



05 Personas como motor del cambio

5.1. Somos personas	44
5.2. Impacto positivo desde nuestra actividad	57

5.1 Somos personas

Al igual que cultivamos relaciones basadas en la confianza y la honestidad con nuestros clientes, lo mismo hacemos con nuestro equipo de profesionales. Respetamos sus derechos, cultura y valores, y establecemos protocolos para garantizarlos, tanto internamente como en las relaciones con clientes y proveedores. Generar un entorno de trabajo respetuoso y tolerante es una de nuestras principales responsabilidades.

Para lograr este ambiente de trabajo desarrollamos nuestro negocio en un marco de actuación que recoge los principios de igualdad y no discriminación por razones de género, nacionalidad, origen o cualquier otro motivo. Los únicos criterios con los que evaluamos a nuestros empleados son la competencia profesional y las actitudes personales.

Además, disponemos de un canal ético para que cualquier trabajador alerte sobre una conducta contraria a nuestros principios y protocolos. Estas comunicaciones se canalizan a través del correo electrónico canaletico@pyd.es, que está gestionado por nuestro *compliance officer*. Todo el proceso asegura la confidencialidad y garantías requeridas para todas las partes.

Como resultado de esta cultura del talento, contamos con un equipo humano formado por personas responsables, resolutivas y comprometidas con nuestra empresa y nuestros valores. Personas que han contribuido de forma decisiva al desarrollo actual de la compañía.

La responsabilidad empieza por nosotros mismos

- Código Ético y de Conducta.
- Política Anticorrupción.
- Flexibilidad horaria.
- Permisos retribuidos más allá de convenio. Gratificaciones por matrimonio, nacimiento y adopción de menores.
- Vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales.
- Incorporación a la empresa (*onboarding*).
- Formación de personal.
- Retribución variable y dirección por objetivos para toda la compañía.



Nuestra plantilla en cifras

		2025			2024		
		TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	H	M
Plantilla final		340	73	267	302	70	232
Plantilla promedio		336	74	262	382	90	292
Plantilla por regiones	España	292	62	230	334	69	265
	Europa	26	7	19	29	6	23
	América	16	1	15	14	13	1
	Asia	6	3	3	5	2	3
Plantilla por niveles	Órgano de administración	1	1	0	1	1	0
	Dirección	12	6	6	15	7	8
	Jefes de departamento	32	9	23	29	9	20
	Fabricantes/ Producción	21	6	15	26	6	20
	Comerciales	181	21	160	205	25	180
	Almacén	18	15	3	23	19	4
	Administrativos	75	15	60	83	23	60
	Auxiliares	-	-	-	-	-	-
Plantilla por tramos de edad	Más de 50 años	111	22	89	123	28	95
	Entre 30 y 50 años	188	45	143	192	44	148
	Menos de 30 años	41	6	35	67	18	49
Empleados con discapacidad		6	-	6	3	0	3
Empleados promedio con contrato indefinido	Órgano de administración	1	1	0	1	1	0
	Dirección	12	6	6	15	7	8
	Jefes de departamento	31	8	23	28	8	20
	Fabricantes/ Producción	20	6	14	21	6	15
	Comerciales	126	16	110	125	11	114
	Almacén	17	14	3	20	16	4
	Administrativos	73	15	58	79	19	60
	Auxiliares	-	-	-	-	-	-
	Más de 50 años	95	22	73	101	24	77
	Entre 30 y 50 años	162	42	120	161	38	123
	Menos de 30 años	23	2	21	27	6	21



		2025			2024		
		TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	H	M
Empleados promedio con contrato fijo discontinuo	Órgano de administración	0	0	0	0	0	0
	Dirección	0	0	0	0	0	0
	Jefes de departamento	0	0	0	0	0	0
	Fabricantes/ Producción	0	0	0	0	0	0
	Comerciales	43	3	40	46	6	40
	Almacén	0	0	0	0	0	0
	Administrativos	0	0	0	0	0	0
	Auxiliares	-	-	-	-	-	-
	Más de 50 años	13	0	13	10	0	10
	Entre 30 y 50 años	17	1	16	15	3	12
	Menos de 30 años	13	2	11	21	3	18
Empleados promedio con contrato temporal	Órgano de administración	0	0	0	0	0	0
	Dirección	0	0	0	0	0	0
	Jefes de departamento	1	1	0	1	1	0
	Fabricantes/ Producción	1	0	1	1	0	1
	Comerciales	12	2	10	34	8	26
	Almacén	1	1	0	3	3	0
	Administrativos	2	0	2	2	2	0
	Auxiliares	-	-	-	0	0	0
	Más de 50 años	3	0	3	12	4	8
	Entre 30 y 50 años	9	2	7	12	0	12
	Menos de 30 años	5	2	3	17	10	7



		2025			2024		
		TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	H	M
Empleados promedio a tiempo completo	Órgano de administración	1	1	0	1	1	0
	Dirección	12	6	6	15	7	8
	Jefes de departamento	32	9	23	29	9	20
	Fabricantes/ Producción	20	6	14	15	0	15
	Comerciales	72	15	57	75	12	63
	Almacén	18	15	3	23	19	4
	Administrativos	70	15	55	74	20	54
	Auxiliares	-	-	-	0	0	0
	Más de 50 años	59	21	38	66	24	42
	Entre 30 y 50 años	138	42	96	129	31	98
	Menos de 30 años	28	4	24	37	13	24
Empleados promedio a tiempo parcial	Órgano de administración	0	0	0	0	0	0
	Dirección	0	0	0	0	0	0
	Jefes de departamento	0	0	0	0	0	0
	Fabricantes/ Producción	1	0	1	5	0	5
	Comerciales	109	6	103	130	13	117
	Almacén	0	0	0	0	0	0
	Administrativos	5	0	5	9	3	6
	Auxiliares	-	-	-	0	0	0
	Más de 50 años	52	1	51	57	4	53
	Entre 30 y 50 años	50	3	47	53	3	50
	Menos de 30 años	13	2	11	34	9	25

Entorno favorable para el desarrollo del talento

Beneficios de nuestros profesionales

Además de las prerrogativas que marcan los convenios aplicables a nuestra actividad, nuestro personal goza de remuneraciones, beneficios sociales y contractuales adicionales, entre los que podemos destacar:

- Tickets restaurante como beneficio social.
- Programa de retribución flexible, que permite disfrutar de seguro médico, tarjeta de transporte, cheque guardería y formación en idiomas.
- App para solicitar adelantos de la nómina del mes en curso, y posibilidad de ofrecer anticipos de las pagas extras devengadas.

Distribución salarial justa y proporcional

La distribución salarial se asienta sobre criterios de igualdad y no discriminación, a los que sumamos políticas de compensación que dependen del cargo, la antigüedad y las responsabilidades vinculadas a la posición de los empleados dentro de la jerarquía de la empresa. Por tanto, el salario queda definido por una política retributiva que valora por encima de cualquier consideración la actividad profesional, y que responde a su vez al Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

Retribución ligada a objetivos

En PyD vinculamos parte de la retribución al desarrollo de determinados objetivos, algunos relacionados con nuestra actividad, otros con metas de sostenibilidad. En la práctica, consiste en incentivar la consecución de cifras excelentes y también de trasladar nuestros principios a la propia actividad de la empresa. Quienes cumplen estos objetivos son premiados con un incremento puntual de su retribución.

- Esta política de retribución está vinculada a los siguientes objetivos corporativos
- Ventas totales
- EBITDA
- Control de stock

Metas de sostenibilidad, tal como establece nuestro *Net Positive Impact Plan*. Estos objetivos demuestran que provocar un impacto positivo en la sociedad y el entorno también puede generar un incentivo económico para nuestros equipos.



Atraemos y fidelizamos equipo

Nuestras personas trabajadoras suelen quedarse con nosotros y desarrollar su carrera en paralelo al crecimiento de la empresa.

La tasa de rotación no deseada en PyD es inferior a la del sector, no importa si hablamos del nivel corporativo o del equipo de ventas. En 2025, esta tasa fue del 9,15%.

Este dato en la tasa de rotación se debe en parte a la evolución natural de la compañía y la adaptación progresiva de nuestra estructura a las nuevas necesidades del negocio. En este contexto, y tras los cambios derivados de la reforma laboral, en su momento formalizamos un mayor número de contratos fijos discontinuos como alternativa a las limitaciones existentes para la contratación temporal. Actualmente, uno de nuestros objetivos es avanzar de forma gradual en la reducción de este tipo de contratos, adecuar la plantilla a las necesidades de la actividad y reforzar un modelo de gestión de personas más alineado con la situación actual y futura del negocio.

La mejor bienvenida

Recibimos a las nuevas incorporaciones con un completo programa de *onboarding*, con el que les presentamos la información práctica del día a día, las áreas principales de la empresa o los itinerarios de formación, entre otros asuntos. Queremos que quienes vienen a trabajar con nosotros se sientan acogidos y cómodos desde el primer día.

En este primer año, realizamos un seguimiento cercano a las nuevas incorporaciones gracias a la figura del tutor o *buddy*, que acompaña a los recién llegados durante sus primeras semanas para resolver sus dudas. Alcanzado el segundo trimestre de actividad, realizamos una entrevista para comprobar si se cumplen las expectativas por parte del profesional y de la empresa.

Primer *Family Day*

En julio de 2025 celebramos nuestro primer *Family Day* para nuestro equipo y sus familias. Una jornada fuera de la oficina con actividades lúdicas para los más pequeños y la oportunidad de reforzar la relación más allá del día a día.



Talento diverso

Una plantilla diversa nos aporta una visión más rica de la sociedad, lo que nos lleva a estar mejor preparados para afrontar los retos y adaptarnos a los cambios.

Para garantizar la diversidad contamos con nuestro Código Ético y de Conducta, que asegura un entorno de trabajo tolerante, seguro y libre de cualquier acto que pueda considerarse acoso, abuso o discriminación. Este código describe cuáles son estas situaciones y especifica las medidas disponibles para denunciarlas, investigarlas y, de ser necesario, sancionarlas. El código también asegura el anonimato de todas las partes implicadas en este tipo de hechos.

En esta misma línea de actuación, vigilamos atentamente que no exista ninguna sospecha de discriminación por motivos religiosos, de edad, etnia, orientación sexual o ideología.

Igualdad de género real

La igualdad de género está imbricada dentro de la compañía mediante el **Plan de Igualdad**, de cuyo cumplimiento y difusión se encarga el Comité de Igualdad, formado por representantes de la dirección y de otras áreas de la organización.

Este plan articula medidas e instrumentos que tienen los siguientes objetivos:

- Comunicar el compromiso de la dirección con la igualdad.
- Garantizar un proceso de contratación sin discriminación por género, gracias a la formación del equipo de selección para que detecte y descarte los sesgos inconscientes.
- Facilitar la ocupación equilibrada en todos los puestos.
- Asegurar índices de formación equitativos entre sexos.
- Certificar la no discriminación en las retribuciones.

Equilibrio entre vida personal y laboral

Una de las mejores estrategias con las que contamos para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Lo conseguimos gracias a planes, cronogramas de trabajo y horarios flexibles, que permiten ajustar el tiempo de actividad siempre que se cumpla la jornada laboral y estén consensuados entre los equipos.

En este sentido hemos implementado algunas medidas entre las que podemos destacar:

- Flexibilidad horaria en la entrada y la salida
- Acceso a programas de formación en retribución flexible
- Formación durante la jornada laboral

Brecha salarial

En PyD tenemos el compromiso de lograr la máxima igualdad salarial entre hombres y mujeres, y actuamos en conciencia para lograrlo. No obstante, debemos tener en cuenta que esta cifra se ve notablemente influida por el reparto entre sexos en determinadas áreas de la empresa. Por ejemplo, el equipo comercial, cuya retribución es más limitada que en otros segmentos, está compuesto por mujeres en un 98%. En 2025 la brecha salarial fue de 40,5%, que responde principalmente a la distribución de la plantilla por categorías profesionales.

En euros	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Grupo profesional 2	24.763	24.686	0,31%	24.458	24.139	1,30%
Grupo profesional 3	23.745	22.680	4,48%	21.830	23.144	-6,02%
Grupo profesional 4	28.466	29.152	-2,41%	28.845	26.751	7,26%
Grupo profesional 5	39.983	39.142	2,10%	39.681	42.186	-6,31%
Grupo profesional 6	51.463	52.297	-1,62%	52.318	47.347	9,50%
Grupo profesional 7	72.832	76.364	-4,85%	74.796	69.431	7,17%

Integración de la discapacidad

Nuestro compromiso con la integración laboral de las personas con discapacidad se mide en que contamos con ellas en nuestros equipos, en operaciones adaptadas que compaginan una práctica adecuada con la exigencia esperable de nuestro negocio.

También contribuimos desde la **Fundación Arcoíris**, creada en 1998, que impulsa la presencia de personas con discapacidad en el tejido industrial a través de actividades profesionales. Uno de los proyectos más longevos y exitosos de la Fundación es el centro especial de empleo, inaugurado en el año 2000 y ampliado con una nueva planta en Alcalá de Henares en 2024, en el que trabajan más de un centenar de personas.

Actualmente tenemos 6 personas con discapacidad en nuestras instalaciones y seguimos trabajando con Envera, la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad, para el reclutamiento e incorporación en la Empresa de candidatos con esos perfiles.

La experiencia suma

En PyD estamos orgullosos de que aproximadamente la mitad de nuestro equipo de ventas supere los 50 años. Estas personas aportan experiencia, saber hacer y compromiso con nuestra marca y nuestros valores.

Precisamente por valorar las relaciones laborales de largo recorrido, en PyD contamos con un protocolo especial que facilita el acceso a la jubilación parcial cuando se acerca el momento de iniciar otra etapa de la vida. En paralelo, también gestionamos los correspondientes contratos de relevo.

Incluso después de cerrar la etapa profesional, algunos de nuestros exempleados siguen queriendo mantener su vínculo con la empresa. Son los **PyVeteranos**, que se reúnen habitualmente durante el año y a quienes desde la empresa consultamos y mantenemos informados.



Un entorno seguro de trabajo

Un entorno de trabajo saludable y seguro necesariamente debe contribuir al bienestar físico, mental y emocional de nuestras personas trabajadoras. Para lograr este fin contamos con políticas de bienestar y vigilancia de la salud como las siguientes:

- Fomento de la revisión anual de salud de todos nuestros profesionales.
- Vigilancia del cumplimiento de las medidas ergonómicas en el puesto de trabajo.
- Instalación de desfibriladores en nuestras oficinas y almacén.
- Formación entre nuestros empleados para que sepan realizar una RCP y técnicas de primeros auxilios.
- Actualización de la documentación relativa a la coordinación de actividades empresariales con nuestros principales clientes, lo que afecta a más de 100 puntos de venta.
- Nuevos planes para PyDesconecta, el grupo de trabajo para el fomento de la cultura del bienestar y el deporte entre los empleados de PyD, que desarrolla iniciativas para afianzar un estilo de vida saludable.

De cara a 2026 seguimos comprometidos con la actualización y ampliación de la formación en primeros auxilios con sesiones de repaso y añadiendo contenido relacionado con técnicas de primeros auxilios.

Prevención de riesgos laborales

Hemos llevado a cabo una evaluación preventiva de riesgos laborales con el objetivo de poder identificar y corregir situaciones posibles de riesgos que puedan afectar a los trabajadores en las naves industriales de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Salud y seguridad en cifras

N.º de accidentes laborales	2025	2024
Hombres	0	1
Mujeres	3	3
TOTAL	3	4



Formación continua, palanca de crecimiento

En un sector tan competitivo como el nuestro, tenemos la obligación de estar a la última en todo cuanto pueda influir en nuestra actividad: desde el área jurídico-legislativa hasta la técnica y la administrativa, pasando por la toma de decisiones, los procesos o la prevención de riesgos laborales, sin olvidarnos del marco geopolítico, tan cambiante en los últimos años. Adquirir y actualizar el conocimiento sobre estas áreas es posible gracias a nuestros planes de formación.

En PyD impulsamos la formación de todos nuestros equipos con programas formativos generales y específicos, subvencionados total o parcialmente a través de FUNDAE y en modalidades presenciales o de *e-learning*. Para acceder a una de estas formaciones solo hay que solicitárselo al responsable inmediato, que valorará la iniciativa conforme a las necesidades de negocio.

Para las formaciones contamos con proveedores externos y con *partners* como Stanpa (Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética), la referencia del conocimiento especializado en nuestro sector. Cada mes, Stanpa nos ofrece sesiones formativas técnicas.

Durante 2025 hemos realizado talleres formativos interactivos con diferentes departamentos, en los que hemos potenciado las capacidades individuales de nuestros empleados y también fortalecido las relaciones como equipo.

Uno de los pilares estratégicos de nuestra formación durante el año 2025 ha sido el desarrollo y la aplicación de competencias en **inteligencia artificial**. Hemos podido comprobar sus posibilidades y cómo podemos aprovecharnos de sus ventajas para garantizar una evolución continua en nuestros procesos y servicios.

Formación por nivel (horas)

	2025			2024		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Dirección	200,5	60	140,5	350	63	287
Jefes de departamento	421	152,5	268,5	236	100,5	135,5
Fabricantes/Producción	364,5	48	316,5	138,8	34	104,8
Comerciales	94	44	50	235	9	226
Almacén	4	2	2	71	59	12
Administrativos	969,5	264	705,5	1.180	217	963

Organización del trabajo y relaciones laborales

Todos nuestros empleados en España y en el conjunto del grupo están protegidos por el convenio colectivo y les asisten las siguientes medidas:

- Registro del inicio y del final de la jornada laboral en la app y el portal del empleado. Este registro no incluye las pausas ni tampoco las comidas.
- Los trabajadores pueden dedicar una hora para comer, que pueden situar a voluntad dentro del intervalo 14:00-15:30.
- Turno de mañana para el personal de almacén.
- El personal comercial de venta directa puede disfrutar de dos sábados libres al año a cuenta de las horas computadas.
- Permisos retribuidos de paternidad y maternidad de libre disposición.

Muestra de nuestro compromiso con la conciliación

El departamento de vendedoras está particularmente relacionado con la conciliación, porque está formado mayoritariamente por mujeres y, además, implica traslados. Por eso son muy importantes los calendarios que realiza el departamento de Trade, en los que se distribuyen los puntos de venta a visitar durante el trimestre, lo que permite organizarse con tiempo suficiente.

Además, para minimizar el número de horas extra, la duración de las jornadas se ajusta al volumen previsto de venta, de modo que las jornadas completas coinciden con los momentos del año de más actividad vendedora. Si a pesar de estas medidas hay que realizar alguna hora extra, se compensa con descanso, con lo que se favorece la conciliación.

Como novedad, en 2025 hemos ampliado el equipo de consejeras con el fin de cubrir más puntos de venta y minimizar los desplazamientos de nuestras empleadas.



Desconexión digital como derecho

Para rendir en el trabajo, nuestras personas deben poder disponer de su tiempo libre, descansos, permisos y vacaciones. Por eso, en PyD nos tomamos muy en serio el cumplimiento de la desconexión digital, garantizada en el convenio colectivo de perfumería y afines y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Además, nuestro modelo de trabajo fomenta que los empleados no prolonguen sus jornadas de trabajo más allá de lo estipulado y garantiza la separación real entre el tiempo laboral y el personal, ya se trate de trabajo presencial o digital.

Absentismo laboral

Consideramos el absentismo laboral como injustificado cuando la persona trabajadora falta total o parcialmente a su jornada laboral sin explicación o justificante válido. Sí lo consideramos justificado cuando se presenta un informe médico, una citación, un permiso de luto u otro documento probatorio. En estos casos, la ausencia la tratamos como una licencia remunerada.

La variación respecto a 2024 se explica tanto por la incorporación de nuevas categorías de ausencias justificadas al registro de absentismo como por un mayor uso de los permisos vinculados a la conciliación familiar y personal.

N.º de horas de absentismo	2025	2024
Hombres	1.593	489
Mujeres	3.186	1.371
TOTAL	4.779	1.860

5.2 Impacto positivo desde nuestra actividad

En PyD tenemos claro que tenemos una responsabilidad que va más allá de los ámbitos relacionados con nuestro negocio, y que dicha responsabilidad alcanza también a la sociedad y al propio entorno.

Por eso, desarrollamos nuestra actividad en un marco fijado por cuatro núcleos:

- El medio ambiente y la sostenibilidad.
- Nuestros profesionales y sus familias.
- Las personas con discapacidad y su integración social y laboral.
- La colaboración con instituciones, asociaciones y fundaciones.

Fundación Arcoíris

La Fundación Arcoíris es una sociedad sin ánimo de lucro que la familia Trolez creó en 1998, con el objetivo de impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad. A través de la fundación se ofrecen oportunidades laborales remuneradas y adaptadas.

En estos casi 30 años de actividad, la Fundación Arcoíris ha vivido dos grandes hitos que han marcado su actividad. El primero fue prácticamente al inicio de su actividad, cuando en 2000 se inauguró el centro especial de empleo, con unas instalaciones de 2.800 m² destinados al almacenamiento y la manipulación de productos de nuestro sector.

El otro gran hito es más reciente: la ampliación del centro especial de empleo a unas nuevas naves en Alcalá de Henares, esta vez con más de 6.000 m². Además de asegurar una mayor actividad, la ampliación nos sirvió para demostrar que el modelo de inclusión laboral que planteamos a comienzos del siglo sigue funcionando.

En 2025, la plantilla de este centro fue de 111 personas, de las cuales el 90,1% tiene algún tipo de discapacidad.



Creación de valor en la sociedad

Entre las acciones sociales de impacto positivo en 2025 destaca la colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en una acción solidaria con motivo del Día Mundial contra el cáncer de mama (19 de octubre).

Durante todo el mes de octubre TOUS Perfumes donó el 100% del beneficio neto de las ventas de tres de sus fragancias LoveMe más vendidas —LoveMe, LoveMe The Onyx Parfum y LoveMe The Silver Parfum— en El Corte Inglés a esta organización dedicada a promover la prevención e investigación del cáncer, y el apoyo a pacientes y familiares.

Nuestras alianzas nos impulsan

PyD forma parte de diversas alianzas bajo tres prismas distintos que definen nuestra identidad: como empresa, como empresa familiar y como parte del sector de perfumería y cosmética.

Como empresa, PyD forma parte, desde 2021, de la **Fundación CRE100DO**, una plataforma para inspirar e impulsar a pymes españolas para ser más competitivas y eficientes y ayudarlas a extender sus negocios hacia los mercados internacionales.

Asimismo, nuestro presidente, Pedro Trolez Martínez, es miembro del **Círculo de Empresarios**, institución dedicada a promocionar el libre mercado y la libre empresa, a fomentar el espíritu emprendedor y a reivindicar el valor social del empresario como creador de empleo, riqueza y bienestar general.

Otro prisma de identidad de PyD es la empresa familiar. Como tal, PyD forma parte de la **Asociación de la Empresa Familiar de Madrid (ADEFAM)**, una entidad sin ánimo de lucro creada en 2003 para apoyar, defender e impulsar las empresas familiares de la región. Y desde 2025, Pedro Trolez Cortina es miembro de **YPO (Young Presidents' Organization)**.

Y el tercer prisma identitario de nuestra empresa es que formamos parte de un sector económico: el de la perfumería y la cosmética. PyD se integra dentro de la **Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA)**, asociación que agrupa a más de 300 entidades que fabrican y distribuyen perfumes, cosméticos y productos de cuidado personal en España. STANPA representa a más del 90% del sector.

Además, también formamos parte de **Feeling Innovation by Stanpa**, una asociación para la innovación que persigue mejorar el sector a través de la transformación digital y sostenible de sus empresas.