
## 已分配及已保留的經濟價值



二零二四年，Prada集團直接產生的經濟價值達5,440,384,000歐元，與上一年相比增長15%，這是由於生產價值有所增長，亦證明了本集團即使在不確定的經濟環境下亦有能力持續創造價值。年內，已產生經濟價值中有87%被分配予利益相關者（與上一年度相比增加13%），已保留經濟價值達701,938,000歐元（與二零二三年相比增長29%）。

## 1.2 價值創造

結合精湛的傳統工藝技術與創新工業製造程序的業務模式為 Prada 集團品牌成功的基礎。該模式使得本集團得以將創新理念轉化為成功的產品，同時在專有知識、品質與可持續發展標準及生產方面維持靈活性及控制權。



「持續的實驗過程及意念交流為設計過程中的不可或缺部分。在畫板、試身室及研究和開發過程所花費的時間對於打造每個系列至關重要。Prada集團的創新精神不斷吸引世界各地的精英人士。」



## 創意

Miuccia Prada 的求知慾，其對新理念孜孜不倦的探索，以及對文化和社會的獨特理解及解讀是 Prada 集團創作的基石。其獨特願景造就了一套真正的設計文化，而當中自有其方法及規條，指導每位致力為本集團創新變革的人員。

二零二零年委任 Raf Simons 與 Miuccia Prada 攜手出任 Prada 品牌聯席創意總監，帶來新的創意活力，再次展現出對話及合作的重要性與力量。

持續的實驗過程及意念交流為設計過程中的不可或缺部分。在畫板、試身室及研究和開發過程所花費的時間對於打造每個系列至關重要。

Prada 集團的創新精神不斷吸引世界各地的精英人士。

## 原材料及生產過程

本集團的製造方法基於兩大支柱：不斷創新以提升技能及專業知識，以及堅持工匠精神，這既是生產的要素，亦是每個品牌的價值所在。

原材料品質是打造卓越產品的基礎。本集團品牌通常採用獨家定製的面料及皮革，嚴格遵循技術及款式規格，從而確保產品品質上乘。

本集團產品在自有的 26 處工業設施（其中 23 處在意大利、1 處在英國、1 處在法國、1 處在羅馬尼亞）生產，亦會由經過精選並受監察的工業製造商網絡利用本集團提供的原材料、設計及樣衣進行製作，從而能夠緊密監控每個生產階段。此方法旨在為生產組織帶來優質工藝及提供顯著靈活性。

產品品質為本集團帶來競爭優勢，同時，對物料及技術的持續研究及實驗加強了競爭優勢。對供應鏈及人員的投資亦起到至關重要的作用。本公司大部分生產人員已在 Prada 集團工作多年，由此可確保極高的專業化水平和對組織深厚的理解。本公司致力於透過 Prada 集團學院，將其製作技術和工藝技術薪火相傳，從而保存其企業傳承的核心價值。



## 26 — 23

## 處工業基地

## 皮具

**Arezzo - Italy**

Via Gobetti, 82/86  
52100 Arezzo (AR)

**Figline Valdarno - Italy**

Via Urbinese, 33 Località Matassino  
50063 Figline e Incisa V.no (FI)

**Figline Valdarno - Italy**

Via J.F. Kennedy, 21  
50063 Figline e Incisa V.no (FI)

**Limoges - France**

65 Route de Périgueux,  
87170 Isle - Limoges

**Milan - Italy**

Via Ripamonti, 129  
20141 Milan (MI)

**Piancastagnaio - Italy**

Via Arno, 39  
53025 Piancastagnaio (SI)

**Piancastagnaio - Italy**

Viale Roma, 1271  
53025 Piancastagnaio (SI)

**Scandicci - Italy**

Via Pisana, 463  
50018 Scandicci (FI)

**Sibiu - Romania**

Strada Bruxelles, 8  
550052 Sibiu

**Terranuova - Italy**

Via Poggitupi, 992-998  
52028 Terranuova Bracciolini (AR)

**Valvigna - Italy**

Strada Lungarno, 1213 - 1261  
loc. Valvigna  
52028 Terranuova Bracciolini (AR)

1,965  
名僱員

67%  
女性



## 鞋履

**Levanella - Italy**

Via Aretina, 552-556  
loc. Levanella  
52025 Monteverchi (AR)

**Civitanova Marche - Italy**

Via Pertini, 41  
63812 Civitanova Marche (MC)

**Dolo - Italy**

Via Dell'Industria, 1/A loc. Arino  
30031 Dolo (VE)

**Levane - Italy**

Via Carducci, 6 loc. Levane  
52023 Bucine (AR)

**Montegrano - Italy**

Via Alpi, 97 Loc. Villa Luciani  
63812 Montegrano (FM)

**Northampton - UK**

St. James Road  
Northampton NN5 5JB

**San Giovanni Valdarno - Italy**

Via Pruneto, 6  
52027 San Giovanni Valdarno (AR)

**Foiano della Chiana - Italy**

Via d'Arezzo, 130/H  
52045 Foiano della Chiana (AR)

992  
名僱員

54%  
女性



## 1

## 處中央物流中心

## 成衣

**Ancona - Italy**

Via Luigi Albertini, 20  
60131 Ancona (AN)

**Città di Castello - Italy**

Via C. Treves, 13 Loc. Cerbara  
06012 Città di Castello (PG)

**Fucecchio - Italy**

Via F. Magellano, 5/7  
50054 Fucecchio (FI)

**Levanella - Italy**

Via Aretina, 403 loc. Levanella  
52025 Monteverchi (AR)

**Montone - Italy**

Via dell'Industria, 10-12  
06014 Montone (PG)

**Torgiano - Italy**

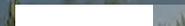
Loc. Ferriera, 46  
06089 Torgiano (PG)

**Levane - Italy**

Via Ferruccio Parri, 42  
52021 Bucine (AR)

831  
名僱員

74%  
女性



## 分銷

歷年來，Prada 集團有策略地優化其分銷網絡，在主要的知名國際購物中心的直營店增至 609 家，提升了各品牌的形象。

這些店舖不僅僅銷售產品：它們亦是重要的推廣大使，持續、清晰、高效地傳播各品牌形象。

經過不斷更新，本集團龐大的店舖網絡仍是本公司策略的基石，可陳列新系列，亦是多渠道方針的支點。電子商務平台與實體店舖相輔相成，提供動態的綜合購物體驗。

本集團對建築的濃厚興趣在與 Rem Koolhaas 及 Herzog & de Meuron 等領先建築公司共同開發的若干革命性零售概念中得到體現。這些獨特的商店名為 Epicenters，位於紐約、洛杉磯及東京，亦用於舉辦文化討論及活動。

近年來，本集團選擇性精簡包括百貨公司、多品牌商店、特許經營方及電子零售商在內的批發渠道，確保最大限度地提高合作夥伴的質素及實施更具針對性的方針。

## 形象與傳訊

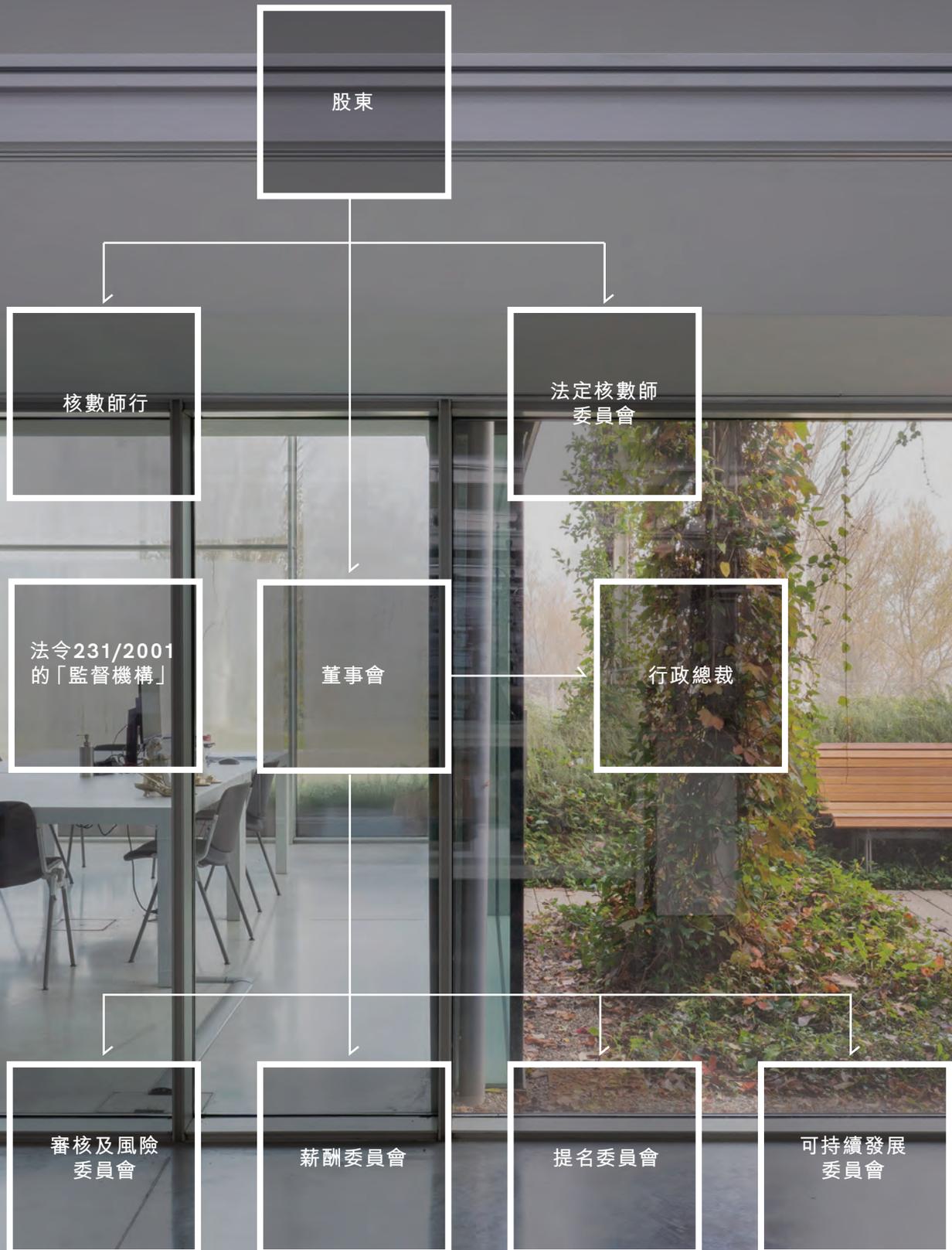
Prada 集團的傳訊必須超越商業目標並使利益相關者融入品牌的理念及價值中。樹立與各品牌認同一致的一貫及有力品牌形象是本集團的策略核心。時裝展、廣告活動及媒體報道是展示品牌及在國際受眾及行業評論家中贏得知名度的主要平台。

本集團利用社交網絡、品牌電子商務網站、公司網站及數碼平台為其受眾提供直接即時的互動。

品牌新穎非凡的特別活動是本集團的另一個重要傳訊工具，讓我們可與不同當地市場的客戶直接互動。

此外，Luna Rossa 自二零零零年以來參與著名的美洲杯比賽，顯著提高了 Prada 於國際體育界的知名度，推動其在運動服裝領域樹立品牌信譽及提升技術專長。

### 1.3 企業管治模式



Prada集團致力實施及保持最高水平的企業管治標準，以為其所有利益相關者創造長期可持續價值。

本公司採納的企業管治模式包括一套規則、標準及結構化程序，旨在建立本集團內部的有效及具透明度運作，保障股東權利、提升股東價值，並維護本集團的信譽及聲譽。企業管治模式符合本公司註冊成立所在地意大利適用法律及規例以及其股份上市所在的香港聯交所上市規則（「上市規則」）附錄C1所載企業管治守則（「守則」）原則所載的要求。

本公司根據《意大利民事法典》採納傳統管治與監控制度，包括管理機構、董事會、監督與控制機構、法定核數師委員會及作為審核與會計監控機構的核數師行。董事會亦根據意大利二零零一年六月八日第231號法令（「法令231/2001」）委任了監督機構（「Organismo di Vigilanza」）。

董事會為本公司的最高決策機構，獲授權管理本公司所有一般和特別事宜。董事會有權執行其視為對追求本公司的企業目的屬必須或有用的所有作為，但根據相關法律或規例或公司章程特別留待股東批准的作為除外。

具體而言，董事會負責制定本集團的整體策略，以及審閱經營及財務業績。因此，董事會審議並決定有關整體策略的所有事項，包括可持續發展策略、年度預算、年度、中期及季度業績、批准主要交易及關連交易以及任何其他重大的經營及財務事項。董事會亦負責持續評估內部監控及風險管理系統的有效性。

經董事會議決後，部分董事獲授予特定授權權限及權力。此外，本公司採納委派權制度及授權制度，以確保按照本公司自身採納的程序劃分職責以及高效且規範地開展業務。

本公司視董事會多元化為實現策略目標及發展的關鍵因素。所有委任均基於英才機制，按客觀標準推舉及甄選候選人，並會適當考慮董事會多元化。在這一層面，多元化包括多項因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、專業經驗、技術、知識及國籍。最終選擇乃基於候選人能向董事會作出的功績及貢獻而定。

現屆董事會於二零二四年四月二十四日舉行的本公司股東大會上獲委任，其任期將於召開以批准本公司截至二零二六年十二月三十一日止年度財務報表的股東大會上屆滿。於同一大會上，Patrizio Bertelli 獲委任為董事會主席。截至本報告日期，董事會目前由六名執行董事及五名獨立非執行董事組成。所有董事都在各自的專業領域中成就卓越，並在各自的職能中為董事會提供寶貴支持。

於二零二四年四月二十四日，董事會委任 Andrea Guerra 為行政總裁，Paolo Zannoni 為董事會執行副主席及 Yoël Zaoui 為本公司首席獨立董事。

董事會成員於獲委任時會接受 ESG 培訓，且必要時，倘有需處理及管理的相關可持續發展事宜（如影響非財務報告或本集團整體策略的新法規），會於全年內接受培訓。在此情況下，Prada 集團於其年度培訓計劃中特別注重加強董事會對主要可持續發展議題的專業知識。

## 董事會

	職位	性別	年齡
<b>執行董事</b>			
Patrizio Bertelli	主席	男性	> 50
Paolo Zannoni	執行副主席	男性	> 50
Andrea Guerra	行政總裁	男性	> 50
Miuccia Prada Bianchi		女性	> 50
Andrea Bonini	財務總監	男性	30 - 50
Lorenzo Bertelli		男性	30 - 50
<b>獨立非執行董事</b>			
Yoël Zaoui	首席獨立董事	男性	> 50
Marina Sylvia Caprotti		女性	30 - 50
Cristiana Ruella		女性	> 50
Pamela Yvonne Culpepper		女性	> 50
Anna Maria Rugarli		女性	> 50

董事會已設立具諮詢與顧問職能的委員會(「委員會」)以協助其履行職務。董事會已根據守則成立審核及風險委員會、薪酬委員會、提名委員會及可持續發展委員會，各委員會主席均為獨立非執行董事。各委員會大多數成員為獨立非執行董事。

委員會的推薦意見會定期提交予董事會討論及批准。

## 審核及風險委員會

審核及風險委員會的主要職責為協助董事會就內部審核職能、本公司的財務申報程序以及其內部監控及風險管理系統的獨立性、充足性、有效性及效率提供獨立意見。此外，委員會監督內部及外部審核程序以及財務控制活動，執行本公司的風險管理職能，檢討內部審核工作計劃，參考所進行的工作後檢討與外部核數師的關係以及其獨立性、費用及聘用條款，並履行董事會向其指派的任何其他職務與職責。

	職位	性別	年齡
Yoël Zaoui	主席	男性	> 50
Cristiana Ruella		女性	> 50
Anna Maria Rugarli		女性	> 50

## 提名委員會

提名委員會的主要職責為制訂董事提名政策及就董事會本身的架構、人數及組成、董事的選舉及繼任計劃向董事會提供建議以供考慮及採納(如適用)。

	職位	性別	年齡
Cristiana Ruella	主席	女性	> 50
Lorenzo Bertelli		男性	30 - 50
Pamela Yvonne Culpespper		女性	> 50



## 薪酬委員會

薪酬委員會的主要職責為就本公司董事及高級管理人員的薪酬政策及架構向董事會提供推薦意見及就制定有關薪酬政策設立正式而具透明度的程序。其後推薦意見會提交予董事會考慮及採納(如適用)。

有關 Prada 集團薪酬政策的更多資料於二零二四年年報的企業管治章節披露。

此外，二零二四年及上一年度本公司董事會、五名最高薪酬人士及高級管理層的薪酬於二零二四年年報綜合財務報表附註內呈報。

	職位	性別	年齡
Anna Maria Rugarli	主席	女性	> 50
Paolo Zannoni		男性	> 50
Yoël Zaoui		男性	> 50

## 可持續發展委員會

可持續發展委員會協助董事會進行可持續發展方面(即旨在監督本公司對價值鏈及戰略可持續發展承諾的程序、舉措及活動)的評估及決策，並向其提供建議。此外，委員會支持編製及審閱非財務報告(包括年度可持續發展報告)及有關可持續發展的傳訊以提交董事會批准。有關可持續發展管治的進一步資料，載於本文件下一章節。

	職位	性別	年齡
Pamela Yvonne Culpepper	主席	女性	> 50
Anna Maria Rugarli		女性	> 50
Lorenzo Bertelli		男性	30 - 50

## 法定核數師委員會

法定核數師委員會有權監督對適用法律、規例、公司章程、妥善管理原則的遵守情況，及尤其是本公司所採納的組織、行政及會計架構的充足性及其運作有效性。

於二零二四年四月二十四日舉行的股東大會委任了由三名法定核數師及兩名替任法定核數師組成的現屆法定核數師委員會，任期為三個財政年度(二零二四年至二零二六年)，將於召開以批准本公司截至二零二六年十二月三十一日止年度財務報表的股東大會上屆滿。

	職位	性別	年齡
Roberto Spada	主席	男性	> 50
Patrizia Arienti		女性	> 50
Maria Luisa Mosconi		女性	> 50

## 監督機構

根據意大利法令 231/2001，本公司設立了「Organismo di Vigilanza」，其主要職能是確保本公司組織、管理及控制模式的運作、成效及執行。其由董事會從合資格及富經驗的人士中委任三名成員組成。董事會於二零二四年四月二十四日委任監督機構的現任成員。

	職位	性別	年齡
Stefania Chiaruttini	主席	女性	> 50
Roberto Spada		男性	> 50
Armando Simbari		男性	30 - 50

本公司遵守其公司章程、意大利法律及規例以及上市規則有關避免董事會利益衝突及披露關聯方交易或關連交易的程序。

倘董事有任何利益衝突，其必須知會其他董事及法定核數師委員會、提供所有相關詳情及資料，並放棄投票。倘行政總裁有任何利益衝突，其不得參與進行有關交易。倘出現利益衝突的情況，董事會必須正式提出本公司繼續進行該交易的理由及好處。

倘主要股東或董事有利益衝突，有關事宜應交由現場董事會會議審議，且獨立非執行董事須於該董事會會議上列席。

本公司將會審閱任何潛在關連交易是否 (i) 可獲豁免 (例如低於披露門檻) 或 (ii) 須獲得董事會及／或獨立股東批准。倘不獲豁免，本公司將確保交易於公告及年報以及 (如需要) 致股東的通函內作出適當披露，並召開股東大會以批准交易。

有關於其他董事會任職 (如有) 以及控股股東及關聯方、彼等的關係、交易及未償還結餘的詳情於二零二四年年報內披露。

此外，本公司正與股東、投資者及股票分析員發展並不斷完善有效的雙邊溝通，以增加本公司活動的透明度。截至二零二四年十二月三十一日止財政年度，本公司透過多種途徑，包括投資者會議、一對一及小組會議、電話會議、本公司的公司網站 ([www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com))、社交媒體及新聞稿，持續促進有效的溝通。

最後，為進一步提高與股東溝通的效率及為環保作貢獻，本公司已採用以數字化方式發佈公司通訊，僅在股東要求情況下方提供印刷本。所有公司通訊的英文及中文版本均可於本公司網站及香港交易所披露易網站 ([www.hkexnews.hk](http://www.hkexnews.hk)) 查閱。

有關企業管治的更多詳情，載於二零二四年年報所載的企業管治一節。

## 可持續發展管治

Prada S.p.A. 董事會致力於為其人員及環境以及受本公司經營影響的社區以負責任的方式經營業務。

可持續發展議題與本公司及其所有利益相關者的關係日益密切，再加上瞬息萬變的 ESG 監管環境，使企業管治機構（主要為董事會）對監管可持續發展事宜及 ESG 風險的責任越來越重。

正因如此，於二零二二年，委任兩名環境、社會及管治議題資深專家 Pamela Yvonne Culpepper 及 Anna Maria Rugarli 為獨立非執行董事，聯同 Lorenzo Bertelli 肩負起可持續發展委員會的工作，加強 Prada 集團的可持續發展管治。

### 可持續發展委員會



**PAMELA YVONNE  
CULPEPPER**  
主席兼獨立非執行董事



**ANNA MARIA RUGARLI**  
獨立非執行董事



**LORENZO BERTELLI**  
執行董事

#### 可持續發展營運委員會

成立該委員會的目的為確保 ESG 議題融入經營層面。

#### 企業可持續發展部門

該部門於所有 ESG 議題相關活動中為 CSR 主管及可持續發展委員會提供支援。

董事會在可持續發展委員會、企業可持續發展部門以及所有涉及的利益相關者的協助下，為本集團的ESG表現及報告提供方向及保持監督。就此而言，董事會對本公司於二零二四財政年度的ESG表現及報告相關的資源充足性、人員資歷及經驗、培訓計劃及預算整體滿意。

可持續發展表現以及ESG目標最少每年向董事會報告一次，或於發生重要發展時報告。任何關於重大ESG議題的已定目標的更新均須與相關部門討論，當中包括企業可持續發展部門，其協助及監督組織以確保有關更新獲妥善實行。

同時，委員會協助及支援董事會的環境與社會可持續發展評估及決策，尤其是本集團三大策略行動範疇：地球、人員及文化。委員會亦建議及評估為確保持續投入ESG議題所採納的政策以及集團層面的策略方向，並堅持本集團建立業務所依據的價值觀。

Prada集團的企業可持續發展部門在把可持續發展委員會連結至本公司大部分營運應用中發揮必要作用。事實上，該部門須向決策及諮詢機構提供一切所需工具，以作出配合本集團策略的知情決定，以及考慮本集團及各品牌實際營運的需求與複雜性。

企業可持續發展部門編製可持續發展報告，透過內部溝通及培訓項目在組織內推廣可持續發展文化。該部門確保與多方利益相關者持續溝通及合作，並聯同投資者關係部門響應對本公司可持續發展措施與實踐日益關注的金融界的需求。

於二零二四年，可持續發展委員會舉行五次會議，每次出席率均為100%。本公司最具戰略職能(將可持續發展融入業務常規)的最高管理人員亦已出席有關會議，如財務總監、集團總法律顧問兼首席法律官、首席人事官、工業可持續發展總監及集團內部審核總監。

年內，可持續發展委員會成員在推動公司和營運層面的可持續發展議程方面發揮日益突出的策略作用。他們為營運團隊提供持續支持，以確保業務活動專注於短期及中期目標。在籌備與歐盟企業可持續發展報告指令(CSRD)即將出台的規定相關工作及制定人員議程方面，尤其得到大力支持。



## 1.4 利益相關者及重要性分析

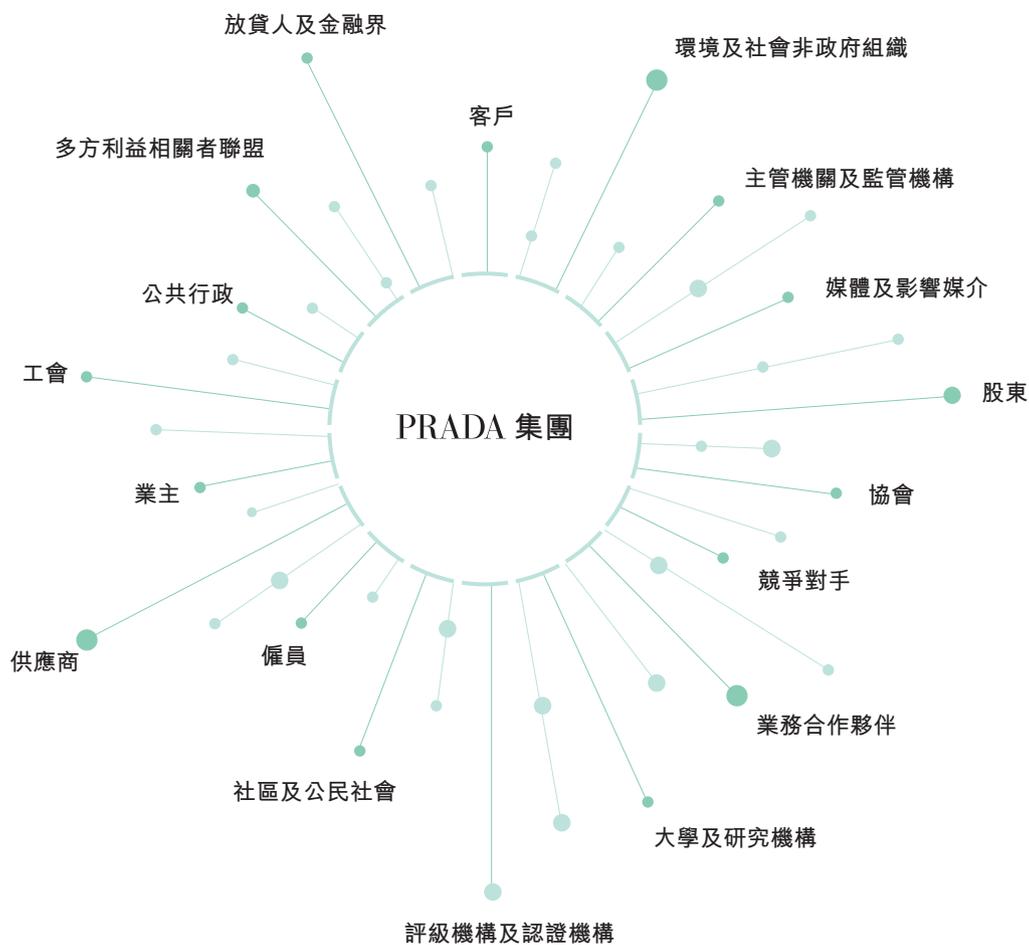
### Prada集團的利益相關者

Prada集團與眾多可直接或間接影響其活動或受其活動影響的利益相關者互動。

讓利益相關者參與其中並傾聽其需求和期望，是探尋可持續增長及長期價值創造的新機遇、確定共同願景及共同目標的關鍵環節。

為識別整條價值鏈的利益相關者，Prada集團基於兩項條件進行分析：

- 對本集團的影響：影響本公司策略或經營決策的能力；
- 對本集團的依賴程度：利益相關者受本公司決定、產品及活動影響的程度。



Prada集團定期與其主要利益相關者進行多種參與性的互動及活動，從而可互相學習與分享。為實現目標，本集團積極投入與利益相關者共同聯盟或作為多方聯盟的一部分，並保持清晰、透明的對話。

## 重要性分析

本可持續發展報告內呈列及披露的主題深度及細節反映根據全球報告倡議組織(GRI)準則規定進行的重要性分析的結果。

本集團於年內已進行分析，以在經濟、環境及人員層面上確認及識別具有代表性及最具影響力的主題，當中包括人權。

通過評估實際及潛在影響<sup>1</sup>(包括負面及正面影響<sup>2</sup>)，並評估其重大性來界定重要議題列表，並同時考慮Prada集團整條價值鏈，因此評估範圍不僅涵蓋本集團的業務營運，亦會涉及其上游及下游活動。



1-實際影響指已產生的影響。潛在影響指有可能顯露但尚未實際產生的影響。

2-負面影響指損害個人、社區以至環境繼而妨礙可持續發展的影響，正面影響則指有利於可持續發展的影響。

下表所列的重大議題反映與Prada集團價值鏈相關的可持續發展負面影響。本集團為緩解及盡量減低該等影響所實施的行動將於本報告的其後章節內闡述。

環境	重大議題及相關影響	價值鏈			可能性
		上游	直接	下游	
	<p><b>生物多樣性及動物權益</b></p> <p>對生物多樣性的影響主要來自價值鏈的上游階段，特別是原材料生產以及物料製備及加工。原材料生產涉及動物養殖，倘管理方式不符合道德規範則會影響動物權益。</p>				實際
	<p><b>氣候變化</b></p> <p>本集團的業務活動(尤其是採購流程相關者)所排放的溫室氣體導致氣候變化加劇，其中畜牧及養殖階段對氣候變化的影響尤甚。</p>				實際
	<p><b>水資源</b></p> <p>時裝供應鏈的用水需求龐大，其中畜牧及養殖活動的耗水量尤其高。低效用水更會對缺水地區造成顯著的影響，打擊當地社區經濟。此外，皮革及面料加工相關工業活動的排水管理不力會對水質造成負面影響，進而破壞生態系統及損害當地社區的健康。最後，產品中的微塑膠或會在產品洗滌過程中經污水排出，危害海洋生物，因此格外受關注。</p>				實際
	<p><b>廢棄物管理</b></p> <p>時裝界涉及各種產生大量有害及無害廢料的工業活動。廢棄物管理不善不但會對當地生態系統及社區產生負面影響，更可波及廢棄物生產地及棄置地以外的地方。</p>				實際
	<p><b>產品報廢</b></p> <p>時裝界生產的商品大多難以回收，而紡織廢料通常被棄於垃圾堆填區或被焚化。回收製成品的難度取決於多項因素，包括產品設計及缺少廢舊產品收集系統等。</p>				實際

## 重大議題及相關影響

## 多元化與包容性

封閉排他的工作環境，加上企業漠視多元化及平等機會，均可導致僱員在薪資、福祉及職涯發展方面受到歧視，對個人與專業發展機遇以至人性尊嚴均造成負面影響。

上游



## 價值鏈

直接



下游

## 可能性

潛在

## 人權

在時裝界重度依賴全球供應鏈的運作模式下，侵犯人權風險隨之上升，尤其是就強迫勞動及童工等問題而言。Prada集團致力控制其供應鏈，藉此確保人權影響被歸類為潛在影響，降低發生機率。



潛在

## 職業健康與安全

時裝界本身與工傷及各種健康風險相關，例如在物料加工及染色過程中接觸化學品等。此外，全球供應鏈盛行亦導致潛在職業安全意外的發生風險有所增加。



實際

## 反貪污

本集團規模龐大，在經營業務時或會出現貪污等不道德或不當行為。



潛在

## 消費者健康與安全

缺乏適當的產品品質控制系統及流程或會導致不安全及有害的產品流入市場。



潛在

## 行銷與標示

透過誤導性廣告或遺漏重要資訊的方式向消費者散佈含糊及具誤導性的信息，會令消費者無法作出符合道德的知情決定並可能遭受負面影響，這種情況在時裝界漂綠風險日益增加的環境下尤為常見。



潛在



另一方面，下表列出的重大議題反映 Prada 集團的各項活動為可持續發展帶來的實際正面影響。

## 人員

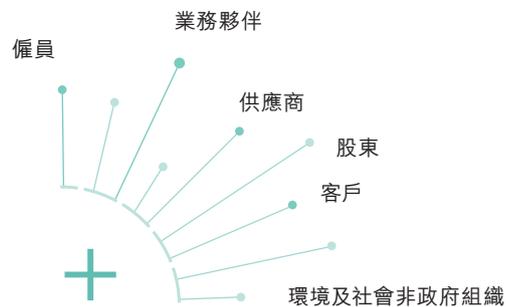
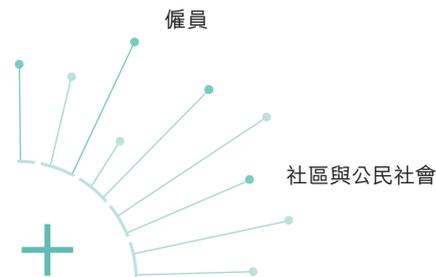
### 僱員福祉與技能發展

充足的培訓時數對挽留及吸引僱員具有正面影響。此外，本集團致力透過福利措施、工作與生活平衡、包容及開放的文化以及旨在對僱員福祉產生正面影響的工作環境，實現僱員的福祉和個人成就。

### 可持續發展教育

Prada 集團致力向其所有利益相關者推廣可持續發展文化，以分享本集團為實現更為可持續的業務模式作出的努力。在多項計劃中，本集團與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會共同發起的 SEA BEYOND 計劃卓有成效。

## 受惠的利益相關者

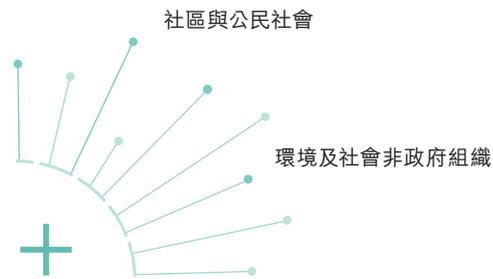


## 社區

### 藝術與文化遺產

Prada集團支持文化保育及前衛的藝術，持續投資於意大利與國際文化遺產的保育及宣傳工作，充分體現其DNA中與眾不同且不可或缺的本質。本集團對上述工作的努力讓社會各界都能受惠。

## 受惠的利益相關者



### 工藝與專業知識

Prada集團於創作產品時推崇工匠精神，致力保存工匠的工藝技術，並促進製造業有助回饋當地經濟、維護傳統技術及確保提供優質就業機會的生產模式。



### 科學進化

Prada集團積極擔當教育者的角色，透過提供資金及成為合作夥伴，於支持創新工作方面一直不遺餘力，並致力幫助延伸思想交流及科學發展的領域。本集團同時致力向大學提供獎學金、補助金及捐款以支持科學界發展。



有關用於識別有關影響的流程，以及重大議題、GRI 議題與香港聯交所主要範疇之間的關連的詳細說明，已於第六章「方法附註」內予以報告。

## 1.5 風險管理

由於監管環境複雜，Prada集團指派多個部門及聘請外部專家以緊貼不斷變化的法律及規例，以便其適時調整程序及將違規風險降至最低。

本集團已將內部監控及風險管理系統構建為本集團附屬公司管治機構、管理層及公司架構執行的一套政策及程序，以有效及高效地管理及監控組織可能面臨的風險。

更具體而言，Prada S.p.A. 董事會參照 COSO (美國反虛假財務報告委員會下屬的發起人委員會) 框架等國際認可模式，參與通過檢查其主要組成部分的運作持續完善內部監控及風險管理系統，而這些組成部分包括以下各項：

- 控制環境；
- 風險評估；
- 控制活動；
- 資訊及溝通；
- 控制系統。

內部監控及風險管理系統有助確保本公司資產得到保護、效能及營運效率、監管合規以及提供予其管治機構及市場的資訊可靠度。

參與內部監控及風險管理的機構乃董事會、審核及風險委員會、法定核數師委員會及監督機構以及全體管理人員，其主要工作是指導、協調及控制業務營運，以實現盡量減低風險的目標。

此外，內部審核及風險管理部門與上述機構密切合作，除一般的保證活動外，亦在(其中包括)風險管理活動方面協助董事會以及審核及風險委員會，以及根據意大利法令 231/2001 在控制活動方面協助監督機構。

另一方面，工業合規委員會負責透過制定公司政策、程序及指引，確保遵守生產及物流領域的法規及最佳實踐，特別是有關原材料及成品的製造、進出口方面。此外，為更好地整合供應鏈沿線控制活動，除了制定程序外，供應商審核亦由直接向內部審核職能部門報告的專責內部團隊進行。

為符合法令 231/2001，本公司已成立一個具有自主權和控制權的監督機構，其主要職責是確保本公司依據上述法令所採納的組織、管理及控制模式的運作、成效、執行及更新，以控制風險及防止可行使(依法或事實上)本公司代表、行政或管理職能的人士進行各種形式和不同範疇的斷定犯罪行為，包括賄賂、貪污及洗黑錢。



自二零二二年起，Prada集團採納舉報制度，據此，所有有意舉報的人士均可以受保護甚至匿名的方式舉報非法行為、欺詐、違規行為、濫用職權或任何不符合Prada集團道德守則及價值觀、法律及規例的行為。特別是，為確保舉報流程的成效，並為所有有意舉報的人士提供廣泛及無差別的支援，本集團提供多種不同通訊渠道，例如：可切換多種語言版本的資訊科技平台，可透過公司網站([www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com))及內聯網瀏覽；電子郵箱([whistleblowing@pradagroup.com](mailto:whistleblowing@pradagroup.com))以及常規郵寄地址(Prada S.p.A., Via A. Fogazzaro 28 Kao Internal Audit Department)。此外，舉報亦可發送至Prada S.p.A.的監督機構([organismo.vigilanza@prada.com](mailto:organismo.vigilanza@prada.com))。

道德委員會將會盡快評估透過這些渠道舉報的任何違規事宜。於處理舉報時，本集團應確保對舉報人及被舉報人的身份保密，並以保護舉報人免受任何形式報復的方式行事。道德委員會亦應向審計及風險委員會就內部監控系統提出任何改善建議，並為公司員工提供必要的信息及培訓措施。

於二零二三年，Prada集團更新了風險目錄以及旨在緩解該等風險的既有控制措施；具體乃透過與本集團最高管理人員及風險負責人的一系列面談、對公司文件及程序的仔細分析以及深入的基準研究進行。風險評估包括確定及分析可能影響公司業務正常運作的因素，且必須提供釐定如何避免或緩解這些風險的程序分析。經濟、監管及經營環境不斷變化，使之有需要建立有助確定及應對這些變化帶來的風險的機制。

對於Prada集團，主要風險可分為以下幾類：

- 與知識產權及品牌保護、商業吸引力及受歡迎程度、人才管理及挽留、房地產、企業形象、欺詐、供應鏈管理、網絡攻擊、自然災害及地緣政治不穩定情況下的業務穩健性、人員、工作場所及產品的健康、安保及安全以及環境風險相關的經營及ESG風險；
- Prada集團特有的與信貸、流動資金、外匯及利率波動相關的財務風險；
- 與監管及稅務框架的演變相關的法律及監管風險。

日漸融入企業策略的ESG風險以及與利益相關者持續進行透明的對話，已成為提升本集團形象及其競爭優勢的關鍵因素。因此，ESG影響與上述大多數風險因素有關。

其他資料載於二零二四年年報的財務回顧及企業管治章節以及綜合財務報表附註28「風險及費用撥備」(尤其是有關本期內涉及Prada集團與第三方或當局之間的調查及糾紛的最新進展)。

## 網絡安全管理

近年來，網絡不安全已成為影響個人及組織的重大全球性風險。數字化發展形勢日新月異，對互聯系統與日俱增的依賴放大了漏洞，令網絡安全成為一個亟待解決的問題。

二零二三年，Prada集團委任一名資訊安全總監(CISO)，以確立其網絡安全策略，並採用基於風險的方法制定計劃。同時，由資訊安全總監擔任主席、成員包括數據保護專員及直接相關職能部門(資訊科技、內部審核、法務、人力資源及組織)主管的安全及私隱委員會已告成立，每兩個月一次討論網絡安全及私隱風險，並制定相關緩解及控制措施。

本集團二零二四年至二零二六年的三年期網絡安全計劃包括加強技術、流程及意識的重大額外舉措。特別是，已落實網絡風險控制框架，並加強業務穩健性政策及程序。此外，為將使用生成式人工智能(GenAI)產生的風險減至最低，並響應《歐盟人工智能法案》，Prada集團已於二零二四年設計其管治模式(將於二零二五年獲批准)，並將繼續關注監管發展，必要時相應更新其政策或採納新政策。

僱員參與方面，Prada集團採用的模式是將培訓與意識和溝通相結合。所有僱員均通過Prada集團資訊科技安全計劃定期接受網絡及私隱事宜的培訓，並每季度參與鼓勵員工擔當第一道防線的防範網絡釣魚活動。集團亦制定了為期三年的安全及私隱意識計劃，藉以提高意識並讓使用者持續了解情況。

最後，本集團已於二零二四年完成清理廢棄賬戶等網絡衛生方面的重要工作，從而將外部攻擊的風險減至最低，並透過減少不再必要的數據管理以提高能源效率。

## ESG風險管理

根據香港聯交所上市規則 ESG 報告指引，Prada 集團須界定及評估與其重要議題相關的環境、社會及管治風險的性質及程度。

同時，仔細的 ESG 風險評估對於確保長期穩定發展及保障本集團聲譽而言均至關重要。利益相關者對可持續發展的期望以及國家及國際立法進展均強烈刺激本集團的可持續發展表現，在監察相關風險方面亦是如此。

就此，Prada 集團不斷致力於將相關風險評估納入其業務策略，對於利益相關者要求增加透明度及問責程度而言，此乃息息相關的必要活動。

於二零二一年，Prada 集團已就以下四個風險類別根據對於主要可持續發展挑戰的廣泛觀點識別 ESG 風險：

- 策略：可對決策過程以及組織在達成使命與策略目標方面構成不利影響的相關風險；
- 經營：可干擾或破壞本公司業務經營表現的相關風險；
- 財務：可直接影響本公司財務表現的相關風險；
- 合規：不遵循適用國家及國際法律（可使本集團面臨法律處罰）或道德守則及內部程序的相關風險。

每年至少評估一次 ESG 相關風險及機遇，當中會考慮本集團的短期、中期及長期前景並涵蓋整條價值鏈，以便調整策略並採取相應行動。

於二零二三年，本集團首次評估氣候相關實體風險對直接管理的製造及物流基地造成的潛在財務影響。有關分析乃基於政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 提出的代表性濃度路徑 (RCP) 及共享社會經濟路徑 (SSP) 氣候情景。

風險（按其相關性予以評估）與以下因素有關：

- 溫度變化（空氣、淡水、海水），將會導致對空調的需求增加，從而導致能源消耗及基地的相關直接成本增加；
- 水災（沿海、河流、暴雨、地下水），可能對 Prada 集團位於意大利、法國、羅馬尼亞及英國直接擁有的資產造成嚴重影響和損害。該等資產中有部分靠近河流，因此受到影響的風險較高；
- 熱應激，在 RCP 8.5 情景中尤其嚴重且頻繁，會對僱員生產力造成嚴重影響。依據規模、經濟價值以及對業務的戰略重要性判斷，本集團已確定受財務影響最嚴重的三個基地均位於意大利，分別為 Valvigna 製造基地、Levanella 中央物流中心及 San Zeno 基地。

## ESG風險評估

類別	重大議題 <sup>3</sup>	風險名稱	描述	風險類型	參考風險緩解措施
環境	生物多樣性及動物權益	可持續原材料供應不足	<p>近年來，Prada集團一直提高產品中所用可持續原材料的比例。然而，大規模採購可持續原材料仍面臨重大挑戰。因此，當本集團公開承諾設定採購可持續原材料的定量目標時，如未能實現相關目標，可能會破壞聲譽。</p> <p>此外，在採購可持續原材料時面對的任何困難均可能導致高度依賴少數供應商，從而降低本集團的議價能力並可能增加生產成本。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>經營風險</li> <li>財務風險</li> </ul>	<p>3.2 保護生態系統</p> <p>3.3 抱持循環概念</p> <p>3.4 合作關係： Forestami</p>
		供應鏈沿線不遵循環境常規及標準	<p>本集團部分供應商（例如製革業）營運所在的行業對環境影響重大。皮革供應鏈亦會帶來森林砍伐及損害生物多樣性的疑慮。Prada與違反環境規例或被指控推進森林砍伐的公司的聯繫（即使是間接聯繫）對本集團而言為重大聲譽風險。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> </ul>	<p>3.2 保護生態系統</p> <p>3.3 抱持循環概念</p> <p>3.4 合作關係： Forestami</p>
		氣候變化 <sup>4</sup>	<p>來自利益相關者及投資者的壓力</p>	<p>近年來，投資者及外部利益相關者愈來愈關注氣候變化。倘無充分披露其影響，並缺乏在價值鏈沿線減少溫室氣體排放的具體行動，則與競爭對手相比，Prada集團獲得金融資本的機會可能減少且其財務狀況可能被削弱。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>財務風險</li> </ul>
		消費者選擇轉變	<p>時裝界愈來愈關注可持續發展議題，意味著消費者的選擇受此類議題所影響。尤其是，千禧一代似乎偏好以低環境影響原材料製造的產品。倘本公司未能就此議題採取積極方針，消費者或會選擇轉向有能力提供較低溫室氣體排放量產品的品牌，繼而導致經濟損失。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>財務風險</li> </ul>	<p>2.2 可持續發展策略</p> <p>3 關注地球</p>

3-重大議題「可持續發展教育」、「藝術與文化遺產」及「科學進化」中並無識別出相關風險。

4-氣候變化相關風險及機遇已於二零二四年公佈的碳披露項目－氣候變化問卷調查中披露。

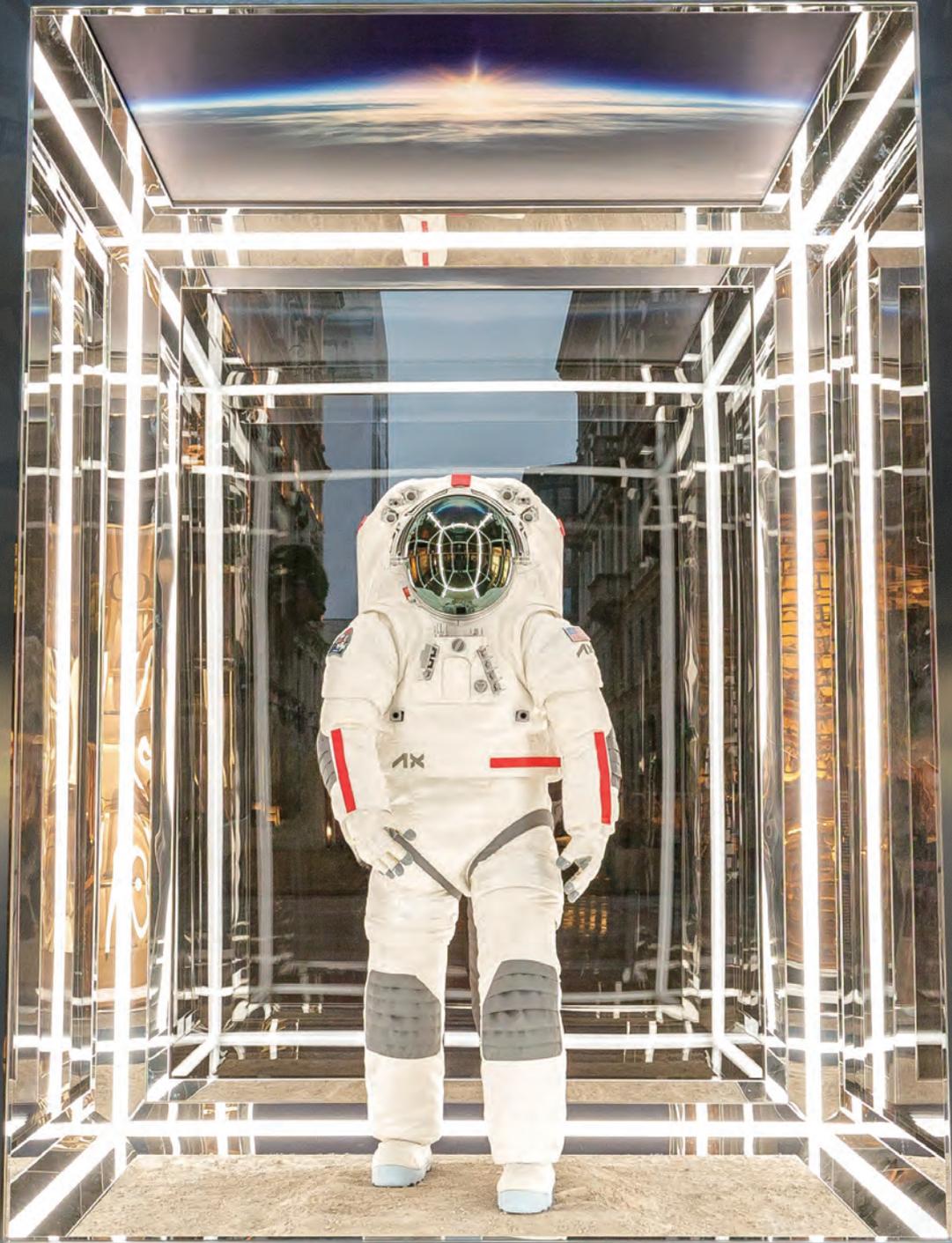
類別	重大議題	風險名稱	描述	風險類型	參考風險緩解措施
環境		不遵循新興法律及／或規例	歐盟正邁向於二零五零年或之前實現溫室氣體淨零排放經濟。此目標或引致推出愈來愈嚴謹的溫室氣體排放相關法律及規例。倘Prada未能管理氣候議題，可導致本集團應付日後潛在法律或規例時措手不及。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合規風險</li> </ul>	2.2 可持續發展策略 3 關注地球
		將現有產品及服務替換成低碳選項	目前尚無技術能夠消除因皮革生產的畜牧養殖而產生的溫室氣體排放，並因此為Prada集團帶來風險。另一個風險來自目前無法選擇品質及特性與皮革相同且可大規模生產的原材料。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 策略風險</li> <li>• 經營風險</li> </ul>	2.2 可持續發展策略 3 關注地球
		原材料供應不足	天然原材料的供應可能會受氣候模式潛在變化的影響。就中期而言，本集團取得確保業務連續性所需的原材料時可能會遇到困難，並可能面對潛在成本上升的問題。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 策略風險</li> <li>• 經營風險</li> <li>• 財務風險</li> </ul>	2.2 可持續發展策略 3 關注地球
		極端天氣事件頻率及嚴重程度	<p>本集團的業務及零售網絡廣泛分佈在歐洲、亞洲、北美及拉丁美洲，使本集團面對若干與極端天氣事件相關的風險。</p> <p>此外，工業基地所處的歐洲地理區域存在熱應激或因海平面上升（由於靠近河流）而帶來的水浸風險，可能導致工廠本身受損，並給僱員造成不便。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 策略風險</li> <li>• 經營風險</li> <li>• 財務風險</li> </ul>	2.2 可持續發展策略 3 關注地球
		氣候模式的長期變化	本公司將氣候模式的長期變化識別為可能影響直接營運及其價值鏈的慢性實體風險。特別是，在歐洲的工業資產或會受到可能出現的水資源短缺或平均氣溫大幅上升的嚴重影響，進而可能導致冷卻資產的成本上升。此外，氣候變化的影響亦可能波及部分地區的環境甚至社會穩定性，亦將導致本集團供應鏈的壓力增大。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 策略風險</li> <li>• 經營風險</li> <li>• 財務風險</li> </ul>	2.2 可持續發展策略 3 關注地球

類別	重大議題	風險名稱	描述	風險類型	參考風險緩解措施
環境	水資源	水資源供應不足	倘Prada集團經營所在的地理區域遭遇與水資源壓力相關的問題，則可能會出現嚴重問題，尤其是對於在生產過程中大量用水的工廠而言。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營風險</li> </ul>	3.2 保護生態系統 — 水資源及化學品管理
		不遵循地方環境規例	Prada集團在生產過程中使用化學品(例如用於皮革加工)，因此有關排水的環境法律及規例可能意味著存在違規風險。考慮到排水管理不力可能對Prada經營所在地區產生的影響，因此亦存在重大聲譽風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> </ul>	3.2 保護生態系統 — 水資源及化學品管理
	廢棄物管理	不遵循地方環境規例	未能遵守廢棄物管理的環境法律及規例可能會導致Prada集團受到財政處罰。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> </ul>	3.3 抱持循環概念 — 廢棄物管理
	產品報廢	不遵循新興法律及／或規例	《歐洲綠色協議》(European Green Deal)包括部分與循環經濟有關的章節。歐洲循環經濟計劃作為《綠色協議》支柱之一，提出將生產者延伸責任(EPR)概念應用於時裝界，並在產品構造中引入生態設計原則。對Prada集團而言，關鍵在於能夠以循環方式將業務轉化而不損害本集團的競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> <li>經營風險</li> </ul>	3.3 抱持循環概念
		消費者選擇轉變	時裝界愈來愈關注可持續發展議題，意味著消費者的選擇受此方面影響，尤其是考慮到千禧一代似乎偏好較低環境影響的循環業務模式。倘本公司未能就此議題採取積極方針，消費者或會轉為偏好有能力提供符合循環經濟原則(例如使用再生原材料的物料、延長產品生命週期)產品及服務的品牌，繼而導致經濟損失。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>財務風險</li> </ul>	3.3 抱持循環概念

類別	重大議題	風險名稱	描述	風險類型	參考風險緩解措施
人員	僱員福祉與技能發展	難以吸引及挽留合資格僱員	Prada集團的成功取決於其吸引和挽留主要企業職能部門合資格人才的能力，無論是管理職位或是數量更多的營運職位方面。僱員流失率高代表Prada集團存在喪失競爭力的風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>經營風險</li> </ul>	4.2 培養創造力及保存專有知識
		職業健康與安全	不遵循健康與安全法例	未能遵守有關職業健康與安全管理的法律及規例可能會導致Prada集團受到財政處罰。此外，工作場所發生事故會對本集團構成聲譽風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> </ul>
	多元化與包容性	發生歧視事件	促進多元化、平等及包容是Prada集團的根基。工作場所內外任何歧視事件均可能對本集團構成聲譽風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> </ul>	4.1 捍衛多元化，促進包容
人權	人權	供應鏈沿線不遵循社會常規及標準並潛在違反人權	Prada集團的供應鏈非常複雜，可能涉及外判商。  本集團供應鏈中違反人權的個案，包括健康與安全問題，均對本集團構成重大聲譽風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> </ul>	2 負責任管理 2.4 打造負責任供應鏈
		不遵循人權準則	Prada集團在多個國家經營，在其中部分國家，緊守當地法律可能不足以保證尊重工人基本人權。考慮到Prada集團的媒體曝光率，經營之中不尊重人權會構成聲譽風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> </ul>	4.3 確保福祉及公平的工作場所
	工藝與專業知識	流失手工製作的專業知識	發展技能是Prada集團成功的關鍵元素，因此，本公司「知識」的跨代承傳非常重要。未能將工匠技能傳授給新一代可能會削弱本集團構造優質產品的能力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>經營風險</li> </ul>	4.2 培養創造力及保存專有知識

類別	重大議題	風險名稱	描述	風險類型	參考風險緩解措施
業務及道德	反貪污	不遵循社會經濟、貪腐或稅務議題相關法律及規例	與不道德業務行為相關的風險以及不遵守適用於Prada集團的各種規例可能會為本集團帶來重大聲譽風險，並使其面臨潛在財政處罰。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> </ul>	2 負責任管理
	消費者健康與安全	產品健康與安全相關風險	Prada集團的產品必須符合嚴格的健康與安全標準，並遵守Prada經營所在的所有國家現行相關規例。部分供應商在製造過程中使用危險化學品，可能對消費者的健康與安全構成風險，並且違反本集團的監管標準。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> </ul>	2.5 產品責任
	行銷與標示	公司聲譽	Prada集團致力以可持續的替代原材料取代傳統原材料，其可能涉及原材料採購風險，因考慮到環境可持續發展所有方面（例如：氣候變化、耗水量、生物多樣性等），相關原材料的實際可持續性或不優於所取代的傳統原材料。誤導性廣告或遺漏重要資訊所散佈的含糊及具誤導性信息，會令消費者無法作出知情決定並遭受負面影響，繼而可能損害本集團的形象及聲譽。	<ul style="list-style-type: none"> <li>策略風險</li> <li>財務風險</li> </ul>	1.2 價值創造 1.6 商標保護 2.5 產品責任
		不遵循行銷與標示法例	考慮到漂綠風險日益增加及根據該風險而制定的新興規例，未能遵守有關行銷與標示的法律及規例可能會導致Prada集團受到財政處罰。	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規風險</li> </ul>	1.2 價值創造 1.6 商標保護 2.5 產品責任

Prada集團將基於上述重要性分析及ESG風險評估進行雙重重要性評估(DMA)，以符合歐盟CSRD即將出台的規定。在此背景下，Prada集團已開始對其自身營運及價值鏈相關的影響、風險及機遇進行深入審查，因而將在所有相關利益相關者的參與下對ESG風險評估進行審查，此舉將成為重要性分析流程中不可或缺的一部分。



INTERNATIONAL  
ASTRONAUTICAL  
FEDERATION

## 1.6 商標保護

保護知識產權對 Prada 集團而言至關重要。

Prada 集團的知識產權 (IP) 部致力於在全球範圍內保護本公司的無形資產，包括商標、設計、專利、版權及域名。IP 部的工作旨在維護每個品牌的卓越性及獨特性，保存其價值，並防止被削弱及任何可能有損本公司業務及形象的線上或線下侵權行為。

Prada 集團透過 IP 部定期監察及打擊第三方非法辦理的知識產權註冊及任何可能對商標、設計、專利、版權及域名 (與其本身特色標誌相同或足以以假亂真) 作出的挪用行為。Prada 集團採取積極應對措施保護其知識產權，包括提出抗議、宣告無效及予以註銷，並每年展開數以千計的打擊偽造行動。

Prada 集團日常與國內及國際海關機關合作，防止贗品進出口，並由世界各地的警方及稅務機關協助沒收偽冒品，檢查可疑產品，以及對侵權者進行調查及突擊檢查。與執法機關維持關係對於 Prada 集團確保全面控制偽冒品流通及發現有價值的目標至關重要。為加強其在相關國家的管理，Prada 集團在世界各地舉辦培訓活動，為有關機關提供所有必要信息及工具，以有效打擊偽造活動及侵犯知識產權行為。

多年來，為打擊在網站、電子商務平台及社交媒體上的贗品推廣及銷售，本集團實施的監察範圍亦日漸擴大。Prada 集團致力於打擊偽造活動，加強與儲存侵權內容的線上平台及實體協作，防止有關侵權內容損害品牌形象及業務。

通過年內舉行定期會議，Prada 集團與在全球範圍內，特別是在偽造活動熱點國家營運的電子商務市場、社交媒體及線上應用程序公司進行會面，以期改善平台的執法工具及整體合規性。二零二四年，Prada 集團與主要線上企業展開合作，覆蓋中國、韓國及東南亞國家，同時亦覆蓋包括美國及拉丁美洲在內的美洲地區。

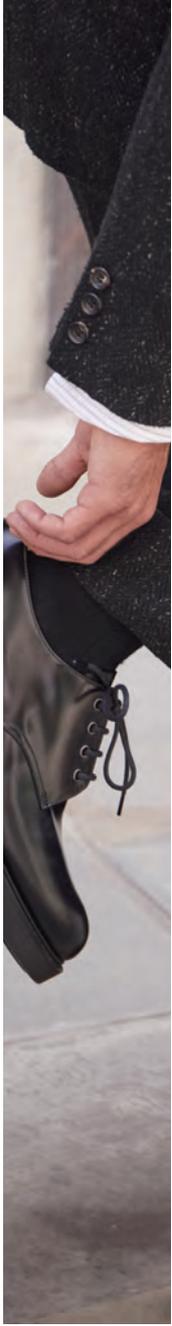
Prada 集團還與 Italian Association for the Protection of Intellectual Property (INDICAM)、French Association Union des Fabricants (UNIFAB) 及中國優質品牌保護工作委員會 (QBPC) 等該領域的主要協會以及歐盟知識產權局 (EUIPO) 等重要實體建立重要合作夥伴關係。目的是將相關事宜提上各機構的議事日程，並提高消費者意識。



MIU MIU



PRADA



CHURCH'S

CAR SHOE



MARCHESI 1824

LUNA ROSSA



透過 EUIPO 的知識產權執法門戶 (IPEP)，權利持有人可以直接收到歐盟成員國海關機關的沒收行動通知，而 Prada 集團一直努力加強運用這一有用的工具，以響應歐洲海關的要求。

Prada 集團亦監察知識產權立法的變動，就此積極參與與其他商標擁有人的磋商及工作小組，以討論偽造活動的任何新趨勢以及法律領域的任何發展，以作為打擊侵權行為及加強知識產權保護的有效工具。

從技術角度來看，繼二零一九年啟動一個項目後，Prada 集團一直利用 RFID 科技分辨產品真偽，既在本公司內部使用，亦為執法機關提供支持。該系統可以在更大範圍內打擊欺詐活動、未經授權的銷售及複製品，使產品從製造階段就能被追蹤，同時保證每件產品的唯一性。多年來，該系統不斷改進，使正品內置的防偽碼越來越難以複製。

二零二四年與知識產權侵犯及偽造活動有關的數字證實，在保護 Prada 集團的無形資產方面，該等現象仍然值得認真關注。尤其是與往年相比，偽造者更多地將目光轉向 Miu Miu 品牌。

該等侵權行為的動態性質要求不斷適應不法交易商及違法者的慣常運作方式，他們的主要目標是在不被發現的同時實現利潤最大化。

為此，Prada 集團已加強其監督及執法活動，於二零二四年取得驕人的成績：

- 在線下市場沒收超過 1,160,000 件偽冒品；
- 從電子商務市場移除超過 150,000 條侵權廣告；
- 刪除 150,000 篇社交媒體帖文／個人資料；
- 收回 300 個包含 Prada 集團商標的相關域名。

# 2. 負責任管理



2.1 可持續發展之路



2.2 可持續發展策略

2.3 可持續融資

2.4 打造負責任供應鏈



2.5 產品責任



## 二零二四年摘要

Prada集團繼續與其供應商建立長期關係及持久合作，並與意大利本土保持緊密聯繫。

約900家

工業供應商

---

87%

工業供應商位於意大利

---

61%

工業供應商已與本集團合作逾10年

---

1項

為實現遠大可持續發展目標而簽署的循環信貸融資

---

多年來，將可持續發展融入業務及與利益相關者保持公開透明對話的重要性愈趨明顯。Prada集團意識到可持續發展是一種思維和工作方式，因此制定了長期可持續發展的策略及營運流程，在複雜和充滿不確定因素的社會和市場環境中，Prada面對挑戰、把握機遇，不斷努力滿足利益相關者的期望，同時追求經濟發展。

Prada集團的努力亦延伸至創造、發展及加強其業務所在社區的社會及環境可持續發展的合作關係，因為其被視為包容性長期發展必需因素。

本集團以堅持普世認同的主要道德原則及確保於其營運中執行該等原則為方針。自二零零七年以來，該等原則已正式載入Prada集團的道德守則。該守則於二零二二年作出更新，並傳達予全體僱員、合作方及業務合作夥伴，當中列明該等原則適用於本集團旗下公司及供應商，並透過制定一套程序將有關價值觀轉化成日常行動。本集團的道德守則旨在促進合規經營及正確實施法律、規例及主要原則。

本集團的主要目標乃為股東、僱員、客戶及社區創造長遠價值，而道德守則的採納及應用對於實現此一目標至關重要。為此，本集團透過網上發佈、直接溝通及內部培訓等多種方式宣傳守則的知識，並依照程序作為與大多數合作夥伴訂立的供應或商業協議的一部分，將採納及應用守則作為建立所有合約關係的條件。道德守則亦提及本集團的舉報平台，任何人士（不論是本集團內部或外部利益相關者）均可在該平台上舉報違反或涉嫌違反守則及其原則的行為（見第一章第5段「風險管理」）。

守則載有組織的指引原則，並包含於二零一九年載於可持續發展政策、於二零二一年在本集團可持續發展策略中正式落實的可持續發展核心支柱－地球、人員及文化（見第二章第2段「可持續發展策略」）。

於二零二二年，人權政策及供應商行為守則的正式制定使本集團能夠進一步闡述道德守則中正式列明的若干原則，包括《世界人權宣言》、國際勞工組織的基本公約、《經濟合作與發展組織（OECD）跨國企業負責任商業行為準則》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及《聯合國全球契約》（本集團於二零二三年加入）中所載的原則（見第二章第4段「打造負責任供應鏈」）。

## 2.1 可持續發展之路

二零一三年

Prada集團早於任何強制規定生效前已在二零一三年刊發首份可持續發展報告，以列出在環境、社會及管治可持續發展範疇採取的措施。

二零一五年

於二零一五年，本集團編製的可持續發展報告首次遵循被視為全球最佳常規的GRI準則。

二零一七年

於二零一七年，本集團在米蘭舉辦首次名為「塑造未來」(Shaping a Future)的系列會議，旨在促進關於當代社會最重大變化的辯論。

二零一九年

於二零一九年，Prada集團透過草擬及刊發專門政策正式落實對可持續發展議題的承諾。同年，北美附屬公司設立多元化與包容性諮詢委員會，由優秀的權威性國際學術及文化機構人員協助，引領本集團處理社會可持續發展等議題。同樣於二零一九年，Prada S.p.A.為首批加入《時尚協定》的簽署成員，承認唯有透過集體行動方可緩解時裝界帶來的有害環境影響。本集團亦推出以全再生尼龍製造的首批限量版手袋及配飾，並宣佈由二零二零年女裝春／夏系列開始，於製作產品時將不再使用動物皮草。此外，Prada S.p.A.於同年成為首家取得可持續發展掛鈎貸款的奢侈品行業公司。最後，本集團為SEA BEYOND宣傳，SEA BEYOND為本集團與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會(IOC)共同開發的教育項目，旨在提高可持續發展及海洋保育的意識。

二零二零年

於二零二零年，Lorenzo Bertelli亦就任Prada集團企業社會責任主管，進一步推進可持續發展與長期企業策略的融合。同年，北美附屬公司委任一名多元平等與包容首席專員，負責確保組織內每個層面均可表達出多元文化及立場。最後，於二零二零年，Prada集團首次計算其碳足印，作為邁進訂立氣候策略的基本步。

二零二一年

二零二一年為Prada集團多個可持續發展相關範疇的轉折點。加強可持續發展管治為最佳例子，而其源於Lorenzo Bertelli獲任命為Prada S.p.A.董事會成員，並擔任Prada集團企業社會責任主管，加上決定在董事會層面設立專責環境與社會可持續發展議題的委員會，以及挑選兩名具備重要專業ESG經驗的Prada S.p.A.董事會新成員。此外，Prada S.p.A.董事會成員已批准本集團的策略性可持續發展指引，而彼等已於年內接受主要可持續發展議題及行業趨勢培訓。

廿  
二  
一  
一

同樣於二零二一年，本集團訂立氣候策略，向科學碳目標倡議 (SBTi) 提交溫室氣體減排目標，並首次參與碳披露項目 (CDP) 的氣候變化問卷調查，其後更於十一月舉行的資本市場日呈現此漫長旅程取得的進展。於同一場合，Lorenzo Bertelli 公佈本集團的可持續發展策略及為達至 SBTi 認可的定量目標而將實踐的實際行動，並確認在多元化、平等及包容 (DE&I) 承諾上，內外均有所進展。

本集團於年內新獲可持續發展掛鈎貸款，並為工業部門組織特定培訓計劃以持續提供最新工具，用以管理及分析最影響供應鏈的可持續發展議題。

同樣於二零二一年，Prada 集團與 LVMH 及 Cartier 宣佈建立 Aura 區塊鏈聯盟，推廣針對全球所有奢侈品牌的單一全球區塊鏈解決方案，為消費者提供更高透明度與可追溯性的服務，進而提高行業標準並推動變革。最後，Prada 集團推出與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會合作的 SEA BEYOND 第二期。

於二零二二年，Prada 集團受惠於負責監督本集團 ESG 策略的可持續發展委員會的積極貢獻，並透過更新其道德守則、推行全新的人權政策及設立新的全球舉報平台，進一步加強本公司的管治。

Prada 集團亦聯同《時尚協定》的其他簽署成員宣佈啟動虛擬電廠集體採購協議 (CVPPA) 項目。該項目旨在透過於歐洲投資新型清潔能源基礎設施加快可再生電力的採用。

本集團重申其對環境的承諾，這也得益於與其他著名意大利奢侈品品牌建立的戰略夥伴關係 (例如 Re.Crea 聯盟) 在廢舊紡織品和時裝產品管理及支持循環經濟方面作出的貢獻。此外，Prada 集團大力支持國際上屢獲殊榮的城市造林項目 Forestami，該項目計劃到二零三零年於米蘭及其周邊地區種植 300 萬棵樹。

至於另一大支柱「人員」，Prada 集團在北美啟動戰略合作夥伴關係，與發展中國家的非政府組織及美國頂尖大學聯合推出 DE&I 項目。

最後，本集團與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會攜手主辦的海洋保育教育計劃 SEA BEYOND 於意大利國家時裝商會 (Camera Nazionale della Moda Italiana) (CNMI) 舉辦的「二零二二年可持續時尚大獎」活動中榮獲「海洋獎」(Oceans Award)。

廿  
三  
一  
一

於二零二三年，Prada 集團推動其可持續發展管治，委任了一名工業可持續發展總監，並發佈供應商行為守則，以加快在營運過程中實施可持續發展策略及加強對供應鏈的監控。

通過聯盟部分成員與太陽能開發商簽訂合約，《時尚協定》啟動的具有宏大目標的 CVPPA 可再生能源協議亦於二零二三年完成。

本集團為應對氣候變化所採取行動的可信度獲得碳披露項目的認可，其首次將本集團評為 A-。

在地方保育及城市林業方面，現正於米蘭大都會城市成立 Forestami 學院，設有一項為期三年的公民培訓計劃，包括講習班、研討會及戶外活動。與 Forestami 的合作亦包括推出首個企業義工服務項目，為在七月極端氣候事件中受到嚴重破壞的米蘭 Parco Nord 地區種植新樹木。僱員積極參與的義工服務項目亦涉及其他環境議題，例如托斯卡納 Valdarno 地區的水質監測，本集團在該地區具有巨大影響力，而此公民科學舉措對本集團而言具有重要戰略意義。上述初創企業義工服務試點計劃是更廣泛的「變革的推手」項目的一部分，該項目積極吸引僱員參與，並於年內實現重大發展。

二  
零  
二  
四  
年

Prada集團通過加強與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會的合作夥伴關係，繼續推行其文化交流活動，以為SEA BEYOND提供支持。隨著該項目資源的大幅增加，在開展海洋素養活動的同時，亦為與海洋保護相關的科學研究以及人道主義項目發展提供支持。

年內，本集團亦加入與其可持續發展策略相關的網絡，與聯合國全球契約組織及有害化學物質零排放(ZDHC)平台建立了合作夥伴關係。

於二零二四年，在可持續發展委員會的策略指導下，Prada集團的可持續發展策略取得進展，展現貫徹一致且可衡量的成果。

為達致環保目標、保護地球及其自然資源，本集團現正實施一項關鍵原材料轉換計劃。有關措施包括探索影響較低的替代品及創新解決方案，以及評估其整條價值鏈的生物多樣性所受影響，包括水資源(亦與世界自然基金會等知名組織展開合作)以及土地的使用。此外，本集團已落實動物權益政策及包裝政策，確保以負責任的方式

採購纖維和材料，這是由於相關保障措施對維持本集團的可持續發展至關重要。

為加速減碳，Prada集團現正與一個多品牌工作小組協作，利用共享的環境數據推動深度轉型及系統性變革，解決聯盟供應商的能源效率及資源優化問題。本集團亦就ESG指標對主要供應商進行培訓，以確保合規並與其數碼門戶網站整合，從而為集團的整體目標提供支持。

自二零二三年年底委任新任首席人事官以來，本集團策略中的「人員」支柱有賴數項關鍵舉措而取得重大進展。首先是制定三年期DE&I路線圖，議程包括實施新的全球育兒政策以更好地實現工作與生活平衡，以及針對更廣泛的主要行政人員將ESG目標與MBO掛鉤，透過納入以可持續發展為重點的領導行為強化績效管理系統，以及更廣泛而言推動整個公司的文化變革。最後，作為更廣泛的「變革的推手」人員項目的一部分，員工繼續積極參與義工服務項目，不單為更多已確立的合作夥伴關係(如與Forestami的合作夥伴關係)提供支持，亦推動了全球範圍內的新項目。

文化方面，Prada集團繼續加強與聯合國教科文組織政

府間海洋學委員會的合作以支持SEA BEYOND文化項目發展，包括推出第三期教育模塊、在威尼斯舉辦首屆「海洋素養國際會議」，以及於第37屆美洲杯期間在巴塞羅那為「海洋與氣候村」揭幕。在地方保育及城市林業方面，Forestami學院為米蘭市民推出第二輪系列會議。

年內，本集團亦加入可持續市場倡議(SMI)，該倡議由英國國王查爾斯三世於二零二零年提出，為實現可持續發展轉型的全球性私營部門組織。

最後，就ESG治理的發展而言，本公司於二零二四年成立一個督導委員會，由最具戰略職能的部門的主要領導人組成，旨在應對將對本集團未來數年的營運及報告產生影響的歐洲法例。

有關Prada集團歷史的更多資料載於公司網站([www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com))。

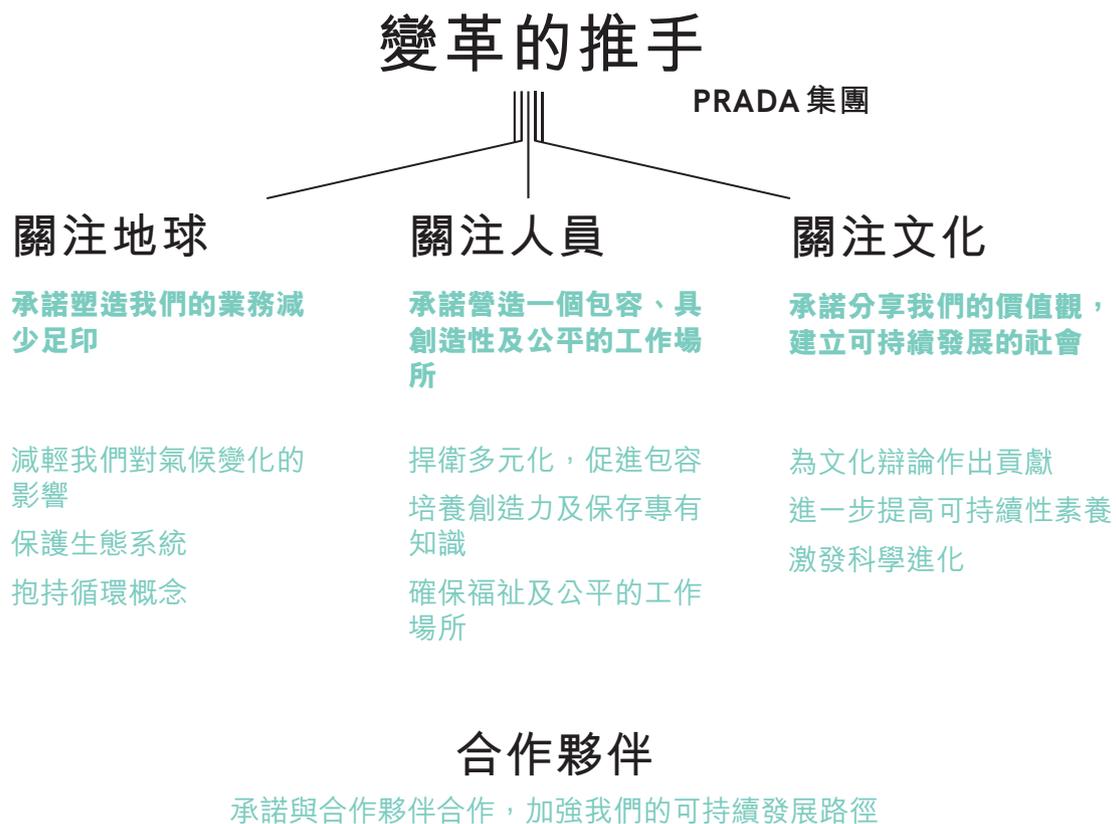


## 2.2 可持續發展策略

Prada集團的策略選擇是期望實現成功以惠及所有利益相關者，不論是股東、僱員、客戶抑或本集團經營所在的社區。

可持續發展已逐步融入本集團業務模式及營運，與利益相關者持續進行透明的對話一同已成為提升本集團形象及其競爭優勢的關鍵因素。為應對當前與未來的挑戰並確保長遠可持續發展，Prada集團透過推行一套新集團政策，重申其整體負責任方針，從而加強原本已屬高標準的企業管治。於二零一九年制定可持續發展政策，是支撐董事會更廣泛承諾的首個里程碑，據此本公司可持續發展的重心將基於三大支柱－地球、人員及文化－從中本集團深信可作出最大貢獻為自身行業創造價值，並造福整個社會。

Prada集團於二零二一年制定的可持續發展策略「影響」(IMPACT)旨在鞏固此承諾，為每項行動確定中長期目標，並在此基礎上正式制定量化目標，以便指導可持續發展領域的未來行動。



本集團的可持續發展策略已於二零二一年獲 Prada S.p.A. 董事會批准，可持續發展策略作為長遠發展藍圖，乃基於一直以來界定 Prada DNA 的價值觀、原則及優先事項所釐定，並作為變革的推手，展示出過去行動與未來計劃的延續性。

「關注地球」支柱定下減少環境影響目標及科學碳目標倡議 (SBTi) 認可的範圍 1、2 及 3 溫室氣體減排目標，在成品及包裝上廣泛使用影響較低的替代物料，並對生產以及演出與活動等其他環節中所用物料採取更可循環的方式，即是將廢料回收重用。該策略亦關注原材料的可追溯性，以及透過與供應商緊密合作，於供應鏈沿線持續提升社會及環境標準。

「關注人員」支柱正式闡明，尊重並保護本集團全體僱員及其品牌供應鏈中的員工的人權乃本集團的道德承諾及戰略選擇的核心。其包括推廣及加強多元化、平等及包容，以及基於對組織各層面及整個時裝界各人的尊重而培養包容文化的措施。其亦包括保護工藝及培養新人才的長期投資，將 Prada 定位為新一代的卓越明燈。尊重及保護本集團僱員及業務合作夥伴是另一個關鍵元素，同時更進一步觀察僱員投入水平，以提升彼等的個人及職業福祉。

「關注文化」支柱概述本集團在保育及宣傳意大利與國際文化遺產及天然與科學產物的持續投資，強調本集團積極擔當推動者及教育者的角色。Prada 集團認為相關策略為其經營所在的社區肩負起更大責任，因此，與供應商及其他合作夥伴在所有主要範疇緊密合作對於達成更遠大的目標至關重要。

可持續發展形勢瞬息萬變，業務營運因而面對的風險及機遇亦會隨之急速演變。因此，策略是不斷演變的計劃，會隨時間予以改善及更新，以滿足本集團利益相關者的需要及期望，以及適應其營運所在市場的市況變化。為此，本公司於二零二三年著手識別並正式確定一項三年期行動計劃及內部關鍵績效指標 (KPI)，以監控進展情況，尤其聚焦於其營運減碳以及成品製造過渡至使用影響較低的物料 (見第三章第 1 段「減低氣候變化的影響」及第 2 段「保護生態系統」)。

本報告涵蓋的主題已納入組織業務活動的相關影響，並經過審閱並視為相關，而本集團亦仰賴重要性分析以就相關策略釐定優先行動，並於二零二四年專注落實有關行動。



## 2.3 可持續融資

融資在推動將可持續發展融入本公司業務目標的努力中發揮著日益關鍵的作用。這樣一個重要利益相關者的支持對於影響最高管理層將 ESG 事宜視為降低資本成本的槓桿至關重要。

Prada 集團是奢侈品行業中首批簽訂可持續發展掛鉤貸款的公司之一，此類融資安排附設實現定量可持續發展目標即可調減利率的機制。

於二零二四年，本集團簽署一項與雄心勃勃的可持續發展目標掛鉤的循環信貸融資，目標涉及減少範圍 1、2 及 3 溫室氣體排放，以及提拔女性出任最高及高級管理層職位。

早在二零一九年，Prada 集團便與 Cr dit Agricole Group 簽訂首筆貸款，其後於二零二零年與日本瑞穗銀行簽訂第二筆貸款，該兩筆貸款均與一項進展計劃掛鉤，旨在提高店舖的環境績效，投資於僱員培訓，並以影響較低的解決方案代替原生尼龍採購。

於二零二一年，Prada 集團與意大利聯合聖保羅銀行 (Intesa Sanpaolo) 及裕信銀行 (UniCredit) 簽訂另外兩筆同類貸款，該等貸款均與有關循環再用及氣候策略的可持續發展進程掛鉤，例如生產廢料再生及再轉化，以及自產能源比例上升。

未來，Prada 集團將繼續利用有關工具推動公司進一步實現其可持續發展目標。

## 2.4 打造負責任供應鏈

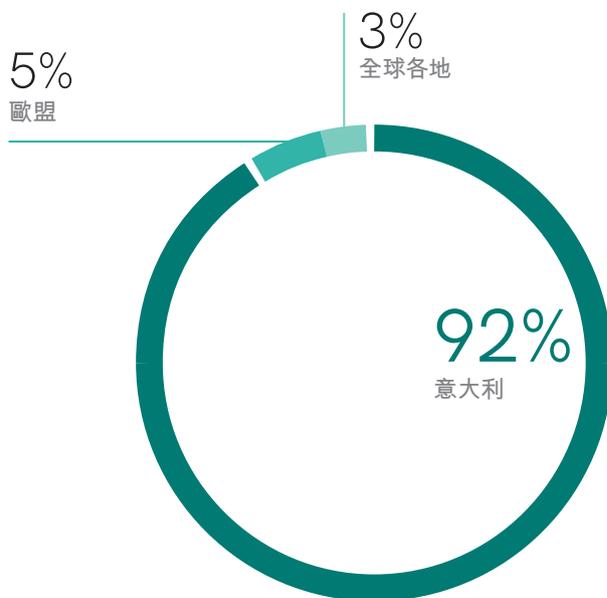
對 Prada 集團而言，挑選供應商不僅是為達至最高產品品質標準的根基，亦是創造長遠價值的基礎。事實上，本集團一直透過合作及透明方式推動供應商在工作場所推行勞工、健康、安全及環境標準，並分享其高道德標準。

這種合作可建立及培養長遠關係並基於定期交流，以共同經歷成長及秉持共同策略目標，降低違反本集團道德守則、政策及程序以及適用規例的風險。此外，供應鏈的位置鄰近有利於主要供應商的關係及監察，以支持風險控制及管理。

於二零二四年，Prada 集團與約 900 家工業供應商合作，當中包括製造商及原材料生產商。其中約 87% 位於意大利，約 61% 與本集團合作逾 10 年。

更詳細而言，年內，製造供應商約有 400 家，92% 位於意大利，5% 位於其他歐盟國家，餘下 3% 位於非歐盟國家。其中約 50% 與本集團已合作逾 10 年，另外約 30% 與本集團已合作介乎 5 至 10 年。

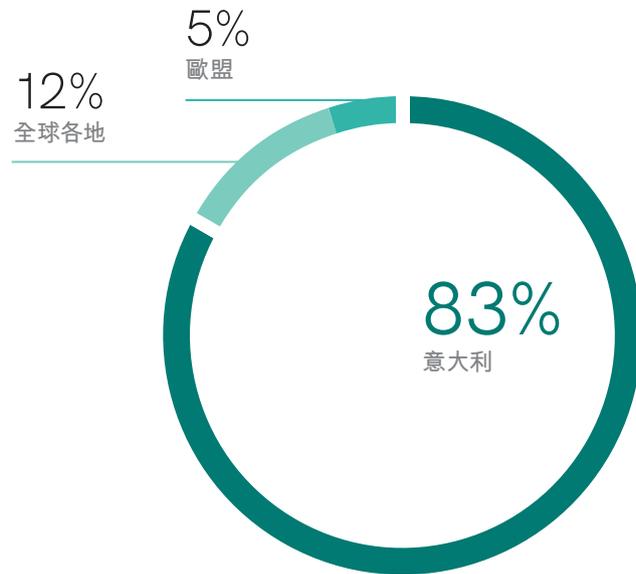
### 製造供應商地點<sup>5</sup>



<sup>5</sup>-就此分析而言，僅計及於二零二四年採購額逾30,000歐元的製造供應商。

原材料方面，於二零二四年，Prada集團向約500家供應商進行採購，其中83%位於意大利，5%位於其他歐盟國家，餘下12%位於其他非歐盟國家。該等供應商大部分均為長期合作夥伴：其中約70%與本集團已合作逾10年，另外約20%與本集團已合作介乎5至10年。

### 原材料供應商地點<sup>6</sup>



本公司認識到其創造長遠價值、市場相關性、穩健性及聲譽的能力已從自身經營延伸至整條供應鏈，故打造負責任供應鏈成為Prada集團業務策略的關鍵。

本集團的主要原則及價值觀載於其道德守則、人權政策及供應商行為守則。更具體而言，道德守則體現了Prada集團基本的道德原則，並進而啟發其他適用於本集團所有僱員及供應商的政策及文件（例如人權政策及供應商行為守則），以進一步提高尊重人權的意識。透過實施該守則，本集團要求其供應商在其生產基地內及與外判商往來時遵守高水平的道德標準和尊重人權，並顧及與環保（例如法律合規、化學品使用、廢棄物管理以及污水處理）及原材料採購（例如生物多樣性、動物權益以及可追溯性）有關的範疇。本集團要求供應商正式遵守該等文件，是建立任何業務關係的先決條件。

<sup>6</sup>-就此分析而言，僅計及於二零二四年採購額逾30,000歐元的原材料供應商。



有賴本集團不懈努力緊跟最佳常規及不斷轉變的監管環境，多年來本集團的採購架構已形成強烈的負責任採購意識。就此而言，本集團提供了專項培訓項目，並實施了一套流程，從可持續發展等多個角度對其供應商進行資格審核。

於二零二四年，為加強與供應商合作，促進採購流程創新，本集團推出其新的供應商管理門戶網站，以管理供應商關係、採購、合同及採購活動，並將可持續發展納入供應商資格認證及評估。

該門戶網站對所有供應商開放，而供應商須共享文件、證明及自我聲明書，以確保遵守有關酬金、社會保障、稅項、職業健康及安全以及環境的法律。除法律合規外，設立該新門戶網站的目的還在於確保採購行為的透明度、與本集團政策及程序保持一致，並致力於其可持續發展策略。年內，所有直接供應商均有參與該系統。

供應商提供的首套資料須經過初步評估，以確定其資歷並確保符合本集團的最低要求，當中包括遵守本集團的道德守則、人權政策及供應商行為守則、披露其分供應商並承諾遵守本集團的產品限用物質清單 (PRSL) 等。各職能部門隨之負責核實資歷狀態，如資料缺失或出現異常，則進行額外分析、針對性檢查或與涉及方即時採取行動。

文件的收集及分析與現場審核相結合，由一個直接向內部審核職能部門報告的專門內部團隊進行。調查計劃每年制定一次，並於年內定期更新，採用基於風險的方法，考慮到具體標準，如與本集團的業務關係時間長短、過往審核結果、供應商的地理位置、供應商的業務規模及性質等。

審核活動按專門的檢查清單推進，重點關注以下主要領域：酬金、社會保障、稅項、職業健康及安全以及環境議題。定期與採購架構及供應商審核委員會分享及討論結果。

本集團旨在確保長期關係及持續合作，如出現不符合要求的情況，本集團會與供應商分享改正計劃，此乃分享、保留及改進生產專有知識的關鍵。然而，供應商如有嚴重違規或無法確保在給定時間內作出正面回應，則終止關係。

於二零二四年，Prada集團已對其製造供應商進行169次審核，涵蓋所有與中／高風險水平相關的工業部門的供應商。

於二零二五年，Prada集團深刻認識到管理與其供應鏈相關聲譽風險的重要性，故將繼續高度重視並開展有關管治工作。採用優先級排序方法不斷推進管治工作，尤其是在業務發展過程中可能建立新的合作關係，該等關係將需要採購及審核團隊的特別關注與管理。二零二五年，Prada集團將通過培訓及提升意識計劃為主要供應商提供支持，以不斷提高他們的整體表現。

最後，自二零一六年起，Prada集團刊發聲明說明其遵守英國立法機構的《二零一五年現代奴役法案》，採取措施確保組職內及供應鏈杜絕任何形式的現代役奴、強逼勞動及販賣人口行為。

## 2.5 產品責任

產品質素和客戶健康與安全是Prada集團製作流程的核心。所有產品必須達到一致的品質標準，並符合產品銷售所在的逾70個國家的適用規例，包括化學合規性及物理性能。為確保達到有關標準，本集團倚賴熟練的技術人員對整個生產過程（由物料採購至完成階段）使用的所有物料以及製成品進行嚴格的質量控制。該等專業人員定期到訪原材料供應商及承辦商，以評估其過程、貨品質素及工作場所整體環境。

多年來，本集團已引入多個系統以及日益先進的機械及物理測試，以確保本集團的材料及產品的品質及表現，並監察其於市場上的表現。本集團有系統地進行測試，以期在追求卓越產品及服



務的同時，令客戶稱心如意。在這方面，早在二零二二年，本集團便加大力度，在托斯卡納的工業部門成立了一個內部實驗室，以加強對製成品物理性能的監察。

Prada集團致力使其製成品在化學健康及安全方面秉持高標準，而作為相關措施的一部分，Prada集團於二零一四年採用產品限用物質清單 (PRSL)，並定期予以更新。

於二零二四年，Prada集團向原材料、包裝及生產服務供應商提供經更新的PRSL，要求該等供應商簽署有關文件以示作出正式承諾。PRSL載有350多種限用化學品的清單以及本集團針對不同產品可接受的具體濃度上限。該等上限與最為嚴格的國家法規所設定的標準一致，且適用於全球。在若干情況下，本集團採取「預防原則」，設定更嚴格的參數，以預測未來的監管要求及加強控制措施。

根據二零二三年有害化學物質零排放 (ZDHC) 承諾及逐步淘汰全氟和多氟烷基物質 (通常稱為「PFAS」) 的決定，更新後的PRSL對總氟含量設定了新的強制性上限，以便本集團及其供應鏈為遵守即將出台的立法做好準備。

PRSL亦提供美國化學文摘社 (CAS) 登記號、所使用的測試方法以及按材料類型列明有關參數及擬定用途 (供應商須為此提供分析證據)。

PRSL適用於Prada集團直接或間接獲供應的所有產品，包括原材料 (例如皮革、紡織織物及配飾等)、半製成品及製成品。

透過供應、次級供應、生產及加工任何材料(如原材料、半製成品、物料、製成品、配飾及所有材料及／或物質(如染料、膠水、溶劑等))直接或間接以任何身份作為本集團的生產及／或供應鏈的一部分的所有供應商及合約製造商均須遵守 PRSL。

在原材料方面，Prada 集團已確定並與其供應鏈共享 PRSL 合規控制計劃及程序，確定對不同材料進行測試的頻率及類型，以確保更好地監察和及時管理任何不符之處。所有測試均須在經 ISO 17025 認證的外部分析實驗室進行，方被認為屬有效。

繼加入 ZDHC 多方利益相關者倡議後，Prada 集團於二零二四年進一步強化其承諾，採用最新版本的 ZDHC 生產限用物質清單 (MRSL) 作為生產流程中化學品管理及使用的參考標準。Prada 集團的 PRSL 與 ZDHC MRSL 共同構成了在產品及製作流程中負責任地處理及使用化學品的基石，確保遵守化學安全法規。

透過該等措施，Prada 集團重申其致力於監察及減少潛在有害物質的使用，確保其產品在推向市場時符合安全及可持續發展的最高標準。

本集團亦評估供應商的合規水平，並在必要時提供指導，幫助他們達到預期的參數。



# 3. 關注地球

---

3.1 減低氣候變化的  
影響

3.3 抱持循環概念

---

3.2 保護生態系統

3.4 合作關係：  
Forestami

## 二零二四年摘要

碳披露項目連續第二年將Prada集團評為A-，認可了其為應對氣候變化所採取的行動。

## 6 個目標

將關鍵原材料及包裝過渡至影響較低的解決方案

---

# 87%

在全球範圍購買的可再生電力

---

# 19 座

自有光伏電站

---

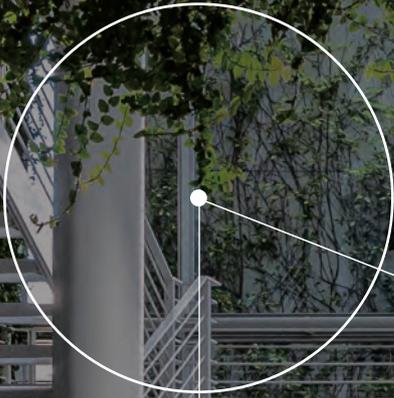
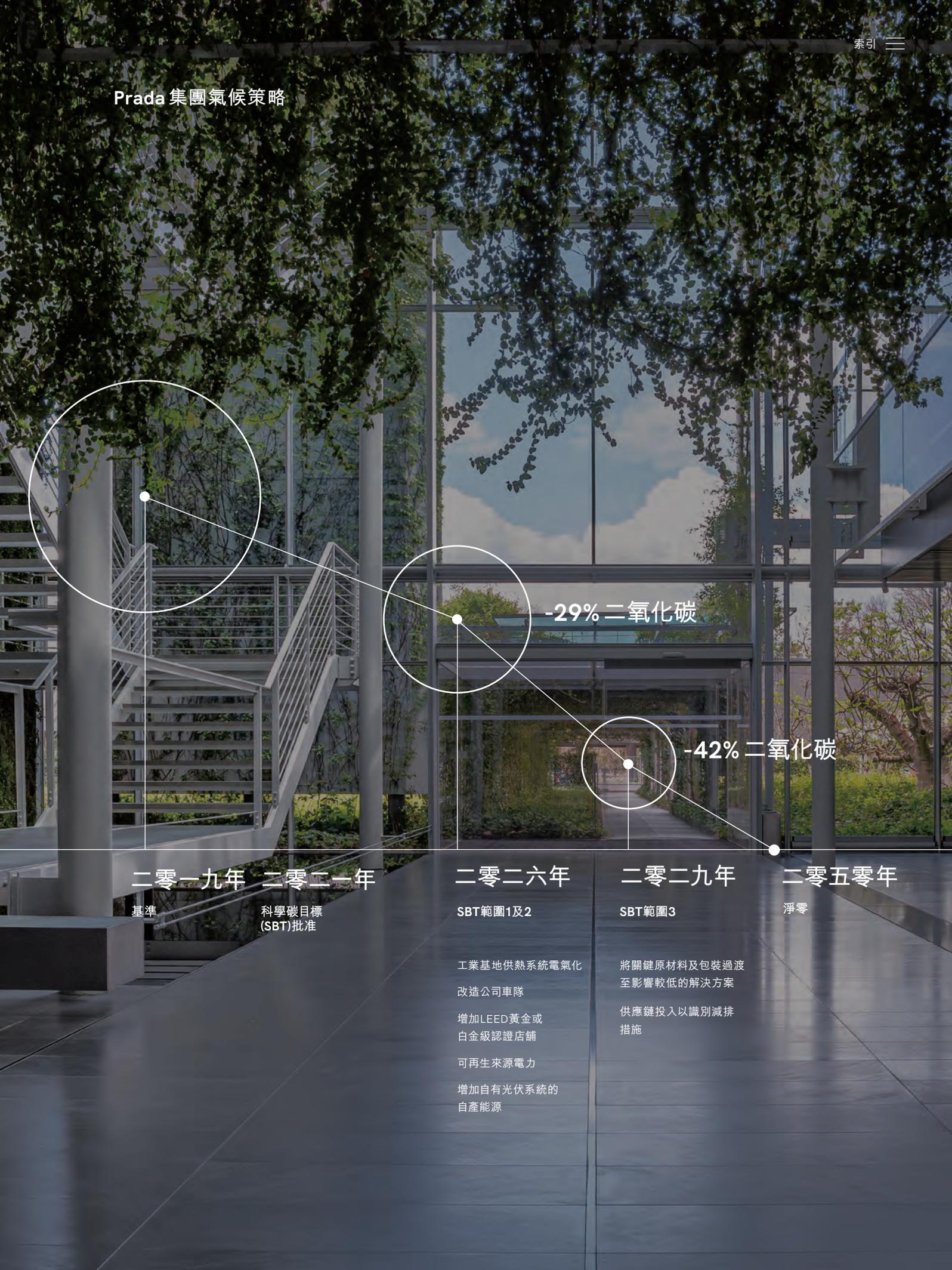
# -49%

天然氣消耗（與二零一九年比較）

---



# Prada 集團氣候策略



二零一九年 二零二一年

基準

科學碳目標 (SBT) 批准

二零二六年

SBT範圍1及2

工業基地供熱系統電氣化  
改造公司車隊

增加LEED黃金或  
白金級認證店舖

可再生來源電力

增加自有光伏系統的  
自產能源

-29% 二氧化碳

二零二九年

SBT範圍3

將關鍵原材料及包裝過渡  
至影響較低的解決方案

供應鏈投入以識別減排  
措施

-42% 二氧化碳

二零五零年

淨零

## 範圍1及2溫室氣體減排舉措及目標

舉措及目標	二零一九年基準	二零二四年	二零二六年 目標年度
工業設施天然氣消耗量減少60% (立方米)	1,597,070	817,408	638,828
公司車隊中的綠色車輛佔比95%	2%	85%	95%
從具有源頭保證及國際可再生能源證書的電網購買的電力達到90%	61%	87%	90%
自產可再生電力增加100% (兆瓦時)	3,067	6,380	6,134 目標已於二零二四年達成
光伏系統滿足的工業耗電量達到20%	9%	15%	20%



## 工業基地供熱系統電氣化

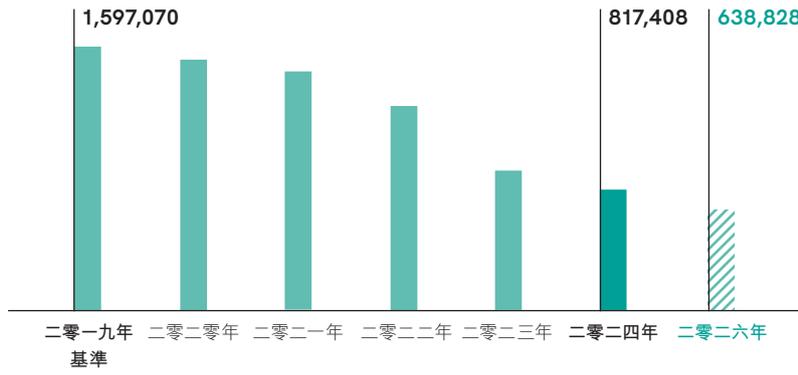
Prada集團正在系統地評估其現有及新工業設施的干預措施，以支持過渡至較少依賴天然氣的模式。

自二零一九年起，分別位於托斯卡納及馬爾凱的 Scandicci 廠房及 Montegrano 貨倉將其傳統供熱系統轉為電力驅動。此後數年，Arezzo、Levanella 及 Sibiu 廠房均進行了類似改造，如今僅將天然氣用作備用選擇。Montegrano、Terranuova、Valvigna 及 Buresta 工業基地亦已電氣化。Levanella 中央物流中心從最初便設計有地熱系統。

能源消耗的電氣化於二零二四年繼續推進，在 Figline 兩個廠房、Buresta 基地的第二幢樓宇、Dolo 及 Levanella 成衣工廠等其他基地安裝了電熱泵。

為進一步延伸在此方面的承諾，Prada集團已設定到二零二六年使其工業設施的天然氣消耗量較二零一九年基準減少 60% 的目標。

### 天然氣消耗量（立方米）



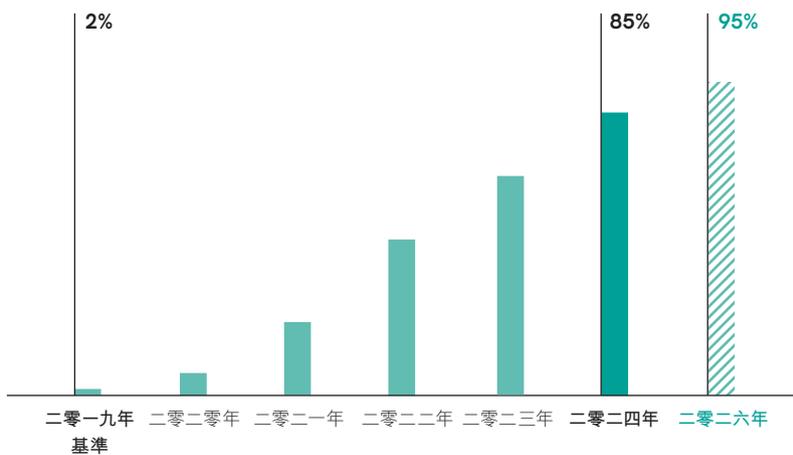
二零二六年目標  
**-60%**  
工業設施天然氣消耗量



## 向綠色公司車隊轉變

Prada集團繼續逐步替換汽油及柴油車輛，並於二零二四年推出一項新的總部汽車政策，旨在僅提供混能及純電動車輛。截至年底，本集團車隊中有85%為綠色車輛<sup>9</sup>，較二零二三年的71%大幅增加。本集團致力到二零二六年使其車隊中的綠色車輛比例達到95%。

### 綠色公司車隊



二零二六年目標

95%

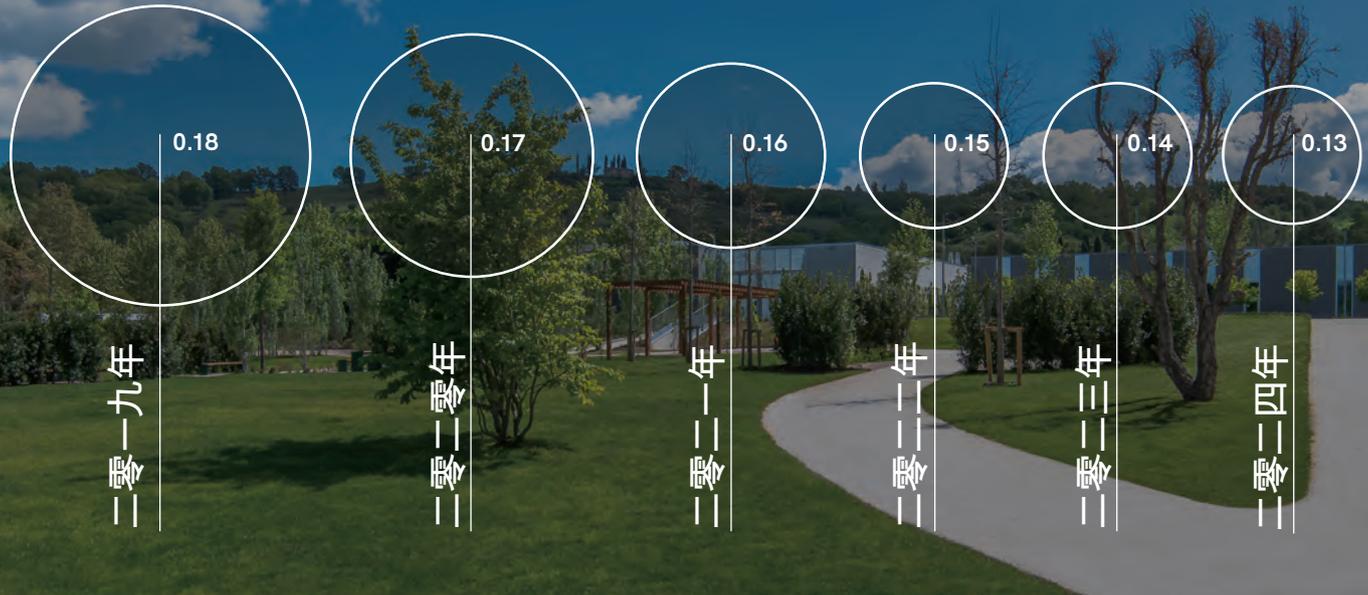
公司車隊中的  
綠色車輛佔比

同時，本公司持續投資於基礎建設，在總部及主要生產基地安裝充電站供電動車使用，並透過有針對性的溝通提高僱員的意識，特別是關於有效使用充電式電動車。

本集團致力改變車隊，從而令溫室氣體排放密度有所降低(僅考慮與本集團車隊和已行駛公里相關的範圍1溫室氣體排放)。

<sup>9</sup>-綠色車輛包括BEV(純電動車)、PHEV(充電式混能電動車)、HEV(混能電動車)及MEV(微型電動車)。

## 車隊溫室氣體排放密度 (公斤二氧化碳當量/已行駛公里)



### 能源效益舉措

能源效益對減少能源消耗、降低營運成本及緩解與能源依賴相關的風險至關重要。Prada 集團提高能源效益的目標首先有賴於促進關鍵人員(如工廠經理)的承諾及參與，有關人員被要求協調工作以及分享促進最佳實踐及意識的工廠環境。

本集團的抱負為打造最高效及可持續的建築。於二零二四年十二月三十一日，Prada 集團擁有以下 LEED 認證：

- 4 幢工業樓宇獲得 LEED 大樓設計及建設認證；
- 114 家店舖獲得 LEED v4.1 室內設計及建設認證；
- 177 項資產獲得 LEED v4.1 運作及保養(O+M) 認證。

本集團計劃自二零二四年起盡可能：

- 為俯瞰街道的新店舖取得 LEED 室內設計及建設認證；
- 為新工業廠房取得 LEED 大樓設計及建設認證。

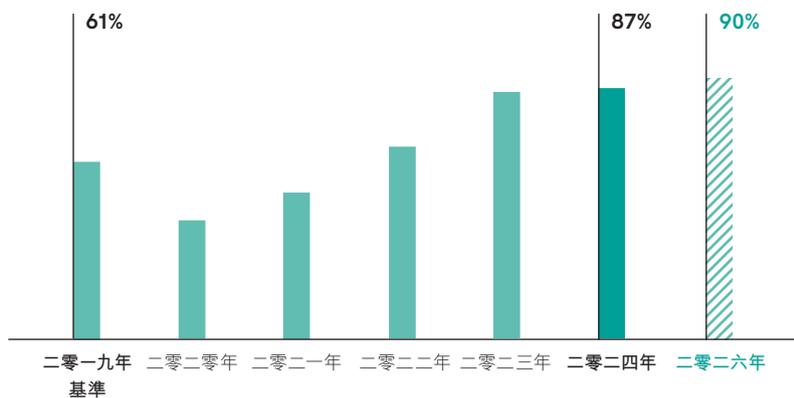


## 從可再生來源購買的電力

於二零一七年，Prada集團透過在該領域的合作關係，開始在全球範圍向具有源頭保證 (Guarantees of Origin, GO) 及國際可再生能源證書 (I-REC) 的可再生來源購買電力。具體而言，本集團在意大利、英國、德國、法國、奧地利、荷蘭及瑞士購買具有GO的獲認證可再生電力，以及在中國購買具有I-REC的電力。本集團亦在美國、加拿大及香港購買具有I-REC的電力，覆蓋該等區域將近100%的電力消耗。於二零二四年，所購總電力的87%來自獲認證的可再生來源(二零二三年為86%)。

由於二零二六年的目標是綠色電力覆蓋達到90%，Prada往後數年將集中在其他策略國家全力提高相關比例。

## 從具有GO及 I-REC的電網購買的電力



二零二六年目標

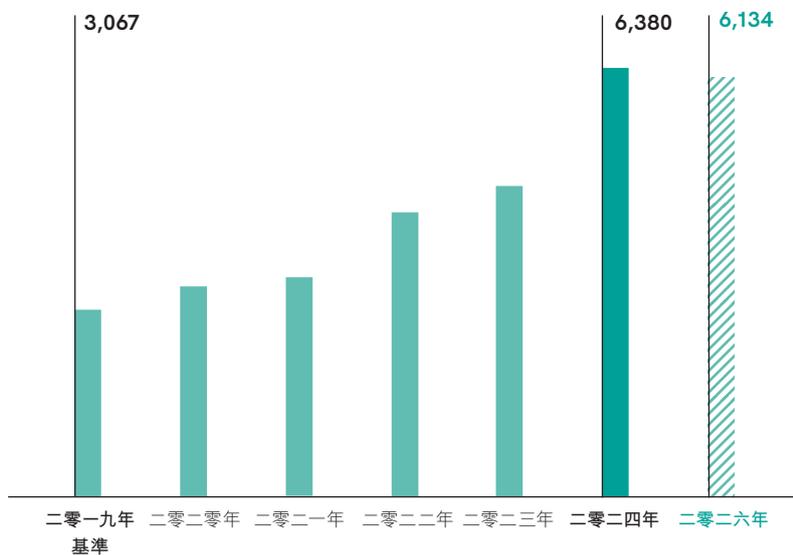
90%

的電力從具有GO及  
I-REC的電網購買

## 自有光伏系統產生的電力

於二零二四年十二月三十一日，Prada集團已安裝19個光伏系統，其中安科納工廠安裝了一個新光伏系統。整體而言，本集團於年內自產約6,400,000千瓦時的可再生電力，較二零一九年(3,066,534千瓦時)增加108%，當中超過4,500,000千瓦時由內部消耗，較二零一九年(2,014,207千瓦時)增加125%。本集團已設定到二零二六年可再生能源產量較二零一九年基準增加一倍的目標，且二零二四年的表現早已超越此目標。

### 光伏系統自產的可再生電力(兆瓦時)



二零二六年目標

**+100%**

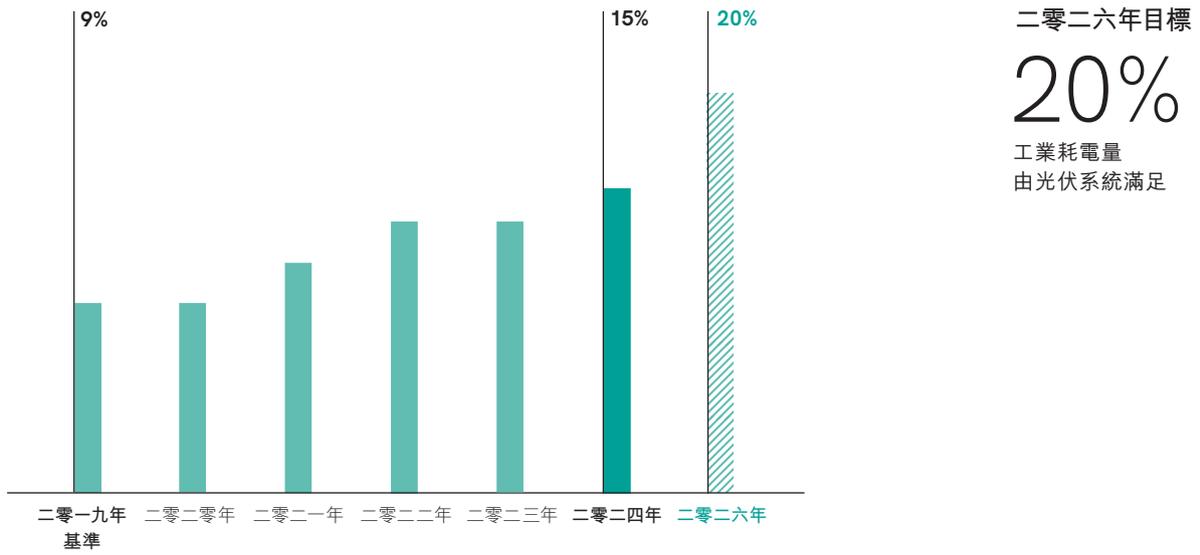
自產可再生電力

目標最新情況

目標已於二零二四年達成

已安裝的全部光伏系統覆蓋本集團全球電力需求總數的約6%，而於工業設施安裝的光伏系統覆蓋生產所用電量的約15%。本集團的目標是到二零二六年以自有光伏電站滿足其20%的工業耗電量。

## 由光伏系統滿足的工業耗電量

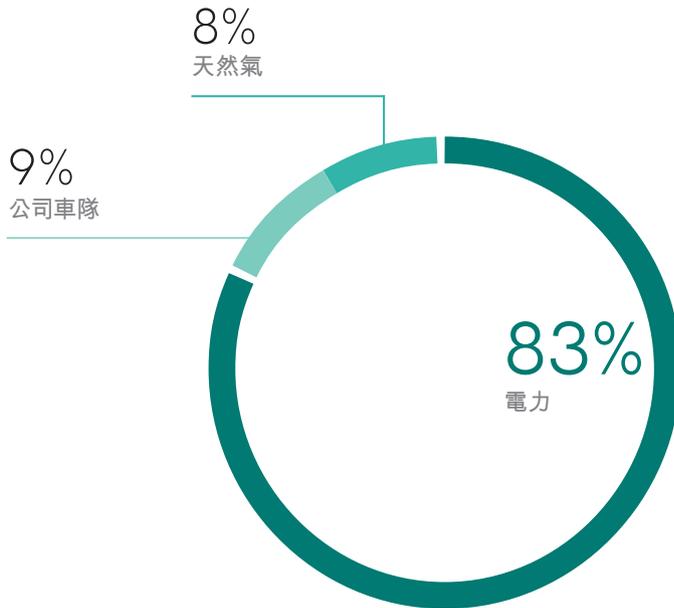


為了提高所消耗電力在自產電力總量中的佔比，本集團已在 Torgiano 廠房安裝首個儲電系統。該系統可在需求較低時儲存電力以供需要時使用，更好地匹配工廠的電力需求與自身產量，從而提高該工廠的能源自主。



## 能源消耗以及範圍 1 及 2 溫室氣體排放

### 能源消耗細分(吉焦)

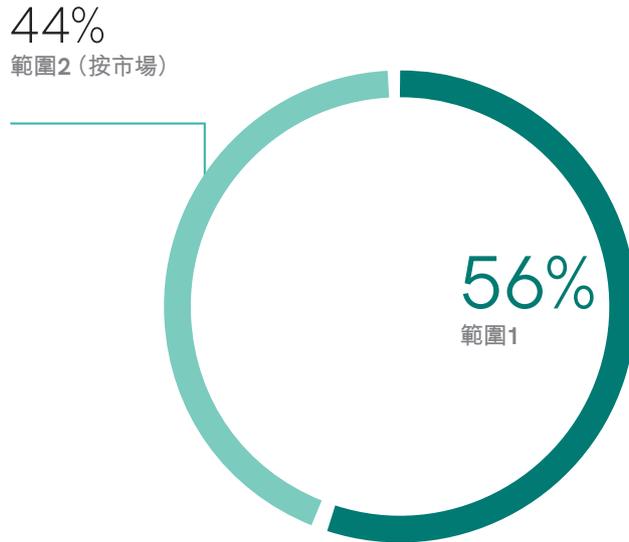


於二零二四年，Prada集團直接控制下的能源消耗乃關於電力(83%)、公司車隊(9%)及天然氣(8%)。

相比二零二三年，本集團直接能源消耗保持穩定。然而，本集團減少使用天然氣(-11%)及與公司車隊有關的燃油(-16%)。



## 範圍 1 及範圍 2 (按市場) 溫室氣體排放 (噸二氧化碳)



與天然氣及燃料消耗以及製冷劑氣體補充相關的範圍 1 溫室氣體排放為 5,704 噸二氧化碳當量，與二零一九年基準相比減少 32%。

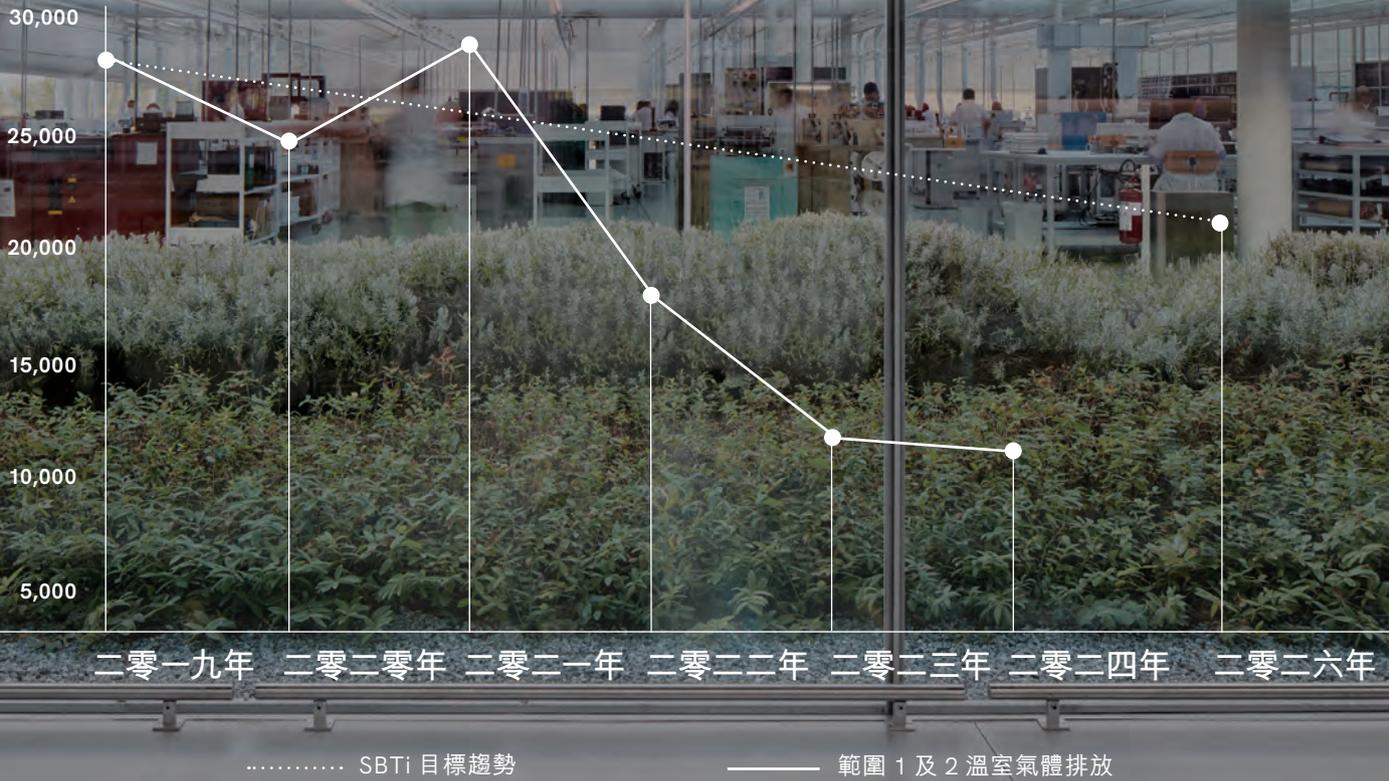
按地點劃分的方法，與購買電力相關的範圍 2 溫室氣體排放為 25,863 噸二氧化碳 (與二零一九年基準相比 -33%)，若按市場劃分的方法則為 4,522 噸二氧化碳 (與二零一九年基準相比 -77%)。

如前所述，Prada 集團於二零二一年已定下到二零二六年使範圍 1 及 2 溫室氣體排放較二零一九年基準減少 29.4% 的目標，及至二零二四年，得益於實施上述多項措施，本集團的有關排放已減少 63%<sup>10</sup>，超過 SBTi 設定的近期目標。

下圖顯示本集團範圍 1 及範圍 2 (按市場) 溫室氣體排放與 SBTi 情景的對比 (噸二氧化碳)。

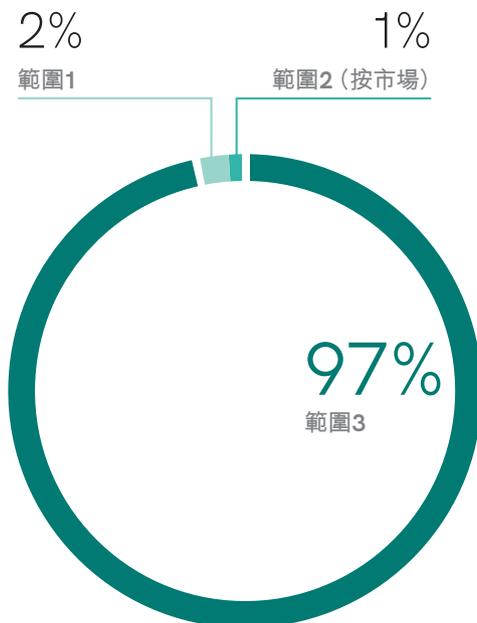
<sup>10</sup>-該數字與於二零二五年三月四日向利益相關者披露的數據略有不同，原因是於該日期之後實施的數據收集系統有所改進。有關以往的數據，請參閱在 [www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com) 的「投資者」部分提供的二零二四財政年度業績簡報。

### 範圍 1 及範圍 2（按市場）溫室氣體排放與 SBTi 情景（噸二氧化碳）的對比



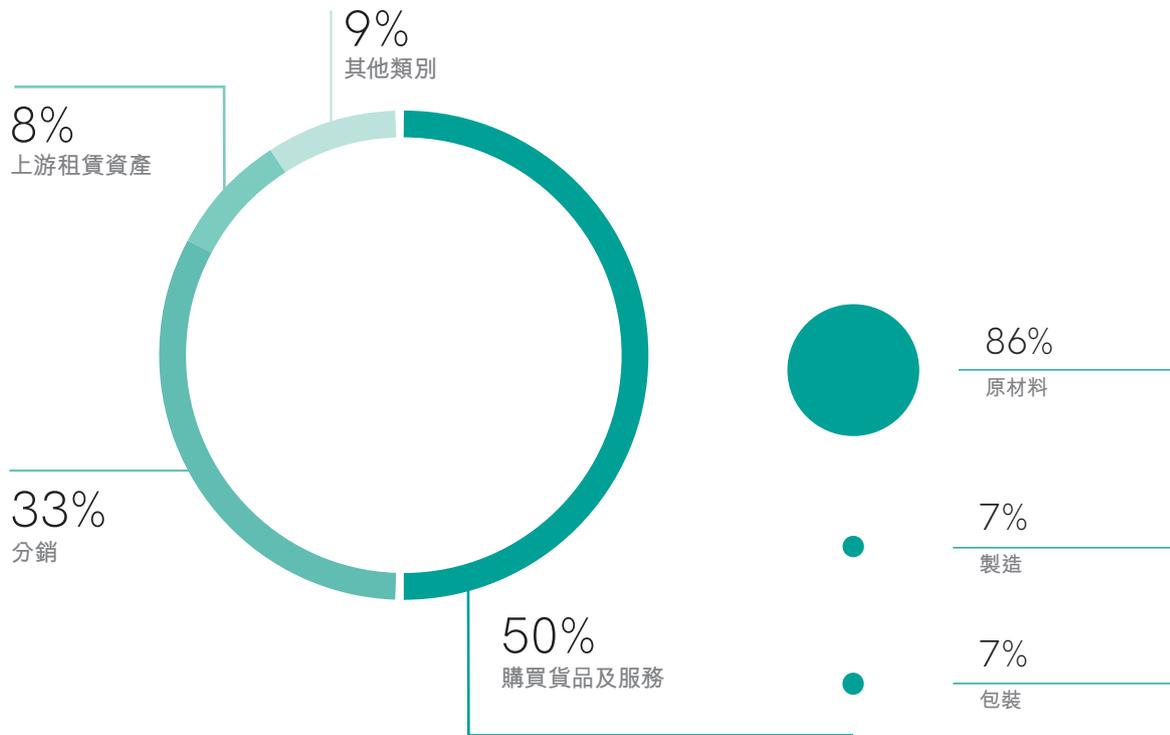
### 範圍 3 溫室氣體排放

#### 範圍 3 溫室氣體排放對本集團碳足印的貢獻(噸二氧化碳)



一如往年，Prada集團於二零二四年計算了所有適用類別的間接範圍3溫室氣體排放。

### 範圍3溫室氣體排放(噸二氧化碳)主要類別



於二零二四年，範圍3溫室氣體排放主要來源為購買貨品及服務(50%)、上游物流及分銷(33%)以及其他次要類別(即上游租賃資產(8%)及僱員通勤(5%))。

本集團於短期、中期及長期內致力實踐實際行動以減少範圍3溫室氣體排放。

### 範圍3溫室氣體減排舉措

#### 原材料採購

原材料(包括製成品及包裝的材料)採購佔範圍3溫室氣體排放中購買貨品及服務類別所產生排放的93%。Prada集團已開啟創新之旅，開始採用供應商特定的排放因子，並與其供應商接洽以獲取準確數據來計算範圍3排放。相較以往採用基於文獻的排放因子的做法，此舉可謂大幅改進，能夠更精確及真實地反映溫室氣體排放量。事實上，透過收集供應商特定數據，本集團正提高其報告的質量，從而提升減排策略的有效性。

最後，溫室氣體清冊計算的發展與本集團強化與其供應商關係的努力一致，即讓供應商參與分析生產流程，並提供可更準確地反映產品排放情況的數據。

## 皮革

於二零二三年，計算與 Rino Mastrotto 集團及 Conceria Superior 製革廠生產的部分特定類型的小牛皮及牛皮皮革相關的全球暖化潛勢時，使用了基於生命週期評估<sup>11</sup>的排放因子。

於二零二四年，生命週期評估方法已擴展至所有與已納入生命週期評估的皮革類型具有相同原產地、鞣製方法及整飾工藝的小牛皮及牛皮皮革，佔年內小牛皮及牛皮皮革採購量約 18%。該方法確保在界定應用情景時已充分計及上游及製革廠相關的排放。

## 聚醯胺

於二零二四年，本集團亦在採用基於生命週期評估的排放因子方面取得了進展，該等排放因子乃從供應商的原始數據計算得出，以量化與聚醯胺相關的溫室氣體排放。Limonta S.p.A. 生產的所有再生聚醯胺布料均與特定材料排放因子(包括從 Aquafil S.p.A. 生產的 ECONYL<sup>®</sup> 紗線計算得出的數據)相關聯。

年內，Prada 集團亦選擇可循環再用及影響較低的材料(如可獲得)而非原生材料，以此繼續貫徹其循環方針，不但有助應對氣候變化，亦可紓緩其他環境影響(詳見第三章第 2 段「保護生態系統」)。本集團已為各種天然及合成材料採購影響較低的替代品。其中，再生棉或有機棉(佔所採購棉花總量的 43%)以及再生聚酯及聚醯胺(佔所採購聚酯及聚醯胺總量的 52%)是年內最常採購的影響較低的材料<sup>12</sup>。

此外，Prada 集團現正就企業對企業(B2B)及企業對消費者(B2C)包裝<sup>13</sup>進行重大轉變，致力限制非必要包裝的數量、提高可再生成分的比例、盡可能以紙張與紙板替代塑膠包裝。有關本集團包裝目標的更多詳細資料，請參閱第三章第 2 段「保護生態系統」。

## 原材料及製造供應商的能源消耗

Prada 集團自二零二零年開始收集其製造供應商的能源消耗數據。與本集團交易額最大的十家製造供應商(佔開支總額的 15% 以上)

11-根據歐洲環境署的定義，生命週期評估的流程評估產品在其整個生命週期中對環境造成的影響，從而提高資源利用效率並減少責任。其可用於研究產品或產品設計功能對環境的影響。

12-有關數字指本集團為紡織品及配飾採購的材料數量，因此不包括包裝。

13-包裝根據其最終用途分類為B2C及B2B。對本集團而言，B2C包裝乃指為直接銷售予客戶的產品而設計的初級產品及零售包裝。B2B包裝乃指為貨品的運輸及儲存而設計的物流包裝。

中，兩家供應商以可再生來源自行發電，可滿足其 17% 的電力需求。

為進一步監控及管理其價值鏈沿線所產生的影響，Prada 集團自二零二三年起一直與服裝影響研究所 (Apparel impact institute, Aii) 保持合作夥伴關係。Aii 的使命是協調全行業之力，使價值鏈上游的合作夥伴達致減碳，從而推動服裝、鞋履及紡織業改革為對人類及地球具有正面影響的行業。

作為該承諾的一部分，於二零二四年，本集團第一批主要原材料供應商參與了「清潔始於設計」(Clean by Design) 計劃，該計劃側重於通過提高生產過程中的資源使用效率、減少能源及水資源消耗以及盡可能減少廢棄，降低對環境的影響。於二零二四年，參與者包括提供贊助的奢侈品牌共用的約十一家大型製革廠，旨在進行全面的能源審核後敲定路線圖以供改進。

年內，Prada 集團亦加入《時尚協定》聯盟內的新工作小組 European Accelerator，該工作小組旨在匯集業界領先的服裝公司，推動行業減碳。本集團攜手其他八家供應鏈位於歐洲的奢侈品牌，共同推動了製造及原材料供應商環境信息數據收集框架的標準化，以減輕多重請求和系統帶來的負擔。第一步將實現對供應商進行能源評估，並與其一同制定減碳計劃。

## 僱員通勤

多年來，Prada 集團已推行多項舉措，旨在減少僱員通勤對環境的影響，同時改善僱員的福祉，例如採取靈活的工作政策及補貼當地交通費用。

自二零二三年起，本集團已更新面向其意大利僱員的通勤調查，當中提出的問題包括僱員對其當前通勤體驗的總體感受以及是否願意選用二氧化碳密度較低的通勤方式等。

## 3.2 保護生態系統

時裝產業的整條價值鏈均有重大的環境影響，首先是原材料的採購，其主要影響不僅與氣候變化有關，與森林砍伐、土壤退化、生物多樣性喪失、水資源枯竭和污染同樣密切相關。

於養殖、種植及加工等上游階段的原材料採購亦可能與供應鏈上僱用的員工人權受到侵犯有關。為此，除了所有供應商共同遵守的最新道德守則外，Prada 集團亦於二零二三年發佈了涵蓋有關議題的人權政策及供應商行為守則(見第二章「負責任管理」)。

原材料是產品質素的基本組成部分，對本集團的所有品牌都至關重要。因此，從生物多樣性和社會角度而言，從設計階段開始便著手解決原材料採購的潛在影響，是本集團策略的關鍵要點。這種意識強調了我們的承諾：開創時裝界體現誠信、公平以及環境和社會責任的未來。

### 3.2.1 原材料採購策略

Prada 集團致力以全面的方針採購及管理原材料，不僅強調所用材料的內在價值和高品質，亦注重其來源地以及合乎道德和可持續的製作過程。此項承諾旨在確保從採購到生產的每一步均符合本集團負責任和卓越的價值觀。為此，本集團已直接與關鍵原材料供應商接洽並培訓其掌握本集團的產品生命週期管理系統，使其能夠正確記錄和分享所供應的不同材料及物料的可持續屬性，並充分了解本集團的關鍵原材料轉換策略。

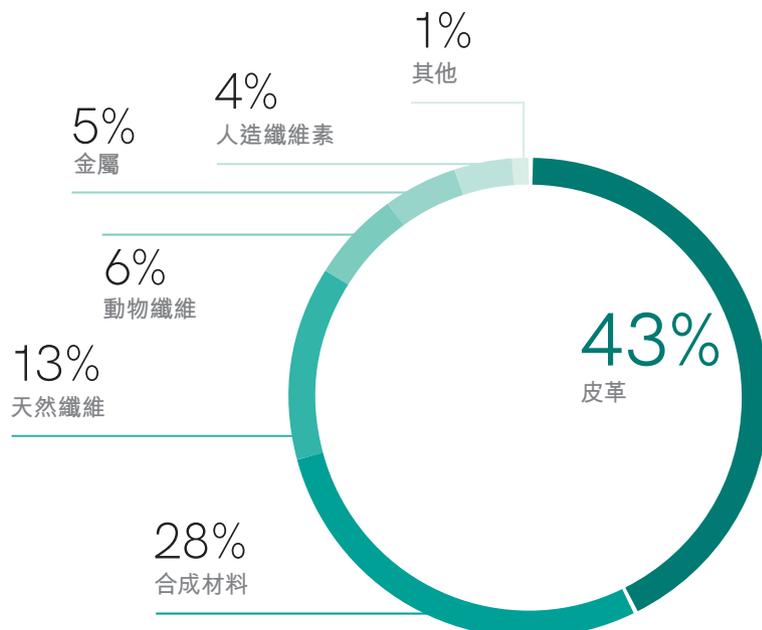
對纖維和材料(包括 B2B 及 B2C 包裝)以及其優勢的理解植根於設計和開發過程。本集團透過實施專門政策，加強負責任採購及動物權益方面的努力。

於二零二四年上半年度發佈的動物權益政策旨在明確規定保護及促進動物權益所採納的原則，同時避免在其產品中使用源自瀕危或面臨威脅的物種的材料，並嚴格監控涉及生物多樣性喪失風險的材料。為此，本集團已承諾在其材料清單中逐步淘汰安哥拉羊毛，並正與供應鏈合作夥伴合作開發替代品。

最後，早於二零一九年，Prada 集團與反皮草聯盟(Fur Free Alliance)合作，宣佈旗下所有品牌均採取零皮草政策，以研發更創新和負責任的新物料。此方法不僅旨在確保未來有基本資源可用，同時亦加強了供應鏈的韌性。

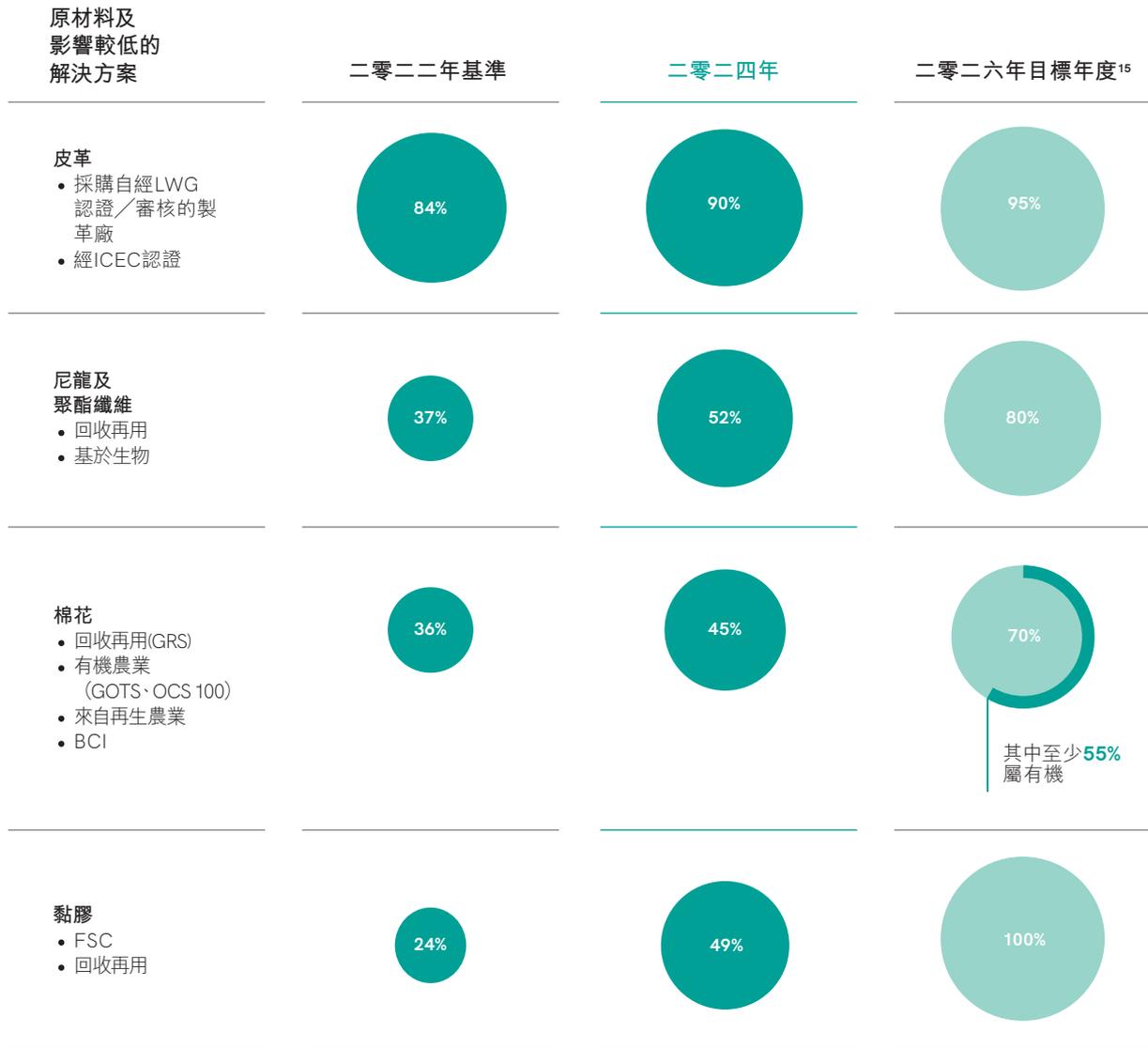
本集團在製成品的製作過程中使用的主要資源可分類為原材料(如皮革、紡織織物及紗線)及輔助物料或半製成品(包括鞋底、鞋跟、拉鍊、鈕扣、線、絲帶、搭扣、夾扣及銘牌)等主要類別。以下為二零二四年為製成品所採購的材料。

#### 製成品所用材料(重量)



於二零二三年，經考慮原材料的採購量及潛在的負面環境影響，本集團優先考慮了一份原材料清單，以制定向影響較小的替代品過渡的計劃，並設定遠大的二零二六年目標（對比二零二二年基準）。我們已考慮紡織交易所 (Textile Exchange)<sup>14</sup> 的指引，以確定影響較小的替代品。

### 關鍵原材料過渡至影響較低的解決方案的路線圖



14-紡織交易所是一個全球性非營利組織，與其成員密切合作，在首選纖維、誠信標準及負責任的供應網絡方面推動行業轉型。Prada集團於二零二二年加入成為該組織的成員。

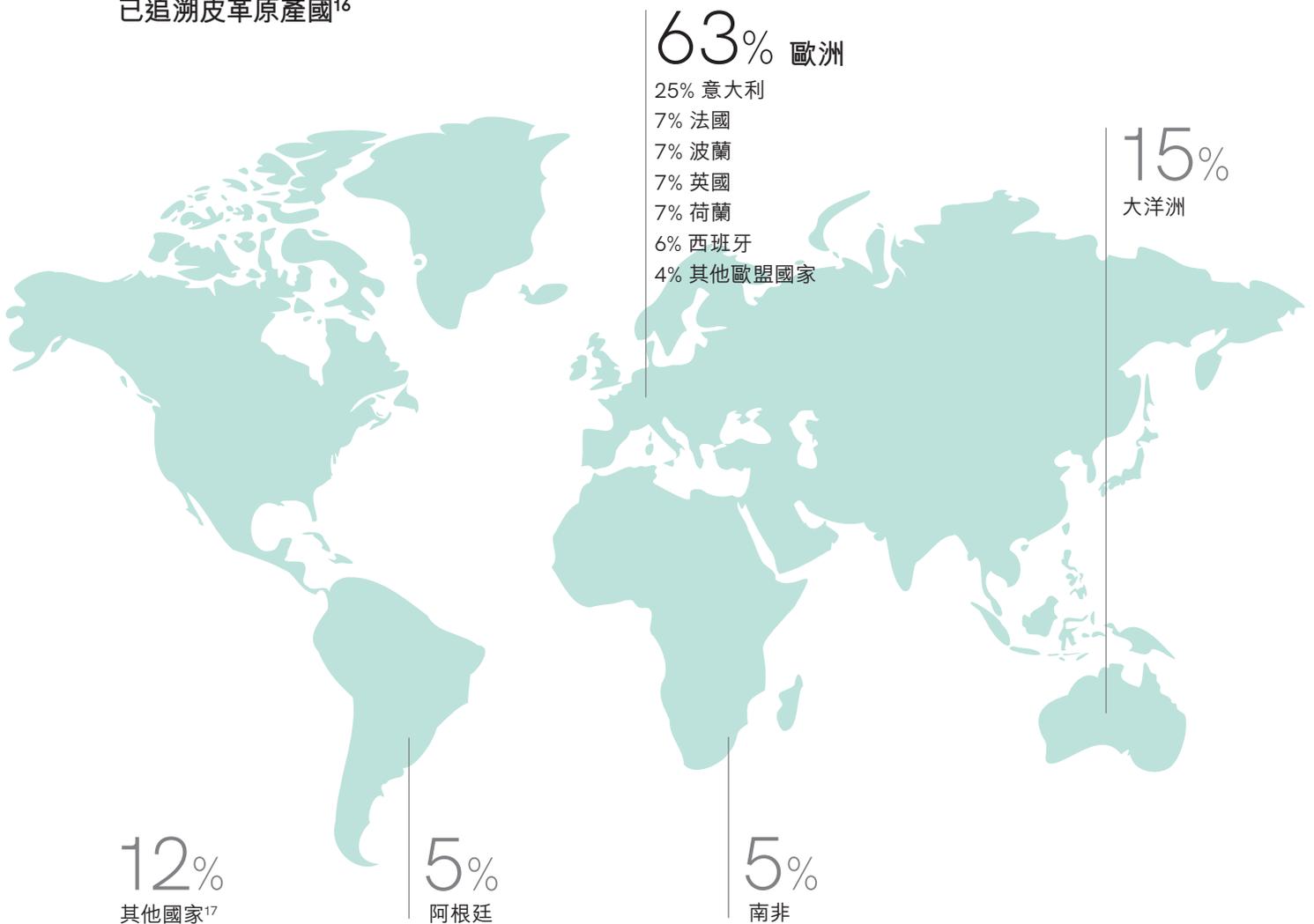
15-設定的目標為就製成品所採購原材料重量的63%（二零二二年基準數據）。

## 皮革

皮革是最重要的原材料之一，佔 Prada 集團於二零二四年為製成品所採購材料的 43%。Prada 集團致力於採購符合其限用物質清單 (RSL) 所載標準及認證的最高品質皮革。

本集團亦努力提高其皮革供應鏈的可追溯性，旨在收集從養殖至製成品整個過程的全面資料。作為該承諾的一部分，本集團現正實施措施，以提高皮革生產每個階段的透明度。目前，本集團已對全部採購皮革的 86% 追溯至屠宰階段，地理位置如以下地圖所示。

### 已追溯皮革原產國<sup>16</sup>



<sup>16</sup>-原產國包括牲畜屠宰所在國及珍貴毛皮屠宰設施的所在地。

<sup>17</sup>-該類別包括低於3%的國家，如阿爾及利亞(2%)、中國(2%)及波士尼亞與赫塞哥維納(2%)。



## 合成材料

合成材料在其生產的各個階段都會對環境產生影響，特別是因其來源於石油而與氣候變化相關。此外，此類材料可能在產品使用階段釋放微塑膠，令報廢管理過程更加複雜。於二零二四年，尼龍及聚酯纖維佔 Prada 集團總採購量的 14%。

於二零二四年，Prada 集團已成為微纖維 2030 承諾 (Microfibre 2030 Commitment) 的簽署方。該倡議由超細纖維聯盟 (TMC) 於二零二一年發起，而該聯盟是一家以研究為主導的紡織品科學非政府組織。微纖維 2030 承諾匯集全球時裝及紡織業，致力減少紡織品的纖維碎片及超細纖維污染。TMC 推動紡織業開發實用解決方案，以最大限度地減少製造和產品生命週期中產生纖維碎片及釋放到環境中。透過採購回收再用的合成材料，本集團能夠大幅減低其影響。Prada 集團是這一領域的先驅，於二零一九年便推出了 Prada 再生尼龍項目，該項目由再生尼龍製成，而再生尼龍是通過回收世界各地從垃圾堆填區、紡織纖維廢料及海洋中收集的塑膠製成。透過新聚合物的解聚、提煉和轉化為線的過程，這種材料可以轉化為新的尼龍織物。本集團購買的再生尼龍可無限次回收，且不會影響材料品質。事實上，再生尼龍消費前廢料會被收集並交回紗線供應商，然後由供應商重新投入生產系統。

於二零二三年，本集團擴大有關聚酯纖維的承諾，並設定到二零二六年 80% 的尼龍及聚酯纖維採購自回收再用或基於生物來源的目標。根據紡織交易所最新的材料市場報告，目前回收再用的尼龍及聚酯纖維分別佔全球所有品牌消耗總量的 2% 及 12%。

在認證方面，全球回收標準 (GRS) 是本集團最廣泛採用的回收材料標準。該標準涵蓋整條供應鏈，包括與可追溯性、環境原則、社會要求、化學物質投入及標籤相關的標準。其適用於所有由回收材料製成的產品，包括天然纖維、合成材料及其他產品。

## 天然纖維

過度或無節制地採收天然材料可能會導致森林砍伐、棲息地喪失和土地轉差，以致受影響生態系統的生物多樣性大幅減低。棉花是本集團的主要天然原材料，佔二零二四年總採購額的近 12%。

到二零二六年，本集團致力確保所採購的棉花有 70% 經過認證、回收再用或來自再生農業<sup>19</sup>。本集團會先達成至少 55% 有機棉的階段目標，然後實現這一整體目標。

<sup>19</sup>再生農業是一種與自然系統和諧相處的耕作方法，認識到相互關聯及互利的生態系統擁有價值及抗逆力，與採掘性農業實踐相對。

二零二六年目標

80%

的尼龍及聚酯纖維採購自回收再用或基於生物來源

二零二六年目標

70%

的棉花採購自經過認證、回收再用或再生農業來源

本集團依賴認證以緩解與棉花採購相關的潛在負面影響，45%的棉花採購至少有下列一項認證：

棉花認證	描述
<b>GOTS</b> 全球有機紡織品標準	確保有機棉花，種植過程中不使用有害農藥或合成肥料。制定嚴格的紡織品加工標準，確保高環境及生物多樣性標準，例如動物權益和禁止基因改造生物。
<b>OCS</b> 有機物含量標準	確保棉花的可追溯性和有機來源，並保證其按照嚴格的有機標準種植及管理。
<b>BCI</b> 良好棉花發展協會	推廣可持續農業實踐及改善工作條件。減少水、農藥及肥料的使用，促進土壤健康及生物多樣性。
<b>GRS</b> 全球回收標準	認證含有回收成分的紡織品。推廣負責任的資源使用，透過回收及材料再用以減少紡織品生產對環境的影響。

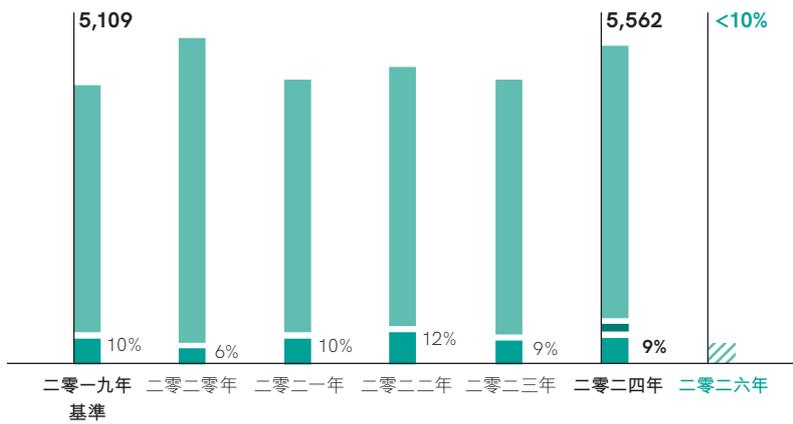
全球有機紡織品標準(GOTS)為有機纖維(例如但不限於棉花及絲綢)領先的紡織加工標準之一，涵蓋本集團採購的大部分天然纖維。該標準包括環境及社會標準，由整條紡織品供應鏈的獨立認證所支持。

就其供應鏈的社會安全性而言，本集團已於二零二三年首次對棉紡織品進行法醫檢測，利用穩定同位素化學及材料中稀土金屬的定量分析，以確定原材料的來源並確保其並非來自有公然強迫勞動風險的地區。Prada集團將定期進行有關檢測，以防止侵犯人權的風險。

此外，為了加強其紡織品採購數據的可追溯性及透明度，以及為即將出台的歐洲立法做足準備，Prada集團已評估其紡織品供應鏈中與社會可持續發展、水土影響及動物權益相關的潛在風險。年內，Prada與主要棉織品供應商合作，將其納入可追溯系統，每月收集數據並由本集團審閱。



## 包裝總量中的塑膠(噸)



二零二六年目標

<10%

塑膠佔包裝總量

目標最新情況

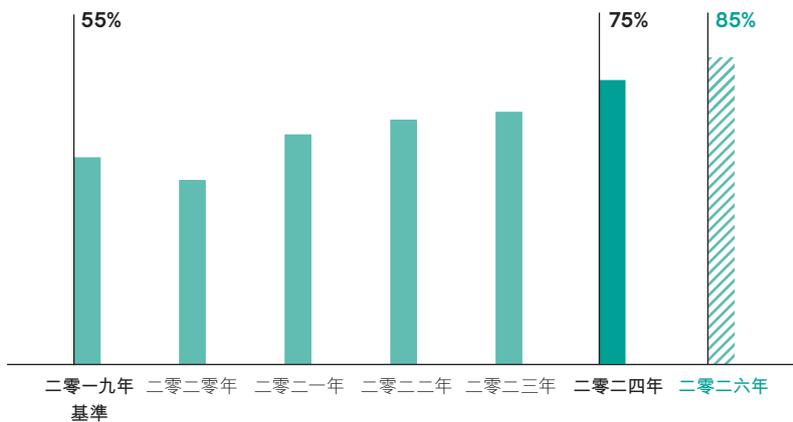
目標已於二零二四年達成



本集團盡可能優先識別所有可用紙張與紙板取代塑膠的情況，並設定目標為將塑膠包裝的比例控制在10%以下。於二零二三年，本集團完成將運動鞋盒由聚丙烯改為微波紙板，以及針織袋由塑膠改為紙質。

此外，作為促進循環利用的一部分，本集團正在提高塑膠包裝採購中的回收成分(二零二四年為75%，而二零一九年為55%)。此外，本集團使用的全部塑膠完全可回收。

## 再生塑膠包裝



二零二六年目標

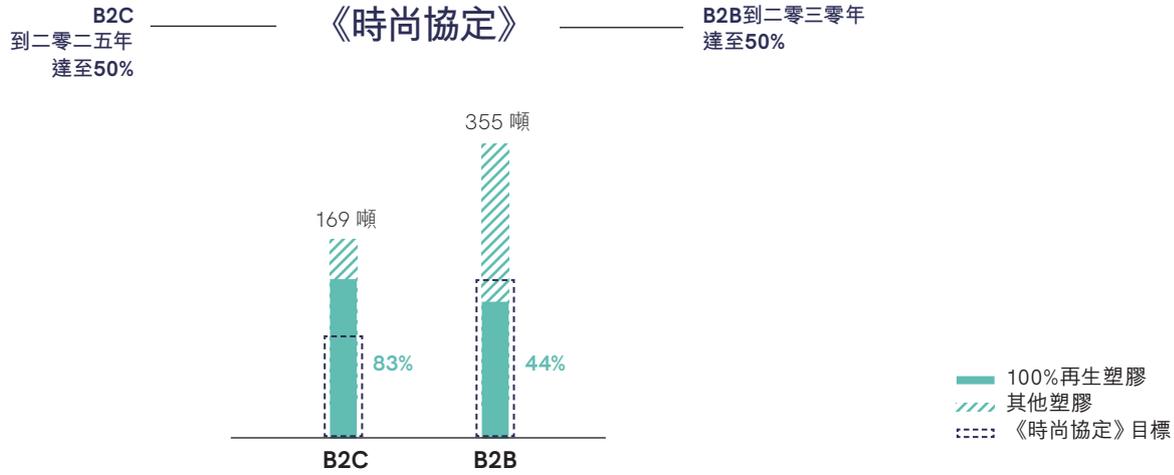
85%

再生塑膠包裝

一如去年，本集團於二零二四年亦已超越《時尚協定》的二零二五年B2C目標，實現所有B2C包裝中有83%由100%再生塑膠製成(二零二三年為56%)，比原計劃提前一年。二零三零年的B2B目標亦即將達成，目前44%由完全再生塑膠製成(二零二三年為40%)。

21-該類別包括紡織包裝(例如棉花、黏膠及絲綢)。

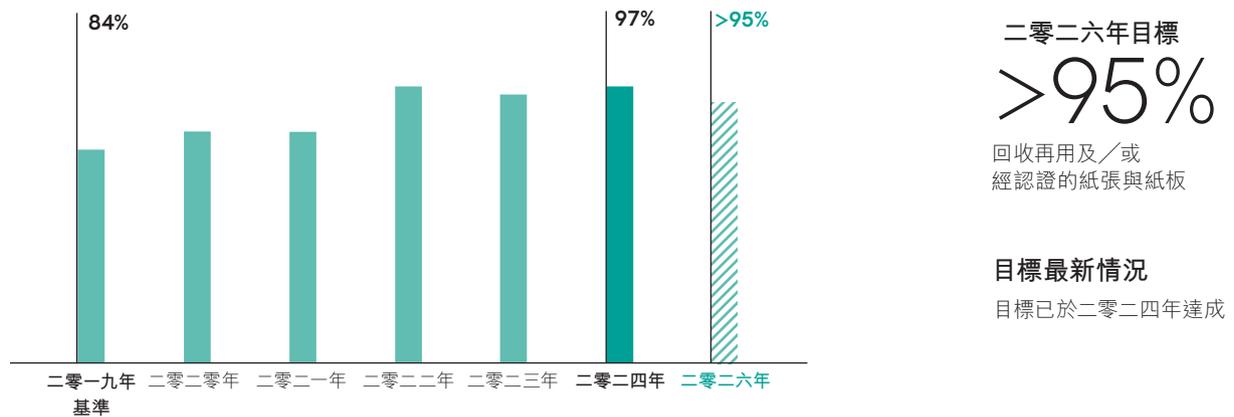
## B2C及B2B塑膠包裝與《時尚協定》目標<sup>22</sup>的對比



鑒於取得如此成就，本集團已決定設定更加宏偉的目標，提高包裝所用塑膠中的回收材料比例。

最後，本集團致力購買經FSC認證及／或回收再用的紙張／紙板包裝，旨在將該比例保持在95%以上。

## 回收再用及／或經認證的紙張與紙板



22-確保到二零二五年B2C塑膠包裝及到二零三零年B2B塑膠包裝當中至少50%為100%再生塑膠。



## 美妝包裝

於二零二二年，Prada集團對循環解決方案的研究在Prada Paradoxe女士香水方面找到了新應用。香水瓶可重新灌裝、無限次使用，讓客戶能夠保留香水瓶，而毋須更換或丟棄。

Prada集團亦於二零二三年推出首個美妝產品系列。得益於與業界知名合作夥伴的密切合作，Prada將其循環方針擴展至部分護膚及彩妝產品。重新灌裝機制更加簡單直觀，確保了最佳的客戶體驗。

於二零二四年，同一機制擴展至Luna Rossa Ocean Le Parfum。

### 3.2.2 水資源管理

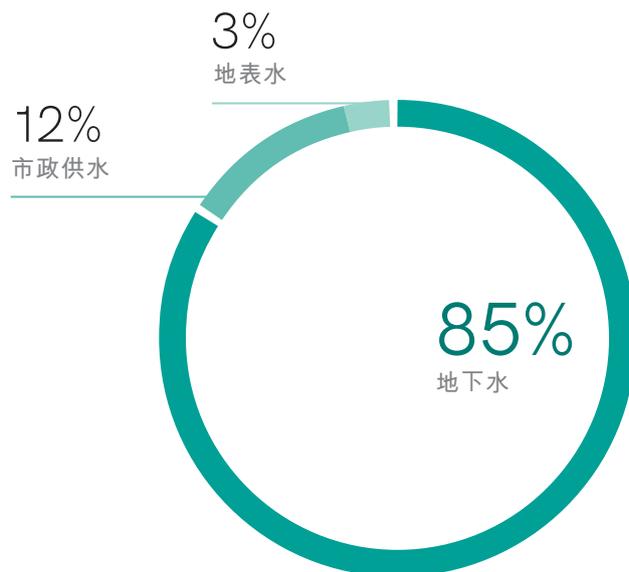
Prada 集團認識到水資源相關挑戰日益重要，以及時裝行業在原材料採購及原材料轉化相關工業流程方面的耗水量及水污染相關影響。

本集團用水主要作衛生之用及灌溉綠化地帶，因為工業用水限於若干生產基地，包括處理皮革的法國皮革廠及對針織品進行多次洗滌循環的意大利 Torgiano 工廠。

本集團致力於最大限度地減少耗水量並提升其營運過程的用水效益。在 Torgiano 工廠，閉環水系統冷卻乾洗機，而在意大利 Torgiano 及 Valvigna 工廠則收集雨水作衛生及灌溉之用。同樣，在倚靠地熱供熱的 Levanella 中央物流中心內，會重複使用換熱用水以滿足相同需求。此外，為清洗部分生產組件，本集團採用超聲波清洗機，該等清洗機在閉環系統中運行，可重複用水並減少總耗水量。

於二零二四年，本集團生產基地<sup>23</sup>的取水量為 422.5 兆升，當中 85% 來自地下水(例如井水)、12% 來自第三方(例如引水道)及 3% 來自地表水(例如河流)。

#### 按來源劃分的取水量 (兆升)



本集團遵守所有有關用水及排水的適用規定。管理排水對於在流程中用水的工業基地而言特別重要，例如 Torgiano 及 Limoges 工廠。在 Torgiano 基地，污水處理系統過濾此基地產生的工業及衛生用水，而在法國皮革廠，污水排至市政設施前會先經淨化廠房

<sup>23</sup>於二零二四年，根據世界資源研究所(WRI)的網上資料庫「Aqueduct」，本集團工業取水78%發生在缺水地區，而本集團生產基地大部分位於托斯卡納及馬爾凱，屬於水資源高風險地區。

處理，過濾污泥。此外，政府實驗室會每月進行檢測，以監測銻及其他有害物質含量。

Prada集團認識到其生產過程與水這一重要資源之間的相互依存關係，因此設定宏偉目標，到二零二六年實施一項全面的節水計劃。作為第一步，本公司於二零二三年收集其主要供應商的耗水量數據，並於二零二四年再次進行此項活動，且對供應鏈進行額外的水資源風險評估。該評估採用世界自然基金會製定的全球水風險評估工具方法，以確定與水資源相關的熱點風險，例如缺水、洪水、水質及／或生態系統退化。該分析包括超過600名原材料及製造供應商，佔Prada集團二零二四年支出的約93%，並已考慮「流域風險」（其表明基地營運所在水文流域的環境條件）及更加詳細的「經營風險」（對進行濕法加工的選定供應商組別而言），以評估該等基地對水資源的依賴程度及潛在影響。

所收集的結果及資料將為製定度身訂造的水資源戰略奠定基礎，該戰略旨在應對來自本集團自身營運及供應鏈的獨特挑戰。

### 3.2.3 化學物質管理

Prada集團致力於對其產品及生產流程中的化學物質實行負責任且可持續的管理，並要求其供應商採納並遵守本集團產品限用物質清單（PRSL）及生產限用物質清單（MRSL）載列的限制。

Prada集團於二零二三年加入有害化學物質零排放（ZDHC）計劃成為「簽約之友」，為其致力於採用ZDHC MRSL作為參考標準以提高整條供應鏈生產流程的安全性提供支撐。

ZDHC計劃是一項全球多方利益相關者倡議，旨在引領時尚及服裝行業在紡織品、服裝、皮革及鞋履價值鏈中棄用有害化學物質。ZDHC基金會包括逾160個組織，涵蓋約70個奢侈品、時尚及運動生活品牌，合作提供培訓、方法論和工具，助力行業淘汰生產流程中的有害化學物質。在宣佈合作夥伴關係的同時，本集團亦公開承諾，到二零二六年年底，其所有主要供應商將全面遵守ZDHC MRSL。於二零二三年加入該項計劃時，原材料供應商獲告知，本集團通過供應商管理系統正式要求二零二四年其所有供應商（包括提供原材料／組件、包裝材料的供應商及製造商）須確認採納ZDHC MRSL。

加入該項計劃後，Prada集團評估了其價值鏈的相關化學物質風險，並將採用濕法加工的原材料供應商視為風險最密集類別進行優先評估。於二零二四年十二月三十一日，已參與ZDHC計劃的本集團皮革及紡織品原材料供應商佔本集團原材料支出的78%；其中，近57%符合ZDHC供應商零排放（Suppliers to Zero）計劃1級和2級的要求，約39%實施工業廢水監測計劃。就鞋履、皮具用品及成衣的製造供應商而言，參與此項目的供應商佔採購價值的17%。儘管該比例相對較小，但由於相關流程中化學物質（如膠水、染料）的使用相當有限，因此相關的化學物質風險被認為處於可接受的較低水平。

此外，本集團於二零二四年推出一項計劃，向選定的主要供應商提供專門培訓及量身定造的路線圖，幫助他們達致ZDHC供應商零排放計劃的2級水平。

Prada集團認識到品牌之間合作方式的重要性，連同其他五個奢侈品牌為皮革供應鏈上的供應商提供專門培訓，該等供應商包括製革廠、皮具用品及鞋類製造商及化學品生產商。培訓活動於二零二四年二月米蘭國際皮革展開辦期間舉行，旨在鞏固向供應鏈傳達的統一宗旨：採取具體行動以進行負責任的化學品管理。

二零二五年，本集團將繼續通過實行有針對性的舉措讓其供應商參與其中，擴大參與的供應商數量並進一步實施ZDHC計劃以達至合規。

### 3.3 抱持循環概念

循環原則(或稱為循環概念)與Prada集團的氣候及生物多樣性策略充分匹配。其貫穿本集團整條價值鏈，從日益增加使用回收及再生原材料到妥善管理可在替代供應鏈中重複使用及再利用的廢棄物。

循環概念應用於產品及流程層面。在產品層面，本集團多年來推出了Prada再生尼龍及升級再造Upcycled by Miu Miu等重大舉措，皆為本集團系統性轉向循環理念的範例。在流程層面，本集團努力對廢棄物進行妥善管理(已達到重要品質標準)，並謹慎關注整個產品生命週期。為此，各門店為客戶提供正確保養產品的明確資訊，同時有賴於其遍佈全球的維修實驗室網絡，提供售後維修服務。





### 3.3.1 按產品劃分的循環性

#### Prada 再生尼龍

尼龍是 Prada 歷史傳承的重要組成部分及其當代時尚風格的標誌，是品牌 DNA 的象徵。Prada 再生尼龍系列乃基於對此款使用 ECONYL® 紗線製成的面料的革新改良。ECONYL® 紗線是一種可無限循環再生而絲毫不損材料質量的再生尼龍紗線，原材料來自從垃圾堆填區、紡織纖維廢料及海洋中收集並經回收和淨化處理的塑膠。

Prada 再生尼龍系列於二零一九年推出男士和女士包袋膠囊系列，並於隨後幾年拓展至成衣、配飾及鞋履。

於二零二三年，鑒於 Prada 集團與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會之間的穩固合作夥伴關係，Prada 宣佈將捐獻 SEA BEYOND Prada 再生尼龍系列收益的 1% 用於進一步維持及發展 SEA BEYOND 項目（見第五章第 2 段「進一步提高可持續性素養」）。



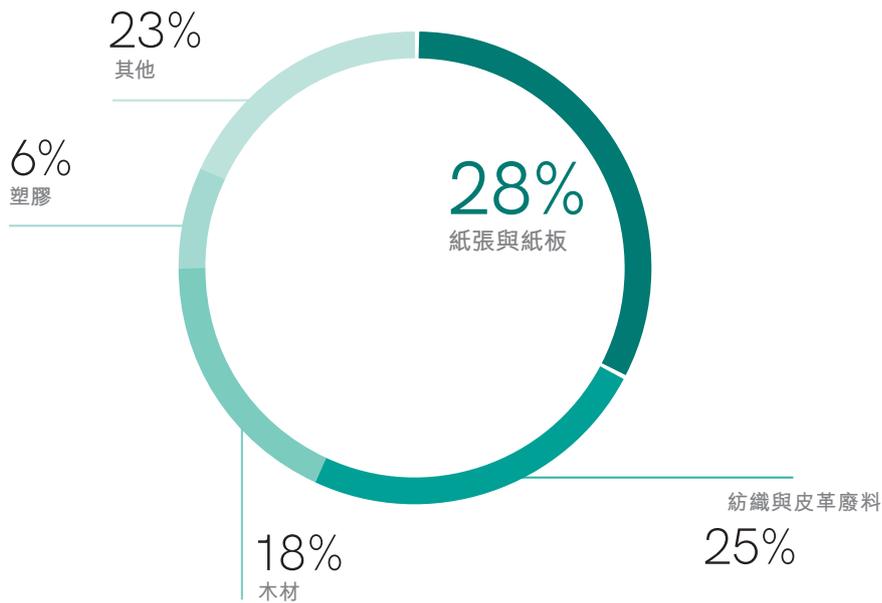
### 3.3.2 按流程劃分的循環性

#### 廢棄物管理

近年來，本集團已檢討各生產階段的工序及所產生的廢棄物，其後已實施制度管理廢棄物收集、臨時儲存、運輸及處理的內循環。該分析可優化生產週期，從而減少廢棄物數量及提高廢棄物回收比例。Prada集團亦積極動員僱員，鼓勵根據當地法規及／或最佳實踐正確處理廢棄物。

於二零二四年，Prada集團產生2,951噸工業廢料，較二零一九年減少21%。本集團工廠內產生的廢棄物主要包括紙張與紙板、包裝物料、紡織與皮革廢料。僅約1%所產生廢棄物屬於有害廢料，並根據現行規例管理、運輸及交付至經授權處理方。

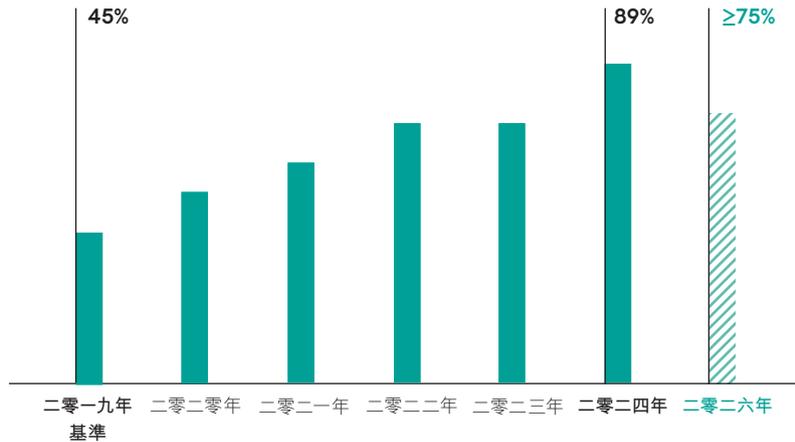
#### 所產生廢棄物(重量)



於二零二四年，本集團約89%的廢棄物已資源化利用。

作為進一步改進負責任廢棄物相關措施的一部分，本集團已設定二零二六年的兩個目標，以將本已相當優秀的回收表現保持在本集團確定為最佳實踐的特定閾值之上。該等目標均已於二零二四年達成。

### 資源化利用的廢棄物



二零二六年目標

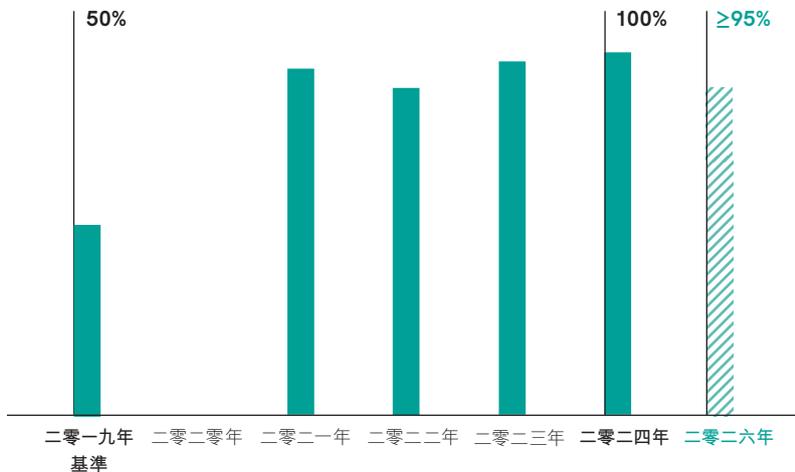
≥75%

資源化利用的廢棄物

目標最新情況

目標已於二零二四年達成

### 資源化利用的紡織纖維廢料



二零二六年目標

≥95%

資源化利用的紡織纖維廢料

目標最新情況

目標已於二零二四年達成

本集團在其意大利生產基地實施具體措施，遵照循環經濟的方針將生產廢料循環再造。實際上，於意大利產生的加工紡織纖維廢料100%均已資源化利用。混合成分及混色的一般紡織廢料會循環再造成汽車業的二次原料，而羊毛及羊絨廢料則被送往特定公司以將其加工為原材料(紗線)。再生尼龍亦採用同一做法，廢料會被收集並交回供應商，由供應商重新投入至生產系統，繼而成為Prada集團的生產材料。最後，高達34%的皮革廢料會循環再造並用於肥料及糞肥業。

## 維修

Prada集團一直致力於就旗下所有品牌產品為其客戶提供優質的售後服務。因為堅信奢侈品應是經久永恆的，本集團亦將該等服務延伸至維修，符合其可持續發展原則及長期循環願景。

維修服務由技能純熟的工匠提供，並通過本集團於7個國家(中國、日本、韓國、俄羅斯、新加坡、阿拉伯聯合酋長國及美國)直接管理的維修中心網絡及100多名專職人員，於總部(意大利)及地方進行。該網絡通過縮短維修時間確保為客戶提供就近服務，同時限制運輸相關排放。所有中心覆蓋了本集團營運所在的主要市場，支持維修三大產品類別，即皮具用品、成衣及鞋履。

最近期的進展包括：位於意大利的維修中心於二零二三年重組，現時集中一個單獨區域，且本集團在中國開設新的中心，為該區域所有店舖提供服務，並僱用十多名員工。上述行動強調了本集團致力於拓展其售後服務及切實回應主要市場增長。

### 維修中心



### 3.4 合作關係：Forestami

自二零二二年以來，Prada集團一直支持國際上屢獲殊榮的城市再造林項目 Forestami，該項目計劃到二零三零年於米蘭及其周邊地區種植300萬棵樹。目標是增加米蘭的自然資本及種植樹木，以減緩全球變暖，減少能源消耗，清潔空氣中的微小顆粒物，從而改善市民福祉。

無論於環境或社會層面，考慮到綠色對米蘭人民的生活與健康極之積極的影響，該合作夥伴關係充分契合本集團透過可持續發展舉措支持其業務所在地區和社區的精神。

於二零二三年，Prada集團亦為Parco Nord Milano公園的修復工作提供支持，該公園是大都市區最重要的「綠肺」之一，曾在夏季的暴風驟雨中遭到嚴重破壞。二零二四年，本集團員工連續第二年自發在該公園農藝師的指導下種植約500株植物，開闢了一片新的林區。

最後，於二零二三年，本集團與Forestami的合作已擴展至創建Forestami學院，一項為期三年、以城市林業為重點的公民培訓計劃。有關該學院的進一步詳情，請參閱第五章第2段「進一步提高可持續性素養」。



# 4. 關注人員

---

4.1 捍衛多元化，  
促進包容

4.3 確保福祉及  
公平的工作場所

---

4.2 培養創造力及  
保存專有知識

4.4 合作關係：  
UNFPA·FIT及  
Dorchester In-  
dustries

## 二零二四年摘要

Prada集團重申成為「變革的推手」的目標，推出面向員工的針對性舉措，包括新的全球育兒政策。

**15,216**名  
人員，包含118個不同國籍

---

**46%**  
女性最高及高級管理層<sup>24</sup>

---

**89%**  
永久合約

---

**120**名  
年青人在Prada集團學院培訓

---

24-最高管理層職位包括直接向集團總部行政總裁匯報的人士，以及地區總裁及/或總經理或企業總監。高級管理層類別主要指董事職位。

「變革的推手」是 Prada 集團的內部參與項目，旨在體現 Prada 集團的宗旨，並傳播本集團的核心價值觀及可持續發展支柱－人員、地球及文化。這一舉措為僱員提供一個能夠跨越角色及職能進行聯繫、分享及協作的平台。「變革的推手」不止作為平台，更是一種文化力量，引導僱員成為本集團及其更廣泛社區內變革的積極推動者。

該項目源於一個願景：創造優質的工作環境，讓個人能夠充分發展，並為產生積極影響的企業文化作出貢獻。如此具包容性及協作精神的方針在提升僱員福祉的同時，亦令 Prada 集團躋身首選僱主。

「變革的推手」平台倡導可持續發展及協作。該項目的大使從不同部門選出，積極參與設計推動本集團文化演變的企業舉措。通過促進可持續發展，該項目強調將個人努力與企業目標相結合的重要性，進一步鞏固 Prada 作為目標驅動型組織的聲譽。

於二零二四年，本集團關注義工服務及僱員福祉，受此啟發，通過「變革的推手」平台推出三項變革舉措。

Prada 集團首次舉辦「We Are Family」活動，為意大利總部的僱員提供獨特機會，帶領摯愛親友參觀集團總部，創造難忘的體驗，同時展示彰顯本集團形象的標誌性場所。來年，該模式將以類似舉措在本集團的工業基地及外國附屬公司推廣。此外，義工活動（包括與 Associazione Volontari Italiani del Sangue (AVIS) 合作開展的獻血活動）加強了社區意識及集體影響力。最後，本集團引入一項創新的管家服務，將僱員的日常個人雜事（例如洗衣、郵寄事務及類似責任）委託公司服務代辦，從而減輕僱員負擔。此舉不但能精簡個人承擔，亦彰顯本集團致力於營造一個全面支持、勞逸平衡的工作環境。

## DRIVERS OF CHANGE

Prada集團將人員視為其戰略願景的中心，並在包容性、創造力及平等性的基礎上促進組織發展。在此方針的指引下，本集團致力支持文化發展及組織成功，同時提升僱員參與度及增強僱員歸屬感。

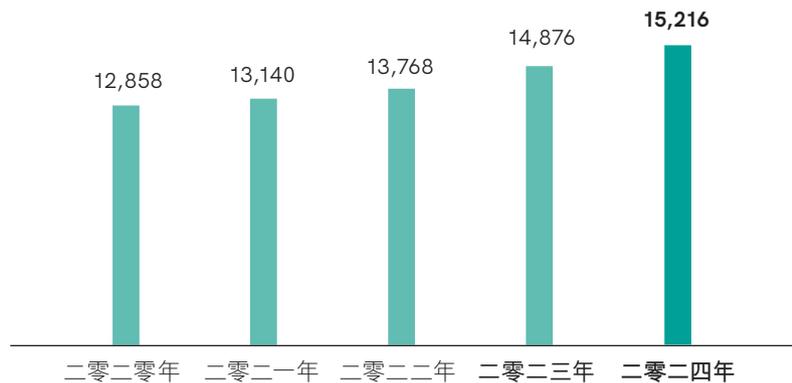
在此背景下，Prada集團於二零二四年設立季度全球人員文化論壇(Global People Culture Forums)，藉此機會與全球領導團隊合作，監督本集團人員議程的進展，致力在有關僱員及其家庭的議題方面達至更高標準。

人員議程包括支持僱員發展、促進工作場所包容性及確保組織實踐與可持續發展目標保持一致的舉措。Prada集團視人才為關鍵決策及戰略的核心，採納以人為本的方針，將福祉及持續發展列為優先重點。

這包括授權僱員採納與本集團價值觀一致的領導行為，從而使其能夠以身作則，為本公司的目標作出有意義的貢獻。

人員戰略反映本集團致力營造一個重視多元化及廣泛創新的工作場所。隨著這一歷程的發展，有關舉措將持續推動文化及組織向前發展，以確保本集團及其利益相關者邁向可持續的未來。

## 僱員人數

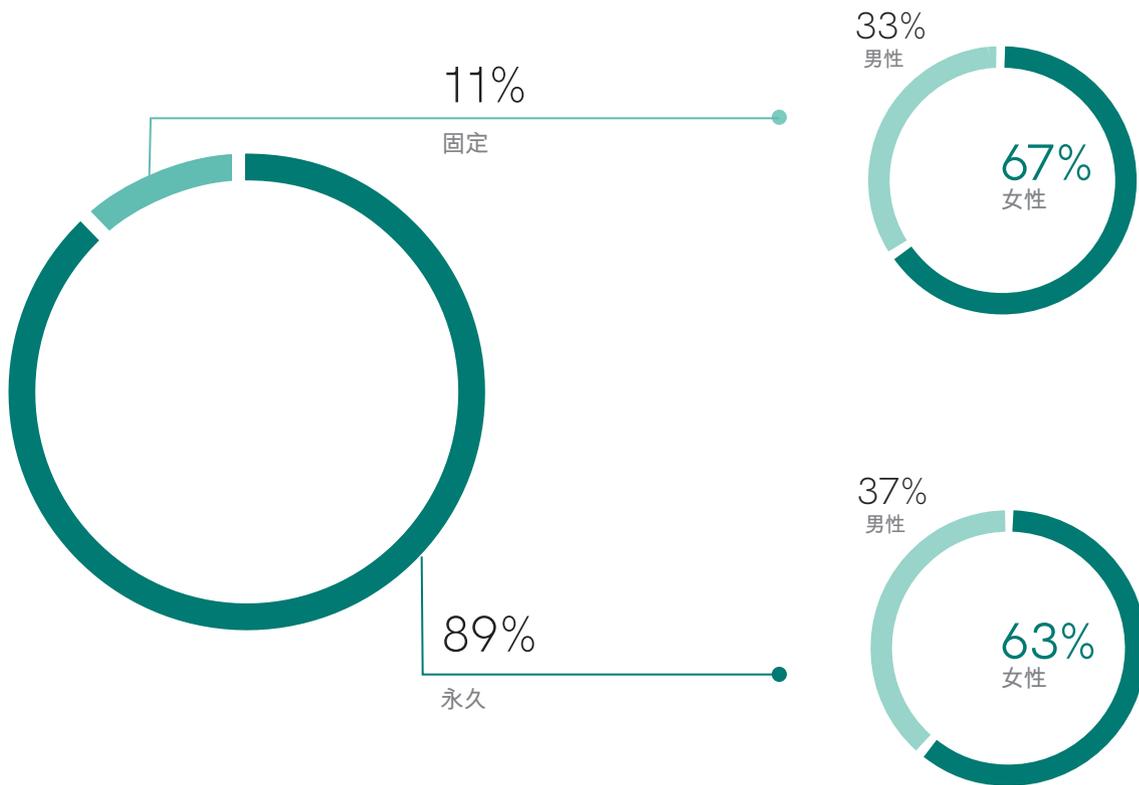


於二零二四年十二月三十一日，本集團人員有15,216人，較去年增加2%，較二零二零年(疫情大流行的一年)增加18%。

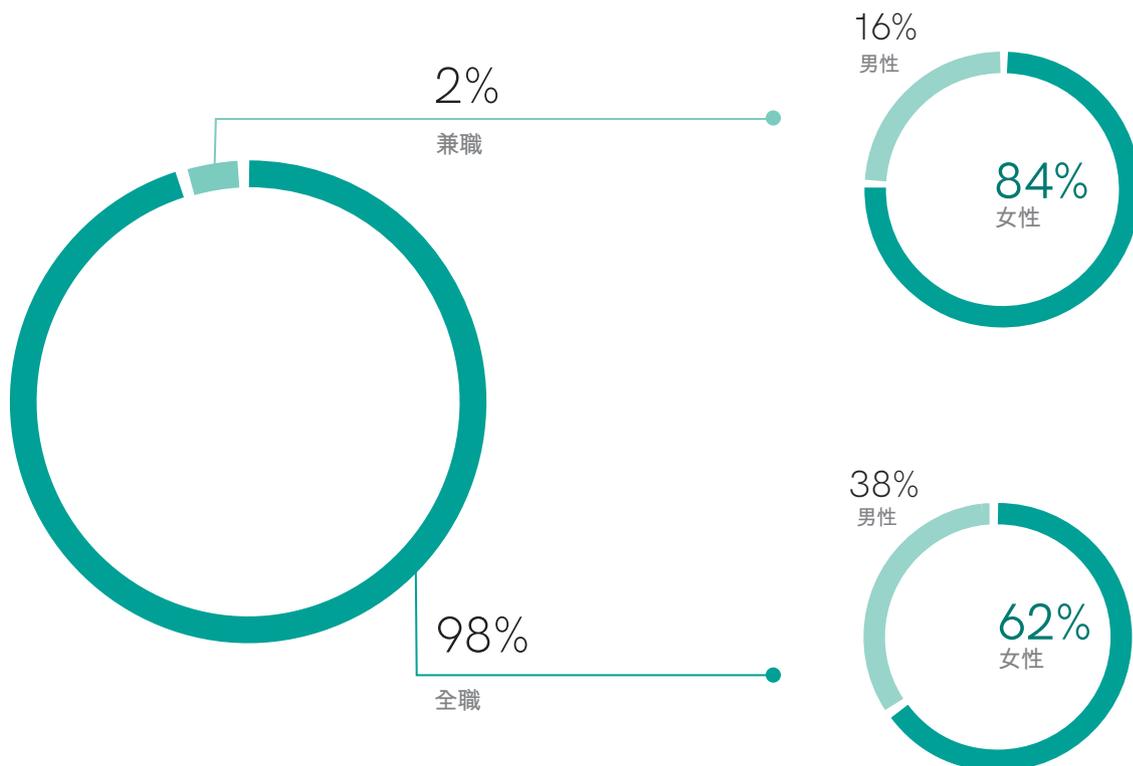
全球工作人員永久合約佔比為89%(其中女性佔63%)，印證本集團對穩定僱員關係及人力資源長期投資的承諾。

同樣，本集團對僱員提出的任何兼職要求持開放態度，並在可能情況下提供符合其個人及職業需求的工作機會。全職僱員佔工作人員總數的98%，與過往年度一樣，全職及兼職僱員的福利並無差異。

### 按性別劃分的永久及固定合約僱員

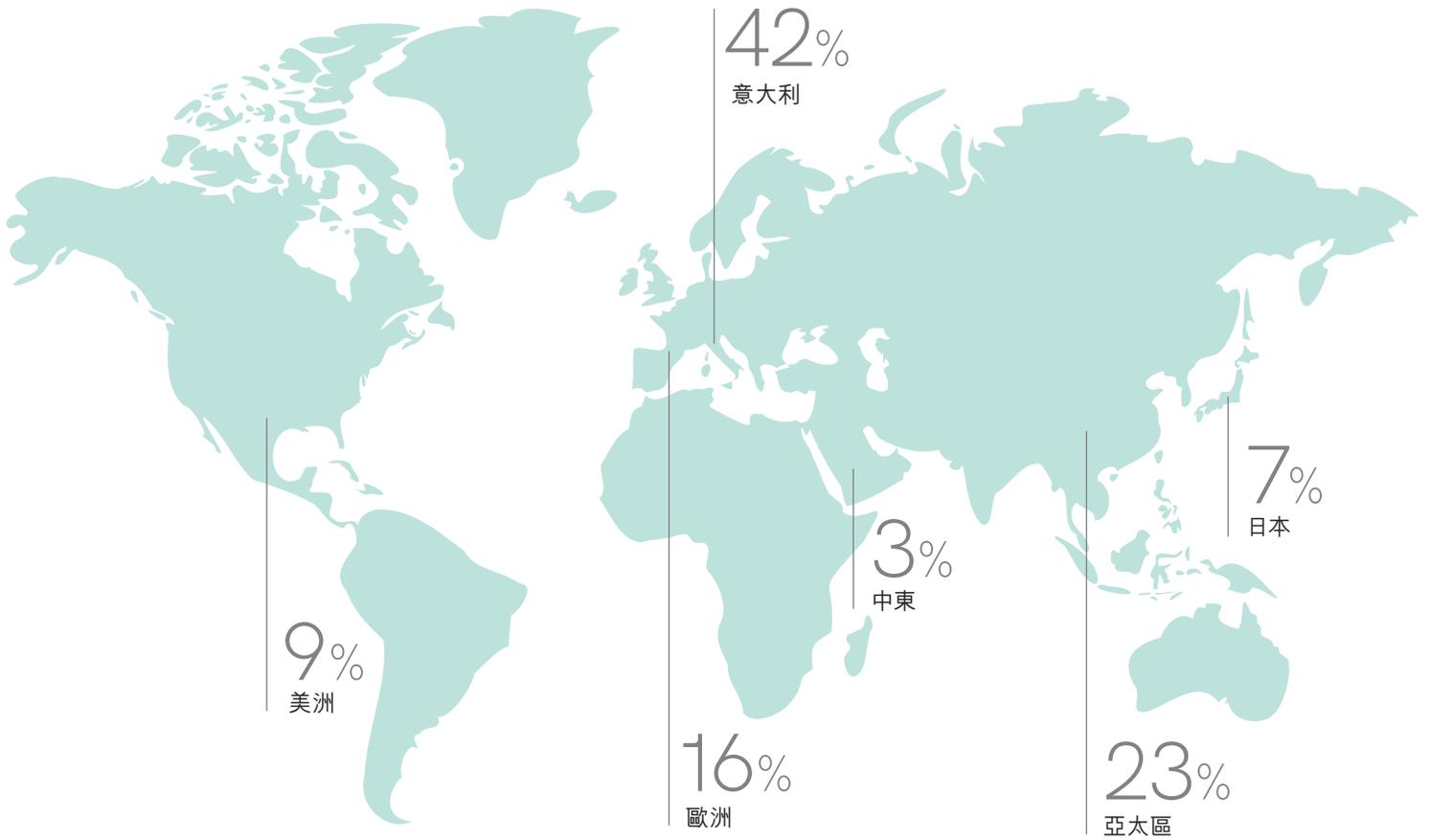


### 按性別劃分的全職及兼職合約僱員



除意大利(員工總數的40%以上位處於此)以外，工作人員最多的部分為亞太地區(23%)，其次為歐洲其他地區(16%)。

### 按地區劃分的僱員



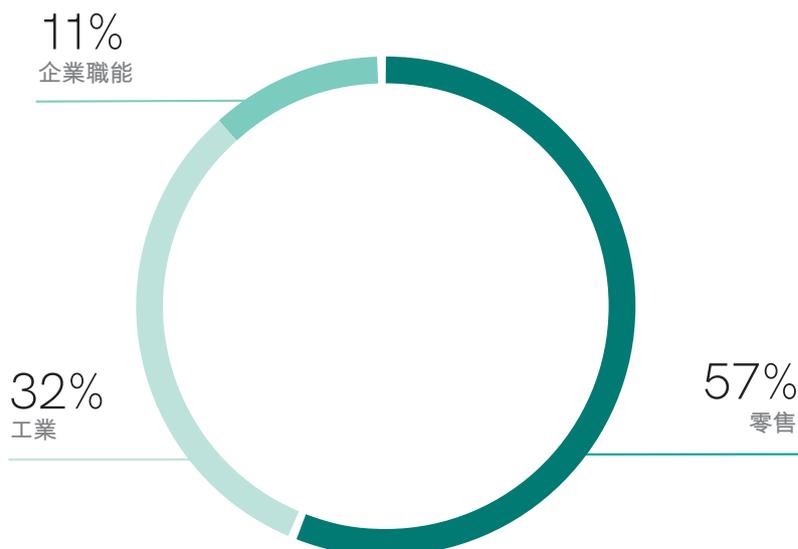
女性仍佔本公司員工當中的大部分(佔總數63%)。在所有地區，女性佔比遠高於50%。

### 按性別劃分的僱員

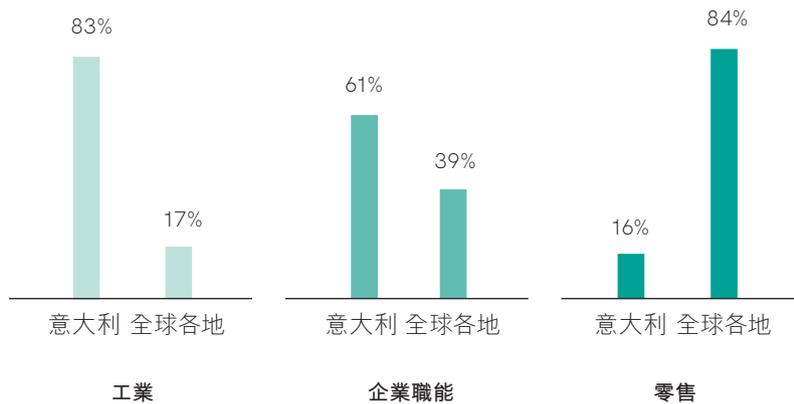


就業務領域而言，本集團約60%的僱員從事零售領域，超過30%的僱員從事工業領域及10%的僱員從事企業職能領域。在本集團26個生產基地中23個所在地的意大利，大部分僱員(63%)在工業部門工作，而在609家直營店中557個所在地的其他國家，84%的僱員從事零售領域。

### 按部門劃分的僱員

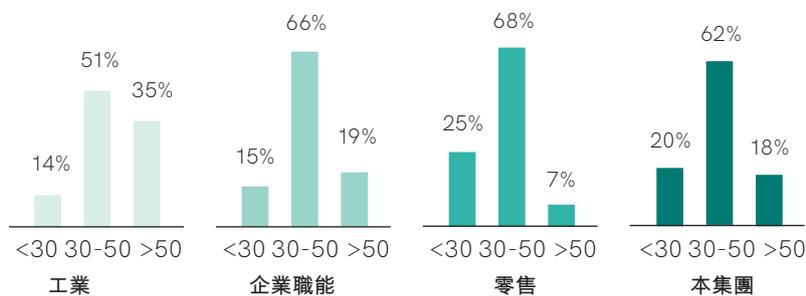


## 按部門劃分意大利及全球各地的僱員

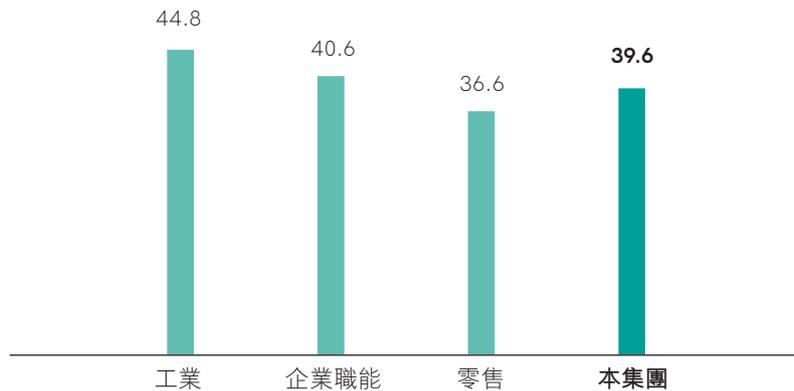


按年齡劃分的工作人員明細顯示，於二零二四年十二月三十一日，本集團的20%僱員未滿30歲，62%的僱員年齡介乎30至50歲。進一步的分析顯示25%的零售工作人員未滿30歲，而在生產及工藝經驗尤為重要的工業部門，約50%的工作人員年齡介乎30至50歲，35%則為50歲以上。於二零二四年十二月三十一日，本集團全球工作人員平均年齡為39.6歲，較二零二三年(39.3歲)略有上升。

## 按部門及年齡組別劃分的僱員



## 按部門劃分的僱員平均年齡



### 4.1 捍衛多元化，促進包容

對 Prada 集團而言，多元化為核心要素；重視及接納差異，對於創造一個日益包容的鼓勵每個人發揮潛能並作為實現本公司目標策略手段的工作環境至關重要。

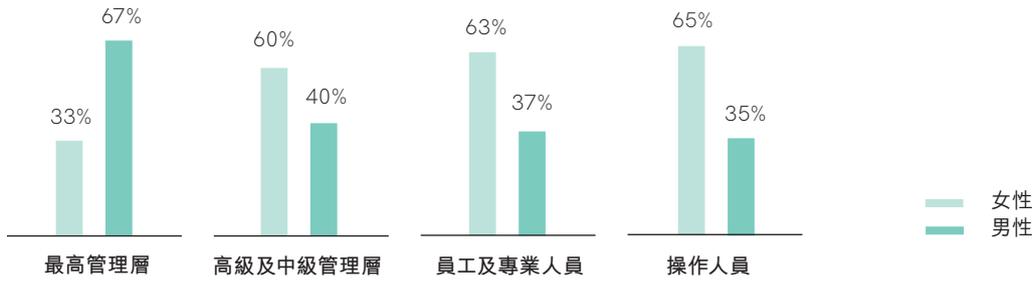
本集團深明各色人才以及每名僱員為組織帶來獨特觀點、背景及技能的重要性。這首先體現在本集團僱員來自 118 個國家（較二零二三年的 116 個有所增加），同時亦體現在對性別比例平衡的追求，本集團將此視為價值創造的根本驅動力。

在創意行業，表達自由關乎根本，而理解及預測社會變化的能力有賴於探析各世代的不同聲音及願望。特別是在當今世界，Prada 集團能夠蓬勃發展，皆因發揚人才的獨特性、認識到人才對實現其願景及增長至關重要。這通過採取戰略行動得以進一步強化，例如投資於適當的 DE&I 流程國際治理，確保全體同事持續分享資訊及獲得培訓，保證有足夠的女性出任最高及高級管理層職位，以及實施平等薪酬政策。

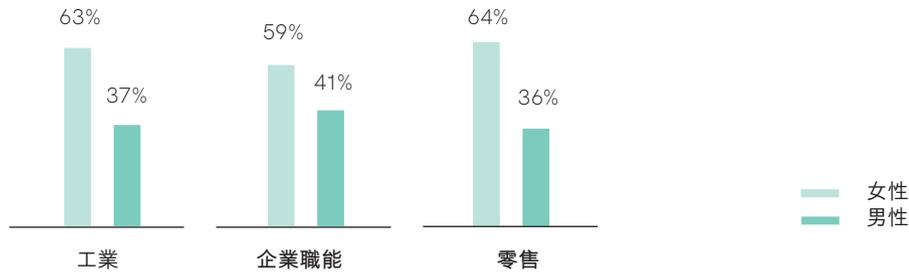
本集團亦致力於通過實行有針對性的舉措為僱員育兒提供支持，並制定政策及程序以確保人才招聘流程中的性別平等及中立，同時改善組織反饋流程，以營造一個樂於聽取意見、重視意見的環境。多措並舉齊發力，體現出 Prada 集團致力於營造一個尊重多元化並視多元化為創新和前進驅動力的工作場所。



## 按工作類別及性別劃分的僱員



## 按部門及性別劃分的僱員

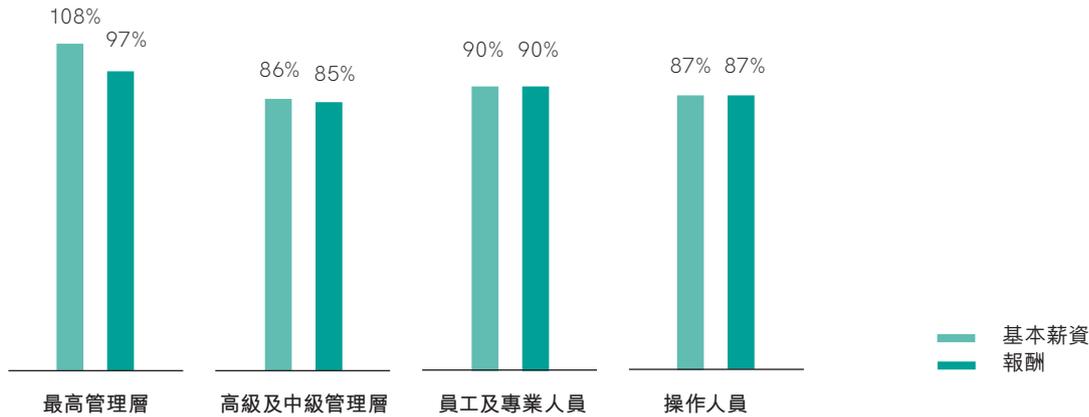


女性在所有地區均佔員工人數的一半以上，在亞太地區及日本最多，女性佔員工人數的68%。

至於薪酬及福利制度，Prada集團致力於創造一個以價值及表現為薪酬的唯一決定性變量的工作環境。本集團堅信，唯有創造男女平等發展、薪酬完全一致的環境，方能建立積極的工作場所及成功的企業。

## 女性與男性的基本薪資和報酬比率<sup>25</sup>

男性的基本薪資和報酬=100



本集團對多元化與包容性的承諾還體現在於該領域採取的行動，始於 Prada 北美區，本集團的其中一個主要附屬公司。於二零二零年，Prada 集團委任美洲區域多元平等與包容首席專員，負責制定相關政策、策略和計劃，以確保將多元文化及觀念貫徹到公司各級架構。其目的是建立包容性文化及確保平等方面的進步，正如與《全球零售統一指引》(Global Retail Uniform Guidelines) 所做的努力一樣。《全球零售統一指引》是 DE&I 與門店營運團隊之間的多年合作項目，於二零二四年推出，旨在準確反映本集團旗下品牌僱員群體的多元化，同時確保對體型、性別認同、舒適度及宗教信仰的更大包容性。直接僱員參與的另一個成功範例是「DE&I 教育重點」(DE&I Education Focuses)，此乃一項易於共享的數字化單頁教育資源，旨在對員工及客戶慶祝的不同文化及宗教節日提高認識並增進了解。

25-基本薪資與合約規定的年薪總額(GAP)相對應。報酬包括基本薪資及短期獎勵(倘合約內有此規定)。在本呈報文件中，「最高管理層」被視為組織內負責實施董事會所採納戰略決策及本公司整體管理的最高管理層。因此，行政總裁作為組織化的個體，由於其履行的職能為與董事會協商釐定戰略政策，以及協調和控制同一最高管理層，故其不被視為最高管理層的一員。然而，行政總裁的報酬於年報的相關章節中進行透明及詳細的披露。

於二零二四年，DE&I團隊提出了多項重大舉措，例如：

- **Prada Group Gives Back**—義工及僱員參與活動：作為本集團堅守社區參與及社會責任的承諾的一部分，DE&I團隊與當地組織合作，在紐約市開展一項海岸清潔活動，清除了超過30公斤的垃圾，並於節日期間專門為需要幫助的兒童舉辦一場回饋活動「Toys For Tykes」，為確診患有危及生命疾病的兒童及處境困難的兒童準備禮物籃；
- **GenerationPrada** 實習計劃：該計劃於二零二一年啟動，旨在為下一代的多元化時尚行業領軍人物提供職業發展機會及實踐經驗。自啟動以來，本集團已吸納共40名優質人才，其中多人獲聘為Prada USA Corporate 辦事處的全職僱員，分別任職於Prada及Miu Miu的採購、物流及DE&I部門；
- **Speaker Series**—於工作場所促進包容性對話：該計劃旨在鼓勵多元化討論，推動僱員共同思考廣泛的DE&I主題。於二零二四年，對話繼續在Prada集團內部的企業職能和零售部門僱員與外部行業專家、運動員和時尚編輯之間展開。二月，Prada USA舉辦了「擁護卓越與創新：黑人歷史月」(Championing Excellence and Innovation: Black History Month)，這是一場專注於強調時裝界黑人聲音的廣泛討論。五月，為慶祝亞裔美國人、夏威夷原住民和太平洋島民傳統月舉辦了一場對話。十月，圍繞「擁護卓越與創新：擁抱無障礙」(Championing Excellence and Innovation: Embracing Accessibility)的會話主題舉行了一場討論，討論著重強調創意行業中殘障人士的親身經歷；
- **Prada** 文化集體、僱員資源小組(ERG)：該舉措包括由僱員提議及帶領不同小組，分享與彼等身份有關的興趣或問題，如性別、種族及性取向。於二零二四年，黑人集體、父母及看護者集體和LGBTQIA+ 集體舉辦了慈善文化活動，以提升Prada集團的文化和歸屬感。其中部分活動包括舉辦慈善健身班慶祝驕傲月，為弱勢的LGBTQIA+ 青年募集資金，以及舉辦有關家長返校準備、黑人歷史及藝術的對話。



除上述舉措外，於二零二四年，與外部非政府組織及知名大學的戰略合作夥伴關係亦取得了重大進展，詳見本章末段「合作關係：UNFPA、FIT及Dorchester Industries」。

最後，作為其平等承諾的一部分，Prada集團於二零二五年一月首次在全球範圍內推出育兒政策，為僱員人生中最重要時期之一（迎接及撫養子女）提供支持。該政策旨在維護性別平等、工作與生活平衡及職業包容性，通過建立世界各地通用的基線標準以及確保人人享有平等機會，體現以人為本的組織方針。主要條款包括：

- 14週的全薪產假或育嬰假，讓父母能夠全心照顧新生兒家庭，而無需擔憂經濟問題；
- 15個工作日的全薪陪產假或看護假，支持伴侶在此關鍵時期扮演重要角色。

Prada集團亦致力確保薪金全額連續發放且不因休育嬰假而扣減薪酬，使僱員盡可能順利地重返工作崗位。

另有進一步措施支持工作與家庭生活相結合，養育三歲以下幼兒可享有額外的帶薪休假時數，以及在幼兒患嚴重疾病時提供靈活工作安排。

除優先考慮家庭福祉外，該政策亦強化包容性文化，確保每位僱員在人生歷程每個階段均能感覺受到支持及重視。

## 4.2 培養創造力及保存專有知識

Prada集團深知，組織的成功及福祉有賴於其人員的賦能及個人發展，因此致力培養持續學習的文化，提供具包容性的定製培訓，以在全球範圍內培養其獨特人才。

年度培訓包括培養技術及行為技能的持續課程，以及支持組織增長的舉措。二零二四年計劃的重點是令本公司的知識規範一致以便人人都能了解、提升領導行為及發展相關軟技能、提高技術及語言技能，以及支持流程轉型及引入新工具。

僱員初加入本公司時便會接受培訓，入職培訓階段會向彼等介紹本集團及各業務範疇。二零二四年，Prada集團推出新的數字學習路徑，幫助世界各地的新僱員了解Prada集團的形象、價值觀及流程，跨越地域的界限。

課程首先根據需求分析而設計，從而根據技術和管理領域的具體個人及專業發展需求制定內容。

二零二四年，各項軟技能及管理課程包括有關創業精神、自我效能及個人影響的舉措；該等課程以混合現場授課的方式進行，並整合數字微學習內容。本集團組織該等課程以涵蓋不同國家的同事，創造思考點及分享最佳實踐。

本集團高度關注在組織的所有層面培養領導行為，以使人人皆能盡展其才、取得佳績。線上培訓及工作坊吸引全球範圍內的僱員參與，開始傳播一種新的文化，其中表現不僅與結果掛鉤，亦與人員的行為方式及合作方式掛鉤，從而創造一個積極的工作環境。

此外，本集團經過需求評估後於二零二四年引入輔導及團隊建設活動，因為本集團認為該等方法是發展軟技能、加快專業發展及促進僱員和諧工作的有力工具。

得益於綜合數字學習平台讓所有僱員均能按自身節奏學習並隨時隨地訪問虛擬課堂及獲取多種線上資源，語言技能培訓於二零二四年繼續開展。

Prada集團一如既往致力於培養技術技能，從其緊追最先進的2D及3D設計工具以及有助改善及加快工業生產流程的軟件的最新動態尤可證明。於二零二四年，針對該等工具展開培訓依然是重中之重，目的是確保僱員維持專業水準。此外，本公司專門對新員工實行標準化培訓計劃，以便幫助他們熟悉公司使用的軟件，從而提高工作效率及提升不同團隊之間的協同能力。

為鼓勵實施及優化流程，本公司在各項培訓計劃方面付出很多心血，包括引進全新數字工具。本集團深知數字技能在現今瞬息萬變的商業環境中發揮的關鍵作用，並實施了多項舉措，包括線上課程及實踐培訓課程。此外，本集團亦制定培訓教員計劃，確保流程和工具的相關知識能夠在組織內部廣泛傳播。此舉確保技能及最佳實踐得以共享並廣泛應用，從而有助於加速變革。

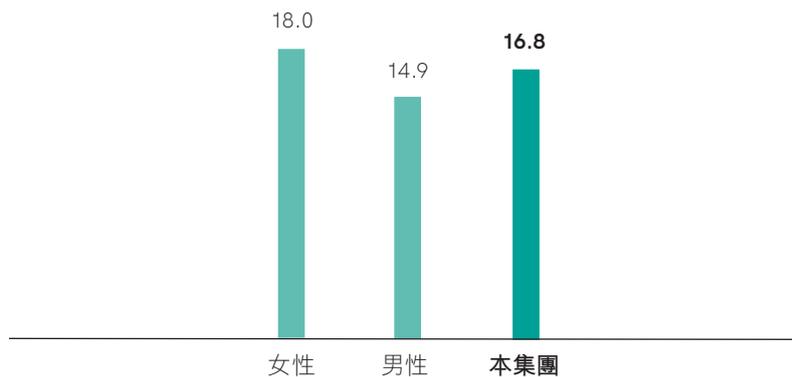
在零售領域，Prada及Miu Miu於二零二四年強化其零售培訓策略，藉此提高員工參與度、業績及品牌一致性。Prada及Miu Miu這兩個品牌均注重創新及全面的培訓，以提升全球零售業務。

Prada推出「Prada零售學院」(Prada Retail Academy)應用程序，作為一個集中平台，這款應用程序提供個性化及可追蹤的學習體驗。現有的Prada Week入職培訓加入了數字入職指導計劃，能夠為新入職店員提供必要的知識及工具，助力他們取得良好開端。另外，「店舖領導學院」(Store Leadership Academy)進一步支持門店領導提高團隊效率及靈活營商，體現了Prada致力於營造不斷學習、追求卓越的文化氛圍的決心。

另一方面，Miu Miu著重於加強自身品牌形象及改善客戶體驗的舉措。客戶體驗計劃自二零二二年啟動以來一直發揮關鍵作用，與新舉措協同發展從而豐富店內體驗，而Miu Miu俱樂部日(Miu Miu Club Days)繼續讓新僱員沉浸式體驗品牌DNA，進而提升客戶服務技能。於二零二三年運用全面的產品培訓工具並部署店內培訓大使亦起到關鍵作用，確保店舖具備講故事的專業能力及實現不同市場之間協同一致。

於二零二四年，合共約180,000人次獲提供超過250,000個培訓時數<sup>26</sup>，當中24%在線上以電子學習課程或網絡研討會方式進行。

### 按性別劃分的每名僱員平均培訓時數



二零二四年，每名僱員平均培訓時數為16.8個，與上一年度相比增加1%，印證本集團對人力資源培訓的重視。仔細分析可以發現，男性與女性的平均培訓時數相當，但女性的人均時數略高於男性。

26-不包括健康與安全培訓時數。

## Prada集團學院

Prada集團不僅致力於發展其內部技能，同時亦致力於在其經營所在區域內保存專有知識。Prada集團學院正是有力例證，此乃一項長期舉措，旨在通過培訓方面的策略投資保護工藝技能及培養人才。

學院分散式佈局，常年活躍於本集團部分製造基地。學習路徑旨在培養本集團皮具、鞋履及成衣分部的製作技能。

該項目旨在保護時裝奢侈品行業的技術專長，其視工藝技能與知識為一筆必須代代相傳的真正財富。為此，本集團為希望學習卓越製造專長的年輕畢業生及其他人員開設了理論與實踐經驗相結合的培訓課程。

在學院裡，在內部導師及經驗豐富的專家分享專業知識及提供指引下，深入探討每個程序，從中學習如何以最高品質標準作業。

該培訓課程以第一階段培訓期拉開序幕，具體內容因分部而異。學員完成此階段後，將進入更具專業性的第二階段，在資深工匠的指導與支持下逐步參與生產環節。通過考核的學員將獲本公司聘用，成為生產團隊的正式成員。在每一階段，學院與生產團隊均通過持續監測及評估，對學員表現進行嚴格跟蹤。

二零二四年，Prada集團在各分部內開辦11所學院，招收18至30歲的年青人。



年內，該等學院已培訓120名年青人，其中103名已加入Prada集團在意大利各地的生產廠房。新培訓課程有助於擴大翁布裡亞Torgiano針織品製造基地以及托斯卡納Miu Miu皮具Scandicci廠房的熟手員工。本集團仍高度重視整個鞋履分部。



## 二零二四年受訓及參與生產環節的年青人



## 吸引人才

物色及培養獨特人才是 Prada 集團的關鍵支柱。為順應行業要求，推動更加廣泛的人才分佈，促進學術環境到職業環境的過渡，本公司積極參與各種活動，與新生代人才會面和對話。這一承諾體現在集團定期參加迎新活動及招聘日活動，學生有機會從中了解本集團的眾多就業機會。

對話機會形式多樣，亦包括來自世界各地的大學(哈佛商學院、哥倫比亞商學院、巴黎高等商學院、加貝利商學院等)的碩士及 MBA 學生到訪。Prada 集團向他們敞開大門，專門為他們提供與公司最高管理層直接互動的機會，讓學生加深對奢侈品行業的了解。

此外，本集團與 SDA Bocconi 等學術機構密切協作，為學生提供參加培訓計劃的機會，包括由集團經理組織的講座及項目。Prada 集團與 SDA Bocconi 的奢侈品高級管理碩士共同發起第二輪可持續發展挑戰，誠邀學生為 Prada 集團的多元化、平等及包容路線圖建言獻策及貢獻項目。

在真實的課堂上分享業務策略是對學生整個學年的激勵，這些學生受邀通過項目工作重新研究具有重大意義及複雜性的主題。該等舉措表明本公司對發展及培養人才有濃厚興趣，並將其視為實現長期可持續發展的主要推動力。

Prada 集團目前通過組織發展及其全球工作組進一步強化其人才架構。這支專人團隊專門負責物色、吸引及挽留頂尖人才，確保以更綜合有效的方式為業務提供支持。上述工作是本集團戰略的一部分，旨在改善人才招募流程，並加強公平工作環境。

## 4.3 確保福祉及公平的工作場所

工作場所的健康與福祉為 Prada 集團增長、競爭及可持續發展戰略的基礎。工作與福祉密切相關聯，因為工作條件水平對本公司內外每個人的生活質素有著直接影響。

本集團緊跟所有新的勞動市場趨勢：提供彈性、工作與生活的良好平衡及中長期職業發展道路是吸引人才及保持僱員積極性高漲的關鍵。



## 工人健康與安全及尊重人權

保障人員以及推動健康及安全為 Prada 集團的主要優先事項：根據最高準則及全面遵照適用法規的優質工作場所，以及歷年採納的內部政策及程序，旨在保障工人、顧客及本公司全部地點的每位人員。

在大部分場所，與本集團營運有關的職業健康及安全風險均被視為有限，此亦有賴培訓活動及經更新的安全措施，特別是於工業地區。

於二零二四年，本集團錄得僱員工傷個案為 146 宗<sup>27</sup>，較二零二三年(149宗)有所減少。因此，可記錄工傷率為 6.08，較往年降低約 0.4 個點。受傷人數減少乃得益於本集團持續開展培訓及培養濃厚的安全文化氛圍(尤其是在工業環節)以及在歐洲範圍內致力規範及監控健康與安全問題。

Prada 集團以數字平台作為傳統現場培訓的補充，此舉對覆蓋盡可能多的僱員起到至關重要的作用。於二零二四年，總部的所有高級行政人員均參與了有針對性的培訓課程，旨在提升對安全重要性的認識，通過開展面授課程以確保最大限度地提高成效及參與度。整體而言，在意大利有 2,475 人(二零二三年：2,174 人)接受了健康與安全培訓。

本集團內部並無設立特定委員會負責制訂及監察職業健康及安全計劃，但已於 Prada 集團營運所在各國設立當地法例規定的內部組織職位及架構。此外，於二零二二年成立歐洲健康與安全協作部，同時亦通過發佈針對歐洲地區的具體指導方針及開展健康與安全審核，以協調本集團不同領域的職業安全管理。

整體而言，本集團致力確保在工作場所尊重人權以及遵守國際公認的工人安全及福祉條例，並在其供應鏈推動落實這一承諾。本

---

27- 納入造成至少一日損失的工傷個案。

集團對任何形式的歧視、強迫及兒童勞工採取零容忍態度。就此而言，Prada相信自身組織內不存在現代勞役、強迫及兒童勞工風險，亦認為發生在其行業供應鏈的風險微乎其微。本集團生產廠房及供應商的地理位置以及因合作關係已建立長久並具良好本質而對其產生的深入了解，大幅減少了出現導致現代勞役、強迫勞工及人口販賣情況的條件或前提條件風險。

本集團鼓勵業務夥伴採用高於最低法律規定的要求及推動所有利益相關者之間進行對話，以便實施及遵守標準，從而建立正面的工作關係。與供應商的關係方面，鼓勵提升社會意識、增加監管知識及採用環境、社會及品質認證。

本集團的承諾於本集團可持續發展政策及人權政策以及供應商行為守則中得以印證，並通過推廣及傳播所有供應商共同遵守的集團道德準則獲得支持。

外部工廠及供應商須保證所有外判商已獲得必要的法律許可並遵守道德準則。

## 集體談判、福祉及結社自由

本集團提倡結社自由並承認集體談判的權利。Prada集團與工會見面，以持續改善其僱員的工作環境並促進工人和周邊社區的中期／長期福祉。

於二零二四年十二月三十一日，集體談判協議覆蓋的僱員人數佔工作人員總數的39%，較二零二三年增長1%。隨時間推移，Prada集團已締結許多補充協議，特別是在意大利及法國，以改善其僱員相較通過集體談判協議或(如於英國)參考立法所提供的福利狀況。尤其是，受益於該等協議的僱員人數於二零二四年增加至佔意大利工作人員的約86%(二零二三年：約84%)，而於法國受益者比例達到100%。英國工業部門的僱員亦受益於國家層面的集體協議。



二零二四年補充協議的主要裨益如下：

- 生產花紅：與生產、銷售及溢利目標掛鈎的可變花紅；
- 假期花紅：與集體談判協議中界定的一個月薪酬相等的固定金額；
- 可輕易獲取遣散費預付款；
- 讓僱員能夠達致更高效的工作與生活平衡的彈性工作時間；
- 補充醫療基金：可選擇以特別費率添加直系親屬的醫療保險，福利較國家標準更豐厚；
- 因僱員子女(12歲或以下)生病而缺勤的特別假期(於法國)；
- 法規、就業保障以及店舖周日加班費方面的更佳條件(於法國)；
- 改善Church's在英國北安普頓工廠的僱員病假。

作為意大利補充協議的一部分，本集團自二零一八年起開始實施企業福利計劃，讓僱員可獲得包括健康、教育、福利開支、休閒活動(例如差旅、假期、文化及體育活動)報銷款項、燃油及食物券、補充退休金供款及更多其他服務的全面福利組合。僱員可要求以兌換表現花紅的方式激活福利計劃；本公司承諾於兌換金額額外加上20%的福利供款。二零二四年，74%以上(較二零二三年增加4%)合資格僱員將其表現花紅兌換為福利待遇，彰顯僱員對該工具的重視。此外，於二零二四年，Prada亦與工會達成協議，向意大利全體僱員(不包括高級行政人員)提供經常性福利金1,300歐元，作為家庭開支補貼。於二零二四年使用的社會服務當中，需求最大的福利待遇為購買燃油及食物券、購買旅行套餐、醫療及學校開支報銷款項以及報銷公用設施費用。

考慮到這一點，於二零二四年繼續在集團層面展開了研究，以評估採取額外措施補充薪酬待遇以支持成本普遍上升(包括，例如修訂本集團若干地理區域的餐券數量)的可行性。

二零二四年，本集團在意大利若干地點採取措施保障員工及其家庭的健康，造福400名僱員。其與意大利抗癌聯盟(LILT)合作，為員工組織篩查計劃，預防男性及女性腫瘤。

本集團符合國際及國內有關工時、最低保證短暫休息及休息時段的適用法例及規例。大部分工業勞動力均位處意大利，由於本集團對意大利工會的尊重、與其對話及合作，該地於二零二四年罷工時數佔總工時的0.02%。

## 全球報酬及流動

Prada集團採納多項經營程序及慣例，旨在確保其薪酬政策完全符合本集團營運所在國家已生效的規定，嚴格遵守有關最低工資的條文(如適用)。薪酬管理對於留住關鍵人員和吸引優秀人才至關重要。

董事會透過薪酬委員會，積極參與釐定高級管理人員的薪酬，當中考慮該等人員肩負的職責及責任，以及行業、規模及複雜程度相當公司的類似職位適用的相關市場參數。

人員是實現本集團目標及成功的最重要資源，在日益激烈的競爭下，對組織積極、靈活、充分、有準備地面對當前和未來的挑戰的能力提出前所未有的挑戰。

因此，Prada集團致力於實施透明管理，加強人力資源，培養員工專業技能，讓他們提供反饋意見，並藉著績效管理系統等工具鼓勵員工發揮積極主動作用，在該系統中，個人績效評估同樣以具體目標及領導行為為基礎，確保本公司的戰略目標及價值觀與個人成長完全一致。

本年度取得的一項重大標誌性成果是推出針對關鍵薪酬流程(例如銷售激勵、加薪及短期激勵)進行端對端管理的新系統。這一數字化轉型標誌著在效率、透明度及用戶體驗方面實現飛躍。

培育人才並維持組織所需的專業技能，以及創造一個日益包容的工作環境，培養及鼓勵多樣性和多元化，這對本集團的流程至關重要，特別是與報酬相關的流程，通常與金錢部分(固定及可變薪酬)及非金錢部分(例如福利、福祉、健康等)相關。

這年內，本集團確定其薪酬政策，其目標如下：

- 確保公平地評估人員的知識及專業技能以及所分配職責及責任；
- 核實崗位薪酬的一致性及適當性；
- 確保薪酬標準與市場維持平衡及一致的競爭力；
- 根據所取得的成果和所採納的行為加強任人唯賢的方針(績效管理)。

二零二四年，本集團繼續實施一項長期可變激勵計劃，即「二零二二年至二零二四年績效股份計劃」，旨在使本集團關鍵人員的表現與利益相關者的利益保持一致，挽留及激勵管理層，提升穩定性，以實現長期業務目標及保證具有市場競爭力的薪酬。



三年滾動計劃不僅包括經濟及財務指標，亦包括實現指定的可持續發展目標。這一重點旨在加強本集團對 ESG 事宜的承諾，該等事宜已越來越多地納入業務策略。

完成崗位評估流程是二零二四年的首要成就；該項工作為全面的分工制度奠定基礎，而分工制度可提高組織清晰度及實現公平的薪酬架構，有助進行更深入的 KPI 分析（例如性別薪酬差異）並支持長期人才管理策略。通過建立明確的職責與責任框架，該制度確保組織需求與員工志向一致，同時加強職業發展的透明度。

最後，二零二四年國際業務日益增多。在此情況下，本集團已繼續管理其國際流動策略，認為國家之間的流動不僅為支持業務增長的戰略槓桿，亦是加速個人發展的專業機會，故將其與績效管理系統擬進行的提升行動掛鉤。國際人力資源管理計劃的參與者不僅包括高級管理人員，亦包括年輕人士及組織的關鍵人員。



#### 4.4 合作關係：UNFPA、FIT 及Dorchester Industries

##### Prada集團與UNFPA

二零二二年五月，Prada集團與UNFPA合作於加納及肯尼亞推出「時尚表達：她穿的故事」(Fashion Expressions: The Stories She Wears) 試點培訓計劃，共有43名參與者。於12個月的課程中，他們通過該項計劃掌握了實用技能，重點為升級回收、傳統紡織設計及金融教育。受訓者現正於非洲時尚行業實習並向全職崗位過渡，期間可以設計自己的服裝，並參與社會影響項目以回饋其社區。

受該項目圓滿成功的鼓舞並秉承本集團利用時尚作為工具為有需要的社區提供機會這一使命，該項目於二零二三年擴展到墨西哥，與當地合作夥伴及盟友協作，加強克雷塔羅州30名具有編織及刺繡經驗的土著婦女及其家庭和社區的技術、藝術及金融知識技能。

二零二四年，工匠們在墨西哥城舉辦了一場私密的畢業時裝秀，為這個項目畫上圓滿句號，同時展示他們在項目進行期間取得的標誌性成果。此次活動展出了20份來自女工匠的原創設計，另外亦舉行了名為「一起做偉大的事情！」(Doing Great Things Together!)的小組討論，講述從該項目中獲得的經驗和教訓，以及其對更廣泛時尚行業的影響。此次活動由 Glamour México y Latinoamérica 的編輯內容部主管 Farah Slim 主持，Prada 集團、UNFPA、Nest、墨西哥政府官員以及當地及國際新聞界均有出席。



## Prada集團與FIT

為持續向時尚行業培養各色人才隊伍，Prada USA DE&I 團隊與紐約時裝技術學院 (FIT) 於二零二一年合作為學生設立一項獎學金計劃。該等獎學金獲得者乃因其對追求學術卓越的孜孜不倦、表現優異及從其提交材料中反映出的 Prada 創新精神而獲選。二零二四年，兩名新人才於二零二四至二零二五學年獲得嘉獎。迄今為止，已有八名富有才華的學生獲得獎學金，得以繼續於時尚行業深造。



## Dorchester Industries設計實驗室

Dorchester Industries 設計實驗室於二零二一年啟動，乃與一位國際知名藝術家 Theaster Gates 合作創辦，以支持及提升不同領域有色人種設計師的工作。十四位獲獎者因其卓越的創新潛力從世界各地候選人中脫穎而出，得到機會擴大其作品的知名度，同時獲熱衷於與各色人才合作的組織提供資助及業內合作。

於二零二三年五月，威尼斯建築雙年展期間，設計實驗室的三名成員（設計師 Mariam Kamara 及 Germane Barnes 以及產品設計師 Norman Teague）有幸展出其作品。

# 5. 關注文化

5.1 為文化辯論  
作出貢獻

5.2 進一步提高  
可持續性素養

5.3 激發  
科學進化

5.4 合作關係：  
Prada Frames

## 二零二四年摘要

Prada集團及聯合國教科文組織政府間海洋學委員會於威尼斯組織舉行「海洋素養國際會議」，這是首個有關海洋素養的聯合國會議。

### 3 處

位於米蘭及威尼斯的Prada基金會永久會址

---

### 2 項

獎學金由Gianni Bonadonna基金會授予

---

### +35,000 名

學生參與SEA BEYOND教育模塊

---

### 2 場

露天放映活動，加深人們對Forestami學院項目的認識

---



社會變化、深層經濟危機、機構所歷困境以及科技進步帶來的新模式均導致愈來愈多公司對公民社會需求更為敏感。因此，一個組織的競爭力與其經營所在社區福祉等息息相關。

Prada集團對文化(可持續發展策略最突出的支柱)的承擔乃本集團認為將活動益處推展至社會時，最自然及最接近本集團象徵的工具。

## 5.1 為文化辯論作出貢獻

### Prada 基金會

Miuccia Prada 及 Patrizio Bertelli 對藝術和文化的興致及熱忱，激發本集團自一九九三年起至今支持 Prada 基金會<sup>28</sup>的跨學科活動。於其開展活動的最初二十年裡，Prada 基金會於意大利及國外委託知名及新興藝術家創作烏托邦式項目及專著。自二零零二年起，其通過舉行哲學研討、建築展覽及電影專項活動，亦已開拓前所未有的研究路徑。

得益於與藝術家、策展人、科學家、學者、電影人、建築師、音樂家及知識分子合作而構建的廣泛網絡，以及一項廣泛計劃，其目前已延伸至二零一一年至二零一六年間落成的米蘭與威尼斯的三個會場，並自二零一八年起延伸至上海及東京的其他外部空間，Prada 基金會得以與遍佈全球的多元化觀眾對話。

<sup>28</sup>-Prada 基金會為 Prada 集團的外部實體。雙方以贊助的方式積極合作。



Prada基金會米蘭會場的場館項目於二零一五年揭幕，由建築師事務所OMA操刀設計。該場館於二零二四年舉辦的項目包括「Pino Pascali」，專為意大利藝術家Pino Pascali舉辦的大型回顧展，由Mark Godfrey策劃。該項目旨在研究Pascali作品的創新視野，其雕塑正是焦點。於秋季舉辦的「守護大腦：行動呼籲」展覽是自二零一八年開始啟動及專注於神經科學的「人類大腦」項目之一部分，聚焦預防神經退行性疾病。「守護大腦：行動呼籲」展覽是由來自世界一流大學的十五個知名神經科學研究機構以及五個意大利患者組織及協會合作舉辦的，涵蓋一場科學研討會、展覽及一系列會面。「致我最好的家人」(For My Best Family)是Prada基金會委託藝術家Meriem Bennani創作的展覽項目。該項目將一個特定的大型裝置與Orlan Barki共同執導的藝術電影相結合，探討了在公共和私密的社會政治環境中相守在一起的方式。

Osservatorio是Prada基金會於二零一六年開幕的展館，地址為米蘭Galleria Vittorio Emanuele II其中一幢中心建築。於二零二四年，「米蘭達·裘麗：新社會」(Miranda July: New Society)在Osservatorio開幕，作為July的首個美術館個展，專門展出其作品。展覽跨足三個十年，從二十世紀九十年代初至今，囊括了早期短片、表演及多媒體裝置作品，同時還呈現了一個名為「F.A.M.I.L.Y.」(我愛你，同時我也在分崩離析)(Falling Apart Meanwhile I Love You)的新項目，這是一部July通過Instagram與七位陌生人合作創作的多通道視頻裝置。展覽的第二章名為「Miranda July: F.A.M.I.L.Y.」，由Prada在Prada基金會的支持下於Herzog & de Meuron設計的東京Prada青山店舉辦。

自二零一一年起，Prada基金會亦持久活躍於威尼斯十八世紀宮殿Ca' Corner della Regina。該建築歷經修復，至今已舉行了十二場展覽及一次電影致敬實驗平台。於二零二四年，由藝術家Christoph Büchel構思的「虔誠之山」(Monte di Pietà)將一座歷史悠久的宮殿改造成為一家破產的典當行，以反思債務及價值，探討當前的權力動態。

在Prada基金會的支持下，Prada於海外舉辦了三場展覽。「Michaël Borremans：允諾」(Michaël Borremans: The Promise)是比利時藝術家在中國大陸的首個個展，於Prada榮宅舉辦，展出了Borremans的二十三幅繪畫作品和一部影像作品，分別陳列在榮宅建築的兩個主樓層中。

秋季，Prada 榮宅亦呈現了李爽個展「月球的距離」(Distance of the Moon)，展覽涵蓋一系列專為該項目構思的新作品，探討了當今高度媒介化現實中的交流困境和複雜的母子關係。東京 Prada 青山店舉辦了美國藝術家組合 Fitch | Trecartin 的展覽「It Waives Back」。該項目包括 Fitch 和 Trecartin 這兩位藝術家構思的新電影及雕塑。二零一六年，兩位藝術家遷至俄亥俄州鄉村居住和工作，創作出更為豐富的作品，此次展出的新電影及雕塑即歸屬於該作品體系。

二零二四年，戈達爾影院 (Cinema Godard) 為公眾呈現精彩紛呈的活動，這些活動經過 Paolo Moretti 的精心構思，內容豐富多彩、推陳出新。影院每月舉辦的活動包括影片放映、首映及與當代電影界知名人士的見面會，旨在探索現在和過去視覺語言的複雜性。

Prada 基金會通過四個項目繼續其於音樂領域的研究。於米蘭，兒童研究院舉辦了工作坊及音樂會「Sotto il lume delle stelle」，乃藝術家及詞曲作家 Natalie Merchant 專為兒童構思。於威尼斯，與 Fondazione Archivio Luigi Nono 合作舉辦了「Luigi Nono: A floresta é jovem e cheja de vida」；該活動是第七屆 Luigi Nono 音樂節中的一部分，名為「Risonanze errant」(流浪共鳴 (Wandering resonances))，紀念這位意大利實驗作曲家誕辰 100 週年。另一場活動是與 Threes Productions 的合作，包括意大利音樂家及音響設計師 Marta De Pascalis 與美國作曲家 Tashi Wada 的表演。該等活動於米蘭 Chiesa Rossa 的 Santa Maria Annunciata 教堂舉行，該教堂擁有 Prada 基金會於一九九七年委託美國藝術家 Dan Flavin 完成的燈光裝置。

## 5.2 進一步提高可持續性素養

### SEA BEYOND

SEA BEYOND 是一個自二零一九年起由 Prada 集團與聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會 (聯合國教科文組織政府間海洋學委員會) 合作實施的項目，旨在提升可持續發展與海洋保護意識，並通過一系列針對年輕一代的培訓計劃為全球海洋教育的進步作貢獻。該教育項目自首次推出以來，已與全球 35,000 多名學生分享了海洋素養原則。此外，「環礁湖幼兒園」(Kindergarten of the Lagoon) 項目於二零二一年啟動，該項目為專門面向威尼斯學齡前兒童的戶外教育活動，力求在兒童與環礁湖生態系統之間建立聯繫。

在秉持教育為重點的同時，SEA BEYOND 於二零二三年擴大了範圍，在以下兩個新的重點領域中進行拓展：支持科研傳播以及人道主義項目，兩者均與海洋密切相關。截至二零二三年七月，SEA BEYOND Prada 再生尼龍系列收益的 1% 用於 SEA BEYOND。該系列的產品列表可在 [www.prada.com](http://www.prada.com) 上查看。

得益於 SEA BEYOND，Prada 集團亦已通過虛擬現實教育內容及 AWorld 應用程序 (獲聯合國選為提升可持續生活的官方平台) 為其全球 14,000 多名員工進行有關海洋素養原則的培訓。

該項目凸顯了 Prada 集團作出可持續選擇的承諾，符合聯合國二零三零年可持續發展議程及其 17 個可持續發展目標 (SDG)。此外，於二零二一年

一月，本集團正式成為聯合國海洋科學促進可持續發展國際十年（「海洋十年」）聯盟的首批意大利成員之一。

於二零二三年十一月，聯合國教科文組織總幹事 Audrey Azoulay 正式邀請 Lorenzo Bertelli 成為「海洋十年聯盟贊助人」，以表彰「Prada 集團通過其 SEA BEYOND 教育項目對海洋素養的支持，以及他個人於提高人們對私營部門支持海洋知識以促進可持續發展的重要作用的意識方面的遠見及努力」。

鑒於 Lorenzo Bertelli 的機構角色以及為了將海洋教育議題提升到政治層面並正式呼籲各國政府採取措施幫助年輕一代了解海洋狀況，於二零二四年六月，Prada 集團及聯合國教科文組織於威尼斯組織舉行「海洋素養國際會議」，這是首個有關海洋素養的聯合國會議。會上，來自聯合國教科文組織 131 個成員國的代表及世界各地的海洋素養專家齊聚一堂，促成了「威尼斯海洋素養行動宣言」，此乃一份共識性文件，當中載有重新平衡海洋與人類關係的具體建議。「宣言」旨在推動新一輪行動並在教育、科學、政策、經濟及文化領域建立海洋素養，其於二零二四年七月在紐約與聯合國成員國分享，以幫助制定法國及哥斯達黎加政府將於二零二五年在尼斯共同主辦的第三次聯合國海洋大會的議程。

「我們星球的未來取決於海洋的健康。因此，讓最年輕的一代意識到海洋的重要性並能夠採取行動就顯得尤為重要。」

Lorenzo Bertelli  
企業社會責任主管

## Sea Beyond 中學教育項目

二零二四年一月，來自56個國家184所中學的近35,000名學生開始第三期教育模塊。培訓探索了海洋與氣候之間的關聯以及相關的環境挑戰，並設有海洋素養培訓課程(包括與聯合國教科文組織海洋及氣候專家的直播課程)。培訓一直持續到二零二四年六月，結束之際特別舉辦了一場競賽，邀請眾多學校使用文本、圖形或互動內容構思一場宣傳活動，鼓勵採取更有意識的行為來保護海洋。獲得第一名的是上海中學國際部，由該項目親善大使(即「SEA BEYONDer」)組成的評委會選出。

## 環礁湖幼兒園

Prada集團為威尼斯學齡前兒童設立的戶外教育項目亦於二零二四年繼續推行(第二週期結束，第三週期啟動，兩個週期分別有200名及64名兒童參與)。有關課程秉持戶外教育原則，以體驗式學習、環境以及福祉為重點，目標為建立兒童與威尼斯環礁湖生態系統的連結。孩童們到環礁湖這片區域的維諾(Vignole)島、聖伊拉斯摩(Sant'Erasmus)島及利多(Lido)島等島嶼上參加戶外活動。第三年項目的主要特色是結合了「神奇海洋」(Ocean of Wonder)，這是導演Mattia Berto主導的劇場體驗合作「公民劇場」(Teatro di Cittadinanza)的一部分，導演的目的是為了將兒童對環礁湖的觀察轉換為創意表達，通過身體與聲音來體現海洋中的生命，並述說大海的故事。

從第二週期開始，該項目便邀請臨床心理學家、見習心理治療師及聯合國教科文組織政府間海洋學委員會顧問Alessia Tombolini評估戶外教育對兒童福祉的影響。



SARITIA  
ZANGANA DAKA  
125, DELI 22065

ZANGANA DAKA

Biennale di Venezia

Biennale di Venezia

### 其他活動：與無國界圖書館(Bibliothèques Sans Frontières)攜手合作及於巴塞羅那舉辦「海洋與氣候村」(Ocean&Climate Village)展覽

自推出以來，SEA BEYOND 通過有影響力的舉措為培育海洋素養作出貢獻。Prada 與國際非營利組織無國界圖書館合作，創造了首個 SEA BEYOND 專屬「靈感盒子」(Ideas Box)，並於二零二四年六月在威尼斯舉行的海洋素養國際會議上揭幕。這個移動多媒體中心(現位於那不勒斯，由 Fondazione Quartieri Spagnoli 管理)為弱勢群體配備 250 多本圖書、遊戲、平板電腦、筆記本電腦、互聯網連接以及聯合國教科文組織策劃的海洋教育內容。

此外，自二零二一年以來，SEA BEYOND 協助設立由聯合國教科文組織政府間海洋學委員會策劃的臨時巡迴展覽「海洋與氣候村」，加深學生對海洋的了解。「海洋與氣候村」的最近一站來到巴塞羅那，當時正在舉辦第 37 屆美洲杯。在此期間，「海洋與氣候村」迎來了 1,000 多名遊客，舉辦了 500 場科學研討會，包括在仙后座號(Cassiopea) (一艘老式帆船，在 SEA BEYOND 的支持下修復並改造成一艘可持續的海洋調查船)上的教育體驗。



## Forestami 學院

Forestami 學院是 Prada 集團與 Forestami 通過一項為期三年的培訓計劃教育公民了解城市林業的聯合倡議，二零二四年是 Forestami 學院開設的第二年，特別關注自然與身心健康及福祉之間的關係。

在這一年中，按計劃召開了三次理論及實踐會議，由以下權威專家參與：Matilda van den Bosch（歐洲森林研究所生物城市設施高級研究員兼西班牙巴塞羅那全球健康研究所科學家）、Ilaria Doimo（ETIFOR 研究員）、Francesco Ferrini（佛羅倫薩大學樹藝和樹木栽培專業教授）及 Francesco Becheri（Pian dei Termini 森林療養站創始心理治療師及心理學科學主任）。課程由 Forestami 科學主任、米蘭理工大學副教授 Maria Chiara Pastore 主持。

為加深人們對學院在米蘭市所發揮的作用的認識，Prada 集團與致力於環保的國際電影節 Festival CinemAmbiente 以及米蘭知名機構性電影院 AriAnteo 合作，組織了兩場戶外放映活動。米蘭市民有機會免費參加；為期兩晚的活動分別放映由 Luc Jacquet 執導的紀錄片「從前有一片森林」(Il était une forêt) (法國，二零一三年) 及 Jacques Perrin 和 Jacques Cluzaud 執導的紀錄片「地球四季」(Les saisons) (法國／德國，二零一六年)。

學院於二零二五年將繼續開辦，主題為「我們了解植物嗎？我們城市中的樹木與灌木」。



## 5.3 激發科學進化

### Gianni Bonadonna 基金會

自二零一八年起，Prada集團成為Gianni Bonadonna基金會的支持夥伴，致力於Gianni Bonadonna基金會構思的腫瘤科治療及科學研究項目。

該計劃的目的為延續Gianni Bonadonna的工作。Gianni Bonadonna是偉大的意大利腫瘤學家，在國際腫瘤醫學範疇的主要人物，從各方面創新研究及治療，在治療腫瘤形成取得實質性進展及切實的臨床成功。他的研究及發現啟發並影響意大利及世界各地整個醫生世代的癌症治療方向。

該項目涉及支持由醫生及研究人員組成的跨學科團隊，為癌症患者研究及開發新療法，與世界各地的大學、醫院及先進的研究中心合作，為年輕腫瘤學家設立獎學金計劃，為擴大科學思想交流提供有效途徑。

我們認為新世代腫瘤學研究人員在頂尖國際中心培訓為癌症治療進展的關鍵。於二零二四年國際科學婦女日，在Prada集團的支持下，Gianni Bonadonna基金會與AIRC基金會公佈了第三屆國際獎學金徵集申請活動的獲得者。

與上屆相同，有兩名年輕的意大利研究人員(Chiara Corti及Caterina Sposetti)已獲授獎學金，因而有機會在一家知名的國際腫瘤研究所接受為期三年的培訓並在此期間開展研究，這兩位腫瘤學家將在研究所潛心研究乳腺癌的創新治療方法，為更多患者帶來治癒的新希望。



## 5.4 合作關係：Prada Frames

Prada Frames 匯集了來自不同領域的學者及專業人士，包括設計師、建築師、策展人、科學家、人類學家、活動家、法律及經濟專家，採用跨學科方式，共同關注環境保護。由此得出的集體智慧結合了創新思路，對新的現實進行了分析、語境化及定義。

於二零二二年，多學科研討會專注於設計與環境之間的複雜關係，而於二零二三年，該項目審視廢棄物作為轉化中的物質這一概念，探索原創的潛力和使用創新型回收材料所帶來的低影響生產機會。繼上期大獲成功後，Prada Frames 於二零二四年回歸，本期活動以「Being Home」為主題，探討如何以居住環境為框架，應對當代種種挑戰：家園不再僅僅給予人們慰藉，更充當庇護所與基礎服務設施的角色。有史以來，這一不斷演變的動態空間始終是形成社群的社會經濟規範的根基。

自啟動以來，該項目由總部位於米蘭和鹿特丹的研究設計工作室 Formafantasma 策劃，並專注於設計的歷史、政治及社會影響。工作室亦對材料及其在生產過程中的使用應用批判性方法。

# 6. 方法附註

6.1 範圍及  
報告準則

6.2 溫室氣體  
計算方法

6.3 重要性  
分析



## 6.1 範圍及報告準則

本文件為Prada集團的第十二份可持續發展報告。

可持續發展報告每年編製，載有對二零二四財政年度(一月一日至十二月三十一日)採取的主要措施以及二零二二年至二零二四年期間的表現指標及趨勢的說明(如獲提供)，如往年發佈的數據已重列，則於文本內明確標示。如並無環境數據，則作出保守估計，致使選擇與本公司最不正面的環境表現相關的假設。

Prada集團「依照」全球報告倡議組織的可持續發展報告準則(GRI準則)進行報告。對香港聯交所「環境、社會及管治報告指引」的引用於第七章第4段「內容索引」<sup>29</sup>列舉。

於報告日期已知的二零二五財政年度重要措施及事件亦作為期後事項包含在內。

報告範圍及報告期間與Prada S.p.A.及其附屬公司的二零二四年年報的資料相同。

Prada S.p.A.為一家在意大利註冊成立的股份有限公司，註冊辦事處位於via A. Fogazzaro 28, Milan。於二零二四年十二月三十一日，79.98%股本由Prada Holding S.p.A.(位於意大利的公司)擁有，而其餘則包括在香港聯交所主板上市的流通股。

本可持續發展報告旨在透明地披露Prada集團的行動、目標，以及本集團根據GRI準則確定為「重大議題」的相關方面資料。

本集團所有企業及業務職能均參與了報告的編製，並遵循經採納的程序，當中列明應遵循的原則及編製文件的責任。

本可持續發展報告於二零二五年三月四日獲Prada S.p.A.董事會批准，並由獨立審計師Deloitte & Touche S.p.A.根據國際鑒證業務準則(ISAE)第3000號(經修訂)所載標準進行有限鑒證業務。有限鑒證業務已按照文件末尾「獨立審計師報告」一節所述的程序進行。

29-本報告內並無列舉以下「不遵守就解釋」條文：KPI B1.2(關於「僱傭」)、KPI B2.2(關於「健康與安全」)、KPI B6.4(關於「產品責任」)、KPI B6.5(關於「資料私隱」)及KPI B7.3(關於「反貪污」)。Prada集團承諾按香港聯交所的環境、社會及管治報告指引延伸其ESG報告範圍。

## 6.2 溫室氣體計算方法

本集團的溫室氣體清冊(碳足印)每年根據溫室氣體議定書的會計準則及指引進行編製。

本集團採納營運控制法整合其溫室氣體排放，惟 Marchesi 1824 S.r.l. 及其位於英國的附屬公司除外。此除外情況是由於該公司主要經營糕餅店，業務規模有限且排放影響較小。

本集團溫室氣體清冊包括以下排放類別：

- **範圍 1**：指 Prada 集團的直接溫室氣體排放，即在其邊界內由其擁有或控制的來源實際產生的排放；
- **範圍 2**：指與 Prada 集團購買自用的電力的發電相關的溫室氣體排放。有關排放使用兩個不同方法計算：
  - **按地點**：反映國家電網的平均排密度，考慮到可再生及不可再生生產。溫室氣體排放使用與國家電力組合相關的平均排放因子計算：某個特定國家所用可再生能源比例越高，相關排放因子越低；
  - **按市場**：考慮從可再生能源購買的認證電力比例。為了被視為可再生，購買的電力應由原產地保證(GO)或國際可再生能源證書(I-REC)等契約文書覆蓋。由該等文書覆蓋的購買電力部分被視為零排放，而剩餘部分被乘以一個稱為「殘差組合」的係數，該係數計及國家電網的排放強度(僅考慮非可再生的生產)。
- **範圍 3**：指 Prada 集團的間接溫室氣體排放，為本集團活動的後果，惟來自非由本集團擁有或控制的來源。

本報告呈列的數據與呈交至碳披露項目氣候變化問卷調查(Prada 集團於二零二一年首次呈報)的數據一致，以期在報告氣候變化相關影響及管理議題方面逐步增加透明度。

下表概述 Prada 集團溫室氣體排放的所有類別及來源。

## 營運界線

範圍	類別及來源
<b>範圍 1</b> 直接溫室 氣體排放	<b>固定燃燒：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>與本集團擁有或控制的資產(製造及物流場所<sup>30</sup>)相關的固定設備(例如，供熱系統的天然氣)中燃燒的燃料；</li> </ul> <b>流動燃燒：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>本集團自有或租賃車隊燃燒的燃料；</li> </ul> <b>逸散性排放：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>本集團擁有或控制的資產(總部、辦事處、製造及物流場所及店舖<sup>31</sup>)的相關空調及製冷設備洩漏製冷劑氣體(含氟氣體)。</li> </ul>
<b>範圍 2</b> 能源間接溫室 氣體排放	<b>固定燃燒：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>與本集團擁有或控制的資產(總部、辦事處、製造及物流場所及店舖<sup>32</sup>)相關的國家電網購買的電力；</li> </ul> <b>流動燃燒：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>與本集團自有或租賃車隊相關的國家電網購買的電力。</li> </ul>

30-考慮到辦事處及店舖所消耗的天然氣微不足道，故不納入計算。

31-範圍1涵蓋地舖(包括折扣店)相關的排放，而百貨公司(包括折扣店)的排放則納入範圍3(第8類：上游租賃資產)。

32-範圍2涵蓋地舖(包括折扣店)相關的排放，而百貨公司(包括折扣店)的排放則納入範圍3(第8類：上游租賃資產)。



下表列出各溫室氣體來源所用排放因子相關詳情：

## 範圍 1 溫室氣體排放

來源	活動數據	所用主要排放因子	GWP-100
就發熱及其他目的而購買的天然氣	數量 [ 立方米 ]	英國環境、食品和農村事務部發佈的《英國政府的公司報告溫室氣體轉換因子》(二零一九年、二零二二年、二零二三年、二零二四年版本)	考慮到二氧化碳當量排放
為本集團車隊購買的柴油、石油、液化天然氣及航空煤油	升 [ 升 ]	英國環境、食品和農村事務部發佈的《英國政府的公司報告溫室氣體轉換因子》(二零一九年、二零二二年、二零二三年、二零二四年版本)	考慮到二氧化碳當量排放
製冷劑氣體(含氟氣體)洩漏	補充的含氟氣體 [ 公斤 ]	英國環境、食品和農村事務部發佈的《英國政府的公司報告溫室氣體轉換因子》(二零一九年、二零二二年、二零二三年、二零二四年版本)	全球暖化潛勢資料來自 IPCC 第六份評估報告 (IPCC Sixth Assessment Report (AR6))

## 範圍 2 溫室氣體排放

來源	活動數據	所用主要排放因子	GWP-100
從每個國家購買電力(按地點方法)	所購買電力 [ 千瓦時 ]	歐盟國家：歐洲環境署發佈的《發電溫室氣體排放密度》(二零二四年版本) 美國：環境保護署發佈的《二零二四年溫室氣體盤查排放因子》(二零二四年版本) 其他國家：Terna 發佈的《Confronti Internazionali》(二零一七年、二零一八年、二零一九年版本)	僅考慮到二氧化碳排放
從每個國家購買並無 GO 或 I-REC 認證覆蓋的電力(按市場方法)	所購買電力 [ 千瓦時 ]	《歐洲剩餘混合排放量》(二零一八年、二零二一年、二零二二年、二零二三年版本) 美國：Green-e 發佈的《能源剩餘混合排放率》(二零一八年、二零二零年、二零二一年、二零二三年版本) 其他國家：Terna 發佈的《Confronti Internazionali》(二零一七年、二零一八年、二零一九年版本)	僅考慮到二氧化碳排放

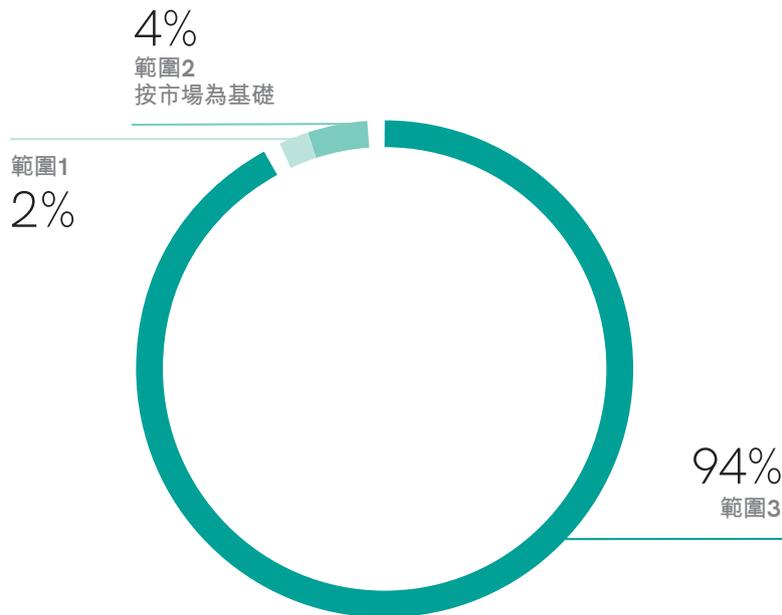
## 範圍 3 溫室氣體排放

來源(溫室氣體議定書類別)	活動數據	所用主要排放因子	GWP-100
所購買原材料(第 1 類)	所購買原材料、配件、包裝 [ 公斤 ]	Ecoinvent (第 3.10 版) 英國環境、食品和農村事務部發佈的《英國政府的公司報告溫室氣體轉換因子》(二零一九年、二零二零年、二零二一年、二零二二年、二零二三年、二零二四年版本)	考慮到二氧化碳當量排放
所購買皮革(第 1 類)	所購買原皮革 [ 平方米 ]	聯合國工業發展組織，皮革碳足印－歐盟標準 EN 16887:2017 審閱 Rino Mastrotto 及 Conceria Superior 製革廠就特定類型的小牛皮及牛皮皮革提供的基於生命週期評估的排放因子 米蘭理工大學，可持續皮革與可持續時尚 (Sustainable Leather For Sustainable Fashion)，Procedia Environmental Science, Engineering and Management 8 (2021) (3) 639-649	考慮到二氧化碳當量排放
製成品及半製成品供應商就發熱及其他目的而購買的天然氣(第 1 類)	數量 [ 立方米 ]	英國環境、食品和農村事務部發佈的《英國政府的公司報告溫室氣體轉換因子》(二零一九年、二零二二年、二零二三年、二零二四年版本)	考慮到二氧化碳當量排放
製成品及半製成品供應商購買的柴油及液化天然氣(第 1 類)	升 [ 升 ]	英國環境、食品和農村事務部發佈的《英國政府的公司報告溫室氣體轉換因子》(二零一九年、二零二二年、二零二三年、二零二四年版本)	考慮到二氧化碳當量排放



## 二零一九年溫室氣體清冊（噸二氧化碳）－基準

	二零一九年
範圍1	8,353
範圍2（按地點）	38,773
範圍2（按市場）	19,506
範圍3	418,748
3.1 購買貨品及服務	296,715
3.3 燃料相關活動	4,665
3.4 上游運輸及分銷 <sup>43</sup>	75,096
3.5 經營中產生的廢棄物	2,316
3.6 商務旅行	4,722
3.7 僱員通勤 <sup>44</sup>	20,631
3.8 上游租賃資產	14,602
按地點方式計算的溫室氣體總排放量	493,734
按市場方式計算的溫室氣體總排放量	446,607



基準或會於未來幾年因部分排放因子(尤其是用於計算原材料相關排放的排放因子)更新而改變。

43-指成本由Prada集團支付的進出物流活動。就此項目而言，數據估計為38%。

44-此項數據乃以Prada集團每名僱員的通勤路線為基準計算。由於並無有關所使用交通工具的資料，故此保守假設所有僱員均駕車或坐車上班。就此項目而言，數據估計為30%。



## 6.3 重要性分析

Prada集團根據GRI準則及香港聯交所的「環境、社會及管治報告指引」識別「重大議題」。重大議題反映組織對經濟、環境及人員產生的最重大影響，包括對人權的影響。

識別重大議題使本公司能夠確定將於其可持續發展報告披露的關鍵內容，且更廣泛而言，在可持續性傳訊的背景下定其戰略重點，因此是一項基本活動。

重要性分析由Prada集團進行，包括四個主要步驟：

- 了解背景，包括分析本集團的主要競爭對手、媒體對本集團的報道以及主要可持續發展趨勢，特別專注於對時裝業的分析；
- 識別實際和潛在的影響，考慮本集團的活動和業務關係對經濟、環境及人員的影響，包括對人權的影響。該等影響包括負面及正面影響，短期及長期影響，預期及非預期影響，以及可逆轉及不可逆轉影響；
- 評估影響的重要性，考慮每種影響的嚴重性及可能性。其中，嚴重性由規模（影響的嚴重程度及影響發生的外部環境）、範圍（影響於價值鏈上傳播的廣泛程度及地理集中程度）及不可補救性（修復影響產生損害的難度）決定；
- 優先報告最重要的影響並確定重大議題，設定一個閾值，以確定具體的重大議題。

重要性分析的結果反映於第一章第4段「利益相關者及重要性分析」所列的重大議題清單，反映本集團對環境、社會及人員產生的最重大影響。

Prada集團確認其重大議題（誠如已於二零二三年所界定及評估者），且可持續發展委員會於二零二五年二月二十六日正式批准該等重大議題。

## 重大議題、GRI準則及香港聯交所主要範圍的相關性

範圍	重大議題	GRI準則議題	香港聯交所主要範圍
環境	生物多樣性及動物權益	GRI 301：物料（二零一六年）	層面A2：資源使用 層面A3：環境及天然資源 層面B5：供應鏈管理
		GRI 308：供應商環境評估（二零一六年）	
	氣候變化	GRI 302：能源（二零一六年）	層面A1：排放物 層面A2：資源使用 層面A4：氣候變化
		GRI 305：排放物（二零一六年）	
	水資源	GRI 303：水與放流水（二零一八年）	層面A2：資源使用 層面B5：供應鏈管理
		GRI 308：供應商環境評估（二零一六年）	
廢棄物管理	GRI 306：廢棄物（二零二零年）	層面A1：排放物 層面A3：環境及天然資源	
產品報廢	-	層面A2：資源使用	
人員	僱員福祉與技能發展	GRI 401：僱傭（二零一六年）	層面B3：發展及培訓
		GRI 404：培訓與教育（二零一六年）	
	職業健康與安全	GRI 403：職業健康與安全（二零一八年）	層面B2：健康與安全
	多元化與包容性	GRI 405：多元化與平等機會（二零一六年）	層面B1：僱傭
		GRI 406：不歧視（二零一六年）	
	人權	GRI 406：不歧視（二零一六年）	層面B1：僱傭 層面B4：勞工準則 層面B5：供應鏈管理
	可持續教育	-	-
商業及道德	反貪污	GRI 205：反貪污（二零一六年）	層面B7：反貪污
	消費者健康與安全	GRI 416：消費者健康與安全（二零一六年）	層面B6：產品責任
	行銷與標示	GRI 417：行銷與標示（二零一六年）	層面B6：產品責任
社區	藝術及文化遺產	-	層面B8：社區投資
	手藝及技能	-	-
	科學進化	-	層面B8：社區投資

# 7. 附件

---

7.1 經濟數據

7.3 人力資源數據

---

7.2 環境數據

7.4 內容索引

## 7.1 經濟數據

### 經濟價值

#### 已產生及已分配的直接經濟價值

金額以千歐元為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
已產生經濟價值	5,440,384	4,725,795	4,188,084
已分配經濟價值	4,738,446	4,182,002	3,815,388
營運成本	2,807,045	2,475,097	2,281,249
分配予僱員	1,088,882	976,527	884,987
分配予銀行及債券持有人	30,031	30,788	11,435
分配予政府部門	363,831	317,642	327,187
分配予投資者 <sup>45</sup>	419,647	350,559	281,471
分配予社區	29,010	31,391	29,059
已保留經濟價值	701,938	543,793	372,696

### 當地供應商

#### 對當地供應商的支出比例<sup>46</sup>

	二零二四年		二零二三年	
	原材料	製造	原材料	製造
意大利供應商	80%	86%	81%	81%
歐盟供應商	4%	7%	3%	7%
全球各地供應商	16%	7%	16%	12%

45-分配予投資者的經濟價值分別對應董事會建議並於股東大會上批准的二零二二年、二零二三年及二零二四年末期股息。

46-Prada集團當地供應商歸為「意大利供應商」類別，包括在意大利設有註冊辦事處的供應商。惟營業額超過30,000歐元的原材料供應商和製造商被視為與Prada集團最為相關。報告值已扣除公司間交易及增值稅。

## 7.2 環境數據

### 物料

#### 所採購的關鍵原材料（按重量劃分）

報告值以噸為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
可再生物料	3,154	2,144	2,298
皮革	2,081	1,278	1,461
天然材料	611	436	387
動物纖維	272	259	265
人造纖維素	187	168	183
其他	3	3	2
不可再生物料	1,707	1,502	1,678
合成材料	1,384	1,019	1,252
金屬	244	196	232
其他	79	287	194
總計	4,861	3,646	3,976

#### 所採購包裝（按重量劃分）

報告值以噸為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
可再生物料 紙張與紙板	4,878	4,714	4,819
可再生物料 其他 <sup>47</sup>	160	不適用	不適用
不可再生物料 塑膠	524	485	625
總計	5,562	5,199	5,444

47-本類別因數據可用性首次納入本可持續發展報告，包括棉花、黏膠及絲綢等紡織品包裝。

## 能源

## 能源消耗總量

報告值以吉焦為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
能源消耗總量	376,585	384,218	393,478
其中不可再生燃料	64,024	74,574	89,636
天然氣	29,688	33,460	45,062
公司車隊所用燃料	34,336	41,114	44,574
其中電力	312,561	309,644	303,842
自可再生來源購買電力	257,114	254,641	193,047
自不可再生來源購買電力	39,124	42,355	99,345
可再生來源自產及自用的電力	16,323	12,648	11,450

溫室氣體排放<sup>48</sup>

## 範圍1及2溫室氣體排放

報告值以噸二氧化碳為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
天然氣	1,672	1,884	2,540
公司車隊所用燃料	2,328	2,858	3,173
氟化氣體洩漏	1,704	2,067	1,762
範圍1總量	5,704	6,809	7,475
電力—按地點	25,863	29,911	29,445
電力—按市場	4,522	4,769	10,905
範圍1+2（按地點）總量	31,567	36,720	36,920
範圍1+2（按市場）總量	10,226	11,578	18,380

48-有關溫室氣體排放計算方法及排放因子的進一步詳情，請參閱第六章「方法附註」。

## 範圍3溫室氣體排放

報告值以噸二氧化碳為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
3.1 購買貨品及服務	144,282	195,436	213,355
3.3 燃料及能源相關活動	2,198	2,257	8,653
3.4 上游運輸及分銷	97,012	61,205	57,616
3.5 經營中產生的廢棄物	884	295	198
3.6 商務旅行	7,470	6,389	3,239
3.7 僱員通勤	15,244	12,603	10,712
3.8 上游租賃資產	24,635	15,510	15,712
3.15 投資	1,293	1,275	790
<b>範圍3總量</b>	<b>293,018</b>	<b>294,970</b>	<b>310,275</b>

## 範圍1、2及3溫室氣體排放

報告值以噸二氧化碳為單位	二零二四年	二零二三年	二零二二年
按地點方式計算的溫室氣體總排放量	324,585	331,690	347,195
按市場方式計算的溫室氣體總排放量	303,244	306,548	328,655

## 水資源

### 按來源劃分的用於生產的取水量<sup>49</sup>

報告值以兆升為單位	二零二四年		二零二三年		二零二二年	
	所有地區	缺水地區	所有地區	缺水地區	所有地區	缺水地區
地表水	14.4	3.0	10.8	-	13.2	2.8
地下水	357.0	350.0	199.0	198.0	384.5	384.5
市政供水	51.1	49.1	46.5	33.0	65.7	62.0
<b>總取水量</b>	<b>422.5</b>	<b>402.1</b>	<b>256.3<sup>50</sup></b>	<b>231.0</b>	<b>463.4</b>	<b>449.3</b>

49-表內所報告數據為淡水(≤1,000毫克/升總溶解固體)。

50-二零二三年較二零二二年取水量大幅減少，主要是由於Levanella中央物流中心的萬用表故障，該萬用表隨後被更換。

## 廢棄物

## 按成分、類型及棄置方法劃分的廢棄物

報告值 以噸為單位	二零二四年			二零二三年			二零二二年		
	資源化利用	直接處置	總計	資源化利用	直接處置	總計	資源化利用	直接處置	總計
無害廢料	2,586	332	2,918	1,597	645	2,242	1,397	599	1,996
紙張與紙板	829	3	832	751	-	751	682	-	682
混合包裝	15	3	18	-	8	8	323	3	326
紡織與皮革	599	149	748	256	273	529	180	311	491
污泥	-	121	121	-	113	113	-	156	156
有機廢料	24	-	24	-	45	45	-	48	48
金屬	25	1	26	38	-	38	33	-	33
顏料	359	18	377	-	111	111	-	36	36
塑膠	167	0.3	167	151	-	151	151	-	151
木材	513	15	528	399	11	410	7	-	7
其他	56	22	78	2	84	86	21	45	66
有害廢料	28	5	33	1	32	33	22	21	43
混合包裝	8	1	9	-	11	11	20	8	28
溶劑	1	0.1	1	-	5	5	-	2	2
顏料	0.2	1	1	-	1	1	-	1	1
有機廢料	-	-	-	-	-	-	-	1	1
其他	19	3	22	1	15	16	2	9	11
總計	2,614	337	2,951	1,598	677	2,275	1,419	620	2,039

## 按回收操作劃分的資源化利用的廢棄物

報告值 以噸為單位	二零二四年			二零二三年			二零二二年		
	現場	場外	總計	現場	場外	總計	現場	場外	總計
無害廢料	-	2,586	2,586	-	1,597	1,597	-	1,397	1,397
準備作重用	-	-	-	-	-	-	-	-	-
回收	-	-	-	-	1,443	1,443	-	1,397	1,397
其他操作	-	-	-	-	154	154	-	-	-
有害廢料	-	28	28	-	1	1	-	22	22
準備作重用	-	-	-	-	-	-	-	-	-
回收	-	-	-	-	1	1	-	22	22
其他操作	-	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	-	2,614	2,614	-	1,598	1,598	-	1,419	1,419

## 按處置操作劃分的直接處置的廢棄物

報告值 以噸為單位	二零二四年			二零二三年			二零二二年		
	現場	場外	總計	現場	場外	總計	現場	場外	總計
無害廢料	-	332	332	-	645	645	1	598	599
焚燒（有能源回收）	-	-	-	-	429	429	-	294	294
焚燒（無能源回收）	-	-	-	-	3	3	-	51	51
堆填	-	-	-	-	213	213	1	54	55
其他操作	-	-	-	-	-	-	-	199	199
有害廢料	-	5	5	-	33	33	-	21	21
焚燒（有能源回收）	-	-	-	-	25	25	-	16	16
焚燒（無能源回收）	-	-	-	-	1	1	-	-	-
堆填	-	-	-	-	7	7	-	-	-
其他操作	-	-	-	-	-	-	-	5	5
總計	-	337	337	-	678	678	1	619	620

## 7.3 人力資源數據

### 總人數

於十二月三十一日

#### 按性別及地區劃分的僱員

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
意大利	3,906	2,475	-	6,381	3,645	2,335	-	5,980	3,278	2,134	5,412
歐洲	1,572	905	-	2,477	1,630	951	1	2,582	1,533	978	2,511
美洲	742	590	-	1,332	790	627	-	1,417	772	578	1,350
亞太區	2,369	1,116	1	3,486	2,275	1,072	1	3,348	2,117	985	3,102
日本	750	361	-	1,111	789	352	-	1,141	720	296	1,016
中東	246	183	-	429	223	185	-	408	206	171	377
總計	<b>9,585</b>	<b>5,630</b>	<b>1</b>	<b>15,216</b>	<b>9,352</b>	<b>5,522</b>	<b>2</b>	<b>14,876</b>	<b>8,626</b>	<b>5,142</b>	<b>13,768</b>

#### 按性別及地區劃分的永久合約僱員

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
意大利	3,724	2,377	-	6,101	3,487	2,238	-	5,725	3,127	2,064	5,191
歐洲	1,468	851	-	2,319	1,521	896	-	2,417	1,416	921	2,337
美洲	738	589	-	1,327	790	625	-	1,415	770	577	1,347
亞太區	1,607	747	1	2,355	1,516	726	1	2,243	1,398	671	2,069
日本	740	352	-	1,092	775	347	-	1,122	682	289	971
中東	233	174	-	407	216	183	-	399	202	171	373
總計	<b>8,510</b>	<b>5,090</b>	<b>1</b>	<b>13,601</b>	<b>8,305</b>	<b>5,015</b>	<b>1</b>	<b>13,321</b>	<b>7,595</b>	<b>4,693</b>	<b>12,288</b>

## 按性別及地區劃分的固定合約僱員

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
意大利	182	98	-	280	158	97	-	255	151	70	221
歐洲	104	54	-	158	109	55	1	165	117	57	174
美洲	4	1	-	5	-	2	-	2	2	1	3
亞太區	762	369	-	1,131	759	346	-	1,105	719	314	1,033
日本	10	9	-	19	14	5	-	19	38	7	45
中東	13	9	-	22	7	2	-	9	4	-	4
總計	1,075	540	-	1,615	1,047	507	1	1,555	1,031	449	1,480

## 按性別及地區劃分的全職合約僱員

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
意大利	3,768	2,453	-	6,221	3,511	2,312	-	5,823	3,148	2,106	5,254
歐洲	1,472	881	-	2,353	1,524	927	1	2,452	1,428	953	2,381
美洲	737	587	-	1,324	782	625	-	1,407	746	571	1,317
亞太區	2,362	1,111	1	3,474	2,268	1,067	1	3,336	2,054	978	3,032
日本	696	356	-	1,052	686	333	-	1,019	638	281	919
中東	246	183	-	429	223	185	-	408	203	171	374
總計	9,281	5,571	1	14,853	8,994	5,449	2	14,445	8,217	5,060	13,277

## 按性別及地區劃分的兼職合約僱員

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
意大利	138	22	-	160	134	23	-	157	130	28	158
歐洲	100	24	-	124	106	24	-	130	105	25	130
美洲	5	3	-	8	8	2	-	10	26	7	33
亞太區	7	5	-	12	7	5	-	12	63	7	70
日本	54	5	-	59	103	19	-	122	82	15	97
中東	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
<b>總計</b>	<b>304</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	<b>363</b>	<b>358</b>	<b>73</b>	<b>-</b>	<b>431</b>	<b>409</b>	<b>82</b>	<b>491</b>

## 按性別及僱員類別劃分的僱員百分比

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
最高管理層	33%	67%	-	100%	44%	56%	-	100%	38%	62%	100%
高級及 中級管理層	60%	40%	-	100%	60%	40%	-	100%	60%	40%	100%
員工及專業人員	63%	37%	0.01%	100%	63%	37%	0.02%	100%	63%	37%	100%
操作人員	65%	35%	-	100%	66%	34%	-	100%	64%	36%	100%
<b>總計</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>0.01%</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>0.01%</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

## 按年齡組別及僱員類別劃分的僱員百分比

	二零二四年				二零二三年				二零二二年			
	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計
最高管理層	-	52%	48%	100%	-	47%	53%	100%	-	48%	52%	100%
高級及中級管理層	2%	79%	19%	100%	3%	77%	21%	100%	2%	78%	20%	100%
員工及專業人員	26%	63%	11%	100%	28%	60%	12%	100%	26%	62%	12%	100%
操作人員	15%	50%	35%	100%	13%	48%	39%	100%	13%	49%	39%	100%
總計	20%	62%	18%	100%	21%	60%	19%	100%	20%	62%	19%	100%

## 外部工作人員

	二零二四年	二零二三年
臨時工	656	729
實習生	73	46
總計	729	775

## 董事會及可持續發展委員會

於十二月三十一日

## 按性別劃分的成員百分比

	二零二四年			二零二三年			二零二二年		
	女性	男性	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
董事會	45%	55%	100%	36%	64%	100%	36%	64%	100%
可持續發展委員會	67%	33%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%

## 按年齡組別劃分的成員百分比

	二零二四年				二零二三年				二零二二年			
	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計
董事會	-	27%	73%	100%	-	27%	73%	100%	-	36%	64%	100%
可持續發展委員會	-	33%	67%	100%	-	33%	67%	100%	-	67%	33%	100%

基本薪資和報酬<sup>51</sup>

## 女性與男性的基本薪資比率

	二零二四年	二零二三年
最高管理層	108%	98%
高級及中級管理層	86%	82%
員工及專業人員	90%	91%
操作人員	87%	85%

## 女性與男性的報酬比率

	二零二四年	二零二三年
最高管理層	97%	95%
高級及中級管理層	85%	81%
員工及專業人員	90%	91%
操作人員	87%	85%

51-基本薪資與合約規定的年薪總額(GAP)相對應。報酬包括基本薪資及短期獎勵(倘合約內有此規定)。就下表而言,「最高管理層」被視為組織內負責實施董事會所採納戰略決策及本公司整體管理的最高管理層。因此,行政總裁作為組織化的個體,由於其履行的職能為與董事會協商釐定戰略政策以及協調和控制同一最高管理層,故其不被視為最高管理層的一員。然而,行政總裁的報酬於年報的相關章節中進行透明及詳細的披露。

## 培訓

### 按性別及僱員類別劃分的平均培訓時數

	二零二四年				二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
最高管理層	3.1	2.4	-	2.6	7.9	4.1	-	5.8	16.0	4.7	9.0
高級及中級管理層	20.0	14.2	-	17.6	25.3	21.3	-	23.7	21.4	15.7	19.1
員工及專業人員	24.0	20.0	39.9	22.5	21.0	18.9	1.8	20.2	23.5	18.6	21.7
操作人員	0.3	0.3	-	0.3	0.5	0.8	-	0.6	0.8	1.3	1.0
總計	18.0	14.9	39.9	16.8	17.1	15.7	1.8	16.6	18.5	14.7	17.1

## 健康與安全<sup>52</sup>

### 僱員工傷

	二零二四年	二零二三年	二零二二年
工作時數	24,023,349	22,967,724	21,783,510
可記錄工傷	146	149	109
受傷人數	146	148	109
重傷人數	-	1	-
死亡人數	-	-	-
可記錄工傷率 <sup>53</sup>	6.08	6.49	5.00
重傷率 <sup>54</sup>	-	0.04	-
死亡率 <sup>55</sup>	-	-	-

52-納入造成至少一日損失的工傷個案。由於Prada集團於報告日期並無關於外部工人所受工傷的資料，因此並無報告有關數據。本集團正在制定更準確的資料收集程序，以便於未來提供有關詳情。

53-該比率按以下方式計算：可記錄工傷人數／工作時數\*1,000,000。

54-該比率按以下方式計算：嚴重工傷人數／工作時數\*1,000,000。

55-該比率按以下方式計算：因工傷死亡人數／工作時數\*1,000,000。

## 7.4 內容索引

使用聲明：Prada集團根據GRI準則就二零二四年一月一日至十二月三十一日止期間進行報告。

所用GRI 1：GRI 1：基礎（二零二一年）

適用GRI行業準則：不適用

### 一般披露

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所「環境、社會及管治報告指引」	位置	遺漏		
				遺漏規定	原因	解釋說明
GRI 2：一般披露 (二零二一年)	2-1組織詳情		第10、145頁			
	2-2納入組織 可持續發展報告內的實體		第145-146頁			
	2-3報告期間、頻率及聯絡點		第145、179頁			
	2-4資訊重編		第145頁			
	2-5外部保證		第176-178頁			
	2-6活動、價值鏈及其他業務 關係		第9-18、31、 48、52頁			
	2-7僱員		第162-164頁			
	2-8非僱員工人		第165頁			
	2-9管治架構及組成		第19-26頁			
	2-10提名及甄選最高管治機 構		第20、22頁			
	2-11最高管治機構主席		第21頁			
	2-12最高管治機構於監督影 響管理的角色		第20-28、52、 57-58、153頁			
	2-13轉授管理影響的責任		第7、24、27- 28、153頁			
	2-14最高管治機構於可持續 發展報告的角色		第24、27-28、 153頁			
	2-15利益衝突		第26頁			
	2-16關鍵問題的溝通		第36-38頁			

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所「環境、社會及管治報告指引」	遺漏		
			遺漏規定	原因	解釋說明
GRI 2：一般披露 (二零二一年)	2-17最高管治機構集體認知	第20-21、24、27-28頁			
	2-18最高管治機構績效評價		就監督組織管理環境、社會及管治議題的影響而言，董事會目前不受正式評估程序限制。		
	2-19薪酬政策	第24頁			
	2-20薪酬釐定流程	第24、127-128頁			
	2-21年度薪酬總額比率		2-21 a. 2-21 b. 2-21 c.	保密限制。	
	2-22可持續發展策略說明	第6-7頁			
	2-23政策承諾	第52、57-58、61、73、84、90、116頁			
	2-24貫徹政策承諾	第52、57-58、61、73、84、90、116頁			
	2-25負面影響補救流程	第40-45、57-58、60-65頁			
	2-26尋求建議及徵求問題的機制	第36-38頁			
	2-27遵紀守法		與二零二三年一樣，於二零二四年亦未出現任何嚴重違反法律及規例的情況。		
	2-28成員協會		本集團主要為以下協會的成員：Camera Nazionale della Moda Italiana (CNMI)、Assonime、Altagamma、Confindustria Toscana、《時尚協定》、可持續市場倡議(SMI)、《聯合國全球契約》、紡織品交易所及皮革工作組織。		
	2-29利益相關者參與方針	第30頁			
	2-30集體談判協議	第124頁			

## 重大議題

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所 「環境、社會及 管治報告指引」	位置	遺漏	
				遺漏規定	原因 解釋說明
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-1重大議題釐定流程		第 31-35、 153-154頁		
	3-2重大議題清單		第32-35頁		
<b>反貪污</b>					
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B7	第36-38、 45頁		
GRI 205：反貪污 (二零一六年)	205-3已證實貪污案 及採取的行動	KPI B7.1 KPI B7.2	與二零二三年一樣，於二零二四年並無發現涉及貪污的 事件。		
<b>生物多樣性及動物權益</b>					
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. A2 G.D. B5	第41、83-92、 95-96頁		
GRI 301：物料 (二零一六年)	301-1所用物料的重量或體積	KPI A2.5 KPI A3.1	第157頁		
GRI 308：供應商 環境評估 (二零一六年)	308-2供應鏈的負面環境 影響及採取的行動	KPI B5.2 KPI B5.3 KPI B5.4	第60-65、 95-96頁		
<b>氣候變化</b>					
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. A1 G.D. A2 G.D. A4	第41、 68-83 頁		
GRI 302：能源 (二零一六年)	302-1組織能耗	KPI A2.1	第158頁		
	302-4能耗減幅	KPI A2.3	第68-77頁		
GRI 305：排放 (二零一六年)	305-1直接（範圍1） 溫室氣體排放	KPI A1.1 KPI A1.2	第149、158頁		
	305-2能源間接（範圍2） 溫室氣體排放	KPI A1.1 KPI A1.2	第149、158頁		
	305-3其他間接（範圍3） 溫室氣體排放	KPI A1.1	第149-150、 159頁		
	305-5溫室氣體排放減幅	KPI A1.5 KPI A4.1	第79-83、 85頁		

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所 「環境、社會及 管治報告指引」	位置	遺漏		
				遺漏規定	原因	解釋說明
<b>水資源</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. A2 G.D. A3 G.D. B5	第43、 94-95頁			
GRI 303：水與放 流水 (二零一八 年)	303-1共享水資源之相互影響	KPI A3.1	第94-95頁			
	303-2與排水相關衝擊的管理	-	第94-95頁			
	303-3取水量	KPI A2.2 KPI A2.4	第159頁			
GRI 308：供應商 環境評估 (二零一 六年)	308-2供應鏈的負面環境 影響及採取的行動	KPI B5.2 KPI B5.3 KPI B5.4	第60-65、 95-96頁			
<b>廢棄物管理</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. A1 G.D. A3	第43、93、 95-96、 99-101頁			
GRI 306：廢棄物 (二零二零年)	306-1廢棄物的產生與 廢棄物相關的重大影響	KPI A3.1	第99-100頁			
	306-2管理與廢棄物 相關的重大影響	KPI A1.6 KPI A3.1	第95-96、 99-100 頁			
	306-3所產生的廢棄物	KPI A1.3 KPI A1.4	第160頁			
	306-4從棄置中轉移的廢棄物	KPI A1.3 KPI A1.4	第161頁			
	306-5直接處置的廢棄物	KPI A1.3 KPI A1.4	第161頁			
<b>產品報廢</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理		第43、96-98、 101頁			

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所 「環境、社會及 管治報告指引」	位置	遺漏		
				遺漏規定	原因	解釋說明
<b>僱員福祉與技能發展</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B1 G.D. B3	第44、 117-121、 124-128頁			
GRI 401：僱傭 (二零一六年)	401-2只提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	G.D. B1	第106頁			
GRI 404：培訓與 教育 (二零一六 年)	404-1每名僱員 每年平均培訓時數	KPI B3.1 KPI B3.2	第167頁			
<b>職業健康與安全</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B2	第44、 122-126頁			
GRI 403：職業健 康與安全 (二零一 八年)	403-1職業健康與 安全管理系統	G.D. B2 KPI B2.3	第123頁			
	403-2危害識別、風險評估 及事故調查	G.D. B2	第123-124頁			
	403-3職業健康服務	KPI B2.3	第123-126頁			
	403-4工人對職業健康 與安全的參與、諮詢及溝通	-	第123-126頁			
	403-5對工人的職業 健康與安全培訓	KPI B2.3	第123頁			
	403-6促進工人健康	-	第124-126頁			
	403-7防止並緩解直接 與業務關係相關的 職業健康與安全影響	KPI B2.3	第124-126頁			
	403-9工傷	KPI B2.1	第167頁			

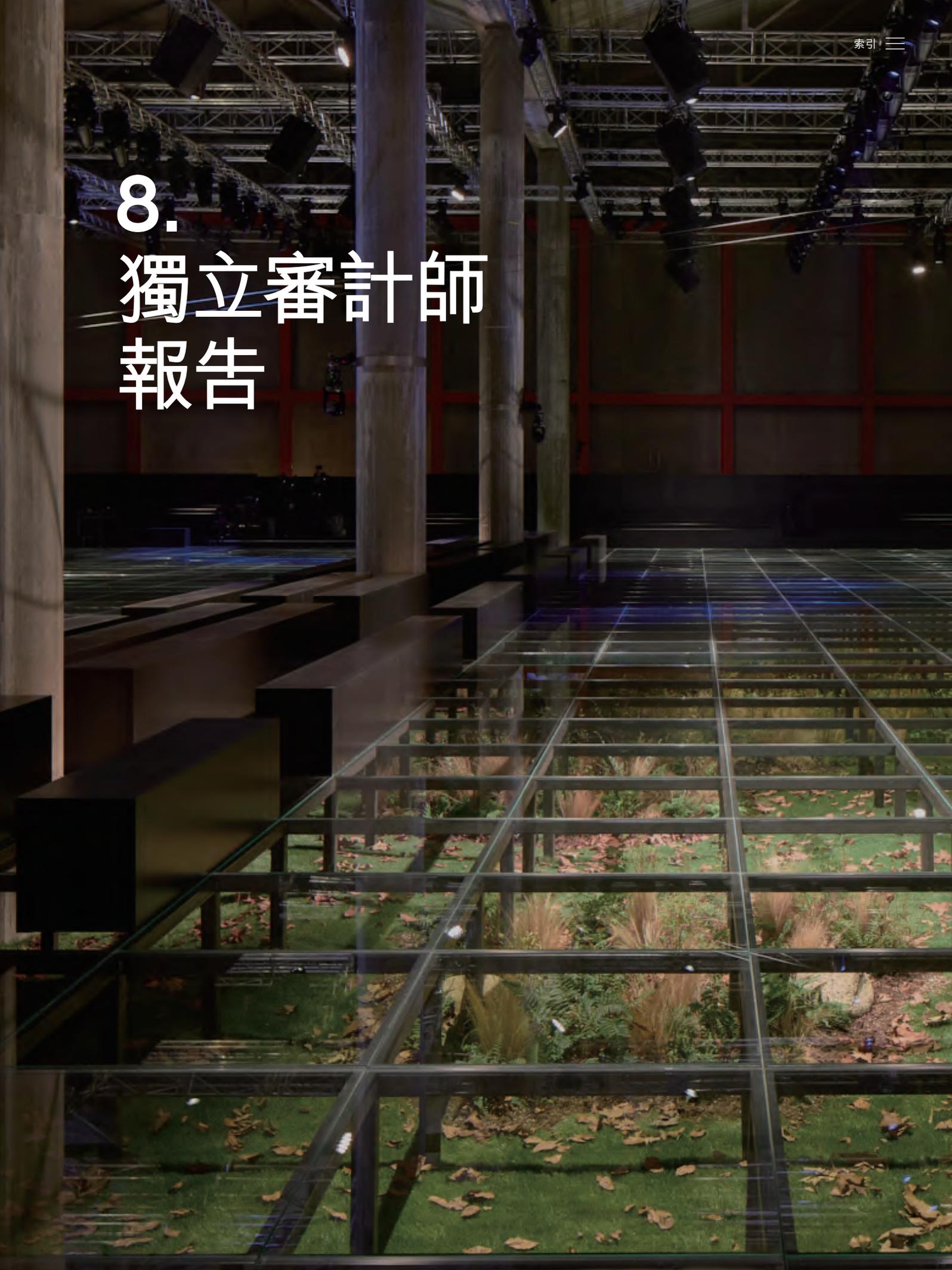
GRI準則	披露事項	參照香港聯交所 「環境、社會及 管治報告指引」	位置	遺漏		
				遺漏規定	原因	解釋說明
<b>多元化與包容性</b>						
<b>GRI 3：重大議題</b> (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B1	第37、44、52、 58、104-105、 111-116、 129-131頁			
<b>GRI 405：多元化 與平等機會</b> (二零 一六年)	405-1管治機構及 僱員多元化	KPI B1.1	第164-166頁			
	405-2女性與男性的 基本薪資和報酬比率	G.D. B1	第166頁			
<b>GRI 406：不歧視</b> (二零一六年)	406-1歧視事件及 採取的糾正行動	G.D. B1	與二零二三年一樣，於二零二四年並無發生重大歧視事 件。			
<b>人權</b>						
<b>GRI 3：重大議題</b> (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B4 G.D. B5 KPI B4.1 KPI B4.2	第37、44、 52、60-63、 122-124頁			
<b>GRI 406：不歧視</b> (二零一六年)	406-1歧視事件及採取的糾正 行動	G.D. B1	與二零二三年一樣，於二零二四年並無發生重大歧視事 件。			
<b>消費者健康與安全</b>						
<b>GRI 3：重大議題</b> (二零二一年)	3-3重大議題管理		第45、63-65、 95-96頁			
<b>GRI 416：消費者 健康與安全</b>	416-2有關產品及服務 對健康與安全造成 影響的違規事件	G.D. B6 KPI B6.1 KPI B6.2	與二零二三年一樣，於二零二四年並無發生有關產品及 服務對健康與安全造成影響的不遵守法規及/或自願守 則的違規事件。			
<b>行銷與標示</b>						
<b>GRI 3：重大議題</b> (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B6	第45、63-65 頁			
<b>GRI 417：行銷與 標示</b> (二零一六 年)	417-2有關產品及服務資訊 及標示的違規事件	G.D. B6 KPI B6.3	與二零二三年一樣，於二零二四年並無發生有關產品及 服務資訊及標示的違規事件。			

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所 「環境、社會及 管治報告指引」	位置	遺漏		
				遺漏規定	原因	解釋說明
<b>可持續發展教育</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	不適用	第117-120、 136-141頁			
<b>藝術及文化遺產</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B8 KPI B8.1	第134-136頁			
<b>手藝及技能</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	不適用	第44、 117-120頁			
<b>科學進化</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B8 KPI B8.1	第142-143頁			

## 其他額外議題披露

GRI準則	披露事項	參照香港聯交所 「環境、社會及 管治報告指引」	位置	遺漏		
				遺漏規定	原因	解釋說明
GRI 201：經濟績 效 (二零一六年)	201-1所產生及分配的直接經 濟價值	KPI B8.2	第13、156頁			
GRI 204：採購實 務 (二零一六年)	204-1對當地供應商的支出比 例	KPI B5.1	第156頁			
GRI 418：客戶隱 私 (二零一六年)	418-1與侵犯客戶隱私和丟失 客戶資料有關的經證實的投 訴	KPI B6.2 KPI B6.5	與二零二三年一樣，於二零二四年並無發生與侵犯客戶隱 私和洩露、盜竊或丟失客戶資料有關的經證實的投 訴。			

# 8. 獨立審計師 報告





Deloitte & Touche S.p.A.  
Via Santa Sofia, 28  
20122 Milano  
Italia

Tel: +39 02 83322111  
Fax: +39 02 83322112  
www.deloitte.it

## 獨立審計師關於可持續發展報告的報告

### Prada S.p.A.董事會

我們對普拉達集團（以下簡稱“集團”）截至 2024 年 12 月 31 日可持續發展報告進行有限保證鑒證。

### 董事對可持續發展報告的責任

Prada S.p.A.的董事負責根據可持續發展報告“方法說明”一章中所述的 GRI-全球報告倡議（“GRI 標準”）制定的“全球報告倡議可持續發展報告準則”編制可持續發展報告。

董事還其認為必要的內部控制負責，以使可持續發展報告的編制不存在由於欺詐或錯誤導致的重大錯報。

董事還負責確定與可持續發展績效相關的集團目標，包括識別利益相關方以及確定利益相關方所關注的重大問題。

### 審計師的獨立性與品質控制

我們遵守國際會計師職業道德準則理事會發佈的《國際職業會計師道德準則》（包括國際獨立標準）（IESBA 準則）（IESBA 準則）的獨立性和其他道德要求，該準則建立在誠信、客觀性、專業能力和應有的謹慎性、保密性和職業行為的基本原則之上。

我公司適用《國際品質控制準則第一號》，該標準要求公司設計、實施和運行品質管制體系，包括遵守道德要求、專業標準和適用法律法規要求的政策或程式。

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (“DTTL”), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche “Deloitte Global”) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l’informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

### 審計師的責任

我們的責任是根據可持續發展報告符合 GRI 標準的程序來作出結論。我們根據國際審計與鑒證準則委員會 (IAASB) 發佈的“國際鑒證業務準則第 3000 號 (修訂版)——歷史財務信息審計或審查以外的鑒證業務” (以下簡稱“ISAE 3000 修訂版”) 中為有限鑒證業務制定的標準開展工作。該標準要求我們計劃和執行審計業務，以獲得有限的保證，即可持續性報告是否不存在重大錯報。

因此，根據 ISAE 3000 修訂版 (“合理保證承諾”)，有限保證鑒證承諾中執行的程序範圍小於合理保證承諾中的程序範圍，因此，我們無法保證將了解合理保證承諾可能確定的所有重大事項和事件。

對可持續發展報告執行的程序是基於我們的專業判斷，包括對與負責編制可持續發展報告中所含信息的公司人員的詢問、文件分析、重新計算以及其他旨在獲取恰當證據的程序。

具體而言，我們執行了以下程序：

1. 分析與可持續性報告中披露的重大方面的定義相關過程，參考分析和理解實際和潛在影響的背景、識別、評估和優先順序的方法，以及過程結果的內部驗證；
2. 可持續發展報告“普拉達集團”一章中包含的經濟和財務資料和資訊與集團財務報中包含的資料和資訊之間的比較；
3. 瞭解可持續發展報告中定性和定量材料資訊的來源、記錄和管理的基本過程。

特別的，我們與 Prada S.p.A. 的管理層進行了訪談和討論，並進行了有限的檔驗證，以收集有關流程和程式的資訊，這些資訊有助於收集、匯總、闡述非財務資料和資訊，並將其傳遞給負責編制可持續發展報告的部門。

此外，對於重大資訊，考慮到集團的活動和特點：

- 在母公司和子公司層面：
  - a) 關於可持續發展報告中包含的定性資訊，我們進行了訪談並收集了支援檔，以驗證其與現有證據的一致性；
  - b) 關於定量資訊，我們進行了分析程式和有限的驗證，以確保在樣本基礎上正確匯總資料。
- 對於 Prada S.p.A.、Prada USA Corp、Prada Fashion Commerce (Shanghai) Co.Ltd 和 Prada Japan Company Ltd 等實體，我們根據其活動、對綜合層面績效指標的貢獻及其所在地進行了選擇，我們進行了現場訪問和遠端會議，在此期間，我們會見了管理層，並收集了有關正確執行程式和指標計算方法的支持檔

### 結論

根據所做相關工作，我們沒有注意到任何事項使我們認為普拉達集團截至 2024 年 12 月 31 日的可持續發展報告在所有重大方面存在沒有按照可持續發展報告“方法說明”一章中所述的 GRI 標準編制的情況。

### 其他事項

在二零二二年十二月三十一日可持續發展報告的對比的資料并未受有限或合理保證鑒證的約束。

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



**Marco Ricci**  
合夥人

米蘭，義大利  
2025 年 3 月 20 日

本報告已翻譯成中文，僅供國際讀者方便閱讀。



如欲索取本可持續發展報告  
的其他資料，可聯絡：  
Prada S.p.A.  
Via Antonio Fogazzaro, 28  
20135 Milan, Italy  
電子郵件：[csr@pradagroup.com](mailto:csr@pradagroup.com)