

The background of the page is a close-up photograph of a green leaf, likely from a plant like a peace lily, covered in numerous small, clear water droplets. The leaf's veins are prominent and run diagonally across the frame. A semi-transparent white rectangular box is centered over the image, containing the page's title and sub-headers. Two thin white vertical lines are positioned on the left and right sides of the box, extending from the top and bottom edges respectively.

05

Personas: el motor del cambio

5.1. Nuestras personas

5.2. Impacto positivo en la sociedad

5.1. Nuestras personas

Una compañía es tan buena como lo es su talento, y por eso es primordial atraerlo, conservarlo y contribuir a su crecimiento. En PyD planteamos un **espacio de trabajo seguro y atractivo**. Seguro, porque apostamos por la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y el respeto a las personas y a sus derechos. Y atractivo, porque somos una empresa líder y competitiva, que ofrece un empleo estable donde desarrollar una carrera de largo recorrido.

Fomentamos medidas de conciliación laboral y familiar, como permisos y celebraciones retribuidas o gratificaciones para matrimonio, nacimientos y adopciones de menores. También facilitamos planes de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales. Además, desarrollamos programas de formación de largo recorrido.

Todas estas medidas articulan principios que se recogen en nuestro Código Ético y de Conducta, el marco de seguridad y respeto que define la gestión de personas en PyD. Además, contamos con el canal de denuncias, una fuente de consulta para resolver dudas sobre cumplimiento normativo, así como una vía anónima para señalar cualquier acto o sospecha de incumplimiento de las normas legales o internas.

El fruto de nuestra política de gestión de personas es un equipo cohesionado, ambicioso, seguro y que confía en sus compañeros para llevar a PyD a nuevos horizontes.

Políticas y procedimientos en la gestión de personas

- Código Ético y de Conducta.
- Conciliación entre vida personal y laboral.
- Retribución de permisos y celebraciones.
- Gratificaciones por matrimonio, nacimiento y adopción de menores.
- Vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales.
- Anticipos, beneficios sociales y retribución flexible.
- Planes formativos y específicos a la incorporación a la empresa (on boarding).
- Retribución variable según objetivos que incluyen metas de sostenibilidad.



Net Positive Impact Plan: avances y retos

Personas como motor de cambio

Dentro de esta línea estratégica, en el último año hemos completado el objetivo de vincular los objetivos de sostenibilidad a la retribución variable, tal y como se explica en el correspondiente apartado de este capítulo.

También seguimos avanzando en la consolidación de los principales KPI en gestión de personas en un cuadro de mando único, al tiempo que seguimos trabajando para mejorar la capacitación e implicación de los empleados en materia de sostenibilidad.



Perfil de nuestra plantilla

Plantilla total

	2023			2024		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Plantilla final	291	67	224	302	70	232
Plantilla promedio	281	63	218	382	90	292

Plantilla por nivel profesional

	2023			2024		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Órgano de administración	1	1	0	1	1	0
Dirección	16,38	7,33	9,5	15	7	8
Jefes de departamento	22	10	12	29	9	20
Fabricantes/ Producción	11	6	5	26	6	20
Comerciales	152,19	15,14	137,05	205	25	180
Almacén	15,27	12,27	3	23	19	4
Administrativos	63,11	11,23	51,88	83	23	60
Auxiliares	-	-	-	-	-	-

Plantilla por edad

	2023			2024		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Más de 50 años	105,07	25,10	79,97	123	28	95
Entre 30 y 50 años	141,63	34,2	107,43	192	44	148
Menores de 30 años	34,30	6,67	27,63	67	18	49

Plantilla por tipo
de contrato

		2023			2024		
Empleados promedio con contrato indefinido		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	Órgano de administración	1	1	0	1	1	0
	Dirección	16,83	7,33	9,5	15	7	8
	Jefes de departamento	22	10	12	28	8	20
	Fabricantes/ Producción	11	6	5	21	6	15
	Comerciales	120,32	12,9	107,42	125	11	114
	Almacén	14,27	11,27	3	20	16	4
	Administrativos	62,49	10,82	51,67	79	19	60
	Auxiliares	0	0	0	0	0	0
	Más de 50 años	91,35	24,1	67,25	101	24	77
	Entre 30 y 50 años	131,62	30,09	101,53	161	38	123
	Menos de 30 años	24,93	5,12	19,81	27	6	21

Plantilla por tipo
de contrato

		2023			2024		
Empleados promedio con contrato fijo discontinuo		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	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	29,79	2,16	27,63	46	6	40
	Almacén	0	0	0	0	0	0
	Administrativos	0	0	0	0	0	0
	Auxiliares	0	0	0	0	0	0
	Más de 50 años	8,73	0	8,73	10	0	10
	Entre 30 y 50 años	11,29	1,11	10,18	15	3	12
	Menos de 30 años	9,77	1,05	8,72	21	3	18

Plantilla por tipo
de contrato

		2023			2024		
Empleados promedio con contrato temporal	Órgano de administración	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	Dirección	0	0	0	0	0	0
	Jefes de departamento	0	0	0	1	1	0
	Fabricantes/ Producción	0	0	0	1	0	1
	Comerciales	0,35	0,08	0,27	34	8	26
	Almacén	1	1	0	3	3	0
	Administrativos	0,62	0,41	0,21	2	2	0
	Auxiliares	0	0	0	0	0	0
	Más de 50 años	0,45	0	0,45	12	4	8
	Entre 30 y 50 años	1,03	1	0,03	12	0	12
	Menos de 30 años	0,5	0,5	0	17	10	7

Plantilla por tipo
de contrato

		2023			2024		
Empleados promedio a tiempo completo	Órgano de administración	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	Dirección	16,83	7,33	9,5	15	7	8
	Jefes de departamento	22	10	12	29	9	20
	Fabricantes/ Producción	11	6	5	15	0	15
	Comerciales	57,46	11,9	45,56	75	12	63
	Almacén	15,27	12,27	3	23	19	4
	Administrativos	62,39	10,51	51,88	74	20	54
	Auxiliares	0	0	0	0	0	0
	Más de 50 años	46,68	14,38	32,3	66	24	42
	Entre 30 y 50 años	100,78	23,09	77,69	129	31	98
	Menos de 30 años	22,48	5,53	16,95	37	13	24



Plantilla por tipo de jornada

Plantilla por tipo de jornada		2023			2024		
Empleados promedio a tiempo parcial		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	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	5	0	5
	Comerciales	94,73	3,24	91,49	130	13	117
	Almacén	0	0	0	0	0	0
	Administrativos	0,72	0,72	0	9	3	6
	Auxiliares	0	0	0	0	0	0
	Más de 50 años	47,39	1,72	45,67	57	4	53
Entre 30 y 50 años	35,35	1,11	34,24	53	3	50	
Menos de 30 años	12,71	1,13	11,58	34	9	25	

Cuidamos de nuestro talento

Una retribución justa, igualitaria y flexible

Como no podía ser de otra forma, nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación permea también la distribución salarial. En PyD aplicamos el Convenio de Perfumerías y Afines, y nuestro personal recibe las remuneraciones y beneficios sociales y contractuales conforme a la norma y según su responsabilidad y experiencia¹.

Además, todas las personas pueden acogerse a nuestro **Plan de Retribución Flexible** con opción a seguro médico, tarjeta de transporte, formación ligada a su puesto de trabajo y guardería, además de la posibilidad de ampliar la ayuda en comida que la empresa remunera.

Dado que en PyD cultivamos las relaciones de confianza duraderas, somos conscientes de que a veces surgen imprevistos y situaciones complicadas. Por eso, ofrecemos a la posibilidad de solicitar adelantos dinerarios a través de la nómina a mediante una aplicación móvil.

La retribución salarial desglosada por sexo, edad y clasificación profesional se explica en las Cuentas Anuales de PyD.

Retribución variable por objetivos

Utilizamos nuestro **Sistema de Dirección por Objetivos** para monitorizar el cumplimiento de determinados objetivos globales e individuales que están vinculados a una retribución variable. En caso de lograrse dichos objetivos, las personas trabajadoras reciben el importe correspondiente al porcentaje aplicado por su superación.

Nuestra política retributiva variable está ligada a objetivos corporativos que se basan en: ventas totales, **EBITDA**, control de stock y metas relacionadas con la sostenibilidad, tal como establece nuestro *Net Positive Impact Plan*. De esta forma demostramos que generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno también puede suponer un incentivo económico para nuestros equipos.

Brecha salarial

La igualdad salarial entre sexos en todos los puestos de la empresa es un compromiso para PyD. En 2024 la brecha salarial fue de 32,76%, una cifra que se explica por la preponderancia de mujeres en el equipo de comercial de venta directa (98%), cuya categoría de retribución es más limitada que la de otros segmentos.

Creemos juntos

PyD destaca por unos índices de rotación inferiores a la media del sector, tanto a nivel corporativo como en el equipo de ventas. En 2024, la tasa de rotación no deseada con fue del 1,69%. Nuestras personas trabajadoras apuestan por continuar en el equipo, y sus carreras profesionales crecen conforme avanza la compañía.

Desde el primer día

En PyD damos la bienvenida a las incorporaciones con un completo programa de onboarding para hacer más sencilla y acogedora su llegada a nuestro equipo. Presentamos las áreas principales de la empresa, los itinerarios de formación de cada una de ellas, la información práctica del día a día, etc.

Además, designamos a un tutor (o buddy), para que acompañe a la persona recién llegada en sus primeras semanas y resuelva sus dudas. Y pasado el tiempo, para comprobar que las expectativas se cumplen por ambas partes, realizamos una entrevista en el segundo trimestre de actividad tras la incorporación.



¹La retribución salarial desglosada por sexo, edad y clasificación profesional aparece en las Cuentas Anuales.

Diversidad e igualdad de oportunidades

En PyD creemos firmemente que la diversidad enriquece nuestra labor, y reafirmamos nuestro compromiso, honestidad y fidelidad con cada uno de nuestros socios, clientes, proveedores y colaboradores. Esta convicción es un reflejo de lo que somos: casi 300 profesionales de 18 nacionalidades diferentes, distribuidos entre nuestra sede en Madrid, nuestras dos filiales en Portugal y Miami, y un equipo de *area managers* repartidos por todo el mundo.

Nuestro Código Ético y de Conducta garantiza un entorno de trabajo de **tolerancia cero** a cualquier acto que pueda ser considerado acoso, abuso o discriminación. Además de señalar estos casos, este código establece cuáles son las medidas para denunciar estas situaciones, así como la forma de proceder para su investigación y, de ser necesaria, su sanción, manteniendo siempre el anonimato de todas las partes.

En PyD somos especialmente escrupulosos al vigilar y señalar cualquier discriminación por motivos religiosos, edad, etnia, orientación sexual o ideología política. En nuestros procesos de atracción de talento, estos temas quedan fuera de la entrevista, al igual que cualquier otra cuestión que pudiera considerarse discriminatoria.

Velamos por la igualdad de género

Para velar por el cumplimiento del **Plan de Igualdad** y responder a cualquier consulta sobre este principio básico de la compañía, contamos con el **Comité de Igualdad**, que reúne a representantes de la dirección y de otras áreas de la organización.

El Plan de Igualdad articula medidas e instrumentos que alcanzan a toda la organización y tienen por objetivos:

- Comunicar el compromiso de la dirección con la igualdad.
- Garantizar un proceso de atracción de talento 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.

Para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, una de las mejores estrategias es favorecer la **conciliación de la vida familiar y laboral**. Para ello, todas las personas trabajadoras cuentan con planes, cronogramas de trabajo y horarios flexibles que permiten ajustar el tiempo de actividad, siempre que nazcan del consenso y se cumpla la jornada laboral.

Inclusión de las personas con discapacidad

En PyD contamos con medidas y políticas que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, adecuamos algunas de nuestras operaciones para que puedan realizarse de forma segura y eficiente por personas con discapacidades motoras o sensoriales.

Además, desde su creación en 1998, la **Fundación Arcoiris** desarrolla actividades encaminadas a favorecer la presencia de personas con discapacidades en el tejido industrial. 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, que cuenta actualmente con más de 100 profesionales.

También mantenemos nuestro **acuerdo de colaboración con Envera, la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad**, que fomenta la contratación de personas de colectivos vulnerables. En nuestro caso, contamos con tres personas con discapacidad en nuestro equipo.



El valor añadido de la experiencia

En un sector en el que prima la juventud por delante de criterios como la experiencia, en PyD aproximadamente la mitad de nuestro equipo de ventas supera la edad de los 50 años.

Como defensores de relaciones de confianza duraderas con nuestros clientes, no podíamos hacer algo distinto con nuestras personas trabajadoras. Por eso, cuando se acerca la edad de apartarse del mercado laboral, facilitamos el acceso a la jubilación parcial para quien lo solicite y realizamos los correspondientes contratos de relevo.

También contamos con **PyVeteranos**, un grupo formado por personas que ya no están activamente en PyD, a quienes mantenemos al tanto de la actualidad de la compañía y les hacemos partícipes. Este grupo se reúne habitualmente durante el año.

Salud y seguridad en el trabajo

En PyD tenemos la responsabilidad de mantener un **entorno de trabajo saludable y seguro** para nuestros equipos, que fomente su **bienestar físico, mental y emocional**. Para ello, ponemos en práctica las siguientes medidas:

- Planes de bienestar y vigilancia de la salud, con revisiones anuales.
- Seguimiento continuo de las medidas ergonómicas del puesto de trabajo.
- Instalación de desfibriladores en las oficinas y el almacén.
- Formación en técnicas de primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP).

■ Actualización de la documentación relacionada con la coordinación de actividades empresariales con nuestros principales clientes, lo que influye en más de 100 puntos de venta.

■ **PyDesconecta**, el grupo de trabajo que realiza iniciativas periódicas para fomentar entre nuestro equipo la cultura del bienestar, un estilo de vida saludable y el deporte.

Parte fundamental de un entorno de trabajo seguro es la **prevención de riesgos laborales**. Además de cumplir lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, contamos con medidas adicionales para identificar y corregir situaciones de riesgo antes de que puedan afectar a las personas trabajadoras.

Salud y seguridad en cifras

2023

2024

	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Nº de accidentes laborales	3	2	1	4	1	3

La tasa de accidentabilidad del año 2024 es de 0,01



Formación y desarrollo

Ya sea por los cambios normativos, las innovaciones tecnológicas o la propia competitividad del sector, en PyD sabemos que la permanencia en una actividad tan exigente como la nuestra pasa necesariamente por refrescar lo que ya sabíamos y aprender lo que no. La formación continua es imprescindible para una empresa líder como PyD.

Por todo ello, promovemos la formación de todos nuestros profesionales a través de programas específicos, que pueden ser presenciales, a distancia o en nuestra **plataforma de e-learning**, Good Habitz. Estos programas, que cualquiera puede solicitar a su responsable, están financiados total o parcialmente por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDÆ).

También asistimos a **jornadas especializadas en temas técnicos y administrativos** relacionados con nuestra actividad. Para ello contamos con la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA), la referencia del conocimiento en nuestro sector, que imparte sesiones formativas para diferentes colectivos.

Una de las novedades de 2024 fue la **realización de talleres formativos interactivos**, donde todas las personas podían reconocer sus puntos fuertes y capacidades tanto individuales como grupales. Gracias a esta formación desarrollamos la empatía con los demás y fortalecimos el espíritu de equipo.

Durante 2024 realizamos las siguientes actividades de formación:

- Coaching a responsables de equipo y directores.
- Comunicación.
- Innovación y packaging.
- Curso de logística marítimo y terrestre para el equipo internacional.
- Conversaciones de desarrollo para los responsables de equipo.
- Asistente de inteligencia artificial Copilot, de Microsoft.
- Coursera (plataforma de formación online).
- Curso técnico contable.
- Asistente de inteligencia artificial de Adobe.
- Primeros auxilios y desfibriladores.
- Seguridad de la información.
- Programa de desarrollo de directivos y alta dirección de empresas.
- Formación en idiomas.
- Sesiones técnicas de STANPA.



Aprender sobre cuidar el entorno

En 2024, en el marco del Net Positive Impact Plan, donde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tienen una presencia destacada, desarrollamos las siguientes actividades relacionadas con el cuidado de nuestro entorno natural y también laboral:

- Nos trasladamos al río Jarama para asistir a una sesión de sensibilización con la empresa **Belong To Sea sobre sostenibilidad**. Después, desarrollamos la recogida de un total de 1.250 kg de residuos que fueron separados para facilitar su reciclaje.
- Continuamos con la **formación continua teórica y práctica sobre reanimación cardiopulmonar (RCP)**, con el objetivo de conseguir un entorno laboral aún más seguro.

Hacia un plan de carrera

Para 2025 está previsto dar los primeros pasos de lo que será un futuro plan de carrera para todos los colectivos de PyD. Para ello, los responsables de cada equipo se reunirán con los directores de cada área para detectar las necesidades individuales y colectivas en materia de formación y desarrollo. Toda esta información será recogida por el departamento de People & Culture para crear un plan de formación personalizado y una hoja de ruta de desarrollo y desempeño que derive en un próximo plan de carrera.



Formación en cifras

Horas promedio de formación por nivel

	2023			2024		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Dirección	209	65	144	350	63	287
Jefes de departamento	198	91	107	236	100,5	135,5
Fabricantes/ Producción	242	200	42	138,8	34	104,8
Comerciales	1.481	157	1324	235	9	226
Almacén	488	415	73	71	59	12
Administrativos	2.047	137	1.910	1.180	217	963

Organización del trabajo y relaciones laborales

Todos los empleados en España y en el conjunto del grupo se encuentran bajo el convenio colectivo. Nuestras políticas de organización laboral incluyen las siguientes medidas:

- Registro del inicio y del final de la jornada laboral a través del portal del empleado y de la app. Este registro no tiene en cuenta las pausas de ningún tipo ni las comidas, que deben incluirse en una hora dentro del intervalo 14:00-15:30.
- Margen de una hora para la entrada y salida de lunes a jueves.
- Flexibilidad para la entrada y salida durante el horario intensivo de los viernes.
- 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 horas de cómputo, además de los que corresponden por vacaciones.
- Posibilidad de ajustar los horarios en periodos vacacionales y fiestas nacionales y regionales.
- Tres días de vacaciones adicionales por año.
- Permisos retribuidos de paternidad y maternidad que los interesados pueden elegir cómo y cuándo utilizar.
- Acceso a programas de formación ligada al puesto de trabajo en retribución flexible.
- Formaciones incluidas dentro de la jornada laboral o como parte del cómputo anual de 1.720 horas.

Conciliación para las consejeras de belleza

Buen ejemplo de nuestro compromiso con la conciliación es la elaboración de los calendarios que realiza el departamento de Trade para las vendedoras. En estos calendarios 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.

En 2024 ampliamos el equipo de consejeras para cubrir más puntos de venta y reducir sus desplazamientos.

Desconexión digital

La desconexión digital es un derecho que está recogido en el artículo 16 del Convenio colectivo de Perfumería y Afines y en la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

En PyD no solo cumplimos y hacemos cumplir ambas obligaciones, sino que llevamos aún más lejos la protección del tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

Nuestro modelo de trabajo garantiza la separación real entre el ámbito laboral y el personal, tanto en la modalidad de trabajo presencial como en el uso del teléfono móvil corporativo.

Nuestros equipos cumplen los horarios, y solo excepcionalmente prolongan sus jornadas más allá de lo estipulado.



Absentismo laboral

En PyD consideramos el absentismo laboral como injustificado cuando la persona trabajadora falta total o parcialmente a su jornada laboral sin explicación o justificante válido. En caso de presentar un informe médico, una citación, un permiso de luto u otro documento justificativo, lo tomamos como una ausencia justificada y, en consecuencia, como una licencia remunerada.

Por otro lado, la empresa está obligada a pagar indemnizaciones a aquellos empleados con los que, en determinadas condiciones, rescinda sus relaciones laborales.

Horas de absentismo (nº)⁶

	2023			2024		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	20.497,90	2.337,17	18.160,73	1.860,00	489,00	1.371,00

⁶La diferencia en la cifra de absentismo viene condicionada por el cambio en el criterio, en 2023 se incluyeron en el cálculo todas las bajas de 8 por enfermedad y este año consideramos que este dato no debería ir incluido.

5.2. Impacto positivo en la sociedad

Como empresa líder y de referencia en el sector, tenemos la responsabilidad de generar un impacto positivo en los entornos y las sociedades donde operamos.

Las actividades de acción social que realizamos se centran en cuatro núcleos:

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

Fundación Arcoíris

La familia Trolez creó en 1998 la Fundación Arcoíris, una sociedad sin ánimo de lucro para fomentar la integración laboral de las personas con discapacidades, a partir de la oferta de oportunidades laborales adaptadas y remuneradas.

En el año 2000 la Fundación inauguró su Centro Especial de Empleo (CEE), unas instalaciones de más de 2.800 m² para el almacenamiento y la manipulación de productos del sector de perfumería y cosmética.

En este CEE se acondicionan y montan cofres y estuches, se ensamblan piezas y se realizan los celofanados, etiquetados y retractilados necesarios para la distribución y el almacenamiento de los productos. Todo ello bajo estrictos controles de calidad.

La plantilla de este centro en 2024 fue de 100 personas, de las que el 92% tenía algún tipo de discapacidad.

A finales de 2024 se mudaron a unas **nuevas instalaciones ubicadas en Alcalá de Henares**, con más de 6.000 m² destinados a ampliar las actividades del CEE en uso. Con esta ampliación, la Fundación generará aún más oportunidades laborales reales, lo que servirá para consolidar un modelo de inclusión que ya ha demostrado ser un éxito.



Contribución social

Parte de la generación de impacto positivo que realizamos en PyD se dirige a los colectivos vulnerables o con necesidades especiales. Una labor que realizamos colaborando con entidades sin ánimo de lucro e instituciones reconocidas.

Como venimos haciendo desde el año 2022, en 2024 **donamos la recaudación de nuestras máquinas de café a diversas fundaciones**. En este caso, destinamos los 6.467,35 euros recaudados a las siguientes:

- **Fundación Vencer al Cáncer**, que está impulsada por científicos y centrada en la investigación del cáncer.
- **Fundación Vicente Ferrer**, de largo recorrido en su compromiso con la infancia y las familias vulnerables en países como India o Nepal, y que más recientemente destinó parte de sus esfuerzos a ayudar a las personas afectadas por la dana de Valencia.
- **Fundación APSURIA**, una organización sin ánimo de lucro comprometida con la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidades severas.

Nuestras alianzas

Como empresa familiar, 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 Comunidad de Madrid. Esta entidad se ha convertido en un lugar de encuentro para las familias empresarias madrileñas, un foro donde compartir casos de éxito y experiencias.

PyD también forma parte, desde 2021, de la **Fundación CREI0000**, una plataforma para inspirar e impulsar a empresas del *middle market* de nuestro país a ser más competitivas y eficientes para fortalecer su expansión hacia los mercados internacionales.

Además, nuestro presidente, Pedro Trolez Martínez, es miembro del **Círculo de Empresarios**. Esta institución tiene por objetivos la promoción del libre mercado y la libre empresa, el reconocimiento del valor social del empresario como creador de empleo, riqueza y bienestar general y el fomento del espíritu emprendedor. Además de funcionar como centro de pensamiento y de debate sobre estos temas, el Círculo también publica regularmente informes y estudios sobre asuntos cruciales para nuestra economía.

PyD forma parte de la **Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA)**. La asociación cuenta en la actualidad con más de 300 entidades que fabrican y distribuyen perfumes, cosméticos y productos de cuidado personal en España. Las empresas asociadas representan a más del 90% del sector. Además, formamos parte de la asociación para la innovación **Feeling Innovation by Stanpa** que busca promover e impulsar la innovación en el sector de la perfumería y cosmética acelerando su transformación verde y digital.

