Volies

People-Powered Impact

PLAN JEDI

Justicia, Equidad, Diversidad e Igualdad

JEDI PLAN

Justice, Equity, Diversity, and Equality (Page 9)

2026/2028

ÍNDICE/INDEX

ES: RESUMEN DE INICIATIVAS 2024/2026 3

PLAN JEDI 2026-2028 4

1. PROPÓSITO 4

2. LÍNEAS DE ACTUACIÓN 4

3. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN 5

3.1. Registro de acciones y estado de avance 6

3.2. Control de versiones 6

4. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES 7

5. RECURSOS 7

6. DISPONIBILIDAD Y COMUNICACIÓN 7

7. APROBACIÓN DEL PLAN 8

EN: SUMMARY OF INITIATIVES 2024/2026 9

JEDI PLAN 2026 – 2028 10

1. PURPOSE 10

2. ACTION AREAS 10

3. MONITORING AND UPDATING THE PLAN 11

3.1. Record of actions and progress status 11

3.2. Version control 12

4. GOVERNANCE AND RESPONSIBILITIES 13

5. RESOURCES 13

6. AVAILABILITY AND COMMUNICATION 13

7. APPROVAL OF THE PLAN 14

ES: RESUMEN DE INICIATIVAS 2024/2026

Durante 2025 y 2026, Volies ha desarrollado un plan de trabajo continuado con diversas actuaciones relacionadas con justicia, equidad, diversidad e inclusión. Volies tiene el compromiso público formalizado con los aspectos JEDI desde 2023, y difundido con sus grupos de interés a través de distintos canales como la página web, las Memorias Anuales, o el Manual del Equipo, entre otros documentos.

Este compromiso ha sido aprobado por el CEO y fundador de la empresa como máximo órgano de gobierno y se aplica a todas políticas y prácticas de la empresa en todas nuestras operaciones, clientes y comunidad.

El presente Plan JEDI 2026–2028 recoge por escrito estas actuaciones, establece las acciones futuras y crea un mecanismo formal para registrar su evolución y estado de los compromiso y acciones ya existentes.

Año	Acción	Alcance
2024	Creación del puesto de Responsable de DEI	Creación de una función específica dedicada a la diversidad, la equidad y la inclusión
2025	Responsabilidad DEI integrada en el Comité Directivo	Existencia de una persona/función responsable de impulsar y supervisar DEI
2025	Encuesta anual de clima	Escucha del equipo y análisis de satisfacción, bienestar, pertenencia, compromiso, diversidad/igualdad etc.
2025	Acción de formación/sensibilización en diversidad e inclusión	Formación y sensibilización del equipo en materia JEDI
2025	Recogida de información de *stakeholders* mediante encuesta de materialidad	Participación de grupos de interés en la identificación de prioridades JEDI
2025–2026	Aplicación de criterios de diversidad, igualdad y no discriminación en la organización	Integración de principios JEDI en la cultura y políticas de Volies
2026	Guía de Comunicación Inclusiva	Aplicación de criterios de comunicación inclusiva y lenguaje respetuoso

2026	Formalización del Plan JEDI	Integración de las actuaciones en un plan con objetivos, responsables, plazos, recursos y seguimiento

PLAN JEDI 2026-2028

Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión

1. PROPÓSITO

En Volies entendemos la diversidad, la equidad y la inclusión como elementos esenciales para construir una organización respetuosa, justa y capaz de generar un impacto social positivo. Por ello, **incorporamos y aplicamos estos compromisos a las propias políticas y prácticas de la empresa en todas nuestras operaciones con todos nuestros grupos de interés, en especial el equipo, la clientela y la comunidad**.

Este Plan JEDI recoge las principales líneas de actuación de Volies en materia de **Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)**, así como los compromisos, responsables, plazos y mecanismos de seguimiento para avanzar de forma progresiva en estas materias.

El Plan se desarrolla en coherencia con nuestro propósito, nuestros valores y nuestras políticas corporativas, y se revisa periódicamente para incorporar los aprendizajes y necesidades identificadas.

2. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Línea de actuación	Acciones	Indicador de seguimiento	Responsable	Recursos	Plazo
1. Escucha y diagnóstico	Encuesta de clima laboral que mida la percepción del equipo sobre la implantación de los aspectos JEDI.	Encuesta realizada y análisis de resultados.	Responsable de ética/ Responsable DEI	Herramientas internas de sondeo y tiempo de gestión	Anual
2. Sensibilización y formación	Acciones de sensibilización y formación JEDI, adaptadas a las necesidades identificadas.	Nº de acciones realizadas y personas participantes	Responsable DEI / Dirección	Tiempo del equipo	2026-2028 anual

3. Comunicación inclusiva	Mantener y aplicar la Guía de Comunicación Inclusiva de Volies en las comunicaciones tanto internas como externas.	Guía disponible y acciones de comunicación/formación y acompañamiento realizadas.	Comunicación / Responsable DEI	Recursos internos	2026-2028 anual
4. Igualdad y no discriminación	Mantener el compromiso de Volies con la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier forma de discriminación o acoso, integrando estos principios en las políticas y prácticas de la organización.	Revisión periódica de políticas y ausencia de prácticas discriminatorias identificadas y resolución de posibles conflictos.	Responsable Ética / Responsable DEI	Recursos internos	2026-2028 anual
5. Mejora continua	Revisar los resultados de las acciones JEDI y utilizar las conclusiones obtenidas para definir nuevas actuaciones o actualizar las existentes.	Revisión anual y registro de acciones, avances y nuevas medidas.	Responsable Ética / Responsable DEI	Tiempo de gestión	Anual

3. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan JEDI se gestiona como un documento vivo. **Volies registra anualmente las acciones realizadas, su estado de avance, los resultados obtenidos y, cuando corresponde, las medidas de mejora o nuevas acciones acordadas.**

El registro se mantiene en la tabla de seguimiento del apartado 3.1 y recoge:

- Acción realizada o pendiente.
- Estado: **pendiente / en curso / completada**.
- Resultados o evidencias disponibles.
- Incidencias o áreas de mejora identificadas.
- Próximos pasos y fecha prevista.

La revisión del Plan se realiza **al menos una vez al año**. En cada revisión se actualizan las acciones, los responsables, los plazos y los recursos, y se deja constancia en la tabla de control de versiones del apartado 3.2

La versión actualizada del Plan se comparte con las partes interesadas pertinentes y está disponible para consulta por parte del equipo.

3.1. Registro de acciones y estado de avance

Estado a fecha de 10 de septiembre de 2026.

Acción	Responsable (función)	Plazo	Estado	Resultados / evidencias disponibles	Próximos pasos y fecha prevista
Creación del puesto de Responsable de DEI	Dirección	2024	Completada	Descripción del puesto y organigrama	Revisión anual de las funciones asignadas
Integración de la responsabilidad DEI en el Comité Directivo	Dirección	2025	Completada	Acta de constitución y composición del Comité	JEDI como punto fijo del orden del día
Encuesta anual de clima laboral con dimensiones JEDI	Responsable de DEI	Anual	Completada (2025)	Cuestionario e informe de resultados 2025	Edición 2026: 30/09/2026
Acción de formación y sensibilización en diversidad e inclusión	Responsable de DEI	2025	Completada	Convocatoria, materiales y número de participantes	Nueva edición: 3T 2027
Consulta a grupos de interés mediante encuesta de materialidad	Responsable de Ética	2025	Completada	Cuestionario y matriz de materialidad	Próxima consulta: 2028
Aplicación de criterios de igualdad y no discriminación en políticas y prácticas	Responsable de Ética	2025–2026	En curso	Políticas revisadas y registro de incidencias	Anual
Elaboración y aplicación de la Guía de Comunicación Inclusiva	Comunicación	2026	Completada	Guía; fecha y canal de publicación	Sesión de aplicación al equipo: 13/11/2026
Formalización y aprobación del Plan JEDI 2026–2028	Dirección / Responsable de DEI	2026	Completada	Presente documento y acta de aprobación	Aprobación en Comité: 29/09/2026
Difusión del Plan al equipo y a las partes interesadas pertinentes	Responsable de Ética	2026	Completada	Registro de difusión: fecha, canal y destinatarios	Difusión: 03/11/2026
Publicación del Plan en el repositorio interno accesible a toda la plantilla	Responsable de DEI / Comunicación	2026	Completada	Ruta del repositorio y permisos de acceso	Publicación: 03/11/2026
Primera revisión anual de seguimiento del Plan	Comité Directivo	2027	Pendiente	Acta de revisión y versión actualizada del Plan	Revisión: diciembre de 2027

3.2. Control de versiones

Cada actualización del Plan se registra en la tabla siguiente, que permite acreditar la fecha de la última revisión.

Versión	Fecha	Cambios introducidos	Responsable
1.0	22/09/2026	Primera versión del Plan JEDI 2026–2028. Formalización de las actuaciones previas y del mecanismo de seguimiento.	Responsable de DEI

4. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES

La responsabilidad general sobre el avance del Plan corresponde al **CEO de Volies**, con el apoyo de la persona **Responsable de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** y **Responsable de Ética**, integradas en el Comité Directivo.

Las diferentes áreas de la organización participarán en aquellas acciones que correspondan a sus funciones, especialmente en materia de personas, comunicación, formación y desarrollo organizativo.

El seguimiento de las acciones JEDI se apoya en las reuniones internas de seguimiento y en los mecanismos habituales de escucha y participación del equipo. El estado del Plan se revisa en el Comité Directivo con periodicidad anual.

5. RECURSOS

Las actuaciones previstas se desarrollan mediante una combinación de:

- la dedicación de las personas responsables, cuya función incluye de forma expresa el impulso y el seguimiento del Plan;
- herramientas y canales internos de comunicación;
- presupuesto destinado a formación y sensibilización, cuando sea necesario;
- recursos externos especializados, cuando se considere conveniente.

La asignación de recursos se revisa anualmente en función de las acciones previstas y de las necesidades identificadas.

La asignación de recursos se revisa anualmente, junto con la revisión del Plan, en función de las acciones previstas y de las necesidades identificadas. Para el periodo 2026–2028 se prevé una dedicación estimada de **50 horas anuales** de la persona Responsable de DEI y una dotación de **_(por determinar según necesidades)_ euros anuales** destinada a formación y sensibilización.

6. DISPONIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

La versión vigente del Plan JEDI, junto con sus actualizaciones de seguimiento, **está disponible para consulta por parte de todas las personas trabajadoras de Volies en cualquier momento**, sin necesidad de solicitarla, en el repositorio interno de documentación de la

organización (carpeta). La referencia al Plan se incorpora asimismo al Manual del Equipo y a la documentación de incorporación de nuevas personas.

Se consideran partes interesadas pertinentes a efectos de este Plan el equipo de Volies, el Comité Directivo y la Dirección (CEO) y, en el ámbito externo, los clientes, los proveedores y las entidades con las que Volies colabora. Cuando se producen actualizaciones relevantes, estas se comunican al equipo por los canales internos y se trasladan a las partes interesadas externas a través de la página web y de la Memoria Anual, dejando registro de la fecha y del canal empleado.

7. APROBACIÓN DEL PLAN

Fecha de aprobación: septiembre de 2026

Próxima revisión: septiembre de 2027

Aprobado por: Juan Ángel Poyatos, CEO de Volies

Yo, Juan Ángel Poyatos León, como CEO de Volies y máximo órgano de Gobierno, doy fe de todo lo recogido en este documento y los compromisos adquiridos. Firmo para que conste a los efectos oportunos.



Juan Ángel Poyatos
CEO & Founder, Volies

SUMMARY OF INITIATIVES 2024/2026

Since 2024, Volies has been carrying out an ongoing programme of work comprising a range of initiatives relating to justice, equity, diversity and inclusion. Volies has held a formalised public commitment to JEDI matters since 2023, communicated to its stakeholders through various channels such as the corporate website, the Annual Reports and the Team Handbook, among other documents.

This commitment has been approved by the company's CEO and founder, as its highest governing body, and applies to all of the company's policies and practices across all our operations, clients and community.

This JEDI Plan 2026 – 2028 sets out these initiatives in writing, establishes future actions and creates a formal mechanism to record the progress and status of the commitments and actions already in place.

Year	Action	Scope
2024	Creation of the DEI Lead position	Creation of a dedicated function for diversity, equity and inclusion
2025	DEI responsibility embedded in the Executive Committee	Existence of a person or function responsible for driving and overseeing DEI
2025	Annual workplace climate survey	Listening to the team and analysing satisfaction, wellbeing, belonging, engagement, diversity and equality, among others
2025	Training and awareness activity on diversity and inclusion	Training and awareness-raising for the team on JEDI matters
2025	Stakeholder input gathered through the materiality survey	Stakeholder participation in identifying JEDI priorities
2025–2026	Application of diversity, equality and non-discrimination criteria across the organisation	Integration of JEDI principles into Volies' culture and policies
2026	Inclusive Communication Guide	Application of inclusive communication criteria and respectful language
2026	Formalisation of the JEDI Plan	Integration of the initiatives into a plan with objectives, owners, deadlines, resources and monitoring

JEDI PLAN 2026 – 2028

Justice, Equity, Diversity and Inclusion

1. PURPOSE

At Volies we understand diversity, equity and inclusion as essential elements in building a respectful and fair organisation, capable of generating a positive social impact. **We therefore embed and apply these commitments in the company's own policies and practices, across all our operations and with all our stakeholders, in particular our team, our clients and the community.**

This JEDI Plan sets out Volies' main areas of action on **Justice, Equity, Diversity and Inclusion (JEDI),** together with the commitments, owners, deadlines and monitoring mechanisms through which we will make progressive progress in these areas.

The Plan is developed in line with our purpose, our values and our corporate policies, and is reviewed periodically to incorporate the learnings and needs identified.

2. ACTION AREAS

Action area	Actions	Monitoring indicator	Owner	Resources	Timeframe
1. Listening and diagnosis	Workplace climate survey measuring the team's perception of the implementation of JEDI matters.	Survey conducted and results analysed.	Ethics Lead / DEI Lead	Internal survey tools and management time	Annual
2. Awareness and training	Awareness-raising and training activities on JEDI, tailored to the needs identified.	Number of activities delivered and number of participants	DEI Lead / Management	Team time	2026 – 2028, annual
3. Inclusive communication	Maintain and apply Volies' Inclusive Communication Guide in both internal and external communications.	Guide available and communication, training and support activities delivered.	Communications / DEI Lead	Internal resources	2026 – 2028, annual

4. Equality and non-discrimination	Maintain Volies' commitment to equal opportunities and to the prevention of any form of discrimination or harassment, embedding these principles in the organisation's policies and practices.	Periodic review of policies, absence of identified discriminatory practices, and resolution of any conflicts.	Ethics Lead / DEI Lead	Internal resources	2026 – 2028, annual
5. Continuous improvement	Review the results of JEDI actions and use the conclusions drawn to define new actions or update existing ones.	Annual review and record of actions, progress and new measures.	Ethics Lead / DEI Lead	Management time	Annual

3. MONITORING AND UPDATING THE PLAN

The JEDI Plan is managed as a living document. **Volies records annually the actions carried out, their progress status, the results obtained and, where applicable, the improvement measures or new actions agreed.**

The record is maintained in the monitoring table in section 3.1 and includes:

- Action carried out or pending.
- Status: **pending / in progress / completed**.
- Results or available evidence.
- Incidents or areas for improvement identified.
- Next steps and target date.

The Plan is reviewed **at least once a year**. At each review the actions, owners, deadlines and resources are updated, and the change is recorded in the version control table in section 3.2.

The updated version of the Plan is shared with the relevant stakeholders and is available for consultation by the team.

3.1. Record of actions and progress status

Status as at 10th september 2026.

Action	Owner (function)	Timeframe	Status	Results / available evidence	Next steps and target date
Creation of the DEI Lead position	Management	2024	Completed	Job description and organisation chart	Annual review of the duties assigned
DEI responsibility embedded in the Executive Committee	Management	2025	Completed	Minutes of constitution and composition of the Committee	JEDI as a standing item on the agenda
Annual workplace climate survey including JEDI dimensions	DEI Lead	Annual	Completed (2025)	Questionnaire and 2025 results report	2026 edition: 30/09/2026
Training and awareness activity on diversity and inclusion	DEI Lead	2025	Completed	Invitation, materials and number of participants	New edition: Q3 2027
Stakeholder consultation through the materiality survey	Ethics Lead	2025	Completed	Questionnaire and materiality matrix	Next consultation: 2028
Application of equality and non-discrimination criteria in policies and practices	Ethics Lead	2025 – 2026	In progress	Policies reviewed and incident record	Annual
Development and application of the Inclusive Communication Guide	Communications	2026	Completed	Guide; date and channel of publication	Team application session: December 2026
Formalisation and approval of the JEDI Plan 2026 – 2028	Management / DEI Lead	2026	Completed	This document and minutes of approval	Committee approval: 29/09/2026
Dissemination of the Plan to the team and to relevant stakeholders	Ethic Lead	2026	Completed	Dissemination record: date, channel and recipients	Dissemination: 03/11/ 2026
Publication of the Plan in the internal repository accessible to all staff	DEI Lead / Communications	2026	Completed	Repository path and access permissions	Publication: 03/11/2026
First annual monitoring review of the Plan	Executive Committee	2027	Pending	Minutes of the review and updated version of the Plan	Review: December 2027

3.2. Version control

Each update of the Plan is recorded in the table below, which makes it possible to evidence the date of the latest review.

Version	Date	Changes introduced	Owner
1.0	22/09/2026	First version of the JEDI Plan 2026 – 2028. Formalisation of previous initiatives and of the monitoring mechanism.	DEI Lead

4. GOVERNANCE AND RESPONSIBILITIES

Overall responsibility for the progress of the Plan lies with the **CEO of Volies**, supported by the **Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Lead and the Ethics Lead,** both of whom sit on the Executive Committee.

The various areas of the organisation will take part in those actions that fall within their functions, particularly in the fields of people, communications, training and organisational development.

The monitoring of JEDI actions is supported by the internal follow-up meetings and by the organisation's usual listening and participation mechanisms. The status of the Plan is reviewed annually by the Executive Committee.

5. RESOURCES

The planned initiatives are delivered through a combination of:

- the dedication of the responsible functions, whose duties expressly include driving and monitoring the Plan;
- internal communication tools and channels;
- budget allocated to training and awareness-raising;
- specialist external resources for those actions requiring specific technical expertise.

The allocation of resources is reviewed annually, together with the review of the Plan, in line with the actions planned and the needs identified. For the period 2026 – 2028, an estimated dedication of 50 hours per year of the DEI Lead is foreseen, together with an annual allocation of **[to be determined]** euros for training and awareness-raising.

6. AVAILABILITY AND COMMUNICATION

The current version of the JEDI Plan, together with its monitoring updates, **is available for consultation by all Volies employees at any time**, without any need to request it, in the organisation's internal documentation repository (**folder**). The Plan is also referenced in the Team Handbook and in the onboarding documentation for new joiners.

For the purposes of this Plan, the relevant stakeholders are the Volies team, the Executive Committee and Management (CEO) and, externally, clients, suppliers and the organisations with which Volies collaborates. Where significant updates take place, these are communicated to the team through internal channels and passed on to external stakeholders through the corporate website and the Annual Report, with a record kept of the date and the channel used.

7. APPROVAL OF THE PLAN

Date of approval: September 2026

Next review: September 2027

Approved by: Juan Ángel Poyatos, CEO of Volies

I, Juan Ángel Poyatos León, as CEO of Volies and its highest governing body, hereby certify the contents of this document and the commitments made herein. I sign this for the record.



Juan Ángel Poyatos
CEO & Founder, Volies

volies

People-Powered Impact



España



Portugal



Francia



Italia



Irlanda



Alemania



Latinoamérica



EE. UU.

Volies.es
Voliesglobal.com
info@volies.es

Empresa B® Certificada

Esta empresa cumple con estándares verificados en materia de prácticas sociales y ambientales.
Más información en bcorp.com