

可持續發展報告

— 二零二三年

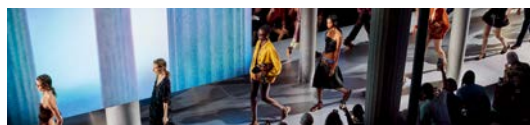
I  
MP  
ACT

PRADA Group





致利益  
相關者函件  
p. 4-9



1

**PRADA集團**  
p. 10-54



2

**負責任管理**  
p. 55-72



3

**關注地球**  
p. 73-114



4

**關注人員**  
p. 115-144



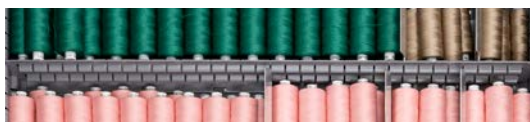
5

**關注文化**  
p. 145-156



6

**方法附註**  
p. 157-166



7

**附件**  
p. 167-179



8

**內容索引**  
p. 180-187



9

**獨立核數師報告**  
p. 188-191

PRADA S.p.A.



---

二零二三年本集團成功實現宏大目標，取得卓越佳績。我們亦在集團發展方面取得重大進展，這一過程貫穿本集團各方面，令旗下品牌於不斷變化的社會中保持相關性。

**Andrea Guerra**  
行政總裁兼執行董事





## 行政總裁致辭

### 發展壯大：二零二三年表現

首先，我想說的是，加入 Prada 集團的第一年對我來說是極為充實的嶄新篇章，能夠參與這段非凡歷程，本人倍感榮幸。

二零二三年是不平凡的一年，宏觀經濟和地緣政治不確定性增加，下半年尤為嚴峻。儘管如此，我們仍實現了自身遠大目標。

本集團錄得收益 47 億歐元，增長 +17%。第四季度表現強勁 (+17%)，乃本集團連續第 12 個季度實現增長。

在品牌層面，Prada 的零售銷售穩健增長 +12%，而 Miu Miu 則顯著增長 +58%。

除這些亮眼的業績外，我們的盈利能力亦有所提升，EBIT 率達至 22.5%，從中也反映出我們在品牌方面作出的巨大投入。

我們的資本支出主要用於強化零售網絡，同時支持工業及數字化策略：這些領域將繼續是我們未來數月的首要任務。

### 與時俱進，保持相關性：我們的品牌參與文化對話

在一個瞬息萬變的世界裏，品牌通過解讀和塑造文化辯論和對話來保持相關性至關重要。

二零二三年，Prada 的創意靈感空前高漲，該品牌通過對自身風格元素的解讀及重塑，不斷探索新的美學對話。時裝秀反響熱烈，成為廣泛反思社會的核心載體：Prada 一如既往地勇於接納矛盾元素。

另一方面，Miu Miu 的奇思妙想依舊打動人心。二零二三年系列廣受好評，在所有類別中均獲得強烈的商業反響：該品牌以不羈的好奇心及時解讀人性的複雜性，持續令人著迷及興奮。

我們的品牌敢於探索、質疑、分析及重新定義，透過活動、沉浸式體驗及出乎意料的合作增強品牌影響力，促進與全球社區不斷演變的對話。



### 不斷完善：實現卓越的零售策略

店舖是我們旗下品牌與其客戶建立聯繫的舞台，這一點比以往任何時候更為如此：隨著對話日漸複雜，零售空間必須找到新的連接方式，加深與品牌社區的互動。

二零二三年，我們優先投資於本集團的零售網絡，同時，密切監察 KPI，確保所有品牌及地區的零售渠道持續改善。

二零二四年，我們的關注點不變：我們將繼續拓展網絡，提高執行力，助力零售卓越成長躍上新台阶，為我們旗下品牌展現特色提供有力框架。

### 全面發展：可持續發展邁出新步伐

可持續發展是我們策略不可或缺的一部分。

我們的目標是成為「變革的推手」，為此，我們致力於推進業務各個方面的持續發展，成為更包容的僱主和更注重可持續發展的製造商，同時推動開展下一代教育活動。

在這過程中，我們不斷挑戰自我，也很高興看到，我們的努力不斷得到回報。

### 奮勇向前：未來可期

過去數月的經歷再次為我們敲響警鐘：我們置身於一個需要靈活變通的時代。我們時刻牢記這一點，繼續按自身節奏前進，並做好準備靈活應對突發情況。

我們可能會對經營方式進行調整及優化，但始終堅守目標：希望樹立旗下品牌的創新形象，以便品牌能繼續保持相關性，引領現代社會的文化辯論；希望不斷拓展門店佈局，邁向零售卓越成長的新階，希望投資員工、供應鏈及可持續發展計劃，恪守成為員工和社會「變革的推手」這一承諾。

公司不斷壯大，我們對自身戰略充滿信心。對於目前取得的成績，我們深感自豪，但不會滿足於現狀，而是憧憬未來，勇於開拓新視野。

活力、創造力、人才和遠大目標一直為 Prada 集團歷史演變注入動力。我們將繼續培養這些價值觀，勾畫未來發展的新篇章。

### Andrea Guerra

行政總裁兼執行董事

米蘭，二零二四年三月七日



---

本人將繼續推進私營部門與第三方機構之間的協作。本人認為，這對實現影響整個社區的目標而言是一項重要工具。與其各行其道，不如群策群力，能夠產生更大的影響。

**Lorenzo Bertelli**  
企業社會責任主管





## 企業社會責任主管致辭

二零二三年，我們委任了一名集團可持續發展運營及產品合規主任負責推動工業業務的可持續發展進程，藉此繼續加強可持續發展管治。這是本集團的關鍵領域，對確保我們實現最遠大目標至關重要。該決定是我們承諾實現本集團供應鏈間接（範圍3）溫室氣體減排目標及減少本集團更廣泛環境影響的一部分。

本集團可持續發展委員會指明業務面臨的主要挑戰，並針對成功實施我們可持續發展策略所需的特定領域在內部分配責任，從而在支持ESG工作及助力推動公司文化變革方面發揮著重要作用。

二零二三年，我們在三年期路線圖方面取得進展，圍繞我們的三大行動支柱—地球、人員及文化設定目標。我們重點關注所面臨的其中一項關鍵挑戰，即減少範圍3排放，包括關鍵原材料過渡至環境影響較小的替代原材料。以經濟可行的方式進一步將可持續發展納入我們長期增長目標面臨重重挑戰，但勢在必行。

戰略投資是推動我們實現目標的途徑之一，因此我們向認可合作夥伴購入可持續航空燃料(SAF)證書，藉此投資於物流減碳。這進一步推動生產和使用能夠惠及整個航空業的技術。

為加速過渡，我們和《時尚協定》聯盟的11名其他成員與歐洲一家太陽能開發商簽訂虛擬電廠集團採購協議(CVPPA)，這一開創性的合作已被視為具有里程碑意義的清潔能源交易，我們希望此舉能激勵業內其他企業支持生產更多的可再生能源。



年內，我們亦繼續投資於供應鏈的垂直整合，以擴大對價值創造過程中最微妙階段的監察及控制。首先，通過收購針織品公司 Luigi Fedeli e Figlio S.r.l. (意大利家族企業，其以優質的針織品及細紗而聞名於世)的少數股權，提高原材料的可追溯性。其次，藉擴建本集團的部分生產設施並僱用新員工，提高內部產能。本集團宣佈招聘400名員工，以加強其在意大利的產能及手工製作技能。年內，本集團亦大幅增加培訓時長，包括數字化生產管理系統方面的培訓。這些措施有助我們確保專有技術的傳播及提高效率，並更好地回應歐盟及部分先進市場在有關方面的諸多透明度及可追溯性要求。

我們亦繼續推進人才保留的策略目標。我們通過內部項目來實現這一目標，旨在貫徹我們的企業價值觀及宗旨：成為「變革的推手」。本集團新任人事總監就任是一項關鍵進展，本人將與其密切合作，加快解決「人員」支柱內最為急切的事宜，致力實現我們在員工方面的共同抱負。

最後，SEA BEYOND 項目憑藉與聯合國教科文組織政府間海洋學委員會建立的強化夥伴關係而得以擴展：在開展教育活動的同時，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。自二零二三年七月起，該項目由 Prada 再生尼龍系列所得款項的1%提供資金支持。為表彰 Prada 集團通過 SEA BEYOND 項目為海洋素養提供的支持，本人有幸於二零二三年年末成為海洋十年聯盟的贊助人。

擔當這一角色，本人將繼續推進私營部門與第三方機構之間的協作。本人認為，這對實現影響整個社區的目標而言是一項重要工具。與其各行其道，不如群策群力，能夠產生更大的影響。

**Lorenzo Bertelli**  
企業社會責任主管

第一章

# Prada集團

## 目錄

- 1.1 — 二零二三年摘要
- 1.2 — 價值創造
- 1.3 — 企業管治模式
- 1.4 — 利益相關者及重要性分析
- 1.5 — 風險管理
- 1.6 — 商標保護

---

二零二三年，Prada 集團在旗下品牌持續創新勢頭的支持下取得相當穩健的表現。

## 二零二三年摘要

**47** 億歐元  
收益

**14,876** 名  
人員

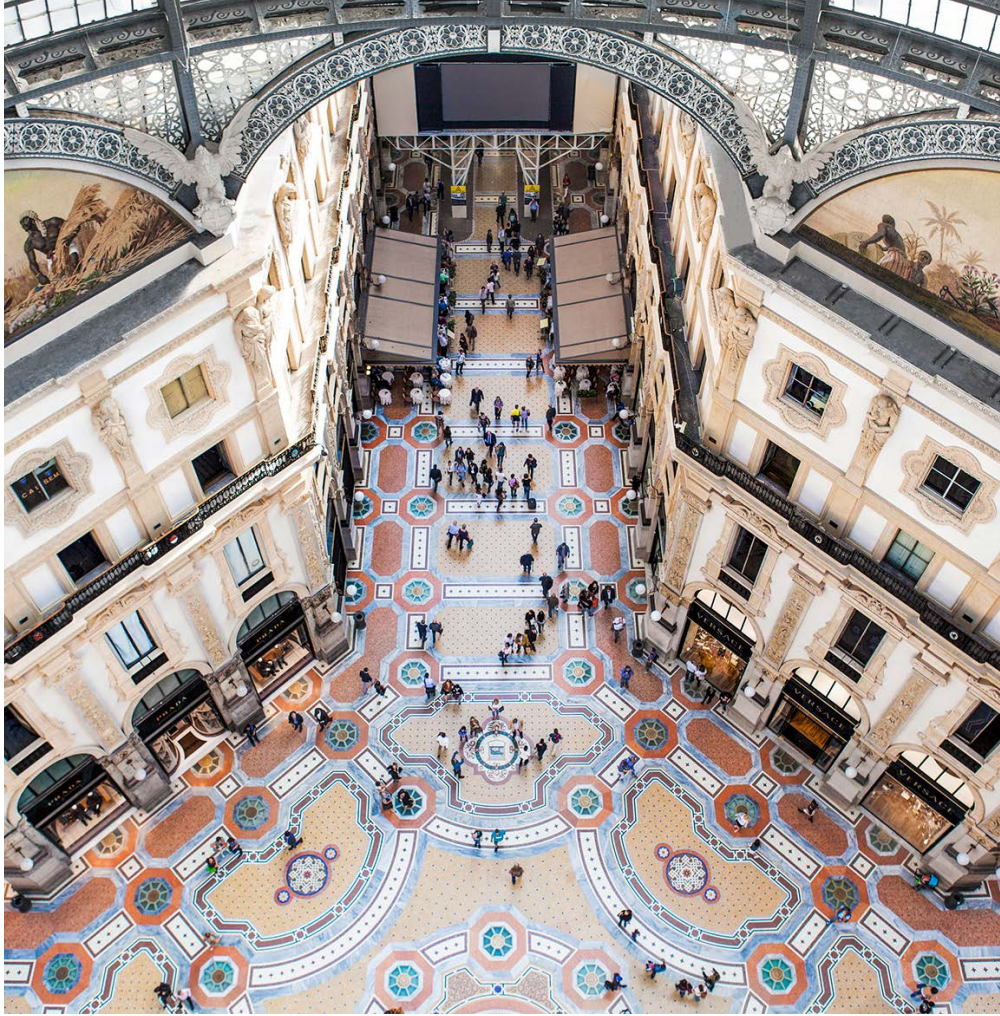
**+70** 個  
分銷國家

**606** 家  
直接營運店舖

**752.7** 百萬歐元  
投資

**6.3** 百萬歐元  
捐款





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14,800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606家直接營運店舖(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 二零二三年摘要

二零二三年，Prada集團在旗下品牌持續創新勢頭的支持下取得優異表現。儘管今年的地緣政治(尤其是中東地區)局勢再度緊張，經濟前景並不明朗，但奢侈品行業證明了其強大韌性，而本集團業績反映其在策略、組織及數字化發展道路上取得重大進展。

本集團的收益淨額按固定匯率計較二零二二年增長17.2%。本集團連續12個季度錄得零售增長，乃受全價及同比零售銷售額所帶動，且銷量及均價皆有正面貢獻。

在品牌層面，Prada錄得優質、穩健的表現，零售銷售淨額於年內增加12.1%。Miu Miu的零售銷售淨額於二零二三年增加58.2%，此出色業績證實該品牌在所有產品類別及地區的強大吸引力。

隨著品牌作出大量營銷投資，EBIT率(22.5%)進一步提升。於年末，本集團的現金狀況淨額為197百萬歐元，反映資本現金支出759百萬歐元，包括收購位於724 5th Avenue(紐約)的一處極具戰略價值的房地產資產。

今年，有賴於不斷優化的組織及嚴格的執行力，Prada持續獲得青睞。男裝及女裝時裝秀及時裝系列大受歡迎，證實品牌的創意理念取得了持久成功，而具有影響力的活動及人才策略則提高了全球知名度及關注度。有賴於持續創新及成功詮釋當代風尚的能力，均衡的產品類別組合可推動增長及維持穩健。

與此同時，Prada公佈了令受眾驚喜不已的獨家合作，如「Adidas Football for Prada」系列以及就美國太空總署(NASA)阿爾忒彌斯3號(Artemis III)任務的登月宇航服與Axiom Space建立的開創性合作夥伴關係。

Prada於年內成功舉辦一系列活動，包括於曼谷舉行的Prada Extends活動、Prada Mode活動第9站及第10站、於上海舉行的Pradasphere II展覽以及於倫敦順利開業的Prada Caffè，亦有助於在全球提供獨特的品牌體驗。

Miu Miu取得出色表現，乃得益於近年來在品牌、產品、分銷及人才方面奠定的堅實基礎。蓬勃發展的品牌勢頭使其知名度及吸引力不斷提高，在所有產品類別及地區均獲得熱烈的商業反響。

二零二三年，皮具用品及鞋履成功推出多個新系列，加上成衣表現強勁，鞏固了作為潮流引領者的品牌定位。同樣，與New Balance及Church's的密切合作擴大了品牌在更廣泛群體中的影響力，展現了品牌活力。

品牌熱度亦受惠於強大的宣傳活動及若干人才啟動計劃，而成功的活動形式及特別項目繼續培育Miu Miu全球社區。

# +17.2%

收益淨額(與二零二二年比較)

# 22.5%

EBIT率

二零二三年，Church's 繼續聚焦內部重組程序，特別關注企業及工業流程的合理化，以支持品牌的重新定位。

本集團推進零售網絡升級，於年內完成了大約 130 個翻新及重置項目，與達致卓越零售的策略目標一致。在期內開設 26 家店舖及關閉 32 家店舖後，本集團於年末共有 606 家直接營運店舖。

在數碼領域，本集團專注於一項多年轉型計劃，旨在完善整個技術基礎設施以支持營運效率及收益增長。該計劃包括全渠道能力、產品生命週期、財務及零售 ERP、報告及規劃流程整合等方面的舉措。

工業方面，本集團持續投資工廠及供應鏈的垂直整合，進一步提高製造的專業知識及提升流程各個環節的品質控制。在此背景下，收購意大利家族企業 Luigi Fedeli e Figlio S.r.l. (其以優質的針織品及細紗而聞名於世) 的少數股權，足證本集團保護意大利專有技術的堅定承諾。

二零二三年，本集團在環境可持續發展方面亦取得重大進展，本年度的範圍 1 及 2 溫室氣體排放較二零一九年基準減少 58%。本集團與《時尚協定》聯盟的 11 個其他品牌簽訂一項雄心勃勃的虛擬電廠集體採購協議 (CVPPA)，將於未來數年內開始在歐洲推廣可再生能源。我們亦持續致力於減少範圍 3 溫室氣體排放，與本集團的二零二九年科學碳目標 (Science-Based Targets) 一致，尤其重點關注上游的將部分關鍵原材料過渡至影響較低的替代物料。

近期，本集團亦作出投資，從認可合作夥伴購入可持續航空燃料 (SAF) 證書，加快航空業的減碳進程。

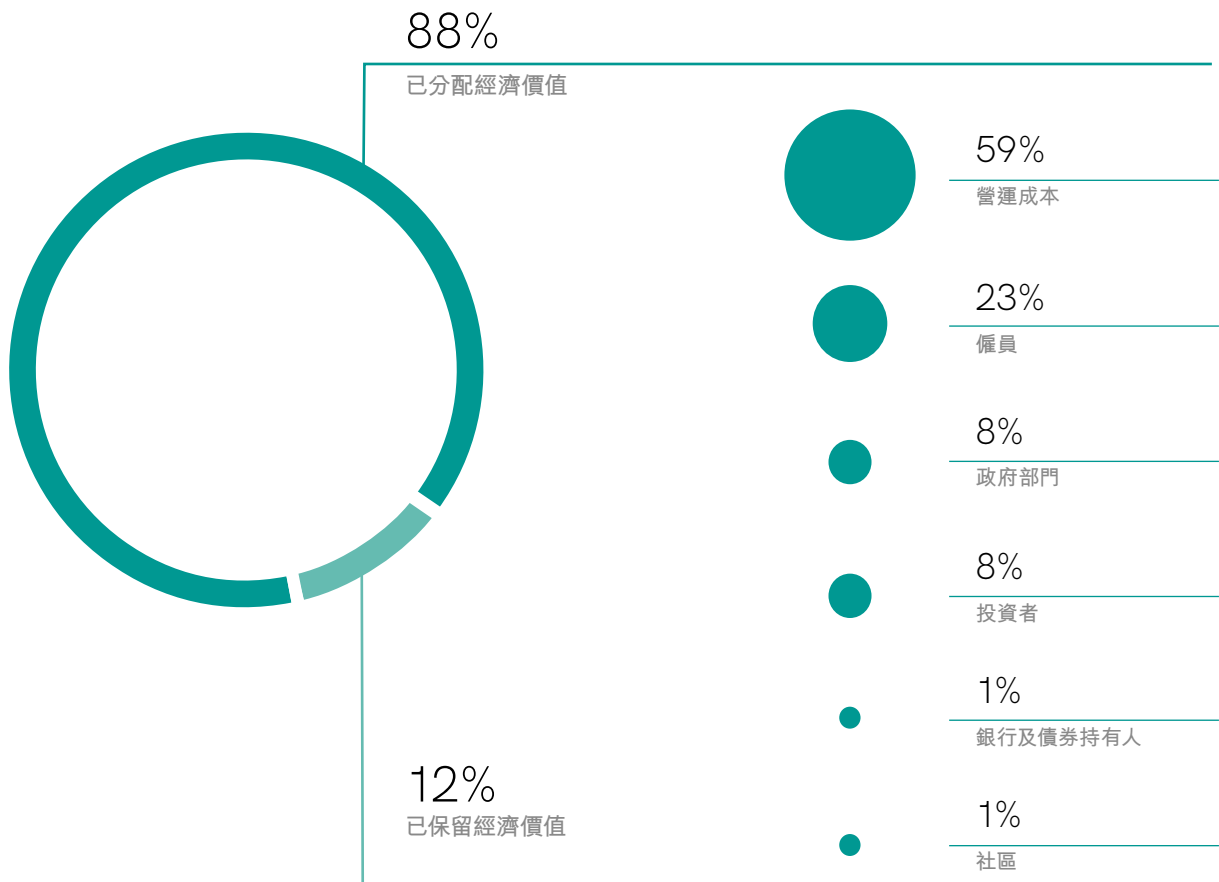
就 ESG 策略的「人員」方面而言，本集團尤其引以為豪的是其以性別平等為重點的舉措，由此女性於領導團隊的佔比達 44%。此外，新任首席人事官於二零二三年九月獲委任。

本集團於期內繼續致力於文化及水資源保護，並已增撥資金支持 SEA BEYOND 教育項目，該項目已擴展至囊括科學研究以及人道主義項目，重點關注提高海洋意識。

最後，Andrea Guerra 於一月就任 Prada 集團行政總裁，加上年內的其他策略性委任，構築了一個更強大的組織，助力本集團不斷發展，同時實現其增長目標。



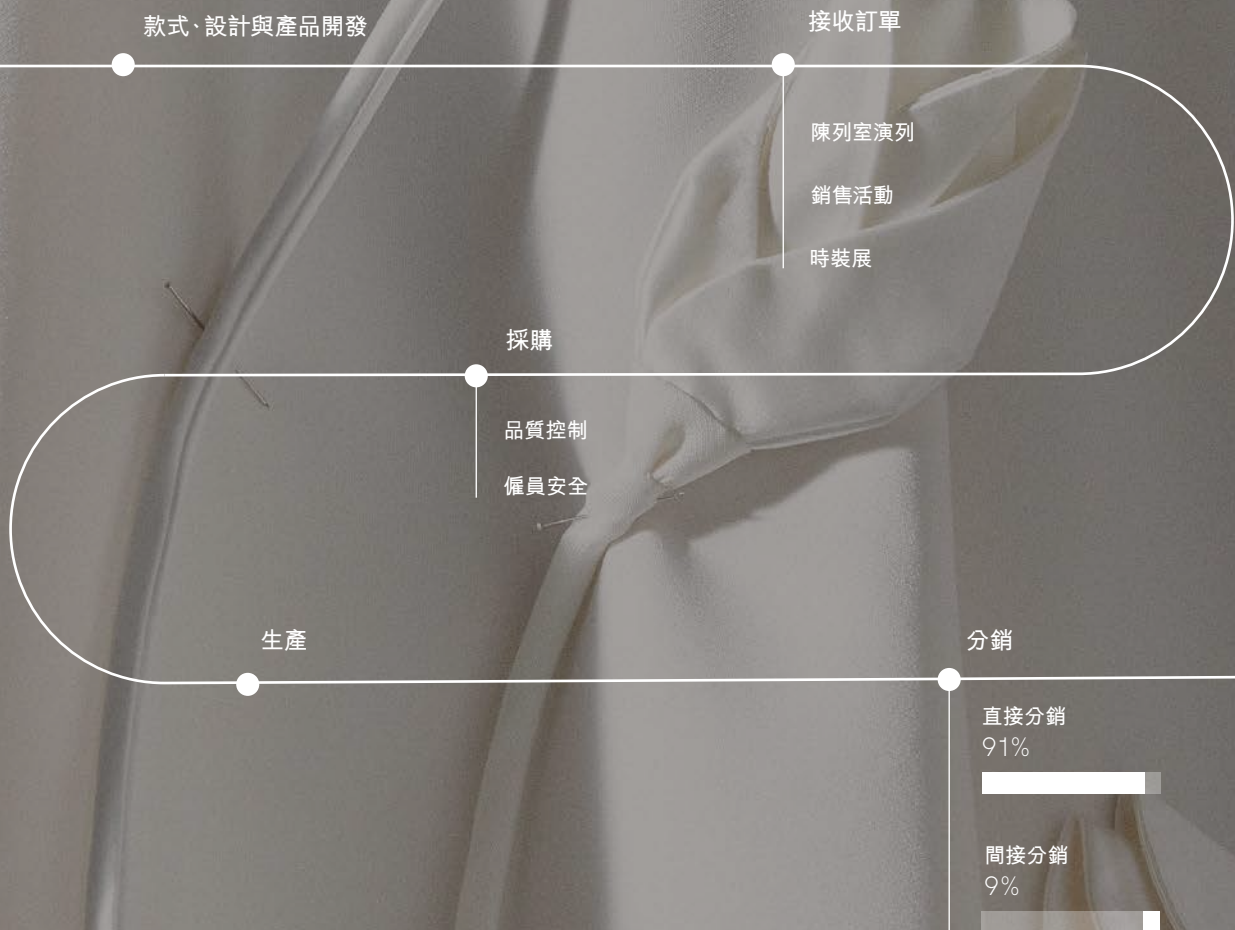
## 已分配及已保留的經濟價值



二零二三年，Prada集團直接產生的經濟價值達4,725,795,000歐元，與上一年相比增長13%，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88%被分配予利益相關者（與上一年度相比增加10%），已保留經濟價值達543,793,000歐元（與二零二二年相比增長46%）。

## 1.2 價值創造

結合成熟工藝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成本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與之合作。





## 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與之合作。

## 原材料及生產過程

本集團的製造方法建基於兩大支柱：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 處生產設施（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。

## 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 606 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、特許經營方及電子商務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。

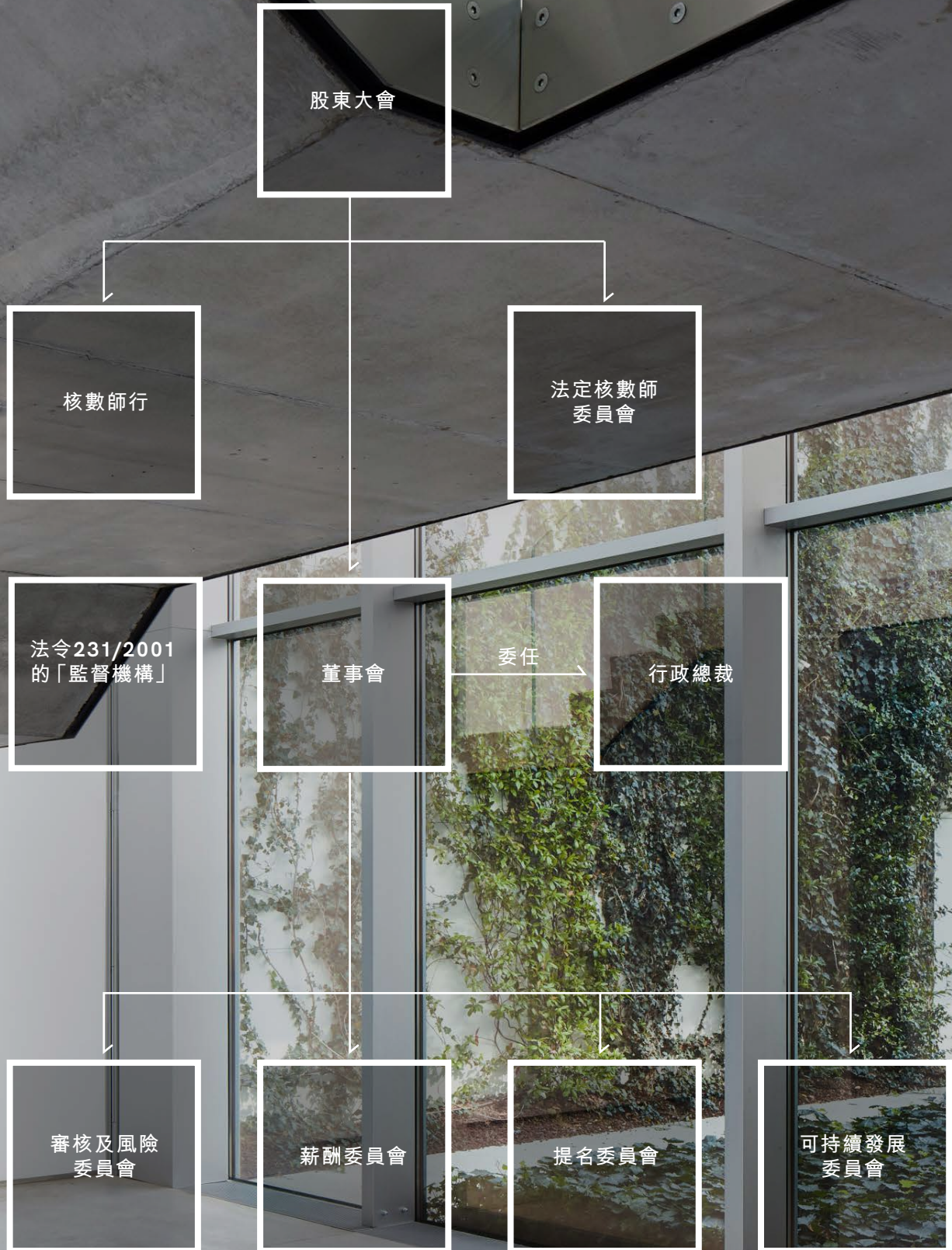
本集團利用社交網絡、品牌電子商務網站、公司網站及數碼平台為其受眾提供直接即時的互動。

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





本公司採納的企業管治模式包括一套規定、規例、標準及政策，旨在建立本集團內部的有效及具透明度運作，以保障本公司股東權利、提升股東價值並維護本集團的信譽及聲譽。本公司持續致力保持最高水平的企業管治標準，以為股東及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附錄C1（前稱「附錄十四」）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、監事會、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。董事會亦根據二零零一年六月八日第231號法令（「第231/2001號法令」）委任了監督機構（「Organismo di Vigilanza」）。

董事會為本公司最高決策組織，獲授一切普通及特別管理權力。經董事會決定後，部分董事獲授予特定授權權限及將權限轉授予董事會以外選定人士的權力。就此而言，本公司採納委派權制度及授權制度，旨在確保按照本公司自身採納的程序分隔職責以及高效且規範地開展業務。

為實現可持續及均衡發展，本公司視董事會層面的多元化為達至策略目標及發展的必要元素。所有董事會的任命都是基於用人唯才，而候選人乃根據客觀標準且妥善考慮董事會內多元化程度而獲提名及挑選。多元化涵蓋多項因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、專業經驗、技能、知識及國籍。

現屆董事會於二零二一年五月二十七日、二零二二年一月二十八日及二零二三年四月二十七日（視乎情況而定）舉行的本公司股東大會上獲委任或確認；任期將於將予召開以批准本公司截至二零二三年十二月三十一日止年度財務報表的應屆股東大會上屆滿。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，並在各自的職能中有效協助董事會。

於二零二三年一月二十六日，董事會委任Andrea Guerra為新任行政總裁以取代前聯席行政總裁Patrizio Bertelli及Miuccia Prada Bianchi。於二零二三年四月二十七日，本公司股東大會委任Patrizio Bertelli為董事會主席以取代Paolo Zannoni，而Paolo Zannoni於二零二三年五月十一日獲董事會委任為執行副主席。董事會亦委任Yoël Zaoui為本公司首席獨立董事。

董事會負責本公司的一般及特別管理工作，並透過進行其認為必須或有用的一切行為履行職責，以實施並達到本公司的企業目的，惟相關法律或公司章程特別指明保留予股東大會權限的行為除外。

具體而言，董事會負責制定本公司及本集團的整體策略，以及審閱經營及財務業績。因此，董事會審理並決議一切關乎本集團整體策略、本集團策略目標、年度預算、年度及中期業績、重大交易審批、關連交易的事項以及任何其他重要的經營及財務事項。此外，董事會全面負責制定及監督本集團的可持續發展策略，並須負責確保設有適當且有效的內部控制及風險管理系統。董事會成員獲委任後已接受 ESG 培訓，而於二零二四年，本集團計劃舉辦新的教學活動，以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
Maurizio Cereda		男性	> 50
Pamela Yvonne Culpepper		女性	> 50
Anna Maria Rugarli		女性	> 50

**Prada集團董事會由六名執行董事及五名為獨立非執行董事組成，董事的任期為三年。**

## 執行董事



**PATRIZIO BERTELLI**  
董事會主席兼執行董事

BERTELLI, Patrizio, 77歲，自二零二三年四月二十七日起擔任董事會主席。彼於二零零三年首次獲委任加入董事會，並擔任聯席行政總裁（與Miuccia Prada女士共同擔任），直至二零二三年一月二十六日為止。彼從70年代末開始與Miuccia Prada建立合作夥伴關係。彼將創業活動與其和Miuccia Prada對文化及體育的廣泛共同興趣結合。Bertelli先生於二零零零年獲佛羅倫斯大學商業經濟學榮譽學位，及於二零二一年獲博洛尼亞大學頒《大學印章》。於二零零六年，《時代雜誌》將Bertelli先生與Miuccia Prada列入全球最具影響力夫婦100強榜單，並於二零一二年成為歷史上首位入選美洲杯帆船賽名人堂的意大利人。

Bertelli先生於本公司附屬公司擔任董事職務。彼於本公司主要股東PA BE 1 S.p.A.擔任董事職務。Bertelli先生為執行董事Prada女士的丈夫，亦是執行董事Lorenzo Bertelli先生的父親。Bertelli先生現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。



**MIUCCIA PRADA BIANCHI**  
執行董事

PRADA BIANCHI, Miuccia, 75歲，為本公司執行董事、Miu Miu創意總監及Prada聯席創意總監（與Raf Simons共同擔任）。彼於二零零三年至二零一四年擔任董事會主席，並擔任聯席行政總裁（與其丈夫Patrizio Bertelli共同擔任），直至二零二三年一月二十六日為止。Prada女士在米蘭大學取得政治學學位後，開始為祖父於一九一三年創立的家族生意設計。於七十年代末，彼與Patrizio Bertelli成為合作夥伴，Patrizio Bertelli為一名企業家及兩家優質皮具公司的擁有人。在Prada女士及Bertelli先生的帶領下，Prada成為全球領先的奢侈品公司之一。Prada女士因其獨創的願景、創新及對國際時裝的貢獻而獲得多個獎項。於二零零零年，彼獲得皇家藝術學院（倫敦）名譽博士學位。於二零零六年，Prada女士獲法國文化部授予藝術與文學騎士勳章。於二零一五年，她獲頒意大利共和國代表最高榮譽的大十字騎士勳章，該勳章旨在表彰她的國際成就以及彼對創新、時尚與潮流領域的貢獻。Prada女士是董事會主席Bertelli先生的妻子，亦是執行董事Lorenzo Bertelli先生的母親。

Prada女士於本公司主要股東Prada Holding S.p.A.、Bellatrix S.p.A.及Ludo S.p.A.擔任董事職務。Prada女士現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。





**PAOLO ZANNONI**  
董事會執行副主席  
兼執行董事

ZANNONI, Paolo, 75歲，為董事會執行副主席，自二零二三年五月十一日起生效。彼於二零二一年五月二十七日首次獲委任為董事會主席，並於二零二一年六月四日獲授執行職務。彼自二零一九年起一直擔任高盛的國際顧問，為該公司於意大利及其他歐洲地區的業務提供意見。彼目前擔任Beretta Holding S.p.A.的董事會秘書及Holland & Holland Limited的董事會成員。彼於二零一九年至二零二三年一月擔任於意大利證券交易所上市的Autogrill S.p.A.董事會主席及於二零零七年至二零二一年擔任Dolce & Gabbana Holding S.r.l.主席，並於二零零五年至二零一二年擔任Prysmian Group S.p.A.的主席。在此之前，Zannoni先生用了多年經營高盛於意大利的投資銀行特許權。彼於一九九四年加入高盛，於一九九七年擔任董事總經理，於二零零零年擔任合夥人，並於二零零零年至二零一三年擔任意大利投資銀行業務主席。彼亦有一段時期擔任高盛俄羅斯的聯席行政總裁。於加入高盛前，Zannoni先生為Fiat S.p.A.的副總裁，並為耶魯大學的講師。彼繼續擔任耶魯大學管理學院行政學人、國際金融中心(ICF)顧問委員會成員及傑克遜全球事務研究所(Jackson Institute for Global Affairs)董事會成員。Zannoni先生於耶魯大學取得文學碩士和政治學碩士學位。彼亦於博洛尼亞大學取得學士學位。Zannoni先生於本公司附屬公司擔任董事職務，並於二零二三年六月獲委任為Prada Holding S.p.A.的董事會主席。Zannoni先生為薪酬委員會的成員。除本文所披露者外，Zannoni先生於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。



**ANDREA GUERRA**  
行政總裁兼執行董事

GUERRA, Andrea, 58歲，於二零二三年一月二十六日首次獲委任為本公司執行董事兼行政總裁，於二零二三年四月二十七日獲確認為執行董事，並於二零二三年五月十一日獲重新授予行政總裁一職。在加入Prada前，Guerra先生曾於LVMH擔任戰略顧問、LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE的Hospitality Excellence之行政總裁（二零二零年九月至二零二二年五月）、高端食品商場Eataly S.p.A.的執行主席（二零一五年九月至二零一九年五月）、眼鏡公司Luxottica Group S.p.A.的行政總裁（二零零四年七月至二零一四年九月）及Merloni Elettrodomestici S.p.A.（現稱Indesit Company）的行政總裁（二零零零年至二零零四年）。Guerra先生於一九八九年取得羅馬大學工商管理學位。於二零一四年十二月至二零一五年十月期間，彼擔任意大利政府總理的商業、金融及工業高級戰略顧問。彼為博科尼大學（二零一四年十一月至二零一八年十月）及意大利救助兒童會(Save the Children Italy)的董事會成員，並為線上報紙《調查連線》(Linkiesta)的股東。多年來，Guerra先生亦曾任意大利戰略基金(Fondo Strategico Italiano S.p.A.)戰略委員會成員。彼曾任Amplifon S.p.A.的董事會成員及Ariston Thermo S.p.A.的戰略委員會成員（該兩間公司均於意大利證券交易所上市）。彼於Parmalat S.p.A.、DeA Capital S.p.A.（該兩間公司均於意大利證券交易所上市）及Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.的董事會曾擔任董事一職。除本文所披露者外，Guerra先生於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。



**ANDREA BONINI**  
財務總監兼執行董事

BONINI, Andrea, 44歲，自二零二二年五月二日起為本公司財務總監。彼於二零二二年十一月八日獲委任加入董事會，擔任執行董事，並於二零二三年四月二十七日獲確認為執行董事。彼出任本公司附屬公司之董事職務。Bonini先生擁有十九年的企業融資經驗及奢侈品行業的相關經驗。彼於二零零三年在米蘭的併購投行Gallo & C. S.p.A.開始其職業生涯。Bonini先生於二零零五年加入位於倫敦的高盛國際投資銀行部，於二零一五年成為董事總經理。於高盛任職期間，彼曾為意大利客戶關係團隊成員至二零一三年，其後加入消費品零售業務部，負責歐洲奢侈品及品牌。Bonini先生於二零零三年自米蘭博科尼大學工商管理系畢業。

Bonini先生現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。

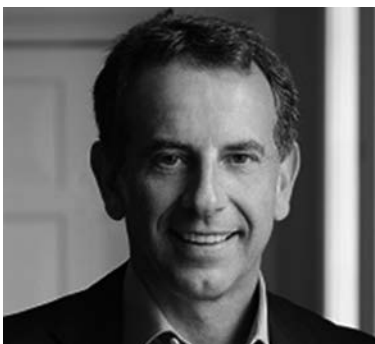


**LORENZO BERTELLI**  
執行董事

BERTELLI, Lorenzo, 35歲，於二零二一年五月加入董事會，擔任執行董事。Lorenzo Bertelli先生自二零一九年起擔任集團營銷總監，並於二零二零年獲委任為集團企業社會責任主管。彼負責制定集團營銷與傳播戰略及部署集團整體可持續發展。彼於二零一七年加入本集團，擔任數碼傳播主管。Lorenzo Bertelli於二零零八年取得米蘭聖拉斐爾大學(San Raffaele University)哲學學位。彼為執行董事Miuccia Prada Bianchi女士及董事會主席Patrizio Bertelli先生的兒子。

Lorenzo Bertelli先生於本公司主要股東Prada Holding S.p.A.擔任董事職務，以及於本公司附屬公司擔任董事職務。彼為提名委員會及可持續發展委員會的成員。Bertelli先生現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。

## 獨立非執行董事



**YOËL ZAOUÏ**  
獨立非執行董事

ZAOUI, Yoël, 63歲，於二零二一年五月二十七日獲選為獨立非執行董事，並於二零二三年五月十一日獲委任為首席獨立董事。彼為Zaoui & Co.的聯合創始人，該公司成立於二零一三年，旨在為特定客戶就合併、收購及其他戰略和金融交易以及主要投資決定提供建議。Zaoui先生於一九八八年於高盛開始其投資銀行職業生涯，在高盛超過24年的職業生涯中，負責在史無前例增長期間部分歐洲最大、最重要的公司交易。Zaoui先生為首名加入高盛的頂級管治機構管理委員會的歐洲投資銀行家，由二零零八年至彼於二零一二年退任。於高盛前，彼於巴黎的Arthur Andersen任職（一九八三年至一九八六年）。Zaoui先生曾於法國及美國接受教育：彼獲得巴黎高等商學院(Ecole des Hautes Etudes Commerciales)的文憑(HEC, 一九八二年)、巴黎第九大學(Universite Paris-Dauphine)的DEA金融學博士學位(一九八三年)及史丹福

大學的工商管理碩士學位（一九八八年）。Zaoui先生繼續積極參與母校事務，擔任HEC的Cercle des Grands Donateurs de la Fondation成員。Zaoui先生獲由摩洛哥國王穆罕默德六世陛下授予維薩姆勳章(Order of Muhammad)。

Zaoui先生為審核及風險委員會主席以及薪酬委員會成員。Zaoui先生現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。



**MARINA SYLVIA CAPROTTI**

獨立非執行董事

CAPROTTI, Marina Sylvia, 46歲，於二零二一年五月二十七日獲選為獨立非執行董事。彼自二零一九年起擔任Esselunga S.p.A.執行主席。此前，彼自一九九八年六月起為其董事會成員，而二零一六年至二零一九年為副總裁。彼現時為米蘭斯卡拉歌劇院基金會(Fondazione Accademia Teatro alla Scala)董事會的董事。Marina Sylvia Caprotti女士於二零零四年在米蘭聖心天主教大學 (Università Cattolica del Sacro Cuore) 獲得法律學位。

Caprotti女士是薪酬委員會主席以及審核及風險委員會及提名委員會成員。Caprotti女士現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。



**MAURIZIO CEREDA**

獨立非執行董事

CEREDA, Maurizio, 60歲，於二零一八年四月二十七日首次獲委任為本公司獨立非執行董事，在此之前曾於二零一六年五月至二零一八年四月擔任非執行董事。Cereda先生的執業重點為向企業家、家族辦公室、公司及金融機構提供諮詢服務。自二零一五年起，彼亦一直為FIEE (Fondo Italiano per l'Efficienza Energetica) Sgr S.p.A.的創始合夥人及董事會成員。Cereda先生於一九八九年自米蘭博科尼大學(L. Bocconi University of Milan)取得商業經濟學學位。Cereda先生一直擔任多家意大利證券交易所上市公司的董事會成員，包括NEXI S.p.A. (自二零二一年十二月起)、Technogym S.p.A. (自二零一六年起)及Enervit S.p.A. (自二零零七年起)。Cereda先生的職業生涯起步於擔任Rasfin S.p.A.股本資本市場部門的分析員。彼其後在Mediobanca S.p.A.工作十五年，直至其獲委任為副總經理及於二零零七年至二零一五年擔任大型企業客戶的企業財務主管。彼於二零零七年至二零一四年為Mediobanca S.p.A.的董事會成員及於二零零六年至二零一四年亦為Ansaldo STS S.p.A.的董事會成員，兩家公司均在意大利證券交易所上市。

Cereda先生為薪酬委員會主席以及審核及風險委員會成員。除本文所披露者外，Maurizio Cereda先生於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。





**PAMELA CULPEPPER**  
獨立非執行董事

CULPEPPER, Pamela Yvonne, 59歲, 於二零二二年一月二十八日獲選為獨立非執行董事。Culpepper女士曾用名為JORDAN, Pamela Yvonne。Culpepper女士於二零二三年一月加入Hanold Associates, LLC擔任其Leadership Advisory Practice的管理合夥人。Culpepper女士為Have Her Back, LLC三名創始成員之一, 這家公司由女性所有、女性領導的文化諮詢公司致力於推動全人類平等。在此之前, Culpepper女士為芝加哥期權交易所全球市場公司(Cboe Global Markets, Inc.)的首席人力資源官, 該公司為全球最大的交易所控股公司之一, 向全球投資者提供尖端交易及投資解決方案。Culpepper女士在芝加哥期權交易所是行政團隊及董事會的顧問, 在人才管理、薪酬及福利方面以及芝加哥期權交易所對一家全球交易所的收購及後續合併事宜提供意見。Culpepper女士為擁有逾25年經驗的人力資源行政人員。彼加入芝加哥期權交易所前在高誠公關(Golin)擔任首席人事官。在任職高誠公關之前, Culpepper女士曾在百事公司擔任過各種要職, 包括桂格食品和零食首席全球多元化與包容官、人力資源部副總裁; 百事公司飲料供應人力資源部副總裁; 以及桂格、純果樂(Tropicana)及佳得樂(Gatorade)人才管理與多元化部副總裁。在加入百事公司前, Culpepper女士曾在美國麥克森公司(McKesson Corporation)、高樂氏(Clorox)及富國銀行(Wells Fargo)任職。Culpepper女士曾出任VSO International (總部位於英國) 董事會受託人及Navy Pier of Chicago董事會成員, 並於二零二三年三月獲委任加入Cambia Health Solutions董事會擔任獨立董事。Culpepper女士擁有阿肯色大學小石城分校心理學學士學位以及加州州立大學東灣分校組織變革公共管理碩士學位(MPA)。Culpepper女士為可持續發展委員會主席。Culpepper女士現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。



**ANNA MARIA RUGARLI**  
獨立非執行董事

RUGARLI, Anna Maria, 51歲, 於二零二二年一月二十八日獲選為獨立非執行董事。Rugarli女士為日本煙草國際企業可持續發展副總裁, 負責在環球層面制定業務融合策略。Rugarli女士已於二零二三年六月二十六日獲委任為倫敦證券交易所上市公司ASOS plc的獨立非執行董事及ESG委員會主席。Rugarli女士為可持續發展與企業社會責任專家, 在設計創新項目及制定策略方面擁有逾二十年經驗。彼曾在歐洲、中東與非洲地區發起並推出Nike可持續發展與企業社會責任項目, 並在12年間與該公司將該事業提升至行業水平。之後的10年間, Rugarli女士曾在環球層面主導VF Corporation的循環經濟戰略以及在區域層面推動可持續發展、目標及包容與多元戰略。其時, 彼管理網絡龐大的利益相關者及跨行業合作夥伴, 並帶領整個企業的可持續發展與企業社會責任項目融合。彼在VF Corporation工作期間曾擔任董事會成員, 其後擔任歐洲戶外保育協會(European Outdoor Conservation Association)主席, 為期合共七年。Rugarli女士自二零二二年二月起一直擔任JT International S.A.的董事會成員。Rugarli女士畢業於政治學系, 並為劍橋大學跨部門夥伴合作的認證經紀人。Rugarli女士為可持續發展委員會成員。Rugarli女士現時並非且於過去三年不曾任香港或海外任何其他上市公司的董事。

董事會由其設立的委員會(「委員會」)(即審核及風險委員會、提名委員會、薪酬委員會及可持續發展委員會)所作出的顧問與諮詢活動協助履行職務。各委員會由大多數獨立非執行董事擔任主席及組成。

## 審核及風險委員會

審核及風險委員會向董事會就財務報表及報告提供意見及建議，以確保本公司的會計方法適當可信。其亦監察本公司的內部控制及風險管理系統的充足度及成效。其為本公司委聘內部審計主管及外部核數師行提供建議並評估其獨立性。

	職位	性別	年齡
Yoël Zaoui	主席	男性	> 50
Marina Sylvia Caprotti		女性	30 - 50
Maurizio Cereda		男性	> 50

## 提名委員會

提名委員會向董事會就其組成及董事任命與繼任計劃提供意見及建議。其亦根據上市規則所設標準評估董事的獨立性。

	職位	性別	年齡
Maurizio Cereda	主席	男性	> 50
Lorenzo Bertelli		男性	30 - 50
Marina Sylvia Caprotti		女性	30 - 50







## 薪酬委員會

薪酬委員會向董事會就本公司董事及高級行政人員的薪酬政策提供意見及建議。該委員會或會聘用獨立外部顧問就董事會或高級管理層的薪酬提供意見，費用由本公司承擔。

有關Prada集團薪酬政策的更多資料於二零二三年年報的企業管治章節披露。

此外，二零二三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二零二三年年報綜合財務報表附註內呈報。

	職位	性別	年齡
Marina Sylvia Caprotti	主席	女性	30 - 50
Paolo Zannoni		男性	> 50
Yoël Zaoui		男性	> 50

## 可持續發展委員會

可持續發展委員會以其對可持續發展相關議題的評估及決策的建議及諮詢功能協助並支持董事會，監督本公司對價值鏈可持續發展的承諾。

其協助董事會訂立策略性可持續發展指引及相關政策，以及草擬及審閱報告及文件，包括每年審閱可持續發展報告及其重大議題以及所有呈交董事會審批的可持續發展通訊。

	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

董事委員會提出的建議定期呈交董事會討論及採納。

法定核數師委員會監督公司章程及所有適用法律及規例的合規情況以及妥善管理原則的遵守情況。其亦監察本公司組織、行政及會計架構的充足度，以及其內部控制系統充足度及賬目審核成效，還有外部核數師的獨立性。

於二零二一年五月二十七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(二零二一年至二零二三年)，將於將予召開以批准本公司截至二零二三年十二月三十一日止年度財務報表的應屆股東大會上屆滿。

	職位	性別	年齡
Antonino Parisi	主席	男性	> 50
Roberto Spada		男性	> 50
David Terracina		男性	> 50

## 監督機構

根據意大利第 231/2001 號法令，本公司設立了監督機構 (「Organismo di Vigilanza」)，其主要職責是確保本公司根據該法令採納的組織、管理及控制模式的運作、成效及執行。監督機構由合資格及具備經驗的人士中挑選並由董事會委任的三名成員組成。於二零二三年七月二十七日，董事會委任 Armando Simbari 先生為監督機構新成員，以取代於二零二三年七月二十六日辭任的 Yoël Zaoui 先生。

	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、意大利法律法規及香港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公司繼續進行該交易的原因及好處。

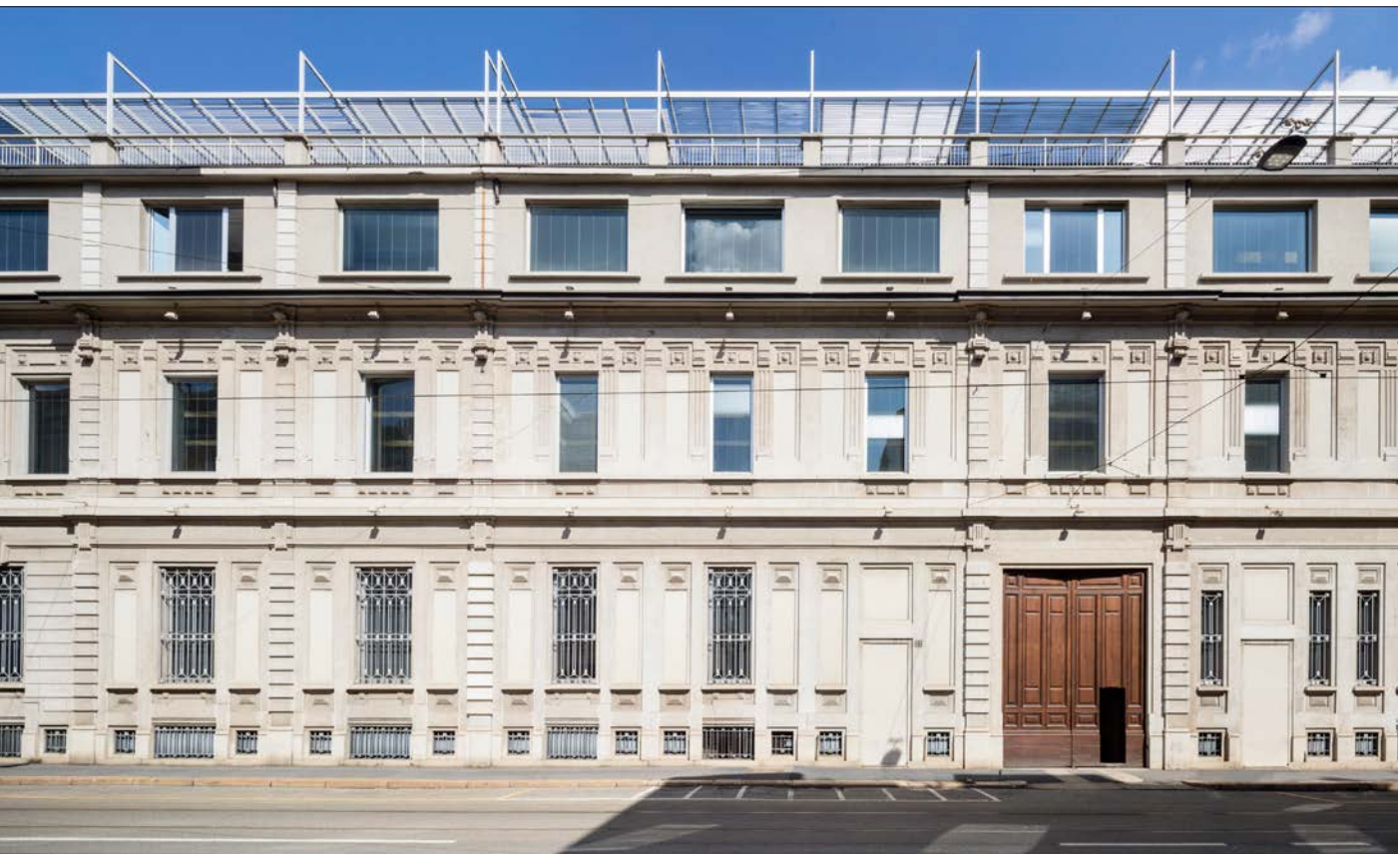
倘主要股東或董事有利益衝突，有關事宜應交由實體董事會會議審議，而獨立非執行董事須於該董事會會議上列席。

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) 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二零二三年年報內披露。

最後，本公司致力與股東、投資者及股票分析員發展有效的雙邊溝通，以增加本公司活動的透明度。截至二零二三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、單對單及小組會議、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。

有關企業管治的更多詳情，載於二零二三年年報所載的企業管治一節。



## 可持續管治

Prada S.p.A. 董事會承諾以負責任的方式經營業務、為全體人員建立包容而公平的工作環境，以保護生態系統及保障其經營所在地區的社區。

於二零二二年，(其中包括)委任兩名環境、社會及管治議題資深專家 Pamela Yvonne Culpepper 及 Anna Maria Rugarli 為新獨立非執行董事，聯同 Lorenzo Bertelli 肩負起可持續發展委員會的工作，撐起 Prada 集團的可持續管治。

### 可持續發展委員會



**PAMELA YVONNE  
CULPEPPER**  
主席



**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任何參與推行可持續發展策略的人士的協助下，為本集團的ESG表現提供方向及保持監察。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各所涉部門討論，而於此當中有賴於企業可持續發展部門協助及監督組織以確保有關更新獲妥善實行。

具體而言，委員會為董事會的環境與社會可持續發展評估及決策提供協助及支援，尤其是本集團三大策略行動範疇：地球、人員及文化。委員會亦在集團層面建議及評估為確保持續投入ESG議題所採納的政策以及策略方向與發展，並堅持本集團建立業務所依據的價值。

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明智決定，以及承擔本集團及各品牌實際營運的需求與複雜性；同時，該部門負責執行策略決定，為整合長遠可持續發展目標的業務分部及管理層提供支援。

企業可持續發展部門編製可持續發展報告，透過內部通訊及培訓項目在本公司宣揚可持續發展文化。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滿足展示出對Prada集團可持續發展措施與常規日益關注的金融社區需求。

於二零二三年，可持續發展委員會舉行兩次會議，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策略）的執行董事亦已出席有關會議。於二零二三年九月，Pamela Yvonne Culpepper及Anna Maria Rugarli與公司領導層於米蘭舉行一系列面對面會議，以提高對ESG形勢的認識，出現如此複雜形勢乃由於即將出台的歐洲ESG法規具有顛覆性以及投資者對公司於該領域表現的期望不斷提高。自上任以來，Pamela Yvonne Culpepper及Anna Maria Rugarli幾乎每月都會與企業可持續發展部門舉行會議，會上討論較多營運性質的議題，以確保持續支援及監察該部門與企業社會責任主管合力制定及實行的戰略願景。年內，概無可持續發展事宜須提請董事會注意。



## 1.4 利益相關者及重要性分析

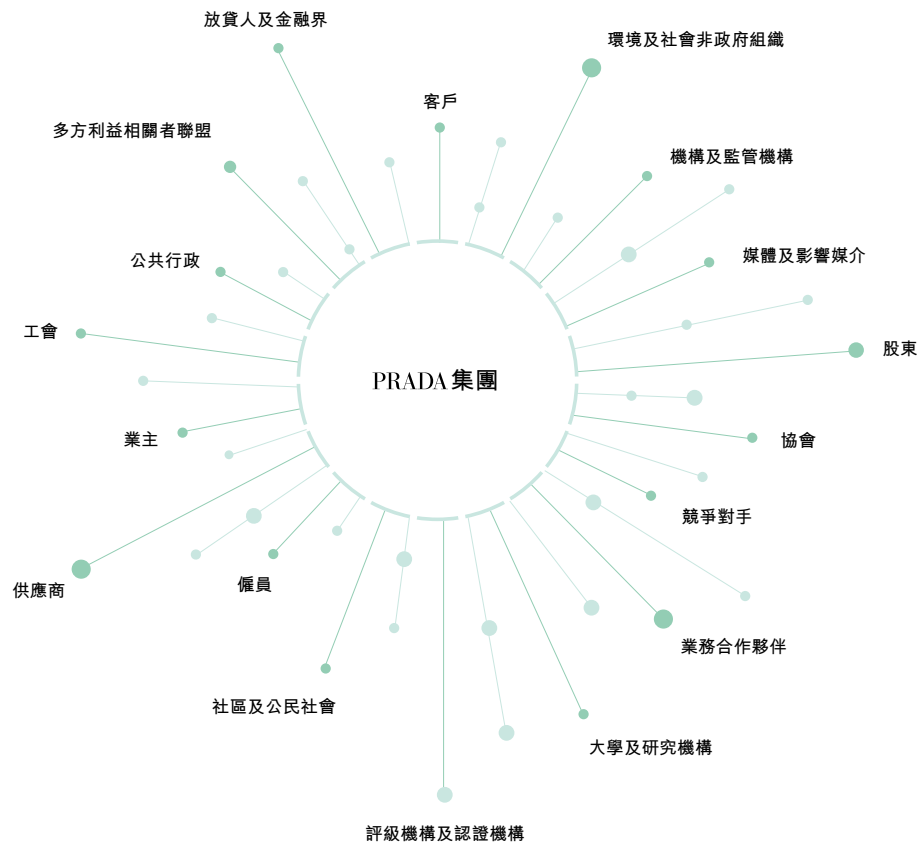
### Prada集團的利益相關者

Prada集團於動態環境中經營，與眾多利益相關者互動，彼等均能直接或間接影響其業務活動或受其影響。

在此背景下，清晰的信息及透明的對話為追求可持續發展及創造長遠價值的關鍵元素。

本集團基於兩項條件進行分析，以識別本集團在其整條價值鏈的利益相關者：

- 對Prada集團的影響：影響本公司策略或經營決策的能力；
- 對Prada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。



歷年來，Prada集團鼓勵多推行與主要利益相關者互動的活動，提升彼等參與度，從而可互相學習與分享，以期識別利益相關者的期望並將之融入本集團業務目標。為追求目標，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。



## 重要性分析

本可持續發展報告內呈列及披露的各個主題深度及細節反映根據全球報告倡議組織準則(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新主題，當中包括對人權的影響。

為識別出一系列重要議題，本集團已評估**實際及潛在影響**<sup>1</sup>(包括負面及正面<sup>2</sup>)，並評估該等影響對Prada集團整條價值鏈的重大性，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Prada集團的價值鏈可能會對可持續發展造成的負面影響。本集團為減輕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>氣候變化</b></p> <p>Prada集團的採購過程及核心業務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>生物多樣性及動物權益</b></p> <p>製作布料及包裝材料均需使用天然原材料，為此時裝界高度依賴生物多樣性，惟其亦會直接或間接破壞生態系統，造成重大環境影響。</p> <p>時裝界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>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。低效用水更會對飽受水資源壓力的地區造成顯著的影響，打擊當地經濟。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群的健康。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，因此亦是非常重要的議題。</p>				實際
	<p><b>廢物管理</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，更可波及廢物生產地及棄置地以外的地方。</p>				實際
	<p><b>廢舊產品</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，包括產品設計及是否設有廢舊產品收集系統等。</p>				實際

人員

業務及道德

### 重大議題及 相關影響

#### 職業健康與安全

時裝界本身與各種健康風險密切相關，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。

#### 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。

#### 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集團承諾控制其供應鏈及生產過程的垂直整合，藉此確保人權影響被歸類為潛在影響，降低發生機率。

#### 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。

#### 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更為常見。

#### 消費者健康與安全

若缺乏適當的產品品質控制系統以處理產品中使用化學物質的問題，不安全及有害的產品可能會流入市場。

### 價值鏈

上游

直接

下游

### 可能性

實際

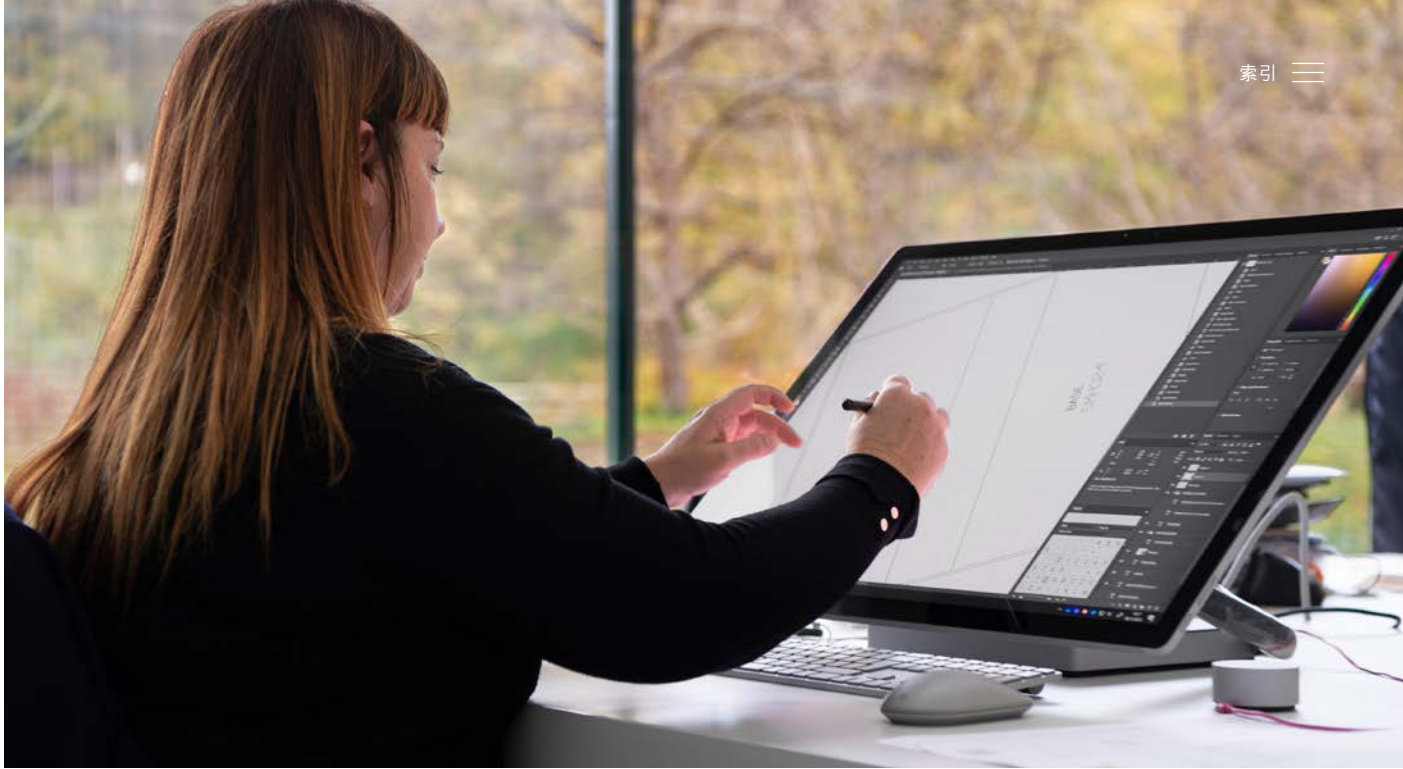
潛在

潛在

潛在

潛在

潛在



另一方面，下表列出的重大議題反映本集團的各項活動為利益相關者帶來的正面影響。

## 人員

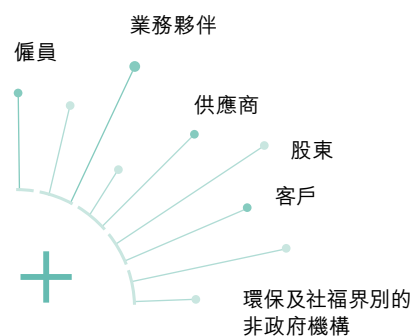
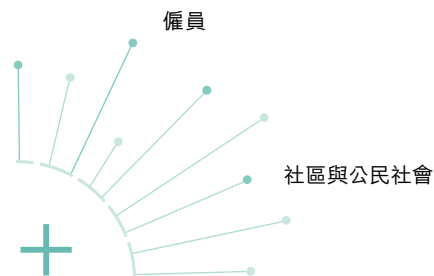
### 僱員福祉與技能發展<sup>3</sup>

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集團承諾向其所有利益相關者推廣可持續發展文化，以分享本集團邁向更為可持續的業務模式。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



<sup>3</sup> 二零二二年可持續發展報告中的重大議題「訓練與教育」已於二零二三年更新為「僱員福祉與技能發展」，以涵蓋Prada集團為促進員工福祉而產生的更廣泛正面影響。

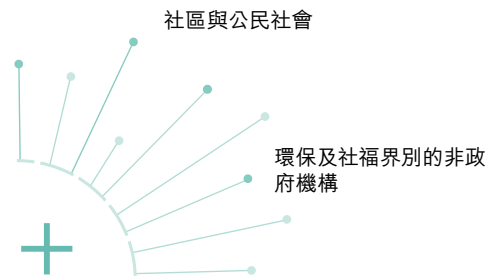


## 社區

### 藝術與文化遺產

本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 Prada 集團 DNA 中與眾不同且不可或缺的本質。本集團對上述工作的承擔讓社會各界都能受惠。

## 受惠的利益相關者



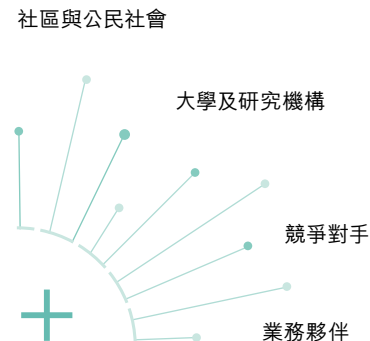
### 工藝與專業知識

本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本地經濟、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

本公司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。本集團同時承諾向大學提供獎學金、補助金及捐款以支持科學界發展。



重大議題表列(並非按優先順序排列)已獲本集團可持續發展委員會批准。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。

本集團已將內部控制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 報告 (Treadway 委員會贊助組織委員會 – 最佳國際常規) 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控制及風險管理制度，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。

內部控制及風險管理系統有助確保公司資產得到保護、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。

參與內部控制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事會以及全體管理人員，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，以及根據第 231/2001 號法令在控制活動方面協助監事會。

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，為提供最佳的供應鏈沿線控制活動整合，除了制定專門程序外，供應商審核亦由涉及多個公司職能的內部工作組進行，以確保保障人權、公平的工作條件以及健康與安全。

為符合第 231/2001 號法令，本公司已成立一個具有自主權和控制權的監事會，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、法律及法規的行為。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信渠道，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))及公司內聯網瀏覽；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. 監事會([organismo.vigilanza@prada.com](mailto:organismo.vigilanza@prada.com))。



道德委員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控制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降低該等風險的既有控制措施；經過與本集團高級管理人員及30多名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，亦確定了二零二四年在此範疇將採取的舉措。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降低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：

- 經營及ESG風險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、網絡功擊、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；
- Prada集團特有財務風險與信貸、流動資金、匯率及利率波動相關；
- 法律及監管風險與監管及稅務框架的演變相關。

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(例如業務穩健性、供應鏈管理、人才管理及挽留、健康、安全及安保、企業形象、商業吸引力及受歡迎程度、知識產權及品牌保護以及環境風險)有關。

其他資料載於二零二三年年報的財務回顧、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

根據世界經濟論壇 (WEF) 發佈的《2024 年全球風險報告》，網絡不安全在短期風險情景下排名第四、在長期風險情景下排名第八，強調了制定能保證企業資訊完整性的策略及保障措施刻不容緩。

在此背景下，Prada 集團於二零二三年四月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網絡安全計劃。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主管的安全及私隱委員會已告成立，每月討論網絡安全及私隱風險，並制定相關紓緩及控制措施。

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，二零二四年將實施以國際層面界定的主要框架為基礎的網絡風險控制框架，並加強業務穩健性程序。此外，為將使用生成式人工智能系統 (亦稱為 GenAI) 產生的風險減至最低，Prada 集團擬制定促進負責任使用的政策及規例，建立管治流程，並建議使用本公司已識別的 GenAI 系統，以便隔離和保護為查詢而輸入的資料，以及保護信息。

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 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，藉以提高意識並讓用戶持續了解情況。

## ESG風險管理

為符合香港聯交所上市規則 ESG 報告指引，Prada 集團須為重要範疇界定及評估環境、社會及管治風險的性質及程度。

同時，由於本集團的經營環境複雜，因此仔細的 ESG 風險評估對於確保長期穩定發展及保障公司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 Prada 集團的可持續發展表現，並以期監察與可持續發展相關的風險。

就此，Prada 集團承諾將相關風險評估納入業務策略，對於利益相關者要求增加透明度及問責程度而言，其乃息息相關的必要活動。

於二零二一年，Prada 集團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：

- 策略風險：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；
- 經營風險：可干擾或破壞本公司業務經營表現的相關風險；
- 財務風險：可直接影響本公司財務表現的相關風險；
- 合規風險：不遵循適用國家及國際法律（可使本集團面對法律處罰）或道德守則及內部程序的相關風險。

至少每年評估一次 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物理風險對直接管理的製造及物流場所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場所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。事實上，當中有部分資產靠近河流，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 生產基地、Levanella 物流中心及 San Zeno 基地。

## ESG風險評估

類別

重大議題<sup>4</sup>

風險名稱

描述

風險類型

參考風險  
緩解措施

環境

氣候變化<sup>5</sup>

來自利益相關者及投資者的壓力

近年，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，並缺乏在價值鏈上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。

- 策略風險
- 財務風險

2.2 可持續發展策略  
3 關注地球

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。

- 策略風險
- 財務風險

2.2 可持續發展策略  
3 關注地球

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。

- 合規風險

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。

- 策略風險
- 經營風險

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。

- 策略風險
- 經營風險
- 財務風險

2.2 可持續發展策略  
3 關注地球

4- 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。

5- 氣候變化相關風險及機會已於二零二三年公佈的碳披露項目－氣候變化問卷調查中披露。



## ESG風險評估

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		極端天氣事件頻率及嚴重程度	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。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。	<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長期物理風險。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
	廢物管理	不遵循地方環境規例	未能遵守廢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－廢物管理 3.4 合作關係：Re.Crea 聯盟
	廢舊產品	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，預料將生產者延伸責任(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 3.4 合作關係：Re.Crea 聯盟
		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(例如使用重用原材料的物料、延長產品生命週期)產品的品牌，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 3.4 合作關係：Re.crea 聯盟

## ESG風險評估

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
	生物多樣性及動物權益	可持續的原材料供應度低	<p>近年來，Prada 集團一直致力於提高產品中所用的可持續原材料比例。然而，大規模採購可持續原材料可能十分困難。因此，當本集團出面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>	3.2 保護生態系統 3.3 抱持循環概念 3.4 合作關係
		供應鏈沿線不遵循環境常規及標準	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 策略風險</li> </ul>	3.2 保護生態系統 3.3 抱持循環概念 3.4 合作關係

## ESG風險評估

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	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。	• 策略風險	2 負責任管理 2.4 行業策略 2.5 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。	• 策略風險	4.3 確保福祉及公平的工作場所
	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。	• 策略風險 • 經營風險	4.2 培養創造力及保存專有知識
	工藝與專業知識	流失手工製作的專業知識	發展技能是 Prada 集團成功的基本元素，因此，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。	• 策略風險 • 經營風險	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。	• 合規風險	4.3 確保福祉及公平的工作場所
	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。	• 策略風險	4.1 捍衛多元化，促進包容



## ESG風險評估

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	行銷與標示	公司聲譽	Prada集團承諾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 2.6 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 2.6 產品責任
	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

## 1.6 商標保護

Prada集團將保護知識產權(IP)視為首要重任。本集團的IP部門致力保護創意，特別是全球各地的商標、設計、版權及域名。

Prada集團的律師團隊定期監察第三方辦理的知識產權註冊程序及任何可能對商標、設計及域名(與其本身特色標誌及產品相同或足以以假亂真)作出的挪用行為。透過主管機關採取適當行動處理任何違反情況。此外，本集團採納全球各地的預防及維護措施，以保護所有線上及線下渠道的知識產權，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，防止贗品進口，並由警方及稅務機關協助沒收偽冒品，重整分銷及生產程序，以及向主管當局舉報有關事件。為求達致此目標，本集團舉辦培訓活動，為有關機關提供所有必要工具以有效打擊偽造活動及其背後的犯罪組織。

此外，Prada集團曾協助進行多個重大國際行動，例如由「Guardia di Finanza」、歐洲刑警、西班牙國家警察、歐洲反詐欺辦公室(OLAF)及歐盟知識產權局(EUIPO)統籌的行動。本集團透過這些機關於網站及社交網絡上分享與贗品交易流相關的數據，為識別犯罪網絡提供實用資訊。

進一步的重大合作涉及多個主要協會，如the Italian Association for the Protection of Intellectual Property (INDICAM)、the Union des Fabricants及the Quality Brands Protection Committee (QBPC)，令各機構及消費者關注有關事宜。Prada集團監察知識產權立法的變動，就此積極向商標擁有人進行諮詢，以建立新合法工具，旨在打擊有關偽造的犯罪活動。

Prada集團打擊偽造活動的承諾亦體現在與線上經營業務的主要企業展開穩定合作。展現此協同作用重要性的重要例證是Prada集團與美國平台亞馬遜的打假部門合作的打假案例，導致一名利用亞馬遜宣傳及銷售知名奢侈品品牌偽冒品的偽造者於二零二三年被定罪。此乃中國法院首次根據偽造者的海外銷售數據而非沒收的偽冒品進行定罪，而這正得益於Prada集團與亞馬遜之間的資訊交流。



PRADA



MIU MIU



CHURCH'S



CAR SHOE



MARCHESI 1824



LUNA ROSSA



## Prada 集團打擊偽造活動的承諾亦體現在與線上經營業務的主要企業展開穩定合作。

Prada 集團亦深明使用新科技對打擊偽造活動十分重要。例如，自二零二二年一月起，本公司所有產品均具備無線射頻識別 (RFID) 標籤，該科技可用於分辨產品真偽及追蹤產品。此外，為進一步加強產品的追蹤系統及保證產品為正品，自二零二二年四月起，部分帶有 RFID 標籤的 Prada 產品已於 Aura Consortium 區塊鏈 (Prada 集團為其創會成員) 註冊。結合使用以上科技的其中一個目標，是打造一個可完全透明地向客戶展示產品生命週期的創新過程，從而增加消費者對品牌的信任。

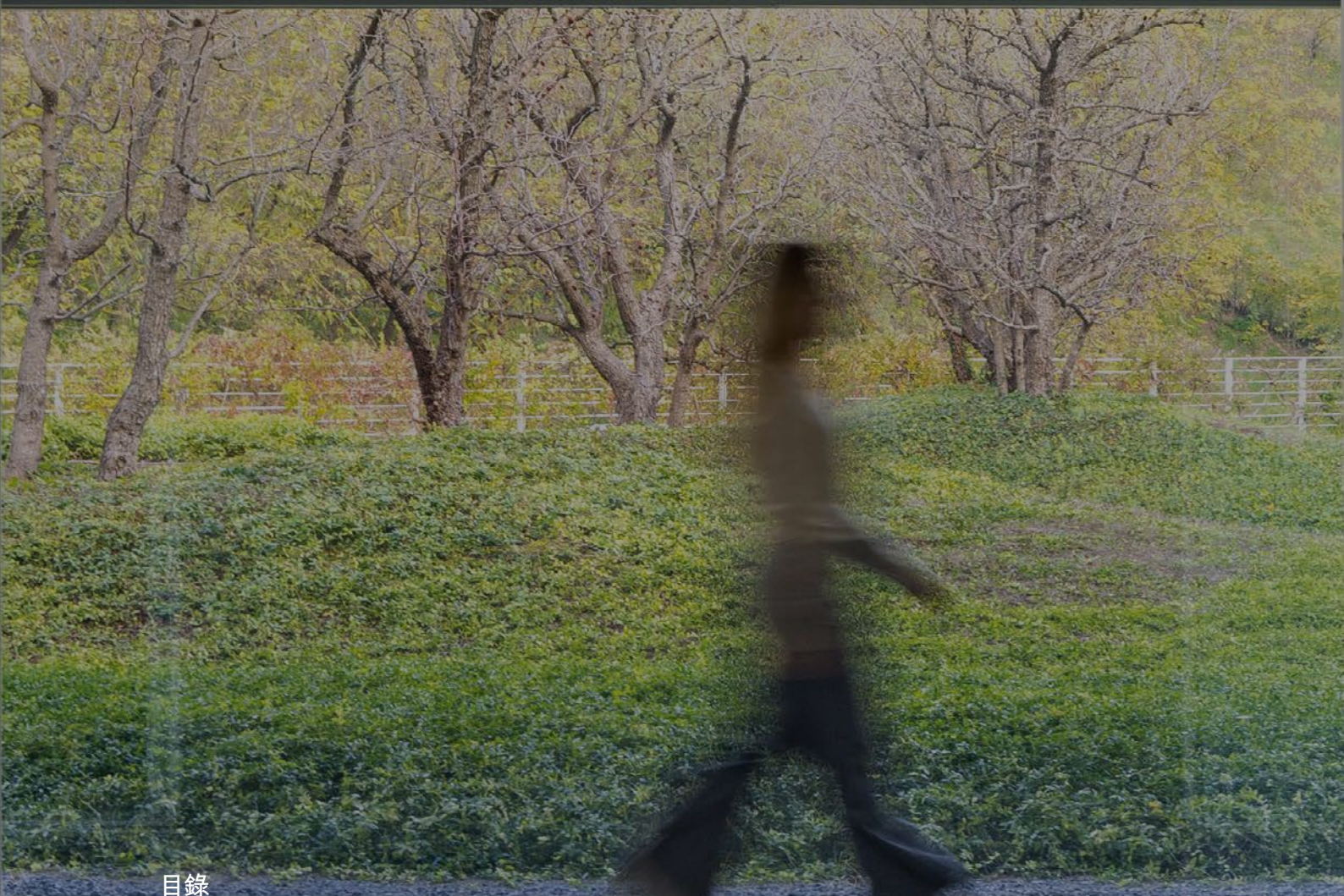
此外，自二零二三年三月起，Prada 集團引入使偽造者複製正品所附防偽碼變得更加複雜的技術，增強了 RFID 識別系統的安全性，從而確保對贗品的識別更加可靠。

為反擊在網站、電子商務平台及社交網絡上的贗品推廣及銷售，本集團多年來實施的監察範圍日漸擴大。我們採用多種新工具保護並捍衛產品，如採用臨時監察系統，以抵抗侵犯本集團知識產權的非同質化代幣 (NFT) 銷售。

透過與各機關的緊密合作，單是二零二三年，Prada 集團進行的全球打擊偽造活動，在線下市場沒收近 700,000 件贗品、刪除 150,000 條未經授權的網上陳列、撤銷超過 500 個含有非法內容的網站，以及移除超過 123,000 篇社交媒體帖文。

第二章

# 負責任管理



## 目錄

- 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 — 行業策略
- 2.5 — 打造負責任供應鏈
- 2.6 — 產品責任

---

二零二三年，Prada集團正式確定一項三年期行動計劃，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。

## 二零二三年摘要

**26** 處

工業設施

**3,730** 名

工業及物流設施的人員

**+210** 百萬歐元

工業投資 (二零一九年起)

**3** 項

產業收購 (自二零二一年起)  
以優化垂直整合

**86%**

工業供應商位於意大利

**52%**

工業供應商已與本集團合作逾10年



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生活方式，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集團的承諾亦延伸至創造、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確保正確應用法律、法規及主要原則。

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、直接通訊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」）。

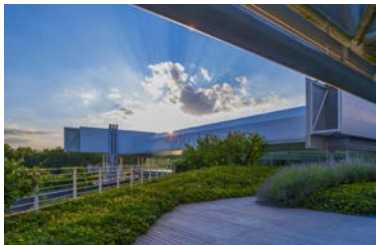
守則載有組織的指引原則，並包含於二零一九年載於可持續發展政策、於二零二一年在本集團可持續發展策略中正式落實的可持續發展核心支柱－地球、人員及文化（見第二章第2段「可持續發展策略」）。

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承諾，包括《世界人權宣言》、國際勞工組織的基本公約、《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十二月加入）中所載的原則（見第二章第5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，Prada 美國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. 為首批簽署《時尚協定》的訂約方，承認唯有透過集體行動方可減輕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. 於同年成為首家從 Crédit Agricole 集團取得可持續發展掛鈎貸款的奢侈品行業公司。最後，於二零一九年，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，旨在致力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。

於年底，本集團成為首個加入 Valuable 500 的時裝奢侈品行業公司，Valuable 500 為致力倡議從根本上加緊改革公司組織以包容殘障人士的國際聯盟。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。

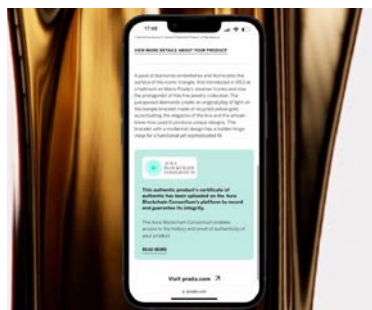


## 二零二一年

二零二一年為 Prada 集團多個可持續發展相關範疇的轉捩點。加強可持續發展管治為最佳例子，而其源於 Lorenzo Bertelli 加入 Prada S.p.A. 董事會並同時擔任 Prada 集團企業社會責任主管，加上決定在董事會層面成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，而在年內，彼等已接受主要可持續發展議題及行業趨勢培訓。

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。本集團於年內新獲兩筆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。



## 二零二二年

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。

期內，Prada 集團收購位於托斯卡納聖克羅切的奢侈品行業主要製革廠 Conceria Superior S.p.A. 的 43.65% 股權，藉以擴展其生產整合及垂直化策略，此意味著 Prada 集團可對供應鏈享有較大的控制權，並可增加對生產過程所有環節的生產專有知識及加強質量控制。

於二零二二年十二月，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團採購協議 (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 集團大力支持城市造林項目「Forestami」，該項目曾獲頒國際性獎項，計劃於二零三零年前於米蘭及周邊地區種植 3 百萬棵樹。

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多元平等與包容(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)。



## 二零二三年

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。

工業垂直整合策略繼續推行，包括與Zegna Group合作以收購Luigi Fedeli e Figlio S.r.l. (該公司以意大利製造針織品所用的優質細紗而聞名於世) 15%股權。年內，為提高本集團產能，支持其增長目標，本集團對部分現有設施進行大規模擴建，並培訓及招聘新員工，以豐富內部生產技能及確保保存專有知識。為此，本集團於二零二三年三月宣佈一項大型招聘計劃，即在意大利招聘400多名員工。

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碳披露項目認可，後者將本集團於二零二三年氣候變化問卷中填報的二零二二年數據評為A-。本集團對環境的承諾亦體現在從認可合作夥伴購入可持續航空燃料(SAF)證書以進一步支持航空業減碳及減少物流的相關影響。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。

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，繼續履行其文化承諾，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，與聯合國全球契約及有害化學物質零排放(ZDHC)平台建立了合作夥伴關係。

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)。





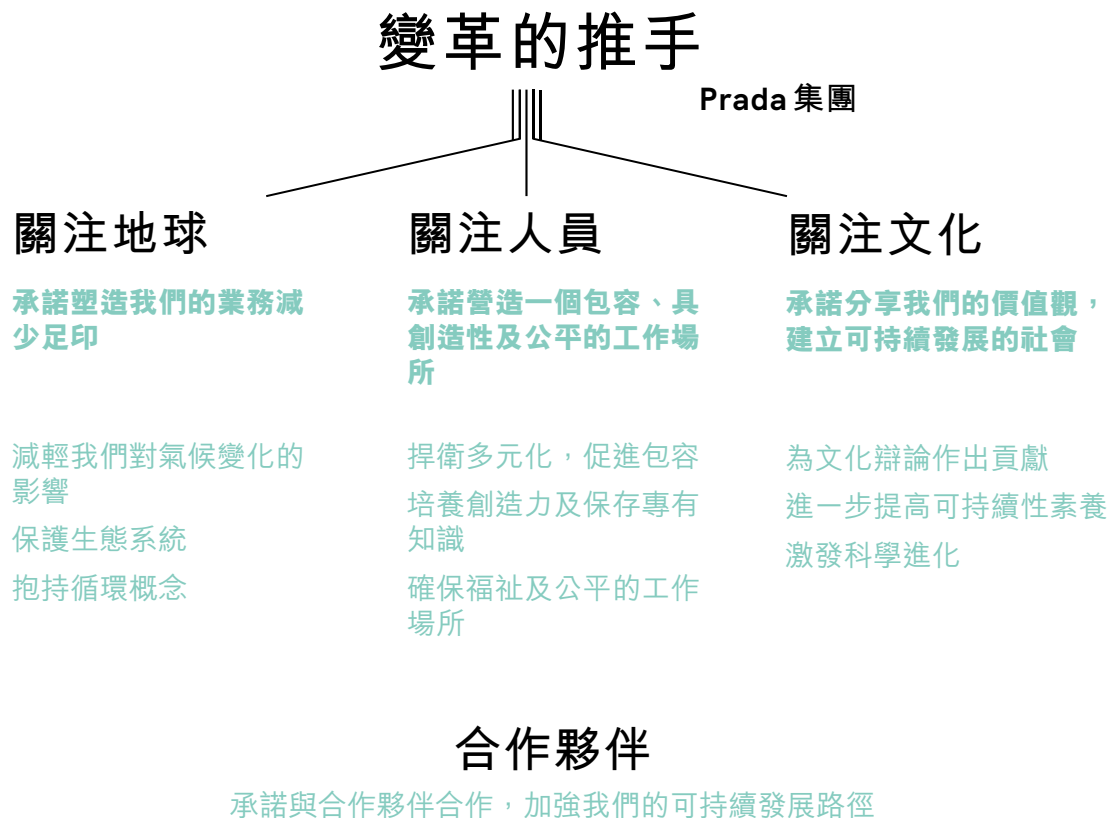


## 2.2 可持續發展策略

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建基於三大支柱－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、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，以及實現科學碳目標倡議 (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以及在生產及籌備演出及活動等其他項目時採用更容易循環再用的物料，使有關廢料可再次循環重用。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。該支柱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。該支柱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健康。

「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會亦會隨之急速演變。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，並於二零二三年專注落實有關行動。





## 2.3 可持續融資

近年來，融資在推動公司將可持續發展融入其業務目標方面發揮了關鍵作用。即使實現 ESG 目標能夠享受的折扣仍然相對較低，對這樣一個關鍵利益相關者進行審查，對於影響最高管理層將 ESG 目標視為降低資本成本的槓桿亦至關重要。

秉持逐步將可持續發展融入業務營運的廣泛願景，Prada 集團是奢侈品行業中首個簽訂可持續發展掛鉤貸款的集團，其為附設機制的金融信貸額度，當中一達到可持續發展範疇的定量目標後，利率將會降低。

Prada 集團於二零一九年與 Crédit 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。

該兩筆信貸額度均與以下事項於合約年期內的進展計劃掛鉤：

- 獲授 LEED 黃金或白金級認證的店舖數目；
- 本集團僱員培訓時數；
- 使用 Prada 再生尼龍生產產品。

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。

該等最近期的信貸額度均與以下公司內部有關循環再用及氣候策略的可持續發展進程 KPI 掛鉤：

- 生產廢料再生及再轉化；
- 自製能源比例上升。

未來，Prada 集團將繼續利用有關工具推動公司進一步設定可持續發展目標。

---

意大利各工業基地均已展開大規模擴展計劃，在此背景下，本集團已於二零二三年年初啟動一項大型招聘計劃（涉及約400人）。

## 2.4 行業策略

Prada集團的競爭優勢亦源於其與眾不同的製造傳統，而此乃透過建立生產場所、逐步擴展製造技術以及加強控制供應商網絡而達成。

近年來，受惠於自二零一九年起逾210百萬歐元的投資，Prada集團的行業策略專注於強大的供應鏈垂直整合、將生產流程敏感階段逐步內包以及獲取關鍵的能力（包括技術能力）。由於競爭愈來愈取決於對急速市場變化的反應速度及商業模式的適應能力，本集團所作出的決定突顯了其於這些方面的巨大優勢。

在外部增長方面，本集團於二零二二年的收購側重於羊絨紗線及皮革等原材料的供應商。於二零二三年，本集團投資於Luigi Fedeli e Figlio S.r.l.（一家以意大利製造針織品所用的優質細紗而聞名於世的家族企業）。這些項目是Prada集團整合生產流程重要環節及保護專有知識的策略之一部分，旨在保證品質、增強生產協同效應以支持其品牌的內生增長，同時加強對其供應鏈沿線可持續發展事宜的控制。

Prada集團依賴高度的生產自主權，亦受惠於其就擴充設施及重大招聘計劃所作出的投資，事實上，多年來本集團所有原型均由內部生產，在近數年方逐漸先後將手袋和鞋履的皮革切割階段以及組裝流程內包。現時對所有原材料及成品的質量控制以及成品的全球物流活動亦由內部管理。

## 26 — 23 — 1

## 處工業基地

## 處位於意大利

## 處物流中心

## 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 Poggilupi, 992-998  
52028 Terranuova Bracciolini (AR)

**Valvigna - Italy**

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

1,775  
名僱員

67%  
女性



## 鞋履

**Levanella - Italy**

Via Aretina, 552-556  
loc. Levanella  
52025 Montevarchi (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  
52017 San Giovanni Valdarno (AR)

**Foiano della Chiana - Italy**

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

946  
名僱員

55%  
女性



## 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 Montevarchi (AR)

**Montone - Italy**

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

**Torgiano - Italy**

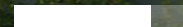
Loc. Ferriera, 46  
06089 Torgiano (PG)

**Levane - Italy**

Via Ferruccio Parri, 42  
52021 Bucine (AR)

801  
名僱員

75%  
女性





全部三個分部的意大利工業基地均已展開大規模擴展計劃，在此背景下，本集團已於二零二三年年初在當地啟動一項大型招聘計劃(約400人)。另外，本集團於二零二三年透過 Prada 集團學院(見第四章第2段「培養創造力及保存專有知識」)培訓合共約150名新專業人員，當中約80%於生產區域僱用。

工業部門方面，Prada 集團於二零二三年投資於逐步開發及實施創新數碼解決方案，以支持生產及規劃活動，日益提高流程的效率。二零二三年下半年，全新的產品生命週期管理系統得以實施，當中有一整個章節專門列明原材料及成品的可持續發展屬性，可令本集團能夠迅速應對歐洲即將出台的有關可持續發展聲明的法規；該解決方案將有助產品管理流程及其生命週期從設計至廢棄為止均以一體化的方式發展。

本集團的另一個目標為廣泛使用先進的3D設計。3D設計於二零二零年推出，除可讓本集團於設計及原型製作方面明顯受惠外，亦能大幅減少廢物產生及原型數目。

## 2.5 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工作、健康、安全及環境標準，並傳遞其高道德標準。

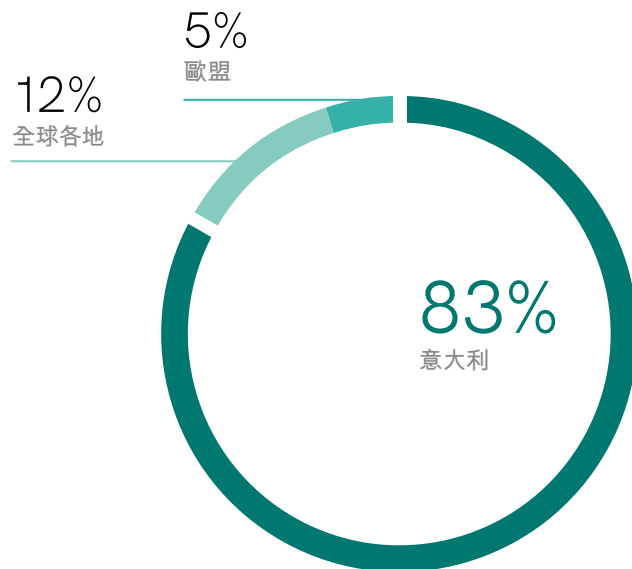
這種合作可建立及有利於長遠關係並基於定期交易，以共同經歷成長及秉持共同策略目標，降低違反本集團道德守則及適用規例的風險。此外，供應鏈的位置鄰近有利於主要供應商的關係及監察，以支持風險控制及管理。

於二零二三年，本集團與超過900家工業供應商合作，當中包括原材料生產商及製造商。其中約86%位於意大利，約52%與 Prada 集團合作逾10年。

本集團的原材料供應商有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65%與本集團已合作逾10年，另外約23%與本集團已合作介乎5至10年。



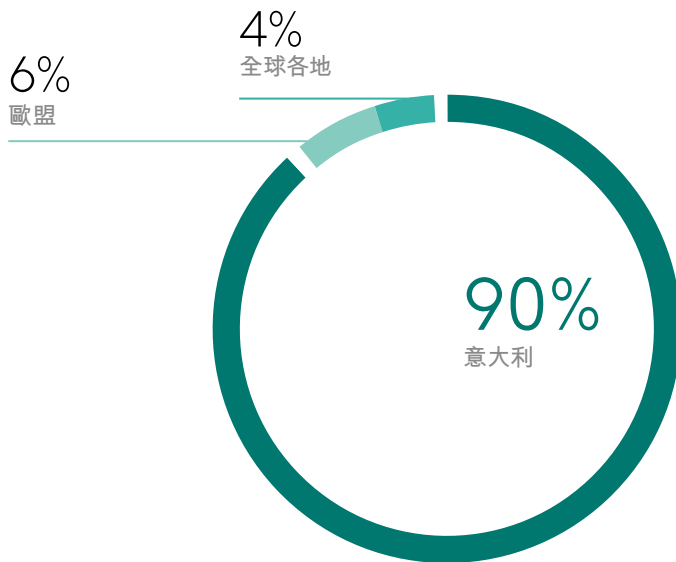
### 原材料供應商地點<sup>6</sup>



製造供應商方面，90%位於意大利，6%位於其他歐盟國家，餘下4%位於非歐盟國家。在這些製造供應商中，約40%與本集團已合作逾10年，另有約31%與本集團已合作介乎5至10年。

<sup>6</sup>-就此分析而言，僅計及於二零二三年採購額逾30,000歐元的原材料供應商。

## 生產供應商地點<sup>7</sup>



意大利的供應鏈位置亦對僱員工作環境屬重要，由於其受現行意大利法律及集體談判協議所規管。意大利集體談判安排 (CCNL) 補充法律並由工會及公司代表聯盟於國家層面訂明。CCNL 按薪酬及監管條文規管所有工人權利、保障及義務，例如保證最低工資、工時、假期、資深員工政策、超時工作待遇，假日及夜間工作(相關薪酬增加)、試用期及離職通知期長度、病假、產假、緊急事假以及紀律守則。CCNL 每三年協商及更新，因此可使薪金及監管調節與意大利經濟及立法改變步伐一致。

儘管 Prada 集團認為其直接供應鏈的違規風險較低，但一級供應商採用外判商會帶來額外的聲譽及法律風險(包括侵犯人權及使用童工等方面)。

過去數年，Prada 致力提升對工業供應鏈負責任管理採購架構的意識。為此，於二零一七年，本集團採納「合資格供應商名單」程序，以界定評估供應商道德、技術及經濟可靠性所需的責任及營運準則。

有關道德問題，供應商資歷認可及維持乃首先透過要求文件、證明及自我聲明書確認，以確保供應商遵守有關薪金、社會保障、稅項、職業健康及安全、環境、隱私及管治模式的法律。最後，必須簽署道德守則以與 Prada 合作。

<sup>7</sup>-就此分析而言，僅計及於二零二三年採購額逾30,000歐元的製造供應商。





道德守則(於二零二二年更新)體現了 Prada 集團基本的道德原則，並繼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道德準則，均於二零二二年正式頒佈)，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場所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、可追溯性)有關的範疇。

供應商提供的資料會受到一級及二級控制，包括中期控制，確保資料為最新、準確及一致。有關控制由各項議題專門的採購架構或業務範疇進行，亦會在發出潛在違規或異常情況的通知後進行；在此等情況下，程序涉及額外分析、目標控制或與涉及方即時行動。

除上文所述的控制措施外，自二零一九年以來，本集團亦定期對供應商進行檢查。需要時，會與供應商分享糾正行動計劃(改正計劃)。供應商如有嚴重違規或無法確保在一定時間內作出正面回應，亦可能會終止關係。

於二零二三年，有關程序已更新，引入了結構更清晰、範圍更全面的管治。該程序將自二零二四年起實施，將完善供應鏈管控的覆蓋範圍。

此外，於二零二三年，作為其數字化及流程轉型計劃的一部分，本集團作出投資以強化供應商管理及監察系統－供應商管理門戶網站，該系統將於二零二四年上半年投入運作。本集團所有供應

商的甄選將透過新系統進行管理，且本集團將運用供應商評級制度對供應商進行定期監察，以確保採購行為的透明度、遵守本集團政策及與可持續發展目標保持一致。為從供應關係之初即管理風險，本集團亦設有其他管控活動，例如現場或遠程審核，具體取決於與供應商類型及其經營所在地區相關的評估。

目標是覆蓋佔本集團營業額80%的供應商，於二零一九年至二零二三年期間，管控活動覆蓋約480名一級及二級供應商。

於二零二三年，Prada集團首次在其公司網站(www.pradagroup.com)上發佈一份原材料及生產供應商(該等供應商連同本集團的自有工業設施佔其生產總值近40%)名單，並定期予以更新。

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奴役、強逼勞動及販賣人口行為。

## 2.6 產品責任

產品質素和客戶健康與安全始終是Prada集團製作流程的核心。產品必須達到統一品質標準，並符合產品銷售所在的逾70個國家所有現行規例。

為達至目標，本集團僱用經驗豐富的技術人員，由物料採購至完成階段嚴格監控製作過程所用的每項物料。技術人員定期到訪原材料供應商及承辦商的製作場所，以評估其過程、貨品質素及工作場所整體環境。

在這些監控及引導活動範圍內，Prada集團已草擬及定期更新一份限用物質清單(RSL)，當中列明其產品中可接受的350多種限用化學品的濃度上限，並設定規管內部及與供應商之間的慣常運作方式的相關程序。本集團亦已將RSL所列限制與最嚴格的國際法律所規定的相關限制或意大利國家時裝商會(Camera Nazionale della Moda Italiana) (CNMI)所認可的行業標準中最激進的規定看齊。這些限制屬國際慣例中至臻完善的規範，旨在根據預防原則確保達至比全國及國際法律所載最嚴格化學安全標準更高的水平，讓本集團及其供應商做好準備，以應對法律不斷收緊。

RSL亦提供化學物質的美國化學文摘社(CAS)登記號、所使用的測試方法以及須遵守的上限。該清單亦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)。

RSL適用於Prada集團直接或間接獲供應的所有產品，例如原材料(皮革、布料及配飾等)、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此清單。



Prada 集團原材料、包裝材料及生產服務供應商均收到本集團的 RSL 及後續更新版本，並須接納及簽署清單：於二零二三年或之前，有關 Prada 外部工業供應商的 100% 採購量以及於本集團生產基地內部進行的 100% 工序均將確保遵守 RSL。

於二零二三年，本集團加強對 RSL 遵守情況的監察及管控，更新了涵蓋所有產品類別的內部程序，並要求供應商提供更多證據，例如對物料及製成品的認證及測試，以及透過本集團在不同時間進行的反測試活動核實與所採用標準是否存在任何偏差，從而完善控制系統。測試均在外經 ISO 17025 認證的分析實驗室進行。

於二零二三年七月，Prada 集團加入多方利益相關者合作的有害化學物質零排放 (ZDHC) 倡議，此舉進一步加強了控制，這是由於消除生產過程中產生的有害化學品有助於原材料及製成品符合 RSL 要求。

Prada 集團會評估供應商所達到的合規水平，並於必要時提供資料，以達到預期參數。為此，Prada 集團於二零二二年成立了一個內部實驗室，以進一步協助監察化學風險。

為確保本集團的材料及產品的品質及表現，本集團於二零二三年引入更複雜的新機械及物理測試，並使用新的測試方法和系統測量產品於市場上的表現。本集團有系統地進行一切步驟，以期在追求卓越產品及服務的同時，令客戶稱心如意。





第三章

# 關注地球

## 目錄

- 3.1 — 減低氣候變化的影響
- 3.2 — 保護生態系統
- 3.3 — 抱持循環概念
- 3.4 — 合作關係：Re.Crea聯盟及Forestami



---

碳披露項目將Prada集團評為A-，認可了其為  
應對氣候變化所採取的行動。

## 二零二三年摘要

# 4 個目標

將關鍵原材料過渡至較低影響的解  
決方案

# >85%

在全球範圍購買的可再生電力

# 18 座

自有光伏電站（與二零一九年比較，自製  
能源+67%）

# -42%

天然氣消耗（與二零一九年比  
較）

# ~100%

紡織廢料回收

# <10%

購買包裝總量中塑膠佔比





- 綠色電力：Prada集團於二零一七年簽訂合作關係，開始在全球範圍向具有源頭保證(Guarantees of Origin, GoO)及國際可再生能源證書(I-REC)的可再生來源購買電力；
- 節能盒計劃：Prada於二零一七年起展開長年投資計劃，以改善工業設施、辦公室及店舖的能源消耗，安裝了萬用表，透過各時間段的準確比較，持續監察及分析消耗資料。

## 溫室氣體減排目標及路線圖

對Prada集團而言，計算其碳足印是衡量其對溫室氣體排放的貢獻及找出改善空間的首要有效步驟。

審慎分析Prada可實行以減低其影響的一切可能行動後，本集團於二零二一年九月正式設下SBTi認可的範圍1、2及3溫室氣體減排目標，與地球氣溫較工業化前數值最多上升1.5°C的情景一致。

自二零二三年起，已設定SBTi目標並符合資格設定森林、土地及農業(FLAG)科學目標<sup>10</sup>的公司必須在最終版《溫室氣體議定書土地行業和清除(LSR)指引》發佈後六個月內制定FLAG目標。本集團將於二零二五年上半年之前將其現有近期目標與FLAG排放相關目標整合以滿足SBTi要求，並設定淨零目標，努力擴大其氣候策略。

經SBTi批准的本集團溫室氣體減排目標於二零二一年十一月的資本市場日正式公佈：

- 到二零二六年使範圍1及2溫室氣體絕對排放減少29.4%(以二零一九年為基準<sup>11</sup>)；
- 到二零二九年使範圍3溫室氣體絕對排放減少42%(以二零一九年為基準)。

以下路線圖顯示Prada集團氣候策略在範圍1、2及3溫室氣體排放方面的里程碑。

10-FLAG SBT是適用於公司的森林、土地及農業相關排放(包括與土地用途變化相關的二氧化碳排放及土地管理的排放)的目標。

11-二零一九年基準納入按市場方式計算的範圍2。



# Prada 集團氣候策略



二零一九年 二零二一年

基準

科學破目標 (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

二零二九年

SBT範圍3

將關鍵原材料過渡至較低  
影響的解決方案

供應鏈投入以識別減排  
措施

二零五零年

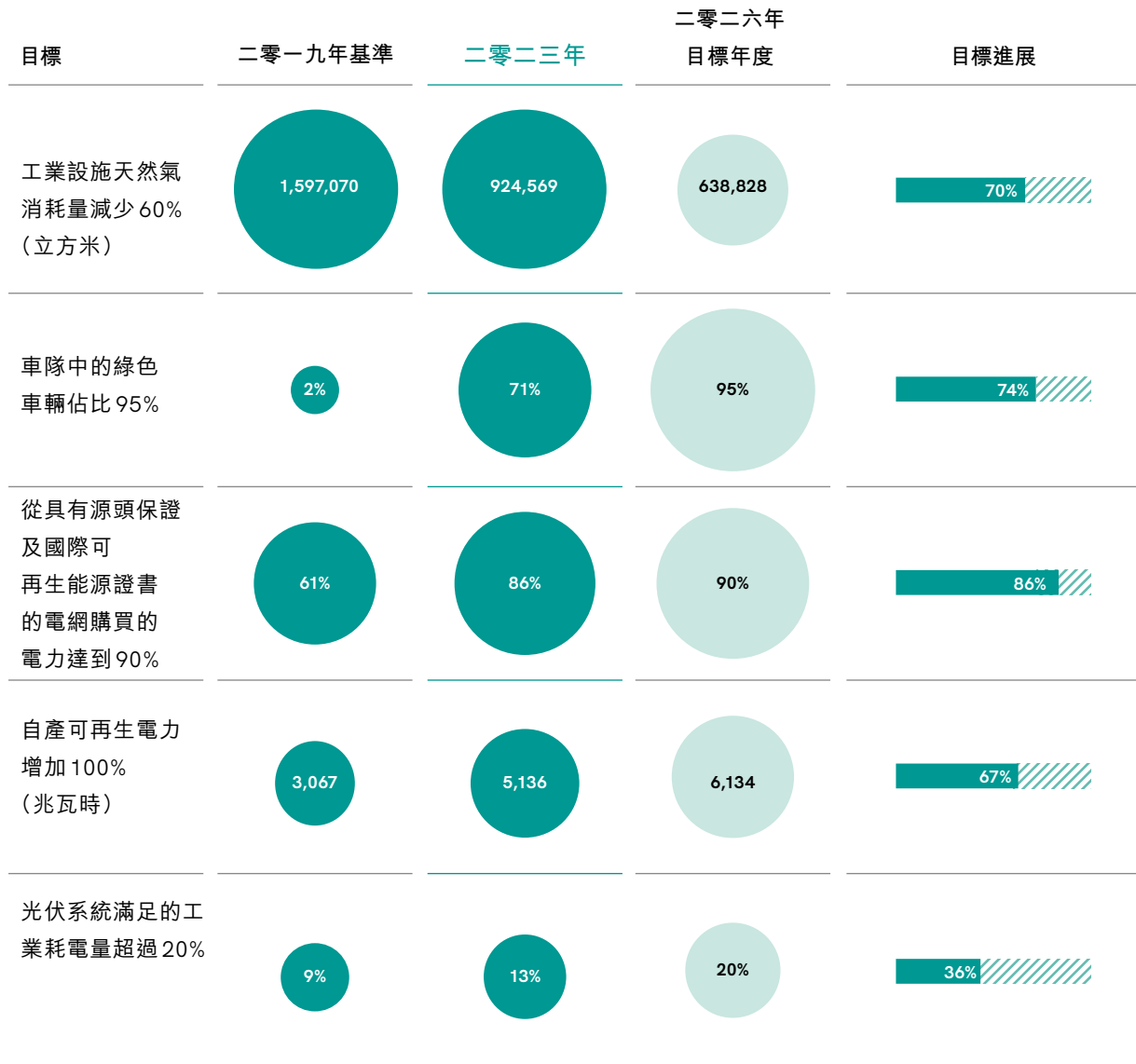
淨零之路

-29% 二氧化碳

-42% 二氧化碳



## 二零二六年 SBT 範圍 1 及 2 的路線圖





## 工業基地供熱系統電氣化

達至《歐洲綠色協議》零排放目標其中一個主要驅動因素是將能耗電氣化，加上將可再生能源納入國家能源組合，將可大幅減少排放。

### 二零一九年

早於二零一九年，三處工業基地已無使用天然氣作供熱用途。具體而言，分別位於托斯卡納及馬爾凱的 Scandicci 生產基地及 Montegrano 貨倉完全依賴電力系統作供熱用途，而位於托斯卡納的 Piancastagnaio 生產廠房設有地熱系統。

### 二零二一年

二零二一年或之前，位於托斯卡納的 Arezzo 生產廠房及 Levanella 貨倉將供熱系統轉為電力驅動，而天然氣僅用作備用能源。此外，新物流中心從最初便設計有地熱系統。

### 二零二二年

於二零二二年，Montegrano 及 Terranuova 的工廠已電氣化，不再使用天然氣供熱；於二零二二年啟用位於羅馬尼亞的 Sibiu 新工廠亦設有電熱泵，天然氣僅用作惡劣天氣情況下的備用能源。

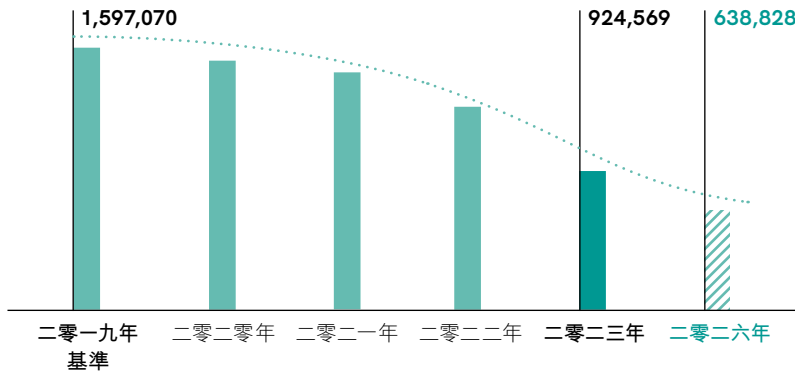
### 二零二三年

於二零二三年，位於托斯卡納的 Valvigna 及 Buresta 工廠完成兩項進一步介入措施，將供熱系統轉為電力驅動。

## 未來目標

Prada 集團將持續探索機會在技術可行的範圍內將現有設施電氣化，並將新建工業基地的能耗電氣化列為優先事項。目前已為二零二四年規劃進一步介入措施，對象為消耗大量天然氣的五個生產基地。作為該項承諾的一部分，Prada 集團已設定到二零二六年使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）

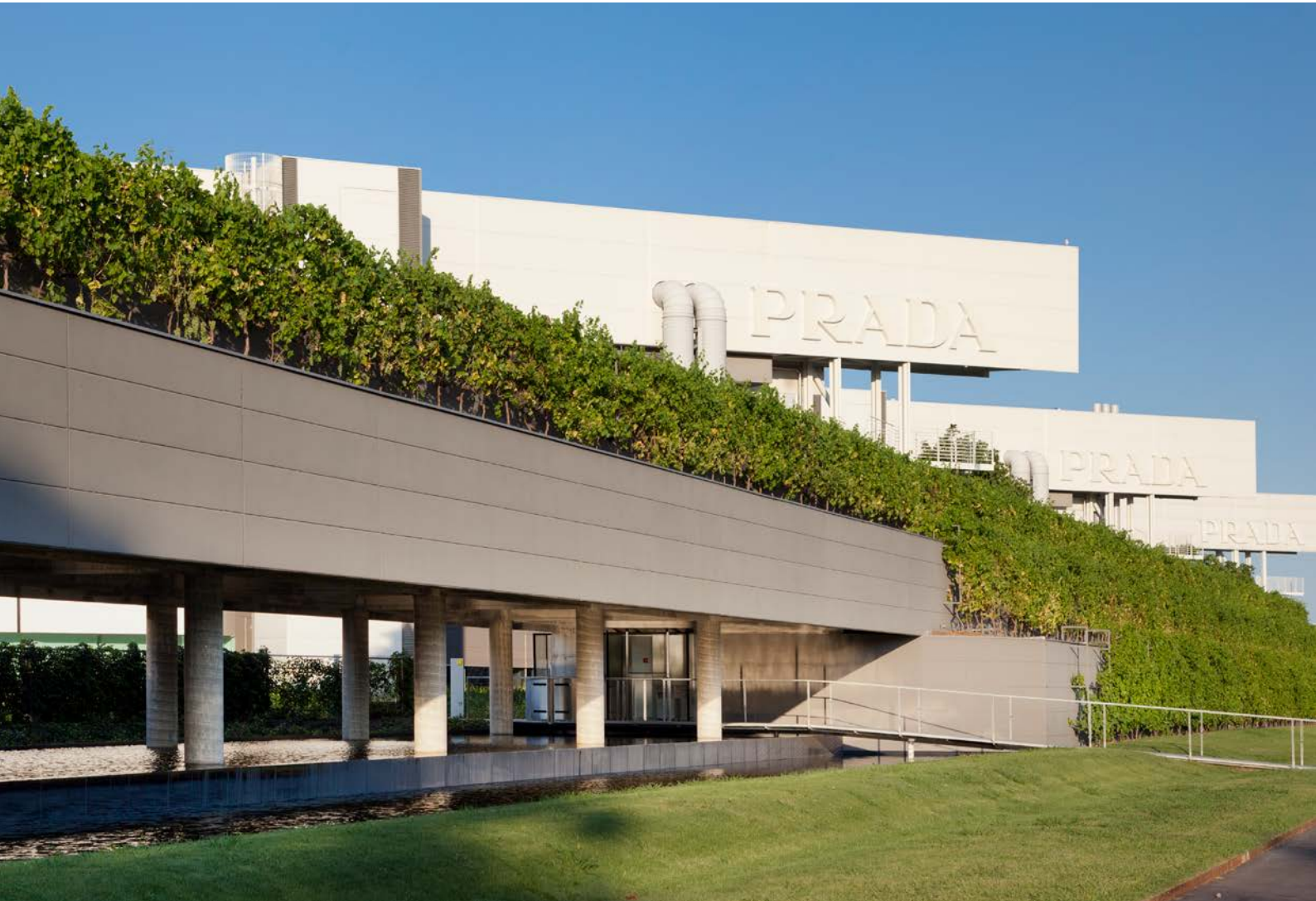
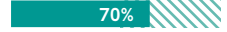


二零二六年目標

-60%

工業設施  
天然氣消耗量

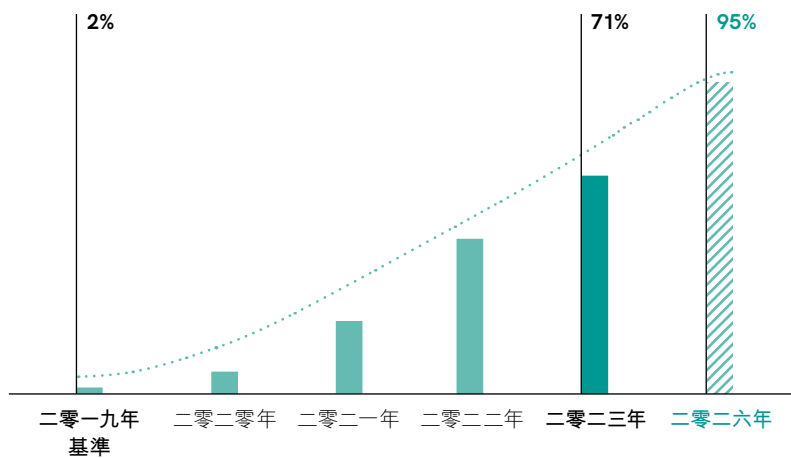
目標進展



## 綠色公司車隊

於二零二三年，Prada集團繼續逐步將汽油及柴油車輛替換為混能及電動車輛。於年底，本集團車隊中有71%為綠色車輛<sup>12</sup>，較二零二二年(54%)大幅增加。Prada集團的目標是到二零二六年使其車隊中的綠色車輛比例達到95%。

### 本集團車隊中的綠色車輛



二零二六年目標

95%

為車隊中的  
綠色車輛佔比

目標進展

74%

同時，Prada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>12</sup> 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)屬於綠色車輛。



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 Prada 集團的氣候策略而言至關重要，因其能夠減少能源消耗、降低營運成本及減輕與能源依賴相關的風險。本集團提高能源效益的目標首先有賴於關鍵人員（如工廠經理）的承諾及參與，有關人員參與持續的溝通渠道，旨在協調工作以及分享有利於能源效益、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發展的建築。

於二零二三年十二月三十一日，Prada 集團擁有以下 LEED 認證：

- 3 處廠房獲得 LEED 大樓設計及建設認證 (Scandicci 及 Arezzo 生產廠房以及 Levanella 物流中心)；
- 98 家店舖獲得 LEED v4.1 室內設計及建設認證；
- 171 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新工業設施及臨街店舖取得 LEED 認證，以提高其高效且節省成本的綠色建築的佔比。

## 承諾

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
- 盡可能為新工業設施取得 LEED 大樓設計及建設認證

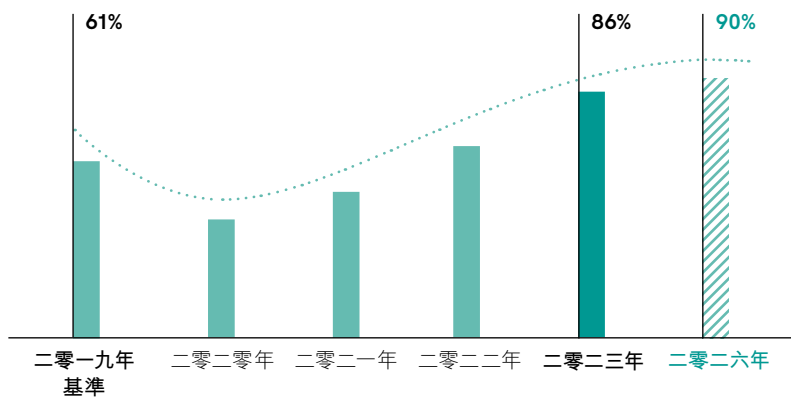




## 購買可再生來源電力

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, GoO)及國際可再生能源證書(I-REC)的可再生來源購買電力。更具體而言，本集團在意大利、英國、德國、法國、奧地利、荷蘭及瑞士購買GoO的獲認證可再生電力，以及在美國購買具有I-REC的電力。本集團亦在中國及香港購買I-REC電力，覆蓋該區域將近100%的電力消耗。於二零二三年，所購總共86%電力來自獲認證的可再生來源(二零二二年為66%)，免卻產生逾30,000噸二氧化碳<sup>13</sup>。Prada往後數年將集中在其他策略國家全力提高相關比例，目標是到二零二六年綠色電力覆蓋達到90%。

## 從具有GoO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GoO及I-REC的電網購買

目標進展

86%

<sup>13</sup>-省卻的排放量按市場方式計算法計算。

## 虛擬電廠集團採購協議

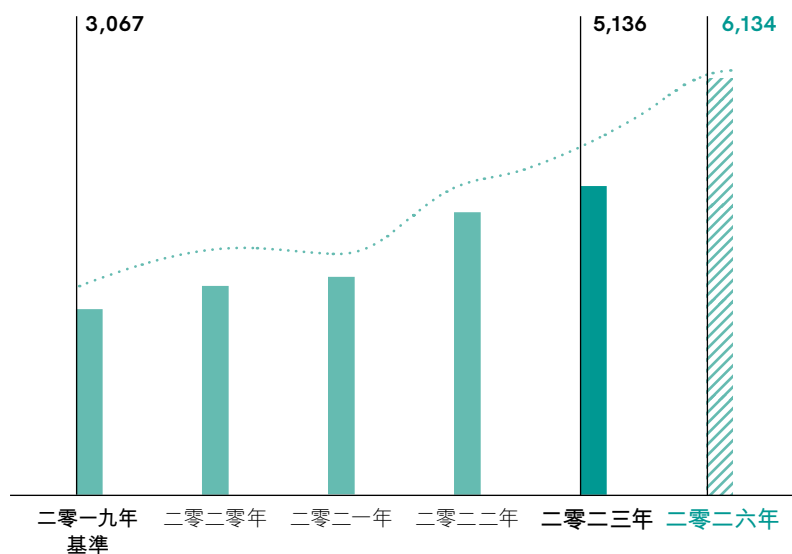
Prada 集團著力推廣使用可再生能源，不只限於本公司內部，亦延伸至時尚界。透過與《時尚協定》的合作，本集團加入了虛擬電廠集團採購協議 (CVPPA)。該協議聚集 12 家不同規模的公司，共同獲取可再生能源。

CVPPA 允許以固定價格購買 10 年至 20 年的可再生能源供應，同時為歐洲未來裝機容量提供一個確定的市場，鼓勵部署可再生能源的生產，因此簽署 CVPPA 可為本集團帶來顯著的長遠利益。

## 自有光伏系統產生的電力

於二零二三年十二月三十一日，Prada 集團有 18 項設施配備光伏系統。於二零二三年，Prada 在 Figline 及 Torgiano 生產廠房、Buresta 貨倉、米蘭 Via Fogazzaro 的辦公室及新的 Levanella 物流中心安裝了新光伏系統。整體而言，本集團於年內自產 5,135,937 千瓦時的可再生電力，較二零一九年 (3,066,534 千瓦時) 增加 67%，當中 3,513,368 千瓦時由內部消耗，較二零一九年增加 74%。Prada 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，且目前進展順利。

## 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

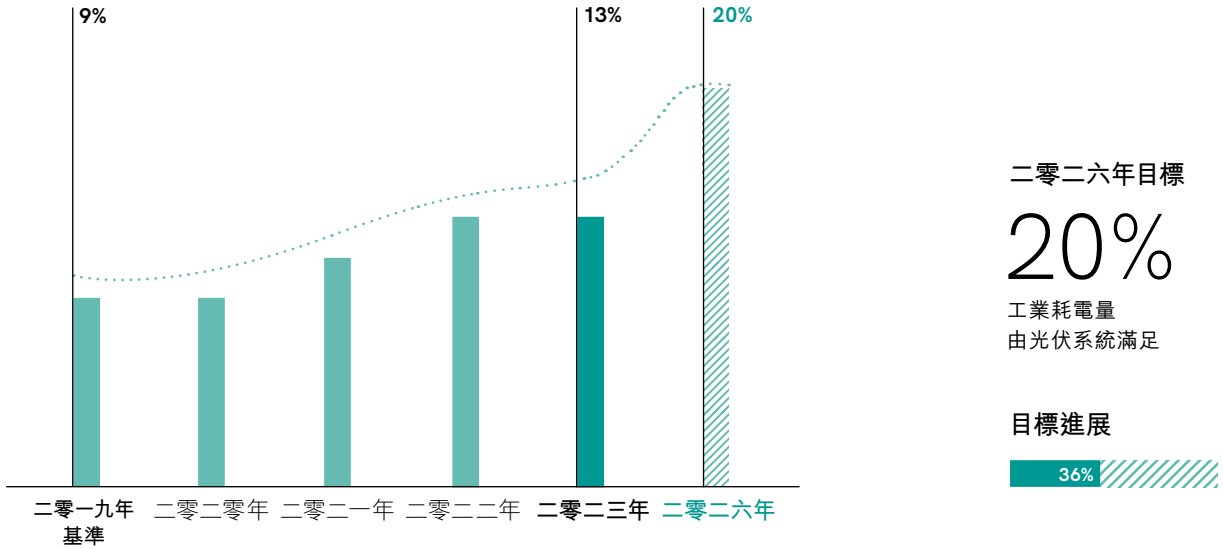
目標進展

67%



已安裝的全部光伏電站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13%。本集團的目標是到二零二六年以自有光伏電站滿足其20%的工業用電消耗。

### 由光伏系統滿足的工業耗電量

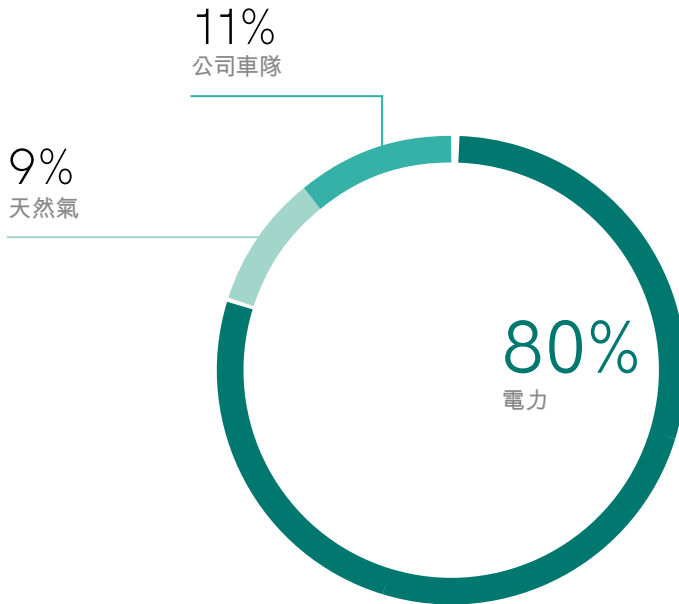


為了提高所消耗電力在自產電力總量中的佔比，本集團已在 Torgiano 廠房安裝首個儲電系統。該系統可在需求較低時儲存電力以供需要時使用，更好地匹配工廠的電力需求與自身產量，從而提高該工廠的能源自主。



## 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)

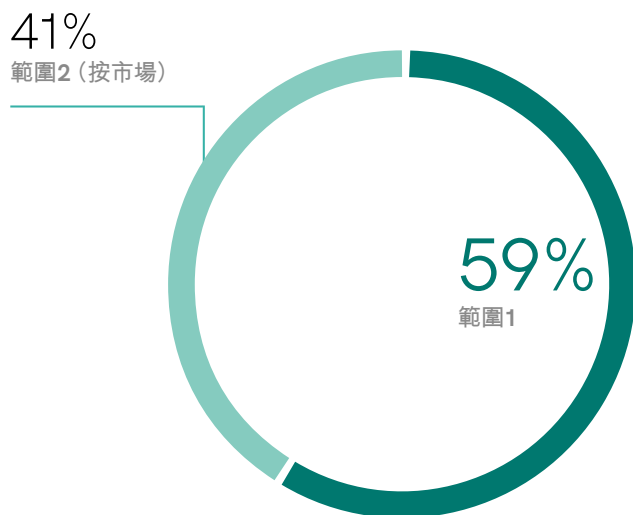


於二零二三年，Prada集團直接控制下的能源消耗乃關於電力(80%)、公司車隊(11%)及天然氣(9%)。

相比二零二二年，本集團直接能源消耗減少2%，主要由於減少使用天然氣(-26%)及與公司車隊有關的燃油消耗(-8%)。



## 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6,809噸二氧化碳當量，與二零一九年基準相比錄得18%減幅<sup>14</sup>。

考慮按地點劃分的方法，與購買電力相關的範圍2溫室氣體排放為29,911噸二氧化碳(與二零一九年基準相比-23%)，若考慮按市場劃分的方法則為4,769噸二氧化碳(與二零一九年基準相比-76%)。

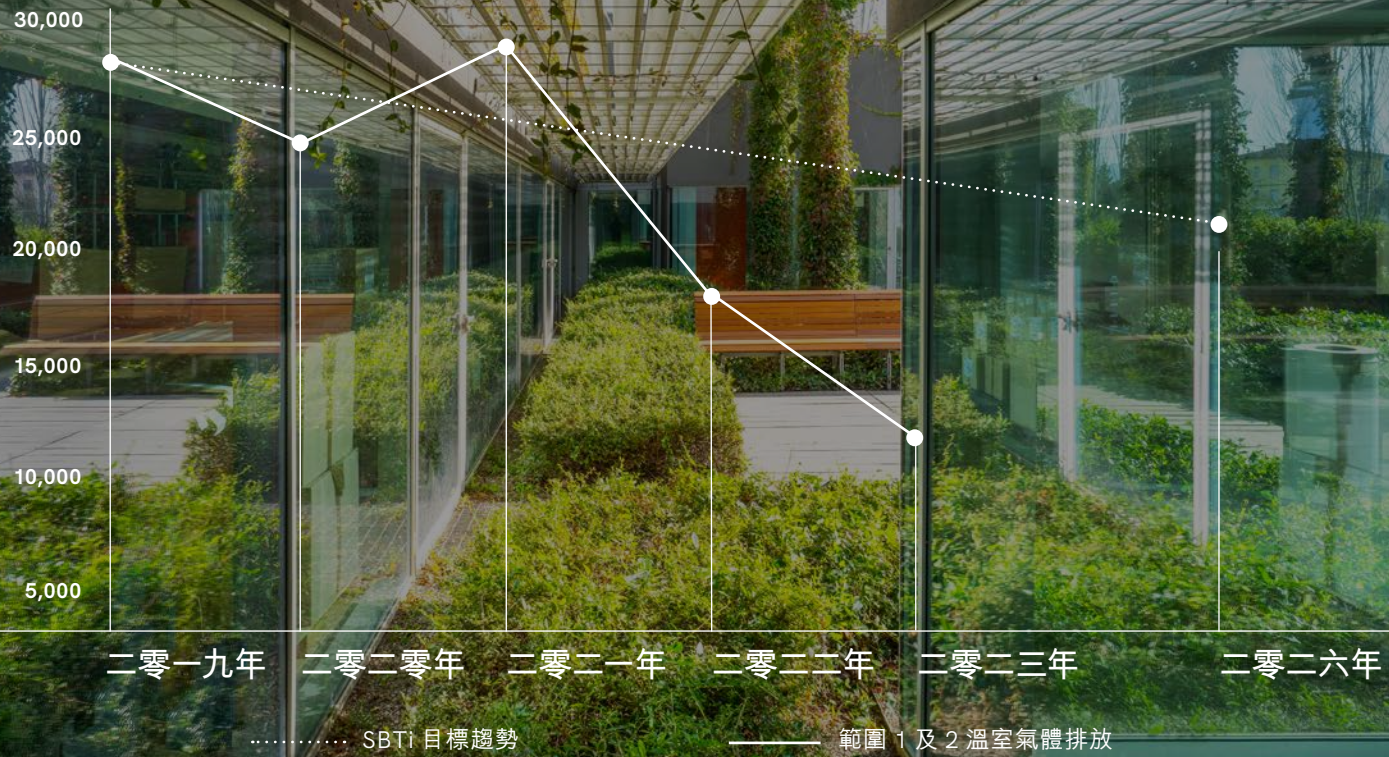
如前所述，Prada集團於二零二一年已定下到二零二六年使範圍1及2溫室氣體排放較二零一九年基準減少29.4%的目標。於二零二三年，得益於實施上述多項措施，本集團的有關排放已減少58%，超過SBTi設定的近期目標。

下圖顯示Prada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>14</sup> 於二零二二年作出承諾後，Prada集團與其天然氣供應商合作，繼續抵銷其意大利工業設施消耗天然氣相關的溫室氣體排放。於二零二三年，透過購買經認證碳信用額抵銷了1,548噸二氧化碳當量。

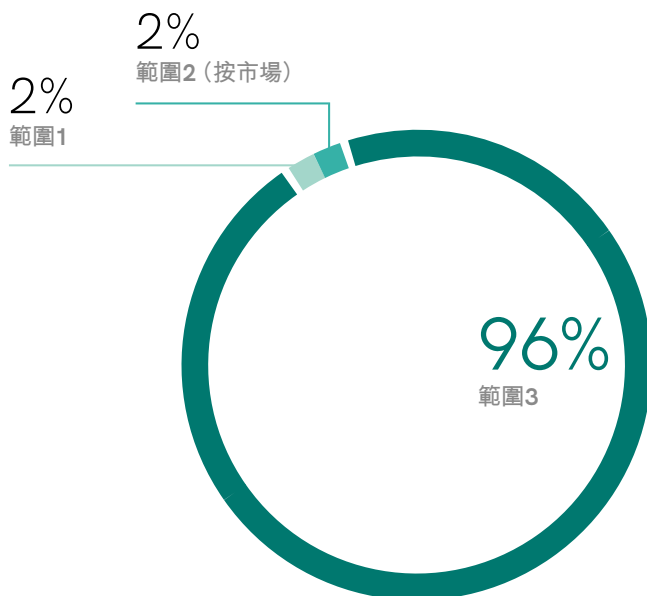


範圍 1 及範圍 2（按市場）溫室氣體排放與 SBTi 情景的對比（噸二氧化碳）



### 範圍 3 溫室氣體排放

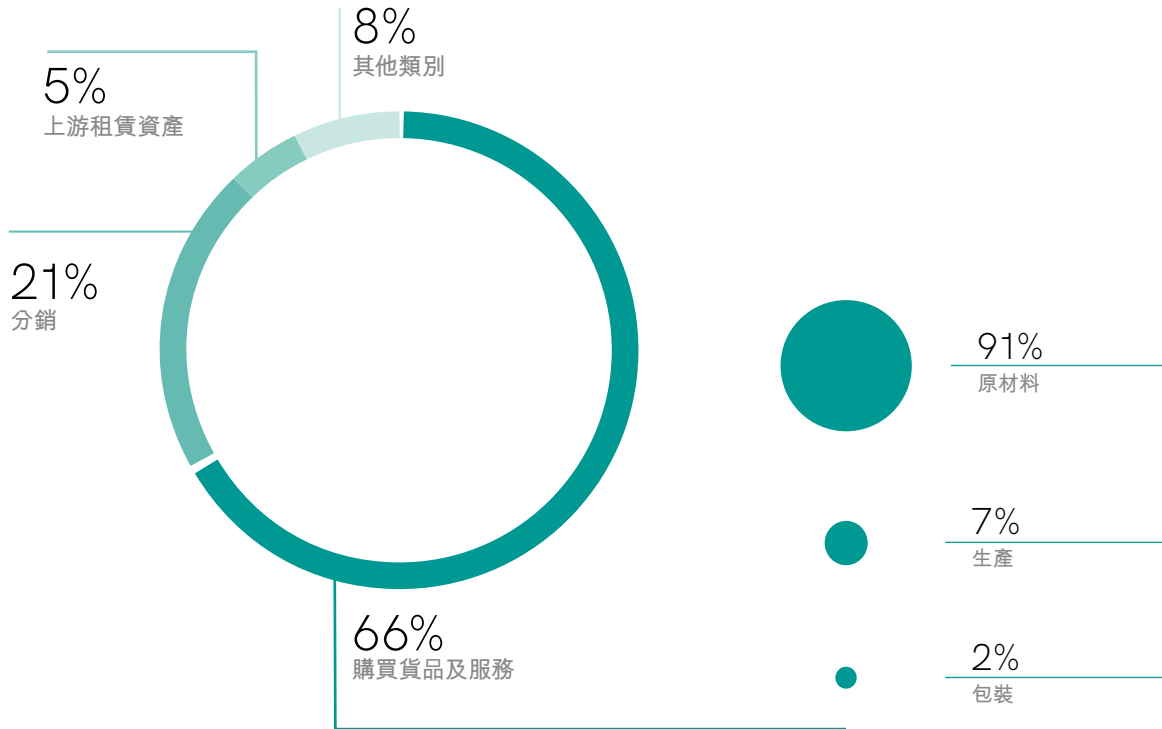
範圍 3 溫室氣體排放對本集團碳足印的貢獻(噸二氧化碳)



一如往年，Prada集團於二零二三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



於二零二三年，範圍3溫室氣體排放主要來源為購買貨品及服務(66%)、上游物流及分銷(21%)以及其他次要類別(即上游租賃資產(5%)及僱員通勤(4%))。

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。為此，本集團成立了確定減排措施的內部工作小組，其主要工作範疇於下文詳述。

## 原材料採購

原材料(包括製成品及包裝的材料)採購佔購買貨品及服務類別所產生排放的大部分(91%)。

於二零二三年，為提高用於計算與該類別相關的溫室氣體排放的數據質量，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革相關的全球暖化潛勢時，使用了基於生命週期評估<sup>15</sup>的排放因子。Prada集團於年內從該等製革廠採購的皮革佔總量的三分之一以上。於二零二三年，所有皮革採購中有15%已納入生命週期評估。溫室氣體清冊計算的演變

15- 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。

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，並提供供應商的具體資料，以更準確地反映產品的排放情況。

年內，Prada集團亦選擇循環再用及影響較小的材料(如可獲得)而非原生材料，以此強化其循環方針，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(40%)以及再生聚酯及聚酰胺(58%)<sup>16</sup>是年內最常採購的較低影響材料。

與採購原生及非有機材料相比，採購再生及有機材料令本集團於二零二三年免於排放超過2,000噸二氧化碳當量。

此外，Prada集團現正就企業對企業(B2B)及企業對消費者(B2C)包裝進行重大轉變，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」。

於二零二三年，Prada集團採購326噸再生塑膠用於包裝。與全部使用原生包裝材料相比，該措施令本集團免於排放約250噸二氧化碳當量。

## 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25%以上)中，四家供應商以可再生來源自行發電，可滿足其23%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集團已與服裝影響研究所(Apparel impact institute, Aii)建立合作夥伴關係。Aii的使命是推動服裝、鞋履及紡織業改革為對人類及地球具有正面影響的行業。其旨在協調全行業之力，使價值鏈上游的合作夥伴達致減碳，從而實現前述目標。

作為該承諾的一部分，本集團計劃吸納關鍵供應商參加提升意識活動，為該等供應商轉用更環保的能源替代品提供指引。

## 進出物流

為減少與上游運輸及分銷相關的排放，Prada集團現正致力提高其物流效率、優化裝載及提高裝運飽和度。

為支持航空業的減碳，本集團於二零二三年向認可合作夥伴購入可持續航空燃料(SAF)證書。可持續航空燃料由廢食油及廚餘等

---

<sup>16</sup>- 有關數字指本集團為紡織品及配飾採購的材料，因此不包括包裝。



廢棄物來源製成，是傳統燃料的有效替代品，與傳統航空燃料相比，可減少高達80%的溫室氣體排放<sup>17</sup>。

## 僱員通勤

於二零二三年，Prada集團與通勤相關的排放為12,603噸二氧化碳當量。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。

年內，本集團已更新面向其意大利僱員的通勤調查，以提升所收集資料的質量及精細度。調查首次提出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問題。

## 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。

此外，於養殖、培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，除了所有供應商簽署的最新道德守則外，Prada集團亦於二零二三年初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集團致力在採購及管理原材料時，不僅考慮所用原材料品質的內在價值，亦考慮其來源地及生產過程。

保護環境及其生物多樣性為本集團增長策略的基本要素，有助於資源本身的未來可用性，以及鞏固其供應鏈的穩健性和韌性。

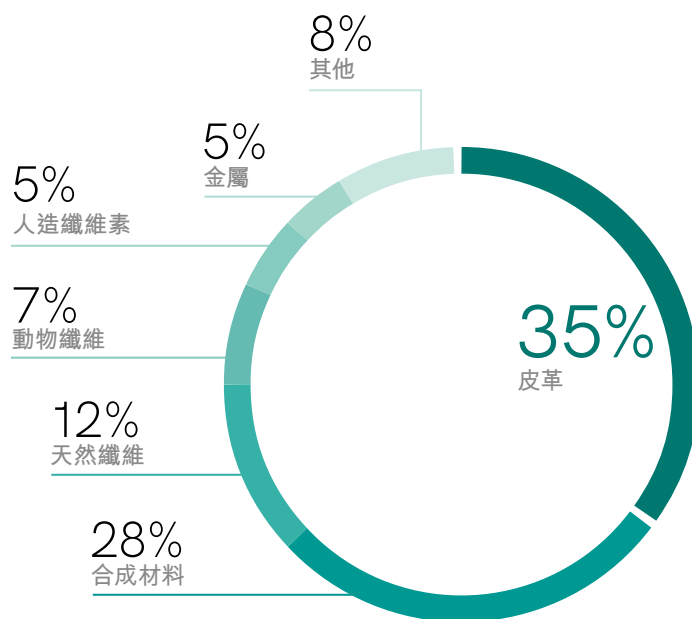
---

<sup>17</sup>- 截至目前，Prada集團就其溫室氣體清冊所採用的溫室氣體議定書並未考慮SAF，因此省卻的排放量不計入總碳足印的計算。

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。本集團致力從負責任的來源及供應商購買材料。為此，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。本集團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滅絕風險的物種的材料，並嚴格監控涉及生物多樣性喪失風險的材料。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。

Prada在製成品的生產過程中使用的主要資源可分類為主要物料，如皮革、布料及紗線，以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。有關進一步資料，請參閱第七章「附件」的「所採購的關鍵原材料」表。以下為Prada集團於二零二三年就其成品所採購的材料。

### 成品所用材料(數量)



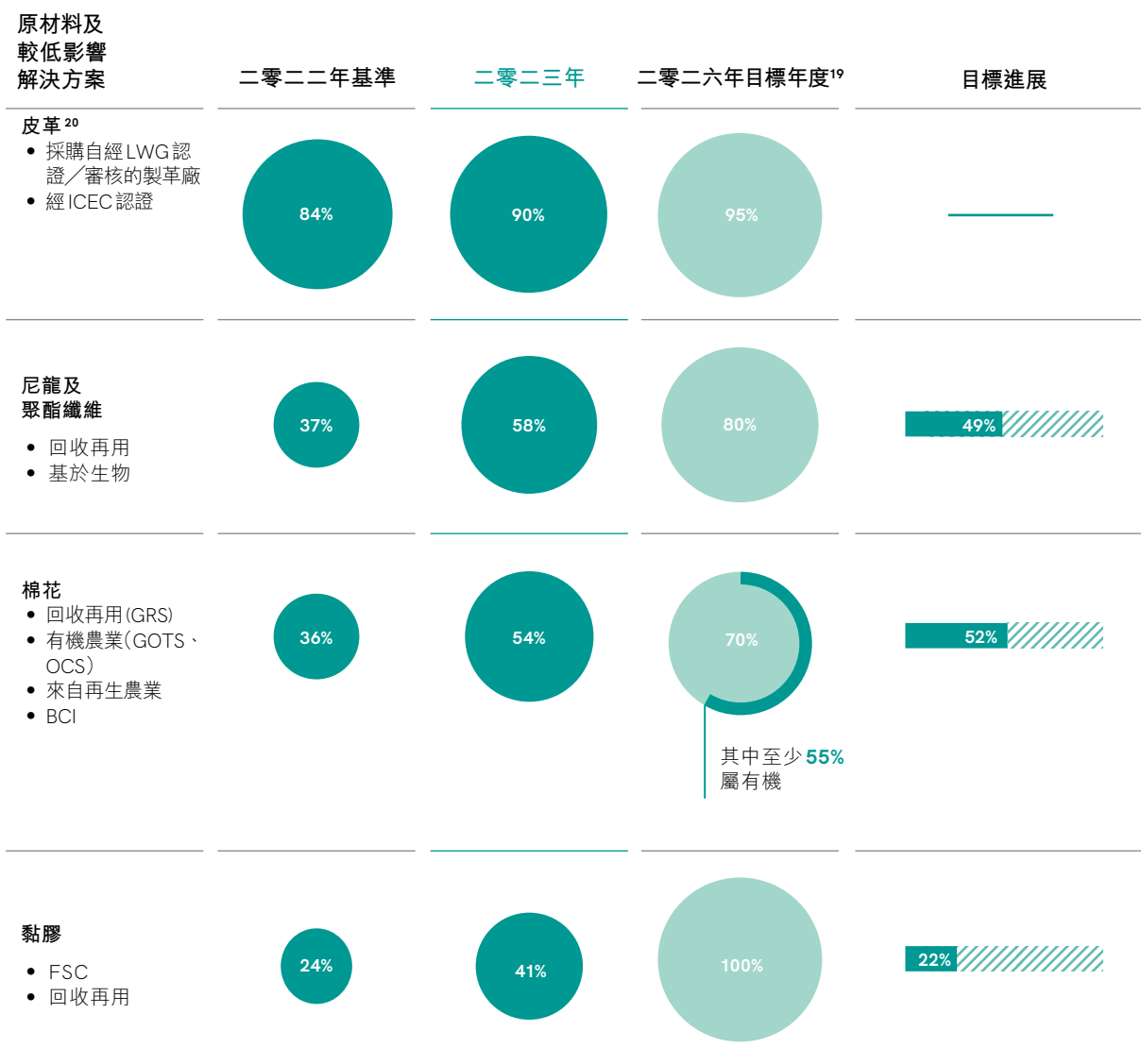
於二零二三年，本集團優先考慮了一份原材料清單，主要考慮每種原材料相關的負面環境影響的潛在程度，然後評估採購量。

一個內部工作小組已開始制定一項策略，其遠大目標是採購影響較小的原材料，以二零二二年為基準，二零二六年為目標年度。

為了確定影響較小的替代品，我們已考慮紡織交易所(Textile Exchange)<sup>18</sup>的指引。

<sup>18</sup> 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。

## 關鍵原材料過渡至較低影響解決方案的路線圖



19- 設定的目標為就成品所採購原材料重量的 63%。

20- 務請注意，於二零二二年及二零二三年報告年度，唯有採購自經 LWG 認證及審核製革廠的皮革方會列入「較低影響」類別，因此並無呈報該目標的進展。

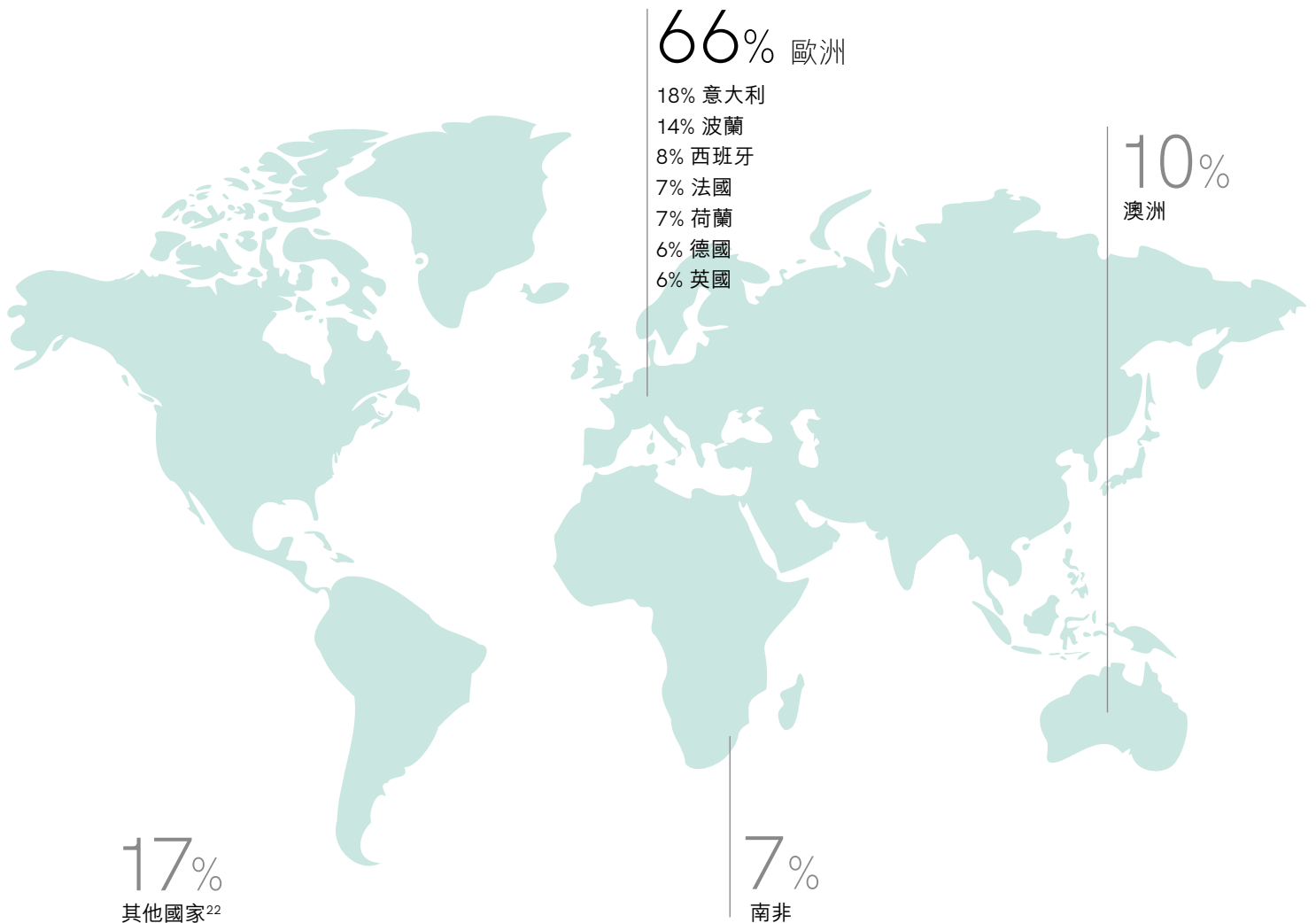


## 皮革

皮革是最重要的原材料之一，佔 Prada 集團於二零二三年為製成品所採購材料的 35%。Prada 集團致力於採購符合本集團限用物質清單 (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，旨在收集從養殖至最終產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 82% 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>21</sup>



21- 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。

22- 該類別包括低於 5% 的國家，如中國 (4%) 及新西蘭 (3%)。



## 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，特別是因其來源於汽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。於二零二三年，尼龍及聚酯纖維佔 Prada 集團總採購量的 14%。

截至本報告發佈時，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。採購回收再用的合成材料讓本集團能夠大幅減低其影響。Prada 集團是這一領域的先驅，於二零二零年便推出了 Prada 再生尼龍系列，全部由再生尼龍製成，而再生尼龍是通過回收世界各地從海洋、漁網、垃圾堆填區及紡織纖維廢料中收集的塑膠製成。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紗可無限次回收，且不會影響材料品質。事實上，再生尼龍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% 的尼龍及聚酯纖維來自回收或生物來源的目標。

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 14%。

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、合成材料以及回收再用紙張等其他產品。

二零二六年目標

80%

的尼龍及聚酯纖維採購  
自回收或生物來源

目標進展

49%



## 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，佔二零二三年總採購額的近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>24</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。

本集團依賴認證以減輕與棉花採購相關的潛在負面影響，54%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，確保高環境及社會標準，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。

本集團最廣泛使用的天然纖維認證是全球有機紡織品標準(GOTS)，其為有機纖維(例如但不限於棉花及絲綢)領先的紡織加工標準之一，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。

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

目標進展

52%

24- 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。

## 人造纖維素

人造纖維素材料因其生產過程涉及密集的化學流程，例如使用溶劑及漂白劑，因而可能對環境產生重大影響。此外，黏膠生產與森林砍伐密切相關，因為需要從樹木（主要是硬木及軟木樹種）中提取木漿，會砍伐這些樹種以製造纖維素。這一過程會導致棲息地喪失和生物多樣性退化。

為應對這些負面影響，本集團已制定到二零二六年實現 100% FSC 認證黏膠或回收再用的目標。

FSC（森林管理委員會）認證保證產品來自負責任管理的森林，從而帶來環境、社會及經濟裨益。其證明了森林管理實踐維護生物多樣性、支援當地社區及工人，並維持經濟可持續發展。

## 包裝

包裝材料在當今的消費模式中發揮著舉足輕重的作用，但其廣泛使用亦帶來重大環境挑戰。塑膠由於其不可生物降解的固有特點，會造成環境污染、海洋生態系統退化和資源枯竭。另一方面，紙張與紙板包裝雖然可生物降解且對氣候影響較小，但與森林砍伐問題密不可分。

自二零一九年起，本集團採納《時尚協定》所概述的遠大可持續發展目標，到二零二五年及二零三零年分別淘汰 B2C 及 B2B 包裝中的非必要及有問題塑膠<sup>25</sup>。另外，該聯盟的目標是確保到二零二五年 B2C 及二零三零年 B2B 的所有塑膠包裝中至少一半含有 100% 回收成分。

本集團亦已實施一項超越《時尚協定》目標的策略，展現了更加雄心勃勃的環境可持續發展方針。作為該項承諾的一部分，本集團正準備推出一項全面的包裝政策，該政策基於以下指引：減少包裝總量、盡可能以紙張／紙板替代塑膠、使用再生塑膠以及使用回收再用及／或經認證的紙張／紙板。作為其營運策略的一部分，本集團鼓勵其長期供應商採用認證，以展現其對可持續採購實踐的承諾，並進一步加強其與 Prada 的關係。

於二零二三年，Prada 集團採購 5,199 噸包裝材料，較上一年減少 5%<sup>26</sup>。塑膠佔本集團採購的包裝總量不足 10%。

二零二六年目標

100%  
所採購的黏膠經過 FSC  
認證或回收再用

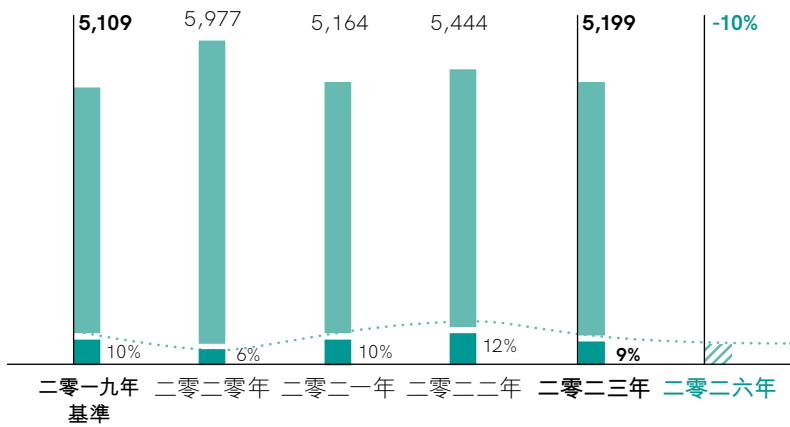
目標進展

22%

25- 為識別非必要塑膠，《時尚協定》依賴艾倫·麥克阿瑟基金會 (Ellen MacArthur Foundation) 制定的指引。根據定義，「有問題或非必要的塑膠包裝不可重複使用、回收再用或堆肥...」(《時尚協定－推動產業轉型的第一步(二零二零年)》，附註 39)。

26- 務請注意，由於數據收集系統的改進，二零二二年所採購包裝的數據已從上一份可持續發展報告內發佈的數據予以重列。有關過往數據，請參閱二零二二年可持續發展報告，可於 [www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com) 的可持續發展一欄查閱。

### 包裝總量中的塑膠



### 二零二六年目標

**<10%**  
塑膠佔包裝總量

### 目標最新情況

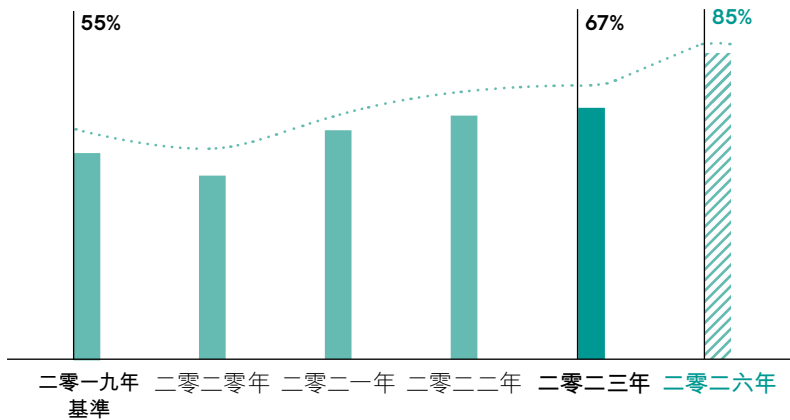
二零二三年目標已達成

紙張與紙板  
塑膠

本集團致力將塑膠包裝的比例控制在10%以下，並識別可用紙張與紙板取代塑膠的包裝類型。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(二零二三年為67%，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



### 二零二六年目標

**85%**  
再生塑膠包裝

### 目標進展

40%

於二零二三年，本集團甚至已超越《時尚協定》的二零二五年B2C目標，實現所有B2C包裝中有56%由100%再生塑膠製成，比原計劃提前兩年。二零三零年的B2B目標亦即將達成，目前40%由完全再生塑膠製成。







## 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 Paradox女士香水方面找到了應用。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。可重新灌裝機制更加簡單直觀，確保了最佳的客戶體驗。

### 3.2.2 水資源管理

Prada 集團明白水資源議題日益重要，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。

本集團耗水量主要有關衛生服務及灌溉綠化地帶；處理皮革的法國皮革廠及處理針織品（需要多次洗滌循環）的意大利 Torgiano 生產設施是僅有的在工業流程中用水的生產基地。

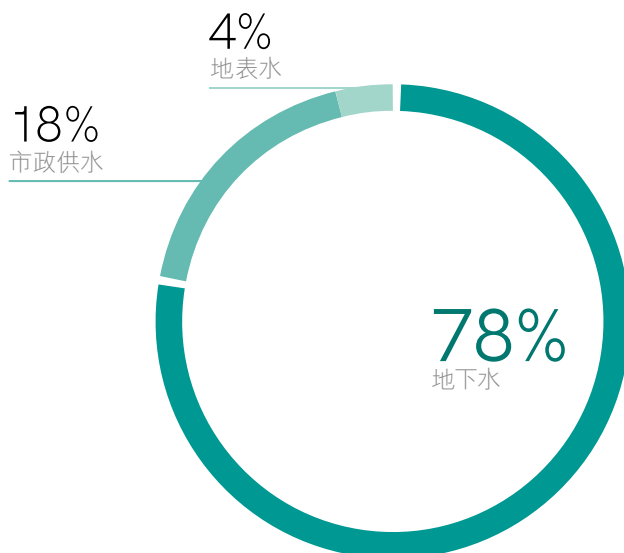
本集團致力在其工業設施減少耗水量及提升用水效益。例如，在 Torgiano 工廠安裝多用途閉路水循環以冷卻乾洗機。此外，在意大利 Torgiano 及 Valvigna 生產基地收集雨水作衛生及灌溉之用。最後，在使用地熱供熱系統的新物流中心內，會收集換熱用水作衛生及灌溉之用。

Prada 集團使用超聲波清洗機清洗生產過程中使用的部分組件。該等清洗機可將清潔用水在閉路中重複使用，從而減少總取水量。於二零二三年，這些措施節省了相當於 21,000 升水，及至所有超聲波清洗機全部投入使用，預計這一數字還會增加。

整體而言，本集團生產基地於二零二三年的取水量為 256,343 立方米<sup>28</sup>，當中 78% 來自地下水（例如井水）、18% 來自第三方（例如引水道）及 4% 來自地表水（例如河流）。

報告範圍納入 Prada 集團 100% 生產設施的數據。

#### 按來源劃分的取水量（立方米）



<sup>28</sup> 於二零二三年，根據貫徹世界資源研究所 (WRI) 的網上資料庫「Aqueduct」，本集團工業取水 80% 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。



本集團嚴格遵守所有有關用水及排水的適用法例。排水對於在工業流程中用水的工業基地而言特別重要，例如上述 Torgiano 及 Limoges 的工廠。

尤其是，Torgiano 基地設有污水處理廠過濾來自此基地的家用及工業用水。在法國皮革廠，污水排至市政污水處理廠前會先經淨化廠房處理，過濾污泥；其後政府實驗室會作出每月污水分析以檢查鉻或其他有害物質含量。

認識到需要共同應對水資源面臨的複雜挑戰，並為了加大力度減輕水風險，本集團已制定目標，到二零二六年透過強大的合作夥伴關係（涉及製造及原材料供應商）實施節水計劃。於二零二三年，我們首次就所有主要供應商的耗水量進行全面的數據收集。該組數據有助本集團開始評估水資源短缺的地理情況，並實用水效益計劃。

### 3.2.3 化學物質管理

Prada 集團堅定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，並將這一承諾延伸至整條供應鏈。

為實現這一使命，Prada 集團於二零二三年七月加入有害化學物質零排放 (ZDHC) 基金會成為「簽約之友」。ZDHC 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 60 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，到二零二六年年末，其所有主要供應商將全面遵守 ZDHC 生產限用物質清單 (MRSL)。

這年內，Prada 集團評估了所有工業供應商的化學物質風險，並將採用濕法加工的原材料供應商確定為需要處理的首要目標群，因其使用的化學品數量及種類最多。於二零二三年十二月三十一日，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 76%；其中，近 34% 符合 ZDHC 供應商零排放 (Suppliers to Zero) 項目 1 級和 2 級的要求，約 29% 實施工業廢水監測計劃。

就鞋履、皮具用品及成衣的生產供應商而言，參與此項目的供應商佔採購價值的 15%。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。

我們將於二零二四年推出更廣泛的招募計劃，為供應商提供培訓和支援。

最後，本集團將於二零二四年為採購辦公室推出有關化學物質責任的專項培訓計劃，以支持 Prada 在其業務營運中對道德及可持續採購實踐的承諾。

### 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保持一致。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、Eternal Gold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，本集團的承諾包括對廢物進行妥善管理(已達到重要品質標準)，以及對整個產品生命週期的謹慎關注。為此，各門店始終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。最後，Prada集團再出發項目以循環性為核心，向專業人士和學生提供曾於活動及時裝展使用的材料。







### 3.3.1 按產品劃分的循環性

#### Prada 再生尼龍

尼龍是 Prada 品牌的標誌性材料，也是其體現當代時尚的特色。Prada 再生尼龍系列全部由再生尼龍製成，再生尼龍是通過回收並淨化從海洋（如漁網）和垃圾堆填區以及紡織廢料中收集的塑膠製成。

在二零一九年成功推出首個限量版男女裝手袋及配飾後，於二零二零年將再生尼龍使用擴展至服裝和鞋履。二零二二年，得益於與 adidas 建立合作夥伴關係，該系列得以擴展，再次印證了 Prada 致力於與知名合作夥伴尋找對環境造成更低影響的解決方案的承諾。

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，本集團宣佈承諾將捐獻 Prada 再生尼龍系列所得款項的 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」）。





## Prada 精品珠寶：Eternal Gold

Prada 集團對於其整條價值鏈肩負起更多責任的廣泛承諾為 Prada 於二零二二年推出的首個精品珠寶系列—Eternal Gold 的不可或缺部分。

Prada 精品珠寶所用黃金 100% 為經認證回收黃金，符合責任珠寶委員會 (RJC) 制定的「監管鏈」(Chain of Custody) 標準。Prada 負責任黃金及鑽石生產鏈條的每個步驟均可驗證及追溯。

回收黃金是一種環境及人權均可受益的選擇，僅取自合資格的回收材料來源，包括工業用黃金及消費後回收的珍貴物品。

在該系列中，Prada 集團與滿足下列條件的主要貴金屬及鑽石供應商通力合作：在人權、勞工安全、環境影響及商業道德方面，符合最高標準並高度提升精品珠寶行業的透明度及切實改善可持續發展做法及技術。

雖然傳統上只有 0.5 克拉或更大的鑽石方可溯源，但原產地溯源的概念延伸至所有寶石，無論大小。該概念亦涵蓋整條價值鏈，從採礦到切割、鑲嵌及拋光。

在精品珠寶的一個創新新步驟中，此驗證記錄已錄入 Aura 區塊鏈聯盟平台，Prada 客戶可追溯各方面來源及分辨產品真偽。採用 Aura 區塊鏈後，資料將被永久存儲，從而保證了最高級別的透明度。

## 升級再造 Upcycled by Miu Miu

二零二零年推出的升級再造 Upcycled by Miu Miu 是 Miu Miu 從世界各地古董衣商店和集市甄選古董服飾並改製再生的特別系列，旨在推廣循環設計實踐。

該項目首次推出的是根據 Miu Miu 的品牌美學重塑的古董裙裝禮服，透過賦予二手舊服裝新的生命，發展一種基於新商業模式及可持續發展的文化。二零二一年，Miu Miu 推出與 Levi's® 的全新復古牛仔裝合作系列。

二零二二年九月，特別打造二零二二秋冬系列限量版皮夾克，於當季秀場矚目呈現。

二零二四年一月，Miu Miu 推出第四版 Upcycled 項目：Denim 和 Patch 手袋，將目光投向牛仔裝。這些牛仔裝皆為千禧年之前的款式，自世界各地的牛仔行家處搜尋，依顏色、重量和褪色質感特別甄選。手工縫製的花朵刺繡亦從昔日時光汲取靈感，受到一九五零年代高級定制時裝所啟發。Miu Miu Upcycled 項目首次將手袋納入其中：Patch 手袋取材於 Miu Miu 過往產品的皮革餘料。最後，Miu Miu 就此次新推出的系列已與 Aura 區塊鏈聯盟合作，將可驗證該系列的每件產品。





### 3.3.2 按流程劃分的循環性

#### 廢物管理

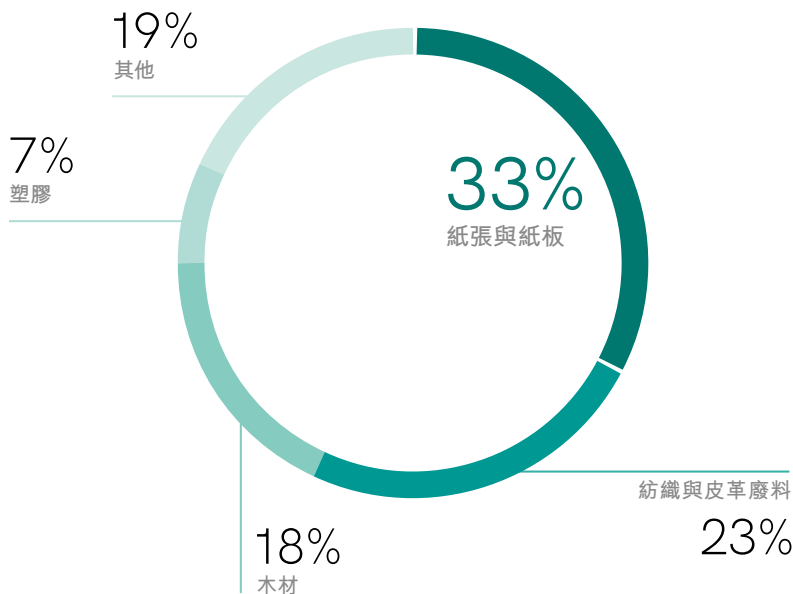
近年來，本集團已檢討各生產階段的工序及所產生的廢物，其後已實施制度管理廢物收集、臨時儲存、運輸及處理的內循環。該分析可優化生產週期，從而減少廢物數量及提高廢物回收比例。Prada集團亦積極動員僱員，鼓勵根據當地法規及／或最佳實踐正確處理廢物。

本集團的重大工業投資有助實現減少產生的廢物數量，同時有效地管理廢物收集和處置。

於二零二二年，歐盟委員會提出一項法規提案，旨在建立框架以設定可持續產品的生態設計要求。新法規生效後兩年內，禁止大型公司銷毀未售出的服裝及鞋履產品。預見到該等監管趨勢，Prada集團已設定自二零二四年起避免粉碎銷毀未售出商品的目標。

於二零二三年，Prada集團產生2,275噸工業廢料，較二零一九年減少39%。本集團工廠內產生的廢物主要包括紙張與紙板、包裝物料、紡織與皮革廢料。僅約2%所產生廢物屬於有害廢料，並根據現行規例管理、運輸及交付至經授權處理方。

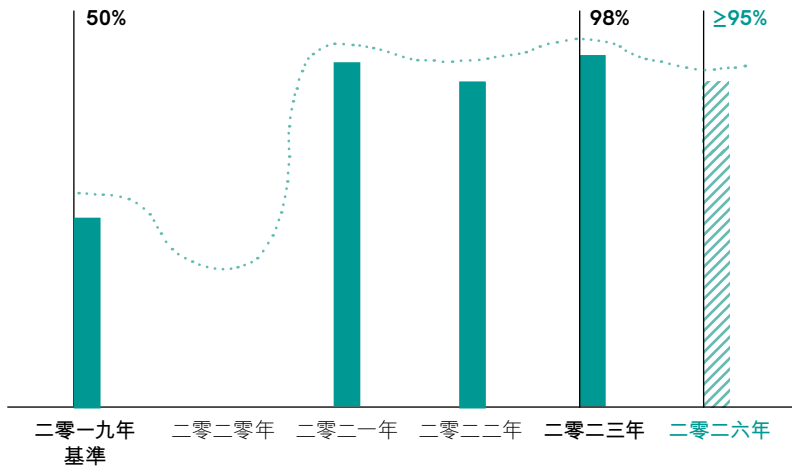
#### 所產生廢物(數量)







## 送交回收的紡織纖維廢料



二零二六年目標

≥95%

送交回收的紡織纖維廢料

目標進展

二零二三年目標已達成

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98%均獲循環再造。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39%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，本集團亦將這項承諾延伸至維修，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(美國、日本、中國、韓國、新加坡、俄羅斯及阿拉伯聯合酋長國)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)及地方營運。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。

於二零二三年，本集團重組其於意大利的維修中心，將先前獨立的三個中心合併至位於Levanella的一個單獨區域。由此可見，上述三個中心是通過使用最新一代機器及添置新資源來修改佈局，從而實現升級。

於二零二三年，本集團強化服務，在中國開設新的維修中心，截至今年年底將處理該區域所有店舖的維修工作，並僱用十多名員工。這個新中心凸顯本集團致力於拓展其售後服務及切實回應亞太市場增長。

## 維修中心







## Prada 集團再出發

Prada 集團再出發項目通過管理及有效重用用於舉辦活動及時裝展的材料將循環概念付諸實踐。

該項目於二零二零年隨 Prada 時裝秀啟動，接下來延伸至 Miu Miu，向專業人士及學生提供原材料及半成品，可在教育、研究或創意裝置等不同領域重複利用。實際上，這一再循環項目是與米蘭的 Spazio Meta、巴黎的 La Réserve Des Arts 及全球合作夥伴網絡共同創建的，它們幫助本集團以適當方式回收物料，避免不必要運輸，同時賦予物料新生命。

再出發項目結合 Prada 集團不同人士作為可持續性策略覆蓋的核心層面，如結合循環概念及融入文化及學術世界。

## 合作關係

### 3.4 合作關係：Re.Crea聯盟及Forestami

#### Re.Crea 聯盟

紡織廢料管理在 Prada 集團的可持續發展戰略中發揮著核心作用，主要是由於透過促進循環經濟模式來減少整個行業的環境影響的監管壓力越來越大。

於二零二二年十月，在威尼斯可持續時尚論壇舉行期間，Prada 集團、Dolce&Gabbana、MaxMara 時尚集團、Moncler 集團、OTB 集團及 Ermenegildo Zegna 集團宣佈自願成立 Re.Crea 聯盟。其主要目標是管理廢舊紡織品及時尚產品，促進研發增加資源及原材料的創新循環利用解決方法，保護環境乃至公眾健康。

該聯盟旨在及時響應歐洲關於紡織廢料「生產者延伸責任」(EPR) 的指令以及有關的國家實施法例。

在意大利國家時裝商會 (Camera Nazionale della Moda Italiana) (CNMI) 的協調下，該聯盟的六家創始公司合作數月，群策群力，旨在創建一個共同的具體化項目。Re.Crea 現已對外開放，歡迎時裝界的其他優秀公司加入。

RE · CREA

## 合作關係



### Forestami

自二零二二年以來，Prada集團支持國際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集團亦決定支持 Parco Nord Milano 公園的修復工作，該公園是大都市區最重要的「綠肺」之一，曾在嚴重的夏季風暴中遭到大面積破壞。該項目包括購買及種植300棵不同種類的成年樹木以及維護400多公頃的公園。

最後，於二零二三年整個期間，Prada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，更多詳情將於第五章第2段「進一步提高可持續性素養」中論述。



第四章

# 關注人員

## 目錄

- 4.1— 捍衛多元化，促進包容
- 4.2— 培養創造力及保存專有知識
- 4.3— 確保福祉及公平的工作場所
- 4.4— 合作關係：DORCHESTER INDUSTRIES、UNFPA及FIT



---

Prada集團的目標是成為「變革的推手」，致力於從其員工開始，推進其業務各個方面的持續發展。

## 二零二三年摘要

**14,876** 名

人員 (較二零二二年+8%)

**116** 個

不同國籍

**63%**

女性

**44%**

女性最高管理層

**90%**

永久合約

**~150** 名

年青人在Prada集團學院培訓



---

「暢想未來、保護傳統並以創意、激情和創新塑造未來，一直是本集團的本質追求。「變革的推手」項目特別關注人員，將人員視為本集團內部與周圍世界當中文化變革的主角。」

**Rosa Santamaria Maurizio**  
人事總監



「變革的推手」是 Prada 集團的內部參與項目，旨在實現 Prada 集團的宗旨，並讓與僱員分享本集團的價值觀及可持續發展支柱——人員、地球及文化，亦是培養歸屬感及改善內部溝通的新方法。這個新平台使員工能夠跨越角色及職能進行會面、分享及協作。

「變革的推手」項目的初衷是本集團致力為僱員創造優質的工作環境，並確保每名員工都能與公司保持暢通交流。

一個更具包容性及協作精神的工作場所，從中每個人都可以在塑造企業文化方面發揮重要作用，且其對社區的影響不僅可以提高員工福祉，還有助於吸引新人才。

該項目側重於本集團對其核心價值觀的願景，使本集團的目標與其整體可持續發展策略保持一致。該項目的大使被稱為「Champions」，從不同部門選出，為本集團大力推動的文化變革提供實例，讓大家共同前進。

「變革的推手」將員工視為積極變革的積極力量，使他們的專業努力與本集團更廣泛的目標保持一致。通過促進可持續發展及鞏固強大的組織文化，這一舉措不僅改善了工作場所，亦將 Prada 集團定位為傑出僱主及目標驅動型公司。

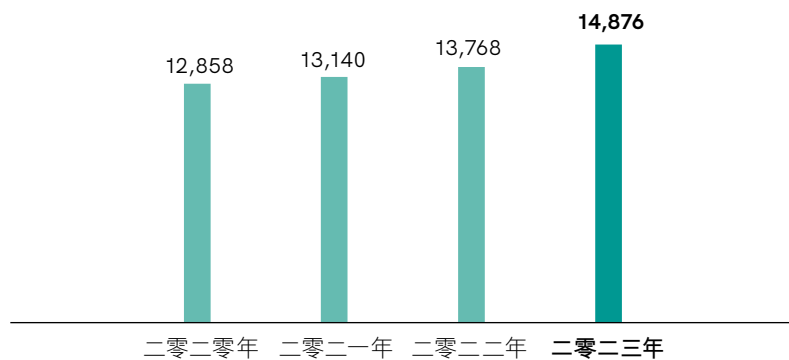
## DRIVERS OF CHANGE

對人權、工人及普羅大眾的尊重，以及促進多樣性、平等及包容，為Prada集團特色的元素，在全球及不斷變化環境經營的方式。這種方式超越了企業邊界，在與整條供應鏈沿線日常相關人員的關係中亦有所體現。

Prada始終將人力資本視為其競爭優勢的關鍵並作出一切努力激勵及表彰人員及專業技能、團隊合作及效率。僱員的熱誠、技藝以及求知慾是支持本集團產品的創新、創意及質素的要素。

如Prada S.p.A. 董事會於二零二二年批准的《人權政策》所述，Prada集團承諾在營運中全面尊重個人價值，以及意大利及國際契約及宣言(如聯合國世界人權宣言、國際勞工組織(ILO)《關於工作中基本原則和權利宣言》及《經濟合作與發展組織(OECD) 跨國企業準則》等)內訂明的人權及工人權利。

## 僱員人數

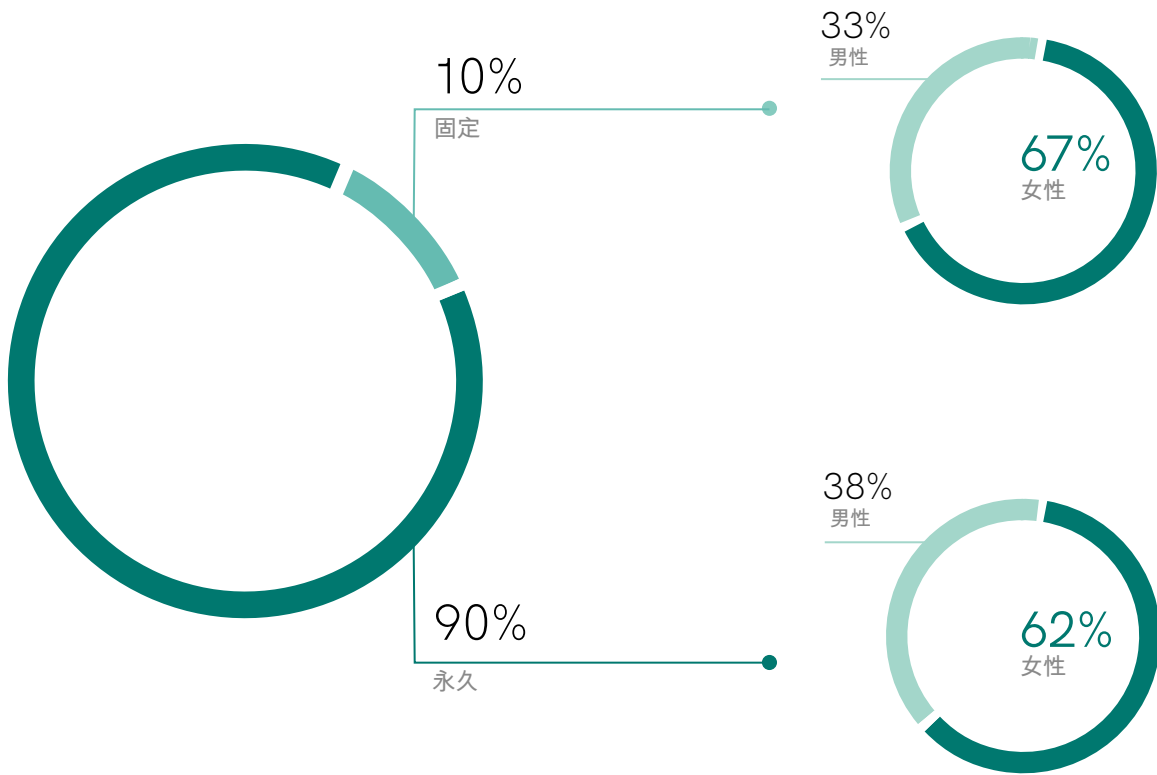


於二零二三年十二月三十一日，本集團人員有14,876人，較去年增加8%，較二零二零年(受疫情大流行影響的一年)增加16%。

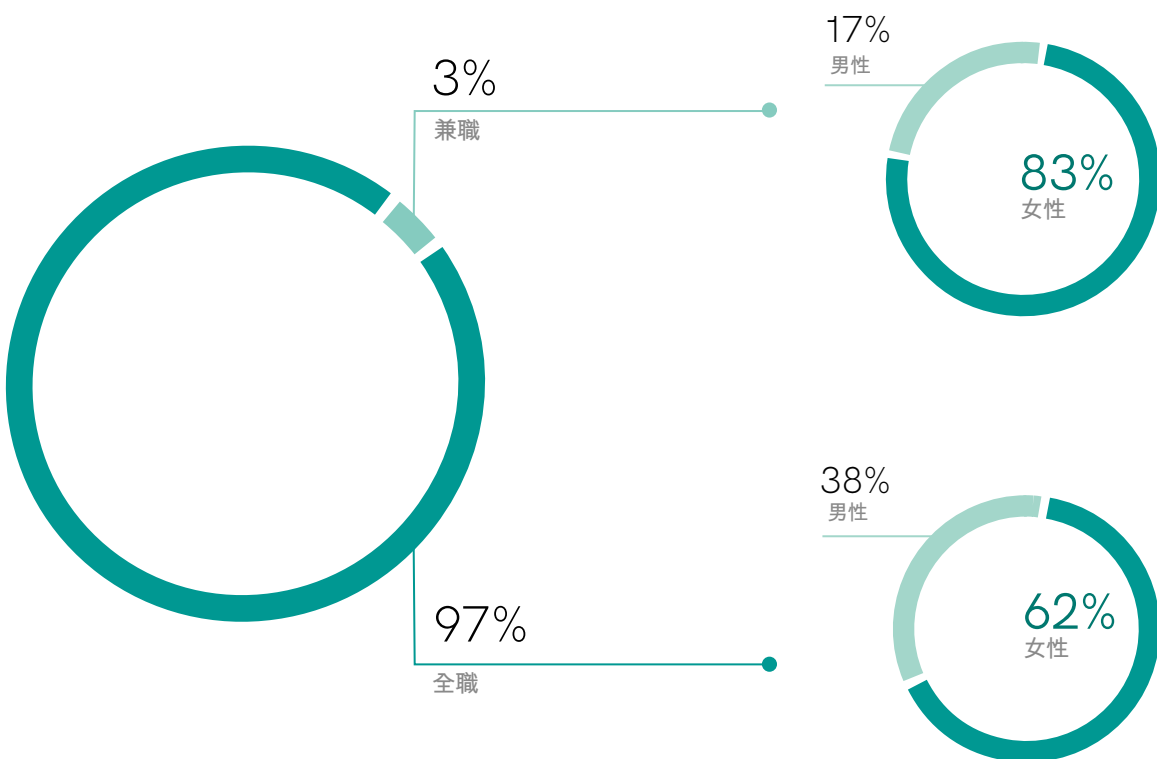
全球工作人員永久合約佔比為90%(女性佔62%)，印證本集團對僱員關係及人力資源長期投資穩定性的承諾。

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97%，與過往年度一樣，全職及兼職僱員在福利方面並無差異。

### 按性別劃分的永久及固定合約僱員



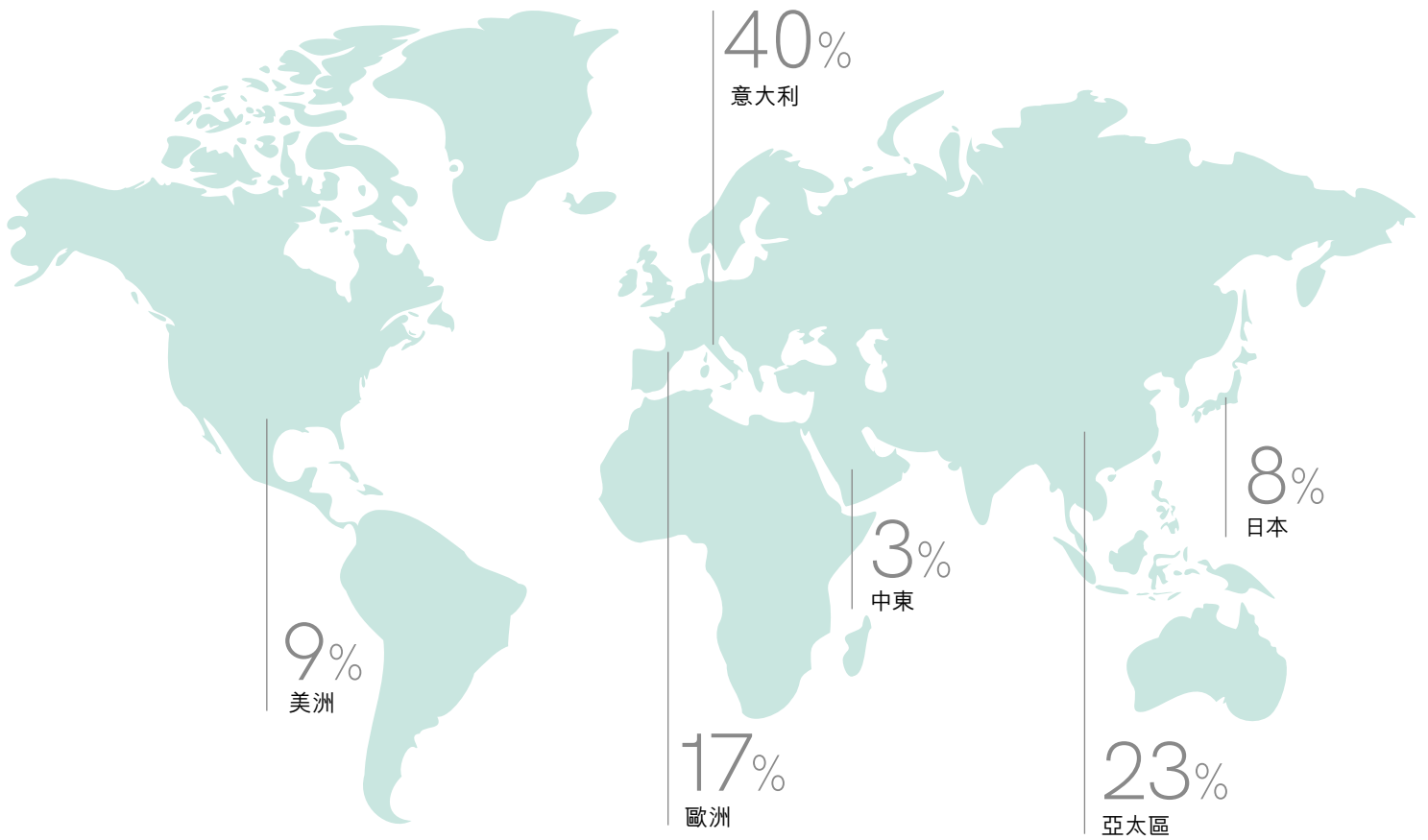
### 按性別劃分的全職及兼職合約僱員





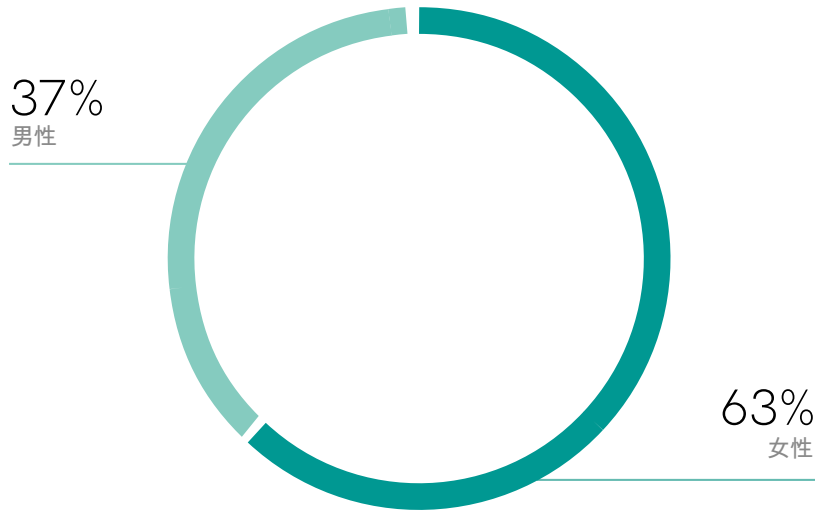
除意大利(員工總數的40%位處於此)以外，工作人員最多的部分為亞太地區(23%)，其次為歐洲其他地區(17%)。

### 按地區劃分的僱員



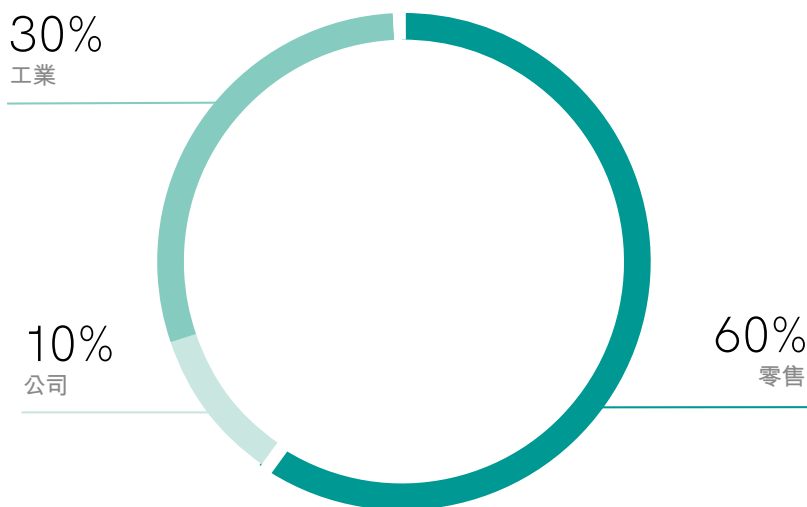
女性一貫地佔工作人員一大部分，佔本公司人員總數63%。在所有地區，女性人數亦遠高於50%。

### 按性別劃分的僱員

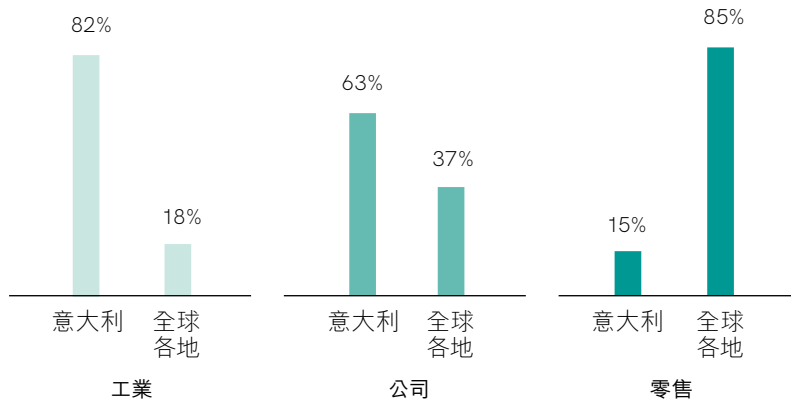


就業務領域而言，本集團的60%僱員從事零售領域，30%的僱員從事工業領域及10%的僱員從事公司領域。在本集團26個生產設施中的23個所在地為意大利，大部分僱員(62%)在工業部門工作，而在606家直接營運店舖中的555個所在的其他國家，85%的僱員在零售業工作。

### 按部門劃分的僱員

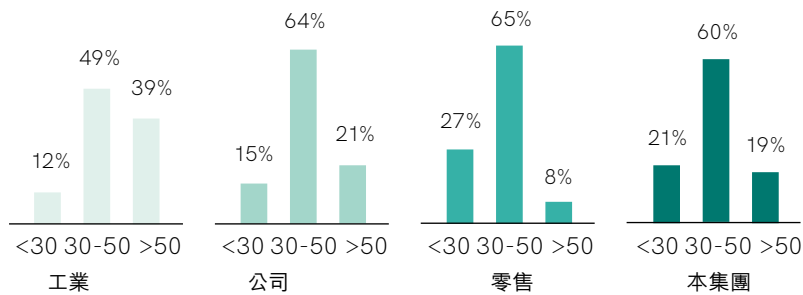


## 按部門劃分意大利及全球各地的僱員

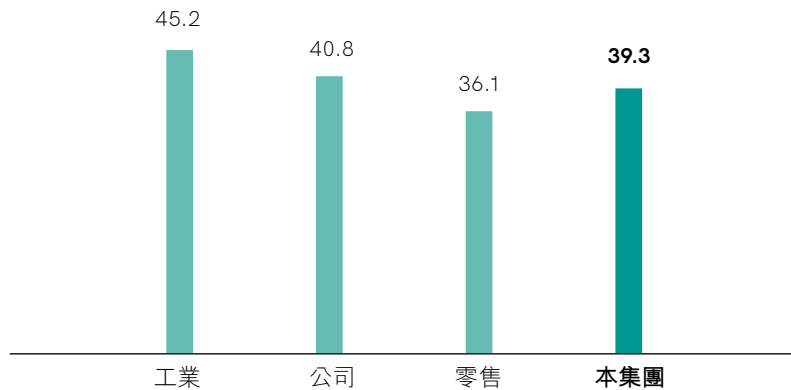


按年齡劃分的工作人員明細顯示，於二零二三年十二月三十一日，本集團的21%僱員未滿30歲，60%的僱員年齡介乎30至50歲。進一步的分析顯示27%的零售工作部分的工作人員未滿30歲，而在至少十年生產及工藝經驗尤為重要的工業部門，約50%的工作人員年齡介乎30至50歲，39%則為50歲以上。於二零二三年十二月三十一日，本集團全球工作人員平均年齡為39.3歲，較二零二二年(39.5歲)略有下降。

## 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，多元化為社會可持續發展的基本要素。差異的表現及價值化對於創造一個日益包容的鼓勵每個人發揮潛能並用作達致組織目標策略手段的工作環境至關重要。表達自由是 Prada 等創意行業的基本因素，必須理解及預測社會變化，圍繞其抱負多元化的所有世代，特別是現今日益複雜且全球化的社會。

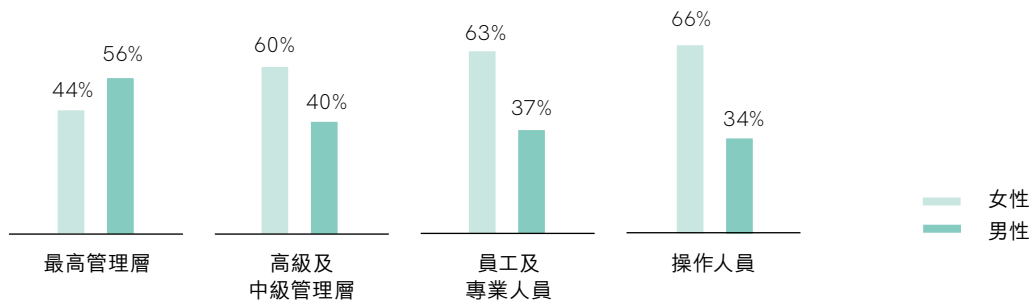
Prada 集團廣泛的國際據點反映於多種不同的文化及國籍，如本公司僱員來自 116 個國家，較二零二二年的 113 個有所增加。

女性佔比較高，體現在各工作類別的男女比例：女性佔操作人員的 66%、員工及專業人員的 63% 以及高級及中級管理層的 60%。在最高管理層類別中，女性佔員工人數的 44% (較二零二二年上升 6 個百分點)。另一顯著特點是女性在所有部門中普遍存在。

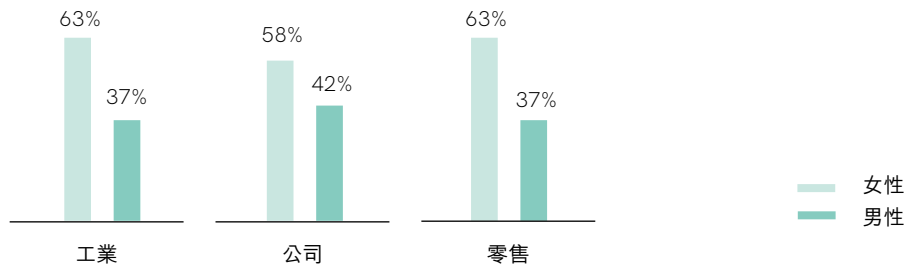




## 按工作類別及性別劃分的僱員



## 按部門及性別劃分的僱員

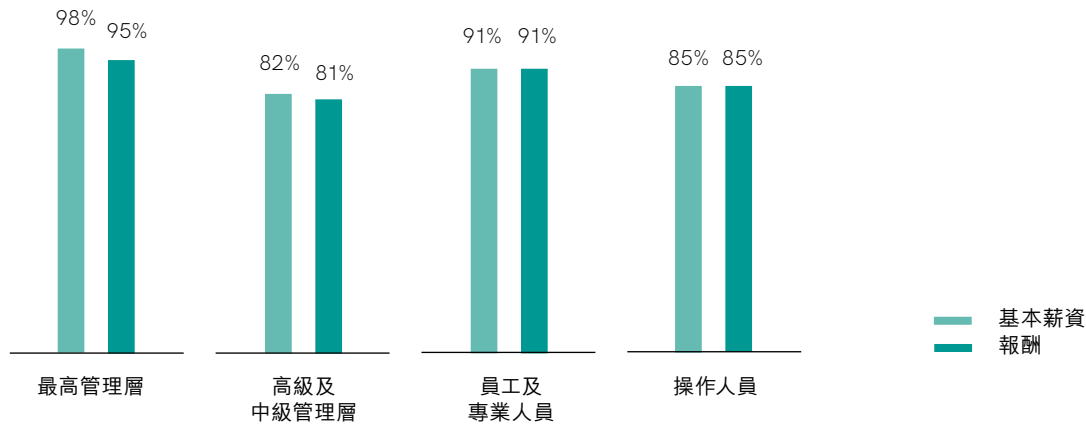


女性在所有地區均佔員工人數的一半以上，在日本及亞太地區最多，女性分別佔員工人數的69%及68%。

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、全薪一致的環境，方能營造積極的工作環境，取得穩固的商業成功。

## 女性與男性的基本薪資和報酬比率<sup>29</sup>

男性的基本薪資和報酬=100



<sup>29</sup>-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，「高級管理層」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高級管理層，故其不被視為高級管理層的一員。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。

自二零二三年起，本集團採用更切合 GRI 準則的方法，披露基本薪資和報酬方面的性別薪酬差距數據<sup>30</sup>。報告該資料旨在提高對本公司優先關注問題的認識，並向利益相關者提供更清晰、更透明的披露。

本集團對多元化與包容性的深厚承諾還體現在於該地區採取的行動，始於 Prada 北美區，本集團的其中一個主要附屬公司。於二零一九年，多元化與包容性諮詢委員會(D&I 委員會)成立，以促進和支持本公司於多元化、平等與包容層面的意識及改善；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。彼負責與其團隊一起制定相關政策、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。其職責為與 D&I 委員會緊密合作，建立包容性文化及確保公司內部平等機會方面的進步。

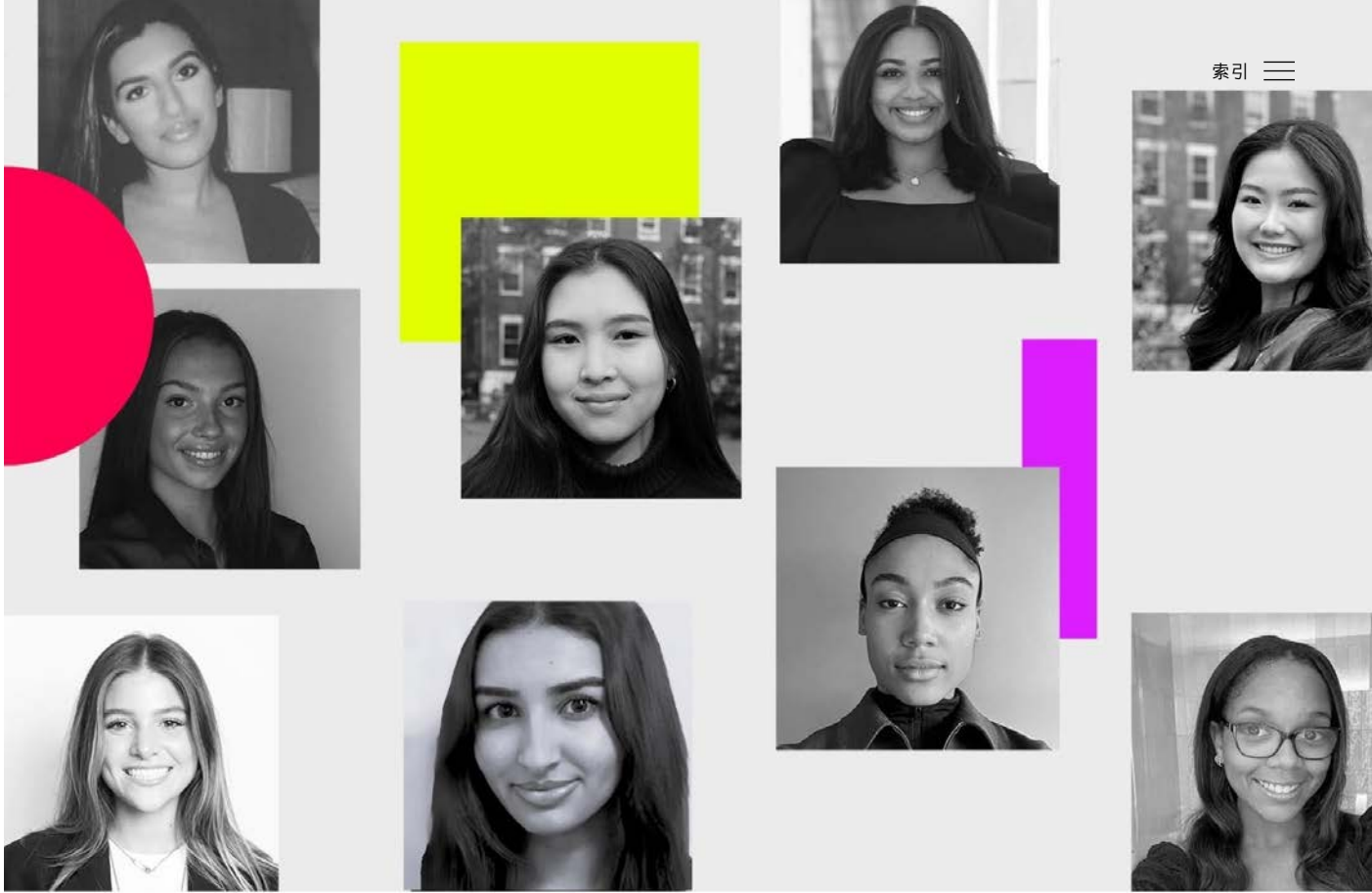
於二零二三年，北美團隊提出了多項重大舉措，例如：

- **培訓**：啟動了兩個主要培訓方向，其中一個針對拉丁美洲的公司和零售人群，以提高對工作場所的種族、性別和無意識偏見的認識並提供相關教育，以及改善與客戶和同事之間的相互尊重；另一個針對北美人群，就無意識偏見與刻板印象、包容性領導和種族定性開展內部 DE&I 培訓和教育；
- **多元化、平等與包容性零售整合**：該計劃旨在走訪北美地區的選定 Prada 和 Miu Miu 商店，分享公司內各種 DE&I 計劃的信息，並收集零售團隊關於他們從零售角度的需求反饋意見，同時幫助整合 DE&I 最佳實踐。最終推出了易於共享的教育資源，以提高同事和客戶對各種文化和宗教節日的認識；
- **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袖提供職業發展機會及實踐經驗。自三年前啟動以來，共有 30 名優質人才參與了該項計劃，其中 6 人獲聘為 Prada USA Corporate 辦事處採購、物流、公共關係及 DE&I 部門的全職僱員；

---

30-有關根據過往方法發佈的數據，請參閱二零二二年可持續發展報告，可於 [www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com) 的可持續發展一欄查閱。





- **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問題。過去的對話聚焦於促進工作場所的包容性、現代社會的育兒觀及時尚行業的多元化理念。於二零二三年，該等對話繼續在Prada內部的公司和零售部門與外部行業專家、運動員和時尚編輯之間展開。為慶祝三月的婦女歷史月，Prada USA舉辦了「擁護卓越與創新：女性的故事」(Championing Excellence and Innovation: Women's Stories)，這是一場圍繞職場女性賦權的廣泛討論。六月，一場關於LGBTQIA+群體身份和自我表達的對話亦已舉辦以慶祝驕傲月。最後，為慶祝十月的西班牙裔傳統月舉辦了一場重點為突出拉美社區歷史的討論；
- **Prada文化集體、僱員資源小組(ERG)**：該等小組由僱員提議及指導，分享與彼等身份有關的興趣或問題，如性別、種族、性取向等其他事宜。於二零二三年，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。

除在Prada集團北美附屬公司採取上述舉措外，於二零二三年，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：Dorchester Industries、UNFPA及FIT」。

## 4.2 培養創造力及保存專有知識

自二十年代初以來，培養僱員的專有知識一直為Prada集團的長久之策。Prada集團學院集實體與虛擬於一身，分享知識，培養技能、技巧和創意，旨在培養人才，傳承本集團所需的專業技能。

Prada集團學院的各種項目、主題及學習方法分為三大類別：一為針對公司全體僱員培訓及技能發展的通用類、一為製造類及一為零售類。

### PRADA集團學院

#### 學習與發展學院

僱員初加入Prada集團時便會接受培訓，入職培訓階段會通過了解人員、流程和工具向彼等介紹本集團的世界及業務範疇。

於二零二三年，在中央和地方層面對現有的學習內容進行了分析和重新設計，旨在建立連貫性，並通過創造數字體驗，讓世界各地的全體僱員更易於獲取公司知識，尤其是幫助新僱員了解本集團的形象、價值和品牌。

本集團僱員的專業發展集中於有效管理工作環境中的複雜性。視乎業務輕重緩急，設計和提供特定培訓項目，藉以提升員工知識、提高技能及專業能力。

課程乃經首先分析需求規劃，從而根據行為、專長和管理領域的具體個人及專業發展需求制定內容。

各項軟技能及管理課程包括對人際溝通、情商及自我效能的高度關注。此外亦組織了以遠程直播及數字內容方式進行的培訓課程，涵蓋不同國家的同事，創造思考點及分享最佳實踐。

於二零二三年，行為和管理技能培訓日益與「變革的推手」項目相聯，旨在加強培訓與企業價值的一致性，鞏固本集團的形象。

與績效評估相關的管理技能發展仍在繼續。績效管理流程在地區和涉及人群方面均有所擴大，旨在進一步明確企業和個人的目標和目的，支持更廣泛的反饋文化以及透明共享的評估。因此，培訓著重於流程和評估工具的知識及實施流程所需的軟技能。

針對特定員工群體，本集團繼續對可持續發展培訓的投入。建基於二零二二年啟動的項目，二零二三年舉辦了以下課程：

- 電子學習培訓，旨在提供關於人權及本集團於該方面承諾的整體了解；
- 為成衣、皮具用品及鞋履分部的設計人員提供關於生態設計基本原則的專門課堂培訓（實踐與理論培訓）。

最後，通過與其他部門密切協作，本集團開展了工具及方法方面的定製培訓，以提高各職能部門的技術技能，推動其實現數字化轉型。信息技術部是這一轉型的關鍵，已獲支持以了解對關於工具升級或新一代工具的具體技術培訓與協助項目管理技能和資源效率的行為培訓的需求。

總體而言，二零二三年的培訓活動更多地使用了數字工具及形式。事實上，透過提供線上線下雙渠道，確保持續、可及體驗，滿足參與者的不同需求。透過用戶體驗研究和其後重新設計的進一步改進，本集團的數字培訓平台自二零一七年起讓全球全體僱員受惠電子學習內容及自主註冊課程，使學習和獲取在線資源更加有效。

## 工業學院

工業培訓路徑旨在培養奢侈皮具、鞋履及成衣分部的製作技能。培訓多數在工作中與集團工廠指定區域內提供。

在此情況下，學院主要目的乃不斷提升僱員的技術及工藝技巧，使其工作專業能力更為爐火純青，在其領域遇上新任務時亦能靈活自如，從而可全面環顧營運程序並提升其技能。

工業學院亦旨在保護時裝行業的技術專長，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，Prada集團為希望學習卓越製造專長的年輕畢業生開設了理論與實踐經驗相結合的培訓課程。

學習製作程序及技術為持續實用培訓的基礎：在製作手袋、配飾、鞋履及服裝時邊做邊學。在內部導師及經驗豐富的專家分享淵博學識及提供指引下，深入了解每個程序，從中學習如何以上乘準則作業。

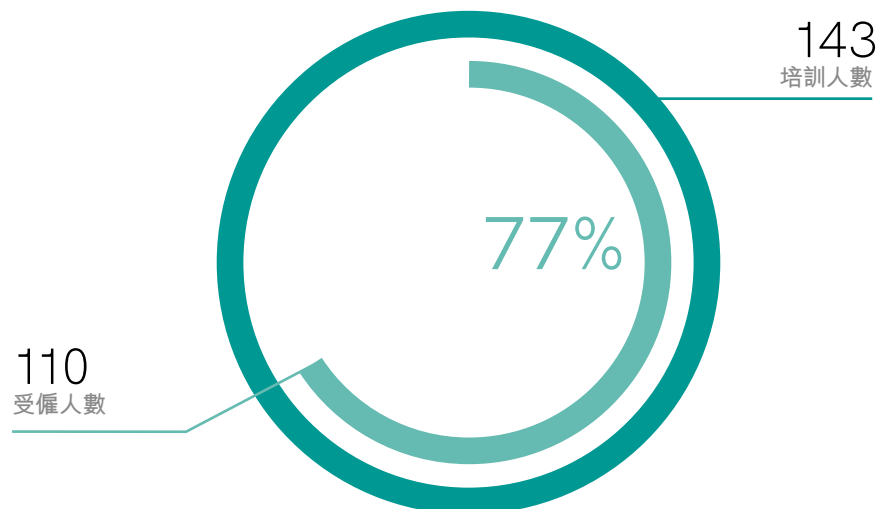
二零二三年，學院對本集團工業基地和意大利生產網絡於該領域的發展至關重要。在 Scandicci 廠房（因 Miu Miu 品牌開拓新領域而有所擴建），年青人通過培訓課程獲聘進入皮具用品分部。托斯卡納地區的 Terranuova Bracciolini、Figline 和 Arezzo 廠房均聘用了新僱員。



學院還在鞋履部門的僱員培訓中發揮了重要作用，尤其是在托斯卡納地區的 Buresta、Levane 和 Foiano della Chiana 廠房。成衣部門方面，在馬爾凱地區的安科納及托斯卡納地區的 Fucecchio 分別開設了兩門課程，旨在替代退休員工。

於二零二一年能夠恢復現場培訓後，本公司重新開放工廠，歡迎 37 名年青人接受製造方面職業培訓。二零二二年參與人數增加至 62 名，到二零二三年，143 名年青人接受了培訓，其中 110 名受僱於 Prada 集團在意大利各地的生產廠房。

### 二零二三年製造領域培訓和受僱年青人





二零二三年，工業範疇內全面推出一項新舉措，旨在通過創建通用的技術語言加強跨職能合作。通過對技術和工業管理技能的深入研究，該培訓提高了對各階段生產的廣泛共識。該項目針對約250名同事，他們來自包括不同工業專業類別的各個部門和生產單位。通過各種課堂培訓單元，學習路徑涵蓋了構成Prada集團價值鏈的所有原則、程序和活動。

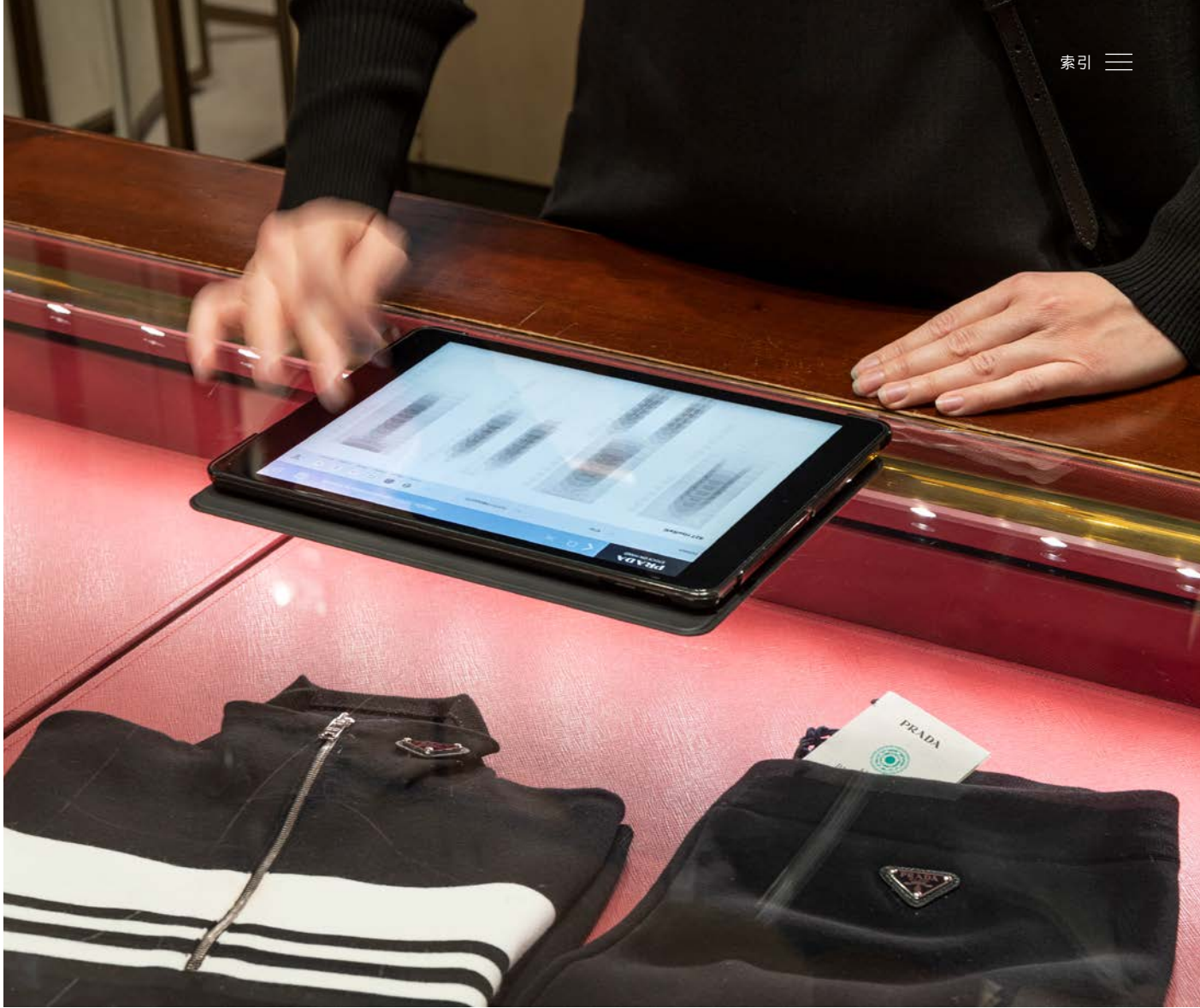
為技術人員而設的培訓包括使用尖端軟件的培訓，對此Prada於近幾年來持續增加投資。二零二三年，成衣和鞋履分部的所有部門大體上完成了3D培訓，保證員工了解最新研究成果，而在該領域的新培訓投資則主要集中在僱員，幫助他們充分了解Prada集團在設計方面的工作方法。本集團仍致力於培訓皮具用品分部的員工，旨在根據工業範疇正在進行的數字化轉型進程，逐步將創新工具和技術知識推廣到本公司的各個部門。

## 零售學院

店員培訓包括各種專業技能鞏固課程，包括產品知識及Prada集團的品牌DNA、顧客導向及服務，培訓在專門培訓師的協助和日常指導下進行。

二零二三年，品牌培訓實現垂直化，從戰略上支持業務目標，並使培訓課程與品牌故事相結合。





## Prada

二零二三年，品牌使命是鞏固以人為本和以客戶為中心的文化，並推出「Prada 零售新銳計劃」(Prada Retail New Joiner Program)，旨在歡迎零售新員工的加入。

該計劃以「Prada Week」拉開帷幕，為期一周的課堂課程圍繞主要品牌零售的主題提供全方位培訓，涉及集團的多個職能部門。主題包括集團和品牌歷史、角色期望、客戶體驗計劃、客戶服務、產品、視覺營銷和商店營運，均與投入和團建活動相連。

該計劃的第二階段包括駐店指導期，而實用培訓於專門的同事和數字模塊支持下進行以獲得實踐經驗。該項計劃豐富了品牌的培訓課程，旨在支持和全面發展店員在客戶關係和業務管理方面的能力。

除已經開展的活動外，遊戲化及數字化項目進一步發展，旨在令培訓項目更為生動，並為培訓師和店員團隊提供支持。

新的銷售方針－乃至培訓方針－強調了零售學院課程的重要性，其中參與和客戶服務為根本內容。





## Miu Miu

Miu Miu 零售培訓架構著重於特定內容，旨在提升品牌形象和客戶在集團商店內的親身體驗與數碼體驗。

其主要支柱是客戶體驗、系列培訓和講故事。

客戶體驗計劃於二零二二年啟動，主要目標是創建以客戶為中心的文化，並於二零二三年通過旨在提升店內顧客購物體驗的關鍵舉措予以鞏固。該計劃是 Miu Miu 增長的主要驅動因素之一，成功提升了品牌形象，通過課堂授課、在職指導和數字化自學模塊營造出強烈的歸屬感。

於二零二三年，另一項注重新零售僱員入職培訓重點項目「Miu Miu 俱樂部日」(Miu Miu Club Days) 啟動。目標是為新僱員提供迎新工具包，旨在為品牌 DNA 打造身臨其境的體驗，提升客戶體驗和客戶服務技能，提供 Miu Miu 系列的主要產品基礎知識，並提供全方位品牌視角。

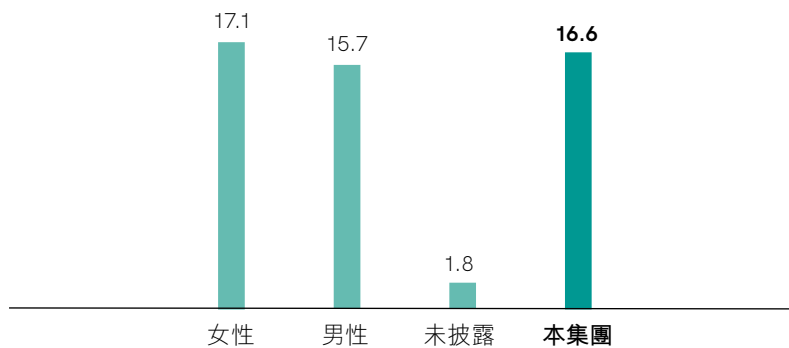
在產品培訓方面，編製了全新資料，在堅守以客為本方針的同時簡化系列培訓內容。編寫有關內容旨在提高店員講故事的能力，並提升產品的獨特性(如 matelassé 工藝)。

為了加強零售培訓架構和全面鞏固培訓知識，我們挑選了眾多專職的駐店客戶顧問，並任命彼等為店內培訓大使，其主要目標是落實總部規劃的培訓計劃，並提供最上乘的服務。

## 培訓時數

於二零二三年，合共 138,351 人次獲提供 246,820 個培訓時數<sup>31</sup>，當中 34% 在線上以電子學習課程或網絡研討會方式進行。約 79% 僱員於年內接受最少一小時的培訓。

### 按性別劃分的每名僱員平均培訓時數



二零二三年，每名僱員平均培訓時數為 16.6 個，與上一年度基本持平，印證本集團對人力資源培訓的高度重視。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。

年內，培訓活動涵蓋多個戰略性主題，包括可持續發展，提供了超過 3,000 個小時線上線下培訓。

## 吸引人才

持續致力於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，從中學生有機會了解本集團的眾多就業機會。

<sup>31</sup>-不包括健康與安全培訓時數。



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、斯坦福商學院、巴黎高等商學院等）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，多年來，本集團與Politecnico di Milano (POLIMI)及SDA Bocconi等學術機構密切合作，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。對於此類型合作，具體例子包括與Bocconi的奢侈品高級管理碩士及POLIMI (Prada集團為其主要贊助人之一)的國際奢侈品管理碩士生會面。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有意投資於培訓及吸引人才，並將其視為確保長期可持續發展的戰略要素。

Prada集團持續開展戰略工作以吸引及物色年輕人才，這一點在組織內部亦有體現：事實上，於二零二三年，為改善業務支持、建立能夠優化人才物色及發展的更為一體化結構，本集團開始強化及垂直化人才獲取流程，從而促進可持續的持久增長。

最後，促進多元化和包容是加強公平工作環境的承諾之一部分。全新的招聘政策便是具體的標誌，該政策將強制要求提交一份在平等代表性和機會方面較為平衡的候選人名單。



## 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，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。

於二零二三年，本集團錄得僱員工傷個案為 149 宗<sup>32</sup>，較二零二二年(109 宗)有所增加。可記錄工傷率為 6.49，較往年高出約 1.5 個百分點。受傷人數增加乃受下列因素影響：兩年間僱員人數增加 8% 及工作時數(超過 1.1 百萬)同步增加以及主要發生於外國附屬公司的隨機情況。此外，受傷數據的範圍自二零二三年起已進一步界定為覆蓋整個集團。

多年來，Prada 集團在傳統形式的課堂培訓中增加了數字平台的網上培訓，二零二三年，此舉對覆蓋盡可能多僱員人數及提升對安全重要性的認識，再次起到至關重要的作用。於二零二三年，在意大利有 2,174 人(二零二二年 2,160 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，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

32-納入造成至少一日損失的工傷個案。

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其深厚知識（來自合作關係已建立長久並具良好本質），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，並通過推廣及傳播本集團要求所有供應商簽署的道德準則獲得支持。

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。

於二零二三年十二月三十一日，集體談判協議覆蓋的僱員人數佔工作人員總數的38%，較二零二二年增長3%。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二零二三年增加至佔意大利工作人員的約84%（於二零二二年約佔80%），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。

二零二三年補充協議的主要裨益如下：

- 表現花紅：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、燃料、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。二零二三年，70%以上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。二零二三年，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。於二零二三年使用的社會服務當中，需求最大的福利待遇為醫療及學校開支報銷款項以及報銷公用設施費用和購買燃油券。

考慮到這一點，於二零二三年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。

二零二三年，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。其與LILT(意大利抗癌聯盟)合作，為員工組織篩查計劃，預防男性及女性腫瘤。同樣，在生物醫學公司Echolight的支持下，已組織骨骼健康篩查活動。

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，該地於二零二三年罷工時數佔總工時的0.01%。



## 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，當中參考該等人員肩負的職責及責任，同時考慮行業、規模及複雜程度相當公司類似職位適用的最相關市場參數。

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集團於二零二三年繼續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，並藉著二零二二年推出的新評估工具(例如績效管理系統)，鼓勵員工發揮積極主動作用，從而進一步強化個人績效評估的重要性，同時響應對人員目標作出評估及問責的需要。

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，通常與貨幣部分(固定及可變薪酬)及非貨幣部分(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與適當性；
- 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)。

二零二三年，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。

同樣於二零二三年，本集團繼續進行預備分析，以通過逐步實施崗位評估系統引進不同方法來分析性別薪酬差距；新方法納入相關國際規例的基本原則，並基於一系列新的方法標準，通過崗位評估系統對同類崗位進行比較來評估薪酬數據，其中類似的可比崗位將歸為一類。該項目於二零二三年最後階段啟動，將於二零二四年上半年完成，使本集團能夠於同年在組織內鞏固新系統。

最後，Prada 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。

## 合作關係



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

#### Dorchester Industries設計實驗室

Dorchester Industries設計實驗室於二零二一年啟動，乃與Prada USA的D&I諮詢委員會主席Theaster Gates合作創辦，以支持及提升不同領域有色人種藝術家的工作。十四位獲獎者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，設計實驗室成員中的三位－設計師Mariam Kamara及Germane Barnes以及產品設計師Norman Teague－有幸展出其作品。



## 合作關係



### Prada集團與UNFPA

本集團與聯合國人口基金(UNFPA)合作推出的「時尚表達：她穿的故事」(Fashion Expressions: The Stories She Wears)教育模塊已於二零二一年五月啟動。該項目旨在向加納及肯尼亞的年輕婦女及女孩介紹時尚的概念，作為社會及經濟賦權的有力工具。於二零二二年九月，43名受訓者畢業並參與組織畢業時裝秀，從中他們有機會展示其時尚設計。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。目前，該項目已於非洲完成，UNFPA及Prada集團正著手於二零二四年擴展到其他地區，尤其是拉丁美洲。

### Prada集團與FIT

為實現持續向時尚行業培養各色人才隊伍這一宏大目標，Prada USA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。迄今為止，已有六名富有才華的學生獲得獎學金，得以繼續於時尚行業深造。



第五章

# 關注文化

## 目錄

- 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



---

二零二三年，Prada集團宣佈捐贈Prada再生尼龍系列所得款項的1%用於進一步維持及發展SEA BEYOND項目。

## 二零二三年摘要

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

14 項

展覽及文化項目  
於Prada基金會實現

200 名

學前兒童參與SEA BEYOND  
戶外教育活動



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採取更切合方針以提升對公民社會需求的敏感度。據此眾所周知的價值創造原則，一家公司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 的興致及熱忱，激發本集團自一九九三年起至今支持<sup>33</sup>Prada 基金會的跨學科活動。於其開展活動的最初二十年里，Prada 基金會於意大利及國外委託公認國際人士、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、東京及紐約的其他外部空間，Prada 基金會得以與遍佈全球的多元化觀眾對話。

<sup>33</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。



於二零二三年，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，包括「解剖蠟像：La Specola di Firenze | David Cronenberg」，由La Specola（隸屬佛羅倫薩大學自然歷史博物館和博物館系統）及加拿大電影導演兼編劇David Cronenberg合作構思的展覽。該展覽展出從佛羅倫薩博物館中精選出的解剖雕塑及畫作，而Cronenberg為該項目拍攝的一部全新短片亦與展覽同步放映。秋季，「魏斯安德森－《小行星城》：展覽」與環球國際影業意大利共同策劃，於這位美國導演的最新電影《小行星城》在意大利上映之際呈現電影中的複製場景、使用的道具、模型、服裝造型及圖像。「Paraventi：17世紀至21世紀的折疊屏風」項目由Nicholas Cullinan策劃，展覽設計由建築公司SANAA構思，展出精選的珍貴歷史文物、最新作品以及十七位國際藝術家受此項目委託的全新創作，以探討折疊屏風的歷史及語義。除米蘭會場外，在Prada基金會的支持下，Prada還於上海Prada榮宅及東京Prada青山店舉辦兩場同系列展覽。

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。於二零二三年，「Dara Birnbaum」在Osservatorio開幕，該展覽為圍繞一位美國藝術家作品的綜合展，由Barbara London與Valentino Catricalà及Eva Fabbris共同策劃。東京Prada青山店亦舉行該項目的平行展覽。「計算帝國：一五零零年至二零二五年技術與權力譜係」(Calculating Empires: A Genealogy of Technology and Power, 1500-2025)展覽亦於Osservatorio展廳展出，由Kate Crawford及Vladan Joler共同構思，通過描繪自一五零零年起權力與技術如何相互交織，呈現我們的技術現狀。

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，至今已舉行了十一場展覽及一次電影致敬實驗平台。由Dieter Roelstraete策劃的研究展覽「人人都在談論天氣」於二零二三年展出。該項目探索「天氣」在視覺藝術中的語義，以氣候狀況為出發點，凸顯氣候變化的緊急性。展覽空間由紐約2×4工作室設計，將此項目的藝術維度與一系列深入的科學主題相結合。這些主題與威尼斯大學新環境人文學研究中心(NICHE)合作商定。隨後於Ca' Corner



della Regina與NICHE合作組織的為期兩天的研討會上，對展覽的主題進行研究。

於二零二三年，米蘭會場的電影院以法國電影導演Jean-Luc Godard的名字重新命名。由Paolo Moretti策劃的項目得到加強，每週放映場次增加至十二場。每個月的項目將分為十部分，如同一個開放及不斷變化的電影節的一部分，使回應來自當代電影的要求及想法成為可能，並為過去的電影製作帶來價值，尤其是通過放映修復的經典影片。該項目通過經常舉辦與國際導演及演員的演講及會面得以完善，並與電影資料館、雜誌及電影節開展前所未有的合作。

Prada基金會通過於上海Prada榮宅舉辦的「人類大腦：保護大腦－神經退行性疾病論壇」會議和展覽以及以多發性硬化症研究為重點的活動「二零二三年治療與研究委員會聯合會議」重申其對科研及深入研究科學課題的承諾，「二零二三年治療與研究委員會聯合會議」由Med-Ex Learning與歐洲夏科基金會(ECF)及Prada基金會於米蘭合作舉辦。

Prada基金會通過三個項目繼續其於音樂領域的研究。於威尼斯，「Suono, rumore, ascolto. Dialogo sull'inquinamento acustico e la tecnologia」與Fondazione Archivio Luigi Nono合作，包括一場音樂會及與哲學家Massimo Cacciari、音效指導Alvise Vidolin及策展人Cristina Baldacci的一次會面。米蘭會場舉辦了Riccardo Muti意大利歌劇學院(Riccardo Muti Italian Opera Academy)，該項目包括彩排及演唱會，由Riccardo Muti構思，年青指揮家及演員參與其中。另一場合作是與Threes Productions的合作，包括日本藝術家及作曲家FUJI|||||||TA的表演。該項目於米蘭Chiesa Rossa的Santa Maria Annunciata教堂演出，該教堂擁有美國藝術家Dan Flavin的燈光裝置，並於一九九七年由Prada基金會完成。

## 5.2 進一步提高可持續性素養

### SEA BEYOND

SEA BEYOND是由Prada集團與聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會(IOC)發起、旨在提升海洋可持續發展與保護意識的教育項目。

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。該項目第一期為全球十個城市的學生提供教育，已於二零二一年三月成功結束。

於二零二一年六月，適逢世界海洋日，Prada集團與聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會發起SEA BEYOND第二期，並增加兩項新舉措：成立環礁湖幼兒園(Kindergarten of the Lagoon)(一個為學齡前兒童提供戶外課程的項目)，以及一個特別為全球Prada集團員工設計的教育項目。

於二零二三年六月二十七日，Prada集團於聯合國教科文組織轄

下政府間海洋學委員會成員國大會上，宣佈將捐贈 Prada 再生尼龍系列所得款項的 1% 以資助及進一步發展 SEA BEYOND 項目。資源的大幅增加將促成下列目標：

- 擴大 SEA BEYOND 項目的影響力範圍：在開展教育活動的同時，亦為與海洋保護相關的科研傳播以及人道主義項目發展提供支持，並由聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會背書以確保其價值；
- 通過實現兩年一次的海洋素養計劃及於威尼斯設立海洋十年協調辦公室，加強 Prada 集團與聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會於該項目的合作關係。

Prada 集團透過 SEA BEYOND 項目推廣海洋素養、支持與海洋相關的科學研究傳播及人道主義項目發展，繼續致力於產生實質影響。Prada 集團攜手聯合國教科文組織，旨在激勵年輕一代，使其意識到海洋的重要性及保護海洋的必要性。人人都應明白，文化和教育是實現變革的基礎。

Lorenzo Bertelli  
企業社會責任主管

於二零二三年十一月，聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會總幹事 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」。海洋十年聯盟為海洋科學促進可持續發展(二零二一年至二零三零年)知名成員的合作網絡，以他們為榜樣，通過調配資源、構建網絡及施加影響，促進對海洋十年的支持。

自二零二一年起，SEA BEYOND 已協助建立「海洋與氣候村」臨時巡迴展覽，由聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會面向從小學至大學的學生而策劃，以激發他們學習海洋知識。於二零二三年十月，SEA BEYOND 首次將展覽帶出意大利，來到中國海濱城市青島，於青島海天中心舉行，青島為著名的海洋科學研究中心的所在地。為六歲至十二歲青年設計的工作坊，通過互動活動使這幾天充滿活力，年青訪客得以於創意與科學的對話中了解海洋及其健康狀況。

## 環礁湖幼兒園

二零二三年，Prada 集團為越南學前兒童設立的戶外教育項目繼續推行。有關課程秉持戶外教育原則，以體驗式學習、環境以及學員福祉為重點，目標為建立兒童與越南環礁湖生態系統的連結。

第一個學習週期於二零二三年六月結束，學員為來自六所學校的 120 名兒童。有關課程涵蓋各項主題，包括環礁湖的植物、動物及自然元素之間的關係以及它們的特點、相似性及差異性。這些兒童亦會透過繪畫活動、合作遊戲及小型科學實驗學習認識及欣賞環礁湖棲息地。

第二期自二零二三年十一月起至二零二四年六月止，學員為來自兩所幼兒園的 80 名兒童，他們將參與在維諾 (Vignole) 及馬格拉堡 (Forte Marghera) 舉辦的戶外活動，並計劃遊覽其他環礁湖區。





SEA BEYOND

VE 7963



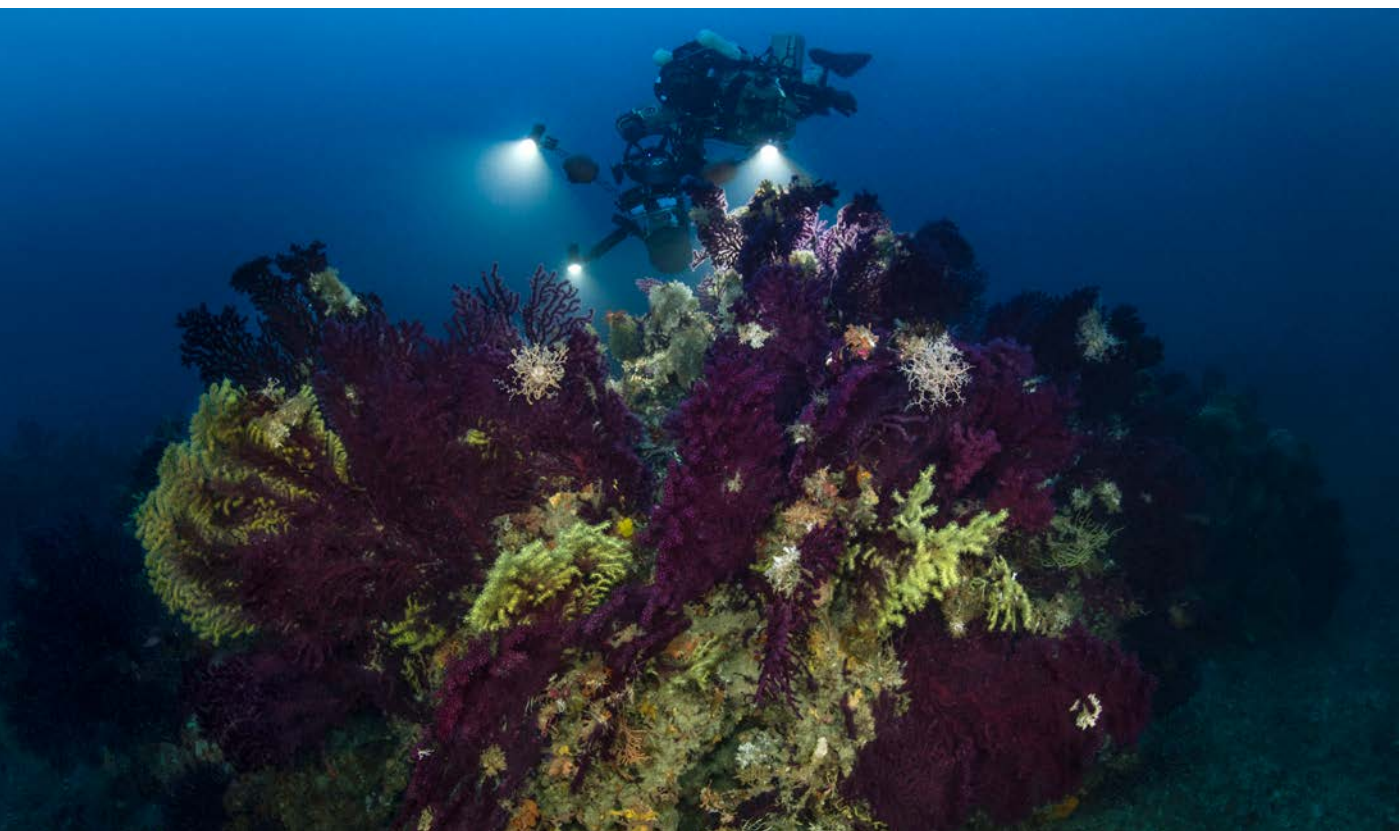
## 為Prada集團僱員而設的教育項目

適逢二零二三年世界海洋日，Prada集團啟動一項為14,000多名員工而設的教育項目，以深入學習海洋素養議題及鼓勵在日常生活中採取可持續發展行為。該項目由本集團與聯合國「即刻行動」運動的官方平台AWorld及聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會合作開發，為本集團全體員工提供海洋素養虛擬現實內容。該體驗共有六集，可選擇六種不同語言，為期四個月。該舉措將本集團全球員工的學習與競賽相結合：員工須每日記錄其可持續發展行動。

## 支持公佈黑珊瑚科學發現

本集團亦支持傳播海洋生物學家Giovanni Chimienti（其在埃加迪群島(Egadi Islands)（西西里島）水域科學發現黑珊瑚）的研究成果，旨在傳播海洋素養原則及激勵新生代保護海洋。

該珊瑚的存在表明有一個幾乎未受污染的生態系統需要保護，亦凸顯了研究及了解海洋生物多樣性的重要性。名為《黑白森林》(Il Bianco nel Blu)的紀錄片講述了該生物學家與其由水肺潛水員、技術人員及科學家組成的團隊開展科學研究的故事。影片於二零二三年七月在馬雷蒂莫島(Marettimo)上舉行的兩年一度的海洋主題電影節上首映，吸引當地社區參與並向其致敬。為幫助公眾了解馬雷蒂莫島生態系統的稀缺性及加以保護的必要性，Giovanni Chimienti連同海洋生物學家及聯合國教科文組織轄下政府間海洋學委員會海洋素養專家Valentina Lovat，讓一群島上的年輕人參與了一項現場教育日活動。



## 二零二四年教育項目

二零二三年十一月，面向中學生的項目第三期開始報名，並將於二零二四年一月啟動。來自56個國家的近35,000名學生將參加此次新學習週期。該課程研究氣候與海洋之間的關係，這是減輕氣候變化影響需要了解及面臨的主要挑戰之一。課程結束時，學生們將參加一個競賽，優勝者將由評委會選出，而評委會由因不同原因與海洋世界關聯的知名人士（「SeaBeyonders」）組成。

## Forestami 學院

二零二三年，Prada集團與Forestami之間的合作藉創建Forestami學院而得到進一步強化。該學院是一項為期三年的公民培訓計劃，設有講習班、研討會及以城市林業主題為重點的戶外活動。

該項目有幸獲得Forestami總裁及啟發者兼國際知名建築師Stefano Boeri的大力協調，以及國際頂尖城市林業專家的躬身參與。

該學院的首要目標是傳播城市林業的原則及科學知識，並為熱心環境的市民提供學習及積極參與該領域的寶貴機會。

培訓課程為期三年，每年各有主題。二零二三年的主題為「了解森林及其生長環境」，透過三次理論及實踐會議進行。

參與計劃的頂尖專家包括：Cecil Konijnendijk（英屬哥倫比亞大學（University of British Columbia））、Simone Borelli（聯合國糧食及農業組織（糧農組織））、René van der Velde（代爾夫特理工



大學(Delft University of Technology))及Giorgio Vacchiano(米蘭大學農業與環境科學系(the Department of Agricultural and Environmental Sciences at the Università Statale di Milano)副教授)。課程由Forestami科學主任、米蘭理工大學(Politecnico di Milano)研究員Maria Chiara Pastore主持。

該學院於二零二四年及二零二五年將繼續開辦。未來學期的主題分別為「城市林業：福祉與健康」及「植物及其在城市中的分佈」。

## 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。於二零二三年國際科學婦女日，在Prada集團的支持下，Gianni Bonadonna基金會與AIRC基金會公佈了第二屆國際獎學金徵集申請活動的獲得者。

年輕的血液學家兼研究者Eleonora Calabretta獲得獎學金，藉此，她可以在位於波士頓的著名國際研究中心Dana-Farber癌症研究所進行為期三年的培訓，期間她將研究瀰漫大B細胞淋巴瘤，學習創新型癌症療法並開展其研究項目，目標是為受該疾病困擾的患者提供更有效的治療方法。

二零二二年，Gaia Giannone與Stefania Morganti獲得第一屆Gianni Bonadonna獎學金。Gaia Giannone在倫敦帝國理工學院研究卵巢癌，而Stefania Morganti在波士頓研究HER2陽性轉移性乳腺癌。

鑒於項目的成功且所收申請質量不俗，現已公佈第三輪獎學金，於二零二四年年初宣佈確定兩名候選人。



## 合作關係



### 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、活動家以及法律和經濟專家，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。

繼二零二二年取得的成功後，當多學科研討會專注於設計與環境之間的複雜關係時，於二零二三年，Prada Frames 審視廢棄物作為轉化中的物質這一概念，並探索原創的潛力和使用创新型回收材料所帶來的低影響生產機會。

工作乃基於英國人類學家 Tim Ingold 的研究展開，他認為物質是互相關聯、不斷變化的生命體。該研討會旨在探索廢棄物的概念，探討支配廢棄物基礎設施及其價值體系的動力學，分析物質與生態系統之間的複雜關係。

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。Formafantasma 專注於設計的歷史、政治及社會影響，亦對材料及其在生產過程中的使用應用批判性方法。



第六章

# 方法附註

## 目錄

- 6.1 — 範圍及報告準則
- 6.2 — 溫室氣體計算方法及排放因子
- 6.3 — 重要性分析



## 6.2 溫室氣體計算方法及排放因子

本集團的溫室氣體清冊(碳足印)自二零一九年起起草，並與溫室氣體議定書保持一致。

本集團採納營運控制法整合其溫室氣體排放。唯一排除在外的是 Marchesi 1824 S.r.l. 及其位於英國的附屬公司，原因是其業務規模及排放方面影響較低(Marchesi 僅擁有糕餅店，故其特徵並無能源密集或排放密集的流程)。

本集團於其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，即擁有或控制來源的邊界內實際產生者；
- **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。溫室氣體排放按指國家電力組合使用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(GoOs)或國際可再生能源證書(I-RECs)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> 與本集團擁有或控制的資產(物流及生產基地 <sup>35</sup> )相關的固定設備(例如，供熱系統的天然氣)中燃燒的燃料；  <b>流動燃燒：</b> 本集團的自有或租賃車隊燃料燃燒；  <b>逸散性排放：</b> 本集團擁有或控制的資產(總部、辦事處、物流及製造場所及店舖 <sup>36</sup> )的相關空調及製冷劑單位洩漏製冷劑氣體(含氟氣體)。
<b>範圍 2</b> 能源間接溫室 氣體排放	<b>固定燃燒：</b> 與本集團擁有或控制的資產(總部、辦事處、物流及製造場所及店舖 <sup>37</sup> )相關的國家電網購買的電力；  <b>流動燃燒：</b> 就本集團自有或租賃車隊購買的電力。
<b>範圍 3</b> 其他間接溫室 氣體排放	<b>購買貨品<sup>38</sup>及服務(第 1 類)：</b> 生產所用原材料及配件 <sup>39</sup> ； 與本集團外判的生產相關製成品及半製成品供應商的範圍 1 及 2 溫室氣體排放：在固定設備燃燒的燃料及向國家電網購買的電力； 包裝。 <b>燃料及能源相關活動(第 3 類)：</b> 燃料購買的上游排放； 電力購買的上游排放； 電力購買的相關輸電及配電流失。 <b>上游運輸及分銷(第 4 類)：</b> 運輸本集團購買的材料； 將原材料／半製成品運輸至製成品及半製成品供應商及後勤網絡； 分銷最終產品(成本由本集團支付)。 <b>營運產生的廢物(第 5 類)：</b> 棄置／從棄置中轉移製造場所產生的廢物 <sup>40</sup> 。 <b>商務旅行(第 6 類)：</b> 業務相關活動僱員運送(運送包括：飛機、火車、輪船、私家車及租車 <sup>41</sup> )。 <b>僱員通勤(第 7 類)：</b> 將本集團僱員每日由家居運送通勤至其工作的 Prada 集團設施。 <b>上游租賃資產(第 8 類)：</b> 與在直接營運店舖(直營店)進行活動的相關排放(例如具有相同特徵的百貨公司及折扣店)。特別是，在本類別，包括百貨公司內電力消耗及含氟氣體損耗相關溫室氣體排放類別。 <b>投資(第 15 類)：</b> 與 Prada 集團擁有少數權益的公司的耗能有關的排放，按比例基準分配(考慮到所持權益的百分比)。

35-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。

36-範圍 1 考慮地舖(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)。

37-範圍 2 考慮地舖(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)。

38-考慮到家居、眼鏡、香水及珠寶相關排放僅屬 Prada 集團總採購量一小部分，故不納入計算。

39-二零二三年，由於數據管理系統的變化，僅一月至九月有原材料及配件數據的充足詳情。年內其餘月份的數據乃使用較為粗略的資料庫內上個季度採購材料的趨勢作為參考估算得出。

40-考慮到零售及辦公室產生的廢物微不足道，故不納入營運界線計算。

41-考慮到已於範圍 1 排放中考慮以部分 Prada 車隊進行的商務旅行，故不納入該類別。



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]	DEFRA、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	考慮到二氧化碳當量排放
柴油、石油、液化天然氣、航空煤油（為公司車隊購買）	升[升]	DEFRA、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	考慮到二氧化碳當量排放
製冷劑氣體	所填滿製冷劑氣體[公斤]	DEFRA、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	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]	Terna, Confronti Internazionali, 二零一七年、二零一八年、二零一九年	僅考慮到二氧化碳排放
從每個國家購買並無GoOs或I-RECs認證覆蓋的電力(按市場方法)	所購買電力[千瓦時]	AIB-歐洲殘差組合，二零一八年、二零一九年、二零二零年、二零二一年、二零二二年 美國：Green-e能源殘差組合排放因子，二零一八年、二零二零年、二零二一年	僅考慮到二氧化碳排放

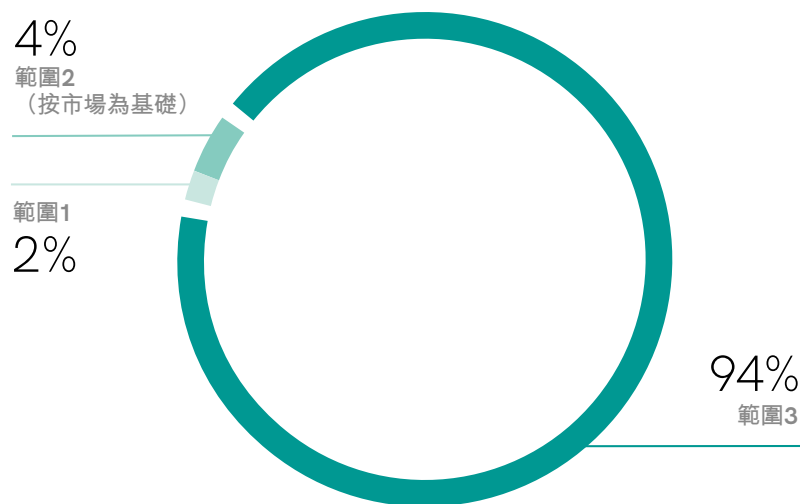
### 範圍3溫室氣體排放

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 DEFRA、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	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]	皮革碳足印-歐盟標準 EN 16887:2017 審閱 聯合國-工業發展組織 Rino Mastrotto及Conceria Superior製革廠就特定類型的小牛皮革提供的基於生命週期評估的排放因子	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]	DEFRA、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	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]	DEFRA、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	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 上游運輸及分派 <sup>42</sup>	75,096
3.5 經營中產生的廢物	2,316
3.6 商務旅行	4,722
3.7 僱員通勤 <sup>43</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。

<sup>42</sup>-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%。

<sup>43</sup>-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。

識別重大議題至關重要，代表必須在報告中解決的關鍵內容以及，一般而言，在可持續性傳訊的背景下。

為延續二零二二年進行的分析，Prada集團已於二零二三年更新其重要性分析，遵循的流程包括四個主要步驟：

- 了解Prada集團的背景，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，考慮整個組織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)及其不可補救性(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。

可持續發展委員會於二零二四年二月二十九日正式批准本集團的重大議題。

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。

## 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	
		GRI 308：供應商環境評估二零一六年	層面 A3：環境及天然資源 層面 B5：供應鏈管理	
	氣候變化	GRI 302：能源二零一六年	層面 A1：排放物	
		GRI 305：排放物二零一六年	層面 A2：資源使用 層面 A4：氣候變化	
	廢舊產品	—	層面 A2：資源使用	
	廢物管理	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	
水資源	GRI 303：水與放流水二零一八年	層面 A2：資源使用		
	GRI 308：供應商環境評估二零一六年	層面 B5：供應鏈管理		
人員	多元化及包容	GRI 405：員工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	
		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
		可持續教育	—	—
	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：訓練與教育二零一六年		
商業及道德	反貪污	GRI 205：反貪污二零一六年	層面 B7：反貪污	
	行銷與標示	GRI 417：行銷與標示二零一六年	層面 B6：產品責任	
	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	
社區	藝術文化遺產	—	層面 B8：社區投資	
	手藝及技能	—	—	
	科學進化	—	層面 B8：社區投資	



第七章

# 附件

## 目錄

- 7.1 — 經濟數據
- 7.2 — 環境數據
- 7.3 — 人力資源數據



## 7.1 經濟數據

### 經濟價值

#### 已產生及已分配的直接經濟價值<sup>44</sup>

金額以千歐元為單位	二零二三年	二零二二年	二零二一年
已產生經濟價值	4,725,795	4,188,084	3,345,605
已分配經濟價值	4,182,002	3,815,388	3,049,765
營運成本	2,475,097	2,281,249	1,941,997
分配予僱員	976,527	884,987	744,554
分配予銀行及債券持有人	30,788	11,435	10,994
分配予政府部門	317,642	327,187	151,210
分配予投資者 <sup>45</sup>	350,559	281,471	179,118
分配予社區	31,391	29,059	21,892
已保留經濟價值	543,793	372,696	295,840

### 當地供應商

#### 對當地供應商的支出比例<sup>46</sup>

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

44-務請注意，二零二一年及二零二二年的數據已從上一份可持續發展報告內發佈的數據予以重列，採用的方法與GRI報告標準更加緊密一致。有關根據過往方法發佈的數據，請參閱二零二二年可持續發展報告，可於www.pradagroup.com的可持續發展一欄查閱。

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二零二一年、二零二二年及二零二三年末期股息。

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	二零二三年	二零二二年
可再生物料	2,144	2,298
皮革 <sup>47</sup>	1,278	1,461
天然材料	436	387
動物纖維	259	265
人造纖維素	168	183
其他	3	2
不可再生物料	1,502	1,678
合成纖維	1,019	1,252
金屬	196	232
其他	287	194
總計	3,646	3,976

#### 所採購包裝（按重量劃分）

報告值以噸為單位	二零二三年	二零二二年	二零二一年
可再生物料 紙張與紙板	4,714	4,819	4,662
不可再生物料 塑膠	485	625	500
總計	5,199	5,444	5,162

<sup>47</sup>-本類別不包括珍貴毛皮。

## 能源

能源消耗總量<sup>48</sup>

報告值以吉焦為單位	二零二三年	二零二二年	二零二一年
能源消耗總量	384,218	393,478	436,897
其中不可再生燃料	74,574	89,636	96,814
天然氣	33,460	45,062	53,369
公司車隊所用燃料	41,114	44,574	43,445
其中電力	309,644	303,842	340,083
自可再生來源購買電力	254,641	193,047	177,841
自不可再生來源購買電力	42,355	99,345	153,119
可再生來源自產及自用的電力	12,648	11,450	9,123

溫室氣體排放<sup>49</sup>

## 範圍1及2溫室氣體排放

報告值以噸二氧化碳為單位	二零二三年	二零二二年	二零二一年
天然氣	1,884	2,540	3,016
公司車隊所用燃料	2,858	3,173	3,089
氟化氣體洩漏	2,067	1,762	1,639
範圍1總量	6,809	7,475	7,744
電力—按地點	29,911	29,445	34,044
電力—按市場	4,769	10,905	20,620
範圍1+2（按地點）總量	36,720	36,920	41,788
範圍1+2（按市場）總量	11,578	18,380	28,364

48-務請注意，由於數據收集系統的改進，二零二二年公司車隊所用燃料的數字已從上一份可持續發展報告內發佈的數字予以重列。有關過往數據，請參閱二零二二年可持續發展報告，可於www.pradagroup.com的可持續發展一欄查閱。

49-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<sup>50</sup>

報告值以噸二氧化碳為單位	二零二三年	二零二二年	二零二一年
3.1 購買貨品及服務	195,436	213,355	206,399
3.3 燃料相關活動	2,257	8,653	8,440
3.4 上游運輸及分銷	61,205	57,616	41,206
3.5 經營中產生的廢物	295	198	843
3.6 商務旅行	6,389	3,239	1,045
3.7 僱員通勤	12,603	10,712	12,190
3.8 上游租賃資產	15,510	15,712	14,025
3.15 投資	1,275	790	56
<b>範圍3總量</b>	<b>294,970</b>	<b>310,275</b>	<b>284,204</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	二零二三年	二零二二年	二零二一年
按地點方式計算的溫室氣體總排放量	331,690	347,195	325,992
按市場方式計算的溫室氣體總排放量	306,548	328,655	312,568

## 水資源

### 按來源劃分的用於生產的取水量<sup>51</sup>

報告值以兆升為單位	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
地表水	10.8	-	13.2	2.8
地下水	199.0	198.0	384.5	384.5
市政供水	46.5	33.0	65.7	62.0
<b>總取水量</b>	<b>256.3<sup>52</sup></b>	<b>231.0</b>	<b>463.4</b>	<b>449.3</b>

50 - 務請注意，由於數據收集系統的改進，二零二二年所採購包裝的數據已從上一份可持續發展報告內發佈的數據予以重列。有關過往數據，請參閱二零二二年可持續發展報告，可於[www.pradagroup.com](http://www.pradagroup.com)的可持續發展一欄查閱。

51 - 表內所報告數據為淡水 ( $\leq 1,000$ 毫克/升總溶解固體)。

52 - 二零二三年較二零二二年取水量大幅減少，主要是由於Levanella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	二零二三年			二零二二年			二零二一年		
	轉移處置	直接處置	總計	轉移處置	直接處置	總計	轉移處置	直接處置	總計
無害廢料	1,597	645	2,242	1,397	599	1,996	1,344	840	2,184
紙張與紙板	751	-	751	682	-	682	680	-	680
混合包裝	-	8	8	323	3	326	351	-	351
紡織與皮革	256	273	529	180	311	491	216	273	489
污泥	-	113	113	-	156	156	-	403	403
有機廢料	-	45	45	-	48	48	5	53	58
金屬	38	-	38	33	-	33	41	-	41
顏料	-	111	111	-	36	36	-	8	8
塑膠	151	-	151	151	-	151	16	-	16
木材	399	11	410	7	-	7	9	-	9
其他	2	84	86	21	45	66	26	103	129
有害廢料	1	32	33	22	21	43	2	24	26
混合包裝	-	11	11	20	8	28	2	8	10
溶劑	-	5	5	-	2	2	-	5	5
顏料	-	1	1	-	1	1	-	2	2
有機廢料	-	-	-	-	1	1	-	1	1
其他	1	15	16	2	9	11	-	8	8
總計	1,598	677	2,275	1,419	620	2,039	1,346	864	2,210

## 按回收操作劃分的轉移處置的廢棄物

報告值以噸為單位	二零二三年			二零二二年			二零二一年		
	現場	場外	總計	現場	場外	總計	現場	場外	總計
無害廢料	-	1,597	1,597	-	1,397	1,397	-	1,344	1,344
準備作重用	-	-	-	-	-	-	-	-	-
回收	-	1,443	1,443	-	1,397	1,397	-	1,344	1,344
其他操作	-	154	154	-	-	-	-	-	-
有害廢料	-	1	1	-	22	22	-	2	2
準備作重用	-	-	-	-	-	-	-	-	-
回收	-	1	1	-	22	22	-	2	2
其他操作	-	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	-	1,598	1,598	-	1,419	1,419	-	1,346	1,346

## 按處置方式劃分的直接處置的廢棄物

報告值以噸為單位	二零二三年			二零二二年			二零二一年		
	現場	場外	總計	現場	場外	總計	現場	場外	總計
無害廢料	-	645	645	1	598	599	-	840	840
焚燒（有能源回收）	-	429	429	-	294	294	-	398	398
焚燒（無能源回收）	-	3	3	-	51	51	-	1	1
堆填	-	213	213	1	54	55	-	30	30
其他操作	-	-	-	-	199	199	-	411	411
有害廢料	-	33	33	-	21	21	-	24	24
焚燒（有能源回收）	-	25	25	-	16	16	-	18	18
焚燒（無能源回收）	-	1	1	-	-	-	-	2	2
堆填	-	7	7	-	-	-	-	4	4
其他操作	-	-	-	-	5	5	-	-	-
總計	-	678	678	1	619	620	-	864	864

## 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

	二零二三年				二零二二年			二零二一年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
意大利	3,645	2,335	-	5,980	3,278	2,134	5,412	3,024	2,057	5,081
歐洲	1,630	951	1	2,582	1,533	978	2,511	1,560	1,025	2,585
美洲	790	627	-	1,417	772	578	1,350	704	517	1,221
亞太區	2,275	1,072	1	3,348	2,117	985	3,102	2,035	941	2,976
日本	789	352	-	1,141	720	296	1,016	699	281	980
中東	223	185	-	408	206	171	377	155	142	297
總計	<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>	<b>8,177</b>	<b>4,963</b>	<b>13,140</b>

#### 按性別及地區劃分的永久合約僱員

	二零二三年				二零二二年			二零二一年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
意大利	3,487	2,238	-	5,725	3,127	2,064	5,191	2,916	2,000	4,916
歐洲	1,521	896	-	2,417	1,416	921	2,337	1,422	948	2,370
美洲	790	625	-	1,415	770	577	1,347	686	510	1,196
亞太區	1,516	726	1	2,243	1,398	671	2,069	1,351	643	1,994
日本	775	347	-	1,122	682	289	971	699	281	980
中東	216	183	-	399	202	171	373	154	142	296
總計	<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>	<b>7,228</b>	<b>4,524</b>	<b>11,752</b>

## 按性別及地區劃分的固定合約僱員

	二零二三年				二零二二年			二零二一年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
意大利	158	97	-	255	151	70	221	108	57	165
歐洲	109	55	1	165	117	57	174	138	77	215
美洲	-	2	-	2	2	1	3	18	7	25
亞太區	759	346	-	1,105	719	314	1,033	684	298	982
日本	14	5	-	19	38	7	45	-	-	-
中東	7	2	-	9	4	-	4	1	-	1
總計	1,047	507	1	1,555	1,031	449	1,480	949	439	1,388

## 按性別及地區劃分的全職合約僱員

	二零二三年				二零二二年			二零二一年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
意大利	3,511	2,312	-	5,823	3,148	2,106	5,254	2,886	2,032	4,918
歐洲	1,524	927	1	2,452	1,428	953	2,381	1,427	1,003	2,430
美洲	782	625	-	1,407	746	571	1,317	694	515	1,209
亞太區	2,268	1,067	1	3,336	2,054	978	3,032	2,029	939	2,968
日本	686	333	-	1,019	638	281	919	699	281	980
中東	223	185	-	408	203	171	374	155	142	297
總計	8,994	5,449	2	14,445	8,217	5,060	13,277	7,890	4,912	12,802





## 按年齡組別及僱員類別劃分的僱員百分比

	二零二三年				二零二二年				二零二一年			
	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計
最高管理層	-	47%	53%	100%	-	48%	52%	100%	-	43%	57%	100%
高級及中級管理層	3%	77%	21%	100%	2%	78%	20%	100%	2%	78%	20%	100%
員工及專業人員	28%	60%	12%	100%	26%	62%	12%	100%	25%	64%	12%	100%
操作人員	13%	48%	39%	100%	13%	49%	39%	100%	12%	49%	39%	100%
總計	21%	60%	19%	100%	20%	62%	19%	100%	19%	63%	18%	100%

## 外部工作人員

	二零二三年
臨時工	729
實習生	46
總計	775

於十二月三十一日的

## 董事會及可持續發展委員會

## 按性別劃分的成員百分比

	二零二三年			二零二二年			二零二一年		
	女性	男性	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
董事會	36%	64%	100%	33%	67%	100%	45%	55%	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

	二零二三年				二零二二年				二零二一年			
	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計	<30	30-50	>50	總計
董事會	-	27%	73%	100%	-	33%	67%	100%	-	27%	73%	100%
可持續發展委員會	-	33%	67%	100%	-	67%	33%	100%	-	67%	33%	100%

基本薪資和報酬<sup>53</sup>

## 女性與男性的基本薪資比率

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

## 女性與男性的報酬比率

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

53-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,「高級管理層」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高級管理層,故其不被視為高級管理層的一員。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

	二零二三年				二零二二年		
	女性	男性	未披露	總計	女性	男性	總計
最高管理層	7.86	4.12	-	5.78	16.04	4.73	9.02
高級及中級管理層	25.33	21.32	-	23.71	21.44	15.68	19.11
員工及專業人員	21.04	18.86	1.75	20.22	23.47	18.61	21.67
操作人員	0.51	0.77	-	0.60	0.79	1.31	0.98
總計	17.11	15.72	1.75	16.59	18.49	14.68	17.07

## 健康與安全<sup>54</sup>

### 僱員工傷

	二零二三年	二零二二年	二零二一年
工作時數	22,967,724	21,783,510	17,255,394
可記錄工傷	149	109	95
受傷人數	148	109	94
重傷人數	1	-	1
死亡人數	-	-	-
可記錄工傷率 <sup>55</sup>	6.49	5.00	5.51
重傷率 <sup>56</sup>	0.04	-	0.06
死亡率 <sup>57</sup>	-	-	-

54- 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。

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

56- 該比率按以下方式計算：嚴重工傷人數 / 工作時數 \* 1,000,000。

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



第八章

# 內容索引



使用聲明：Prada集團根據GRI準則就二零二三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12、158頁			
	2-2納入組織 可持續發展報告內的實體		第158-159頁			
	2-3報告期間、頻率及聯絡點		第158、192頁			
	2-4資訊重編		第98、168、 170-171頁			
	2-5外部保證		第189-191頁			
	2-6活動、價值鏈及其他業務 關係		第11-19、37、 53、57頁			
	2-7僱員		第174-176頁			
	2-8非僱員工人		第177頁			
	2-9管治架構及組成		第20-32頁			
	2-10提名及甄選最高管治機 構		第21、28頁			
	2-11最高管治機構主席		第22-23頁			
	2-12最高管治機構於監督影 響管理的角色		第21-34、 41、62-63、 119、165頁			
	2-13轉授管理影響的責任		第8-9、25、 30、33-34、 41、165頁			
	2-14最高管治機構於可持續 發展報告的角色		第30、33-34、 41、165頁			
	2-15利益衝突		第32頁			
	2-16關鍵問題的溝通		第42-44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
GRI 2：一般披露 (二零二一年)	2-17最高管治機構集體認知		第22-27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30頁			
	2-20薪酬釐定流程		第30、141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4-9頁			
	2-23政策承諾		第57、62-63、 70、92、98、 119頁			
	2-24貫徹政策承諾		第57、62-63、 70、92、98、 119頁			
	2-25負面影響補救流程		第46-51、 62-63、 67-72頁			
	2-26尋求建議及徵求問題的 機制		第42-44頁			
	2-27遵紀守法					與二零二二年一樣，於二零二三年亦未出現任何嚴重違反法律法規的情況。
	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》、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36頁			
2-30集體談判協議		第139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37-41、 165-166頁			
	3-2重大議題清單		第38-41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42-44、 51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	與二零二二年一樣，於二零二三年並無發現涉及貪污的事件。			
<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75-91頁			
GRI 302：能源 (二零一六年)	302-1組織能耗	KPI A2.1	第170頁			
	302-4能耗減幅	KPI A2.3	第75-85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161、170頁			
	305-2能源間接（範圍2）溫室氣體排放	KPI A1.1 KPI A1.2	第161、170頁			
	305-3其他間接（範圍3）溫室氣體排放	KPI A1.1	第161-162、 171頁			
	305-5溫室氣體排放減幅	KPI A1.5 KPI A4.1	第87-91頁			
<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91-100、 103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169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67-71、 103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102-103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102-103頁			
	303-2與排水相關衝擊的管理	-	第102-103頁			
	303-3取水量	KPI A2.2 KPI A2.4	第171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67-71、 103頁			
<b>廢物管理</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103、 108-110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108-110頁			
	306-2管理與廢棄物相關的重 大影響	KPI A1.6 KPI A3.1	第103、 108-110頁			
	306-3廢棄物的產生	KPI A1.3 KPI A1.4	第172頁			
	306-4從棄置中轉移的廢物	KPI A1.3 KPI A1.4	第173頁			
	306-5交往棄置的廢物	KPI A1.3 KPI A1.4	第173頁			
<b>廢舊產品</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理		第101、 104-107、 111-113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>職業健康與安全</b>						
<b>GRI 3：重大議題</b> (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B2	第138-140頁			
<b>GRI 403：</b> 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138頁			
	403-2危害識別、風險評估及事故調查	G.D. B2	第138-139頁			
	403-3職業健康服務	KPI B2.3	第138-140頁			
	403-4工人對職業健康與安全的參與、諮詢及溝通	-	第138-140頁			
	403-5對工人的職業健康與安全培訓	KPI B2.3	第138頁			
	403-6促進工人健康	-	第139-140頁			
	403-7防止並減輕直接與業務關係相關的職業健康與安全影響	KPI B2.3	第139-140頁			
	403-9工傷	KPI B2.1	第179頁			
<b>多元化與包容</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50、63、 119、 124-129、 143-144頁			
<b>GRI 405：</b> 多元化與 平等機會 (二零一六年)	405-1管治機構及僱員多元化	KPI B1.1	第176-178頁			
	405-2女性與男性的基本薪資和報酬比率	G.D. B1	第178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	於二零二三年，並無發生重大歧視事件。			

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>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130-136、 139-142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119頁			
GRI 404：訓練與 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179頁			
<b>人權</b>						
GRI 3：重大議題 (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39、50、 57、70、 119、 138-139頁			
GRI 406：不歧視 (二零一六年)	406-1歧視事件及採取的糾正 行動	G.D. B1	於二零二三年，並無發生重大歧視事件。			
<b>消費者健康與安全</b>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理		第39、 71-72、 103頁			
GRI 416：消費者 健康與安全	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	與二零二二年一樣，於二零二三年並無發生任何有關產品 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>						
GRI 3：重大議題 (二零二一年)	3-3重大議題管理	G.D. B6	第71-72頁			
GRI 417：行銷與 標示（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	與二零二二年一樣，於二零二三年並無發生任何有關產品 及服務資訊及標示的違規事件。			
<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130-133、 149-155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>藝術文化遺產</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147-149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130-133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155-156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15、168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168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	與二零二二年一樣，於二零二三年並無發生任何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。			



第九章

# 獨立 核數師報告







Deloitte & Touche S.p.A.  
Via Tortona, 25  
20144 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 2023 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 Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 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 2023 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

在二零二一年十二月三十一日和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  
2024 年 3 月 22 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

e-mail: [csr@pradagroup.com](mailto:csr@pradagroup.com)