

# GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

## TASA-ARVOSUUNNITELMA

Organization / Organisaatio	Finn Cacao Oy (RCC: 3600272-9)
Sector / Toimiala	Agriculture, Aquaculture, Research, Import-Export Maatalous, Vesiviljely, Tutkimus, Tuonti-Vienti
Date of Adoption / Hyväksymispäivä	25/03/2026
Validity Period / Voimassaoloaika	2026–2028
Responsible Officer / Vastuhenkilö	M. Touali Antoine, Director / Johtaja
Document Status / Asiakirjan tila	Public / Julkinen

## 1. Introduction and Management Commitment / Johdanto ja johdon sitoutuminen

*This Gender Equality Plan is a public document published in accordance with the mandatory requirements of the European Commission's Horizon Europe programme and the Finnish Act on Equality between Women and Men (Tasa-arvolaki 609/1986, as amended). It is signed by top management and actively communicated throughout the organisation.*

*Tämä tasa-arvosuunnitelma on julkinen asiakirja, joka on laadittu Euroopan komission Horizon Europe -ohjelman pakollisten vaatimusten ja Suomen lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvolaki 609/1986, muutoksineen) mukaisesti. Ylimmän johdon allekirjoittama asiakirja tiedotetaan aktiivisesti koko organisaatiolle.*

### [English]

Finn Cacao Oy is deeply committed to fostering an inclusive, equitable, and diverse working environment. Operating in the dynamic sectors of agriculture, aquaculture, research, and import-export, we firmly believe that gender equality is not only a fundamental human right but also a cornerstone of excellence in research, innovation, and organizational success. Even as a small enterprise, we recognize the importance of embedding these values early in our growth.

This Gender Equality Plan (GEP) outlines our strategic framework to promote equal opportunities, eliminate gender biases, and ensure a safe and supportive workplace for all employees, regardless of gender identity. This document is fully aligned with the four mandatory process-related requirements of the European Commission's Horizon Europe programme and complies with the principles of the Finnish Act on Equality between Women and Men (Tasa-arvolaki). Our top management fully endorses this plan and pledges to allocate the necessary resources for its effective implementation and continuous monitoring.

### [Suomi]

Finn Cacao Oy on syvästi sitoutunut edistämään osallistavaa, tasa-arvoista ja monimuotoista työympäristöä. Toimiessamme dynaamisilla maatalouden, vesiviljelyn, tutkimuksen ja tuonti-viennin

aloilla uskomme vahvasti, että sukupuolten tasa-arvo ei ole vain perusihmisoikeus, vaan myös huippuosaamisen kulmakivi tutkimuksessa, innovaatioissa ja organisaation menestyksessä. Vaikka olemme pieni yritys, ymmärrämme näiden arvojen varhaisen juurruttamisen tärkeyden kasvuamme ajatellen.

Tämä tasa-arvosuunnitelma (GEP) hahmottelee strategisen viitekehiksemme yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi, sukupuolivinjaumien poistamiseksi ja turvallisen sekä tukevan työpaikan takaamiseksi kaikille työntekijöille sukupuoli-identiteetistä riippumatta. Tämä asiakirja on täysin linjassa Euroopan komission Horizon Europe -ohjelman neljän pakollisen prosessivaatimuksen kanssa ja noudattaa Suomen tasa-arvolain periaatteita. Ylin johtomme tukee tätä suunnitelmaa täysin ja sitoutuu varaamaan tarvittavat resurssit sen tehokkaaseen täytäntöönpanoon ja jatkuvaan seurantaan.

**Signature / Allekirjoitus:**

**M. Touali Antoine**

Director / Johtaja – Finn Cacao Oy

Date / Päivämäärä: 25/03/2026

## 2. Compliance Framework / Vaatimustenmukaisuuskehys

The table below summarizes the alignment of this GEP with both Horizon Europe mandatory requirements and the Finnish Tasa-arvolaki. / Alla oleva taulukko tiivistää tämän tasa-arvosuunnitelman vastaavuuden sekä Horizon Europe -ohjelman pakollisten vaatimusten että Suomen tasa-arvolain kanssa.

Requirement / Vaatimus	Horizon Europe	Tasa-arvolaki	Section / Kohta
Public document / Julkinen asiakirja	Mandatory / Pakollinen	Required / Vaadittu	§1
Dedicated resources / Nimetyt resurssit	Mandatory / Pakollinen	Implied / Edellytetty	§3.1
Data collection & monitoring / Tiedonkeruu	Mandatory / Pakollinen	Mandatory (palkkakartoitus)	§3.2
Training / Koulutus	Mandatory / Pakollinen	Recommended / Suositeltava	§5
Work-life balance / Työ-yksityiselämä	Recommended / Suositeltava	Addressed / Käsitelty	§4.1
Gender balance in leadership / Tasa-arvo johdossa	Recommended / Suositeltava	Required / Vaadittu	§4.2
Recruitment & career / Rekrytointi ja ura	Recommended / Suositeltava	Required / Vaadittu	§4.3
Gender dimension in research / Sukupuolinäkökulma	Recommended / Suositeltava	N/A	§4.4
Anti-harassment measures / Häirintä	Recommended / Suositeltava	Mandatory / Pakollinen	§4.5

## 3. Dedicated Resources and Data Collection / Resurssit ja tiedonkeruu

### 3.1 Dedicated Resources / Nimetyt resurssit

#### [English]

To ensure the successful implementation of this GEP, Finn Cacao Oy has appointed M. Touali Antoine as the dedicated Gender Equality Officer responsible for overseeing the planned actions, monitoring progress, and providing guidance to all staff. Adequate financial and human resources are allocated annually to support these activities. As the company grows, a dedicated committee will be formed.

#### [Suomi]

Tämän tasa-arvosuunnitelman onnistuneen täytäntöönpanon varmistamiseksi Finn Cacao Oy on nimittänyt M. Touali Antoinen erilliseksi tasa-arvovastaavaksi, joka vastaa suunniteltujen toimien valvonnasta, edistymisen seurannasta ja ohjauksen antamisesta kaikille henkilöstön jäsenille. Näiden toimintojen tukemiseen varataan vuosittain riittävät taloudelliset ja henkilöresurssit. Yrityksen kasvaessa perustetaan erillinen toimikunta.

### 3.2 Data Collection and Monitoring / Tiedonkeruu ja seuranta

#### [English]

In accordance with Horizon Europe requirements and Finnish legislation, we collect and analyze sex-disaggregated data annually. Given our current team size (3 employees), data is handled with strict confidentiality to protect individual privacy. The following indicators are monitored and reported:

#### [Suomi]

Horizon Europe -ohjelman vaatimusten ja Suomen lainsäädännön mukaisesti keräämme ja analysoimme sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa vuosittain. Ottaen huomioon nykyisen tiimimme koon (3 työntekijää), tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti yksityisyyden suojaamiseksi. Seuraavia indikaattoreita seurataan ja raportoidaan:

Indicator / Indikaattori	Frequency / Tiheys
Gender distribution by role / Sukupuolijakauma tehtävittäin	Annual / Vuosittain
Recruitment statistics / Rekrytointitilastot	Annual / Vuosittain
Promotion and career progression / Ylennykset ja urakehitys	Annual / Vuosittain
Pay equality audit (palkkakartoitus)	Biennial / Kahden vuoden välein
Parental leave uptake / Perhevapaiden käyttö	Annual / Vuosittain
Training participation by gender / Koulutukseen osallistuminen	Annual / Vuosittain
Harassment reports / Häirintäilmoitukset	Annual / Vuosittain

## 4. Thematic Areas and Actions / Teema-alueet ja toimenpiteet

### 4.1 Work-Life Balance and Organizational Culture / Työ- ja yksityiselämän tasapaino sekä organisaatiokulttuuri

#### [English]

We promote a culture that supports the well-being of all employees. Planned actions include offering flexible working arrangements (remote work, flexible hours) where operational needs in agriculture and research permit, actively supporting parental leave for all genders, and ensuring that meetings and core activities are scheduled within standard working hours.

#### [Suomi]

Edistämme kulttuuria, joka tukee kaikkien työntekijöiden hyvinvointia. Suunniteltuja toimenpiteitä ovat joustavien työjärjestelyjen tarjoaminen (etätö, liukuva työaika) silloin, kun maatalouden ja tutkimuksen operatiiviset tarpeet sen sallivat, kaikkien sukupuolten perhevapaiden aktiivinen tukeminen sekä kokouksien ja ydintoimintojen ajoittaminen normaalien työaikojen puitteisiin.

### **4.2 Gender Balance in Leadership and Decision-Making / Sukupuolten tasapuolinen edustus johdossa ja päätöksenteossa**

#### [English]

Finn Cacao Oy strives for gender parity in all decision-making processes and future management teams. As we expand our operations in aquaculture and import-export, we actively encourage underrepresented genders to apply for leadership positions and set measurable targets for gender balance in leadership roles.

#### [Suomi]

Finn Cacao Oy pyrkii sukupuolten tasapuoliseen edustukseen kaikissa päätöksentekoprosesseissa ja tulevaisuuden johtoryhmissä. Laajentaessamme toimintaamme vesiviljelyssä ja tuonti-viennissä kannustamme aktiivisesti aliedustettuja sukupuolia hakemaan johtotehtäviin ja asetamme mitattavissa olevia tavoitteita sukupuolten tasapuoliselle edustukselle johtotehtävissä.

### **4.3 Gender Equality in Recruitment and Career Progression / Tasa-arvo rekrytoinnissa ja urakehityksessä**

#### [English]

Our recruitment processes are transparent, merit-based, and designed to mitigate unconscious bias. Job advertisements use gender-neutral language, and selection processes are designed with bias awareness. We ensure equal access to training, professional development, and career advancement opportunities for all employees.

#### [Suomi]

Rekrytointiprosessimme ovat avoimia, ansioihin perustuvia ja suunniteltu vähentämään tiedostamattomia ennakkoluuloja. Työpaikkailmoituksissa käytetään sukupuolineutraalia kieltä, ja valintaprosessit suunnitellaan ennakkoluulot tiedostaen. Varmistamme yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen, ammatilliseen kehittymiseen ja uralla etenemiseen kaikille työntekijöille.

### **4.4 Integration of the Gender Dimension into Research / Sukupuolinäkökulman sisällyttäminen tutkimukseen**

#### [English]

In our agricultural and aquaculture research initiatives, we ensure that the gender dimension is integrated into research design, methodology, and analysis where applicable. This practice enhances the societal relevance, quality, and impact of our innovations in the food and agriculture sectors.

#### [Suomi]

Maatalouden ja vesiviljelyn tutkimushankkeissamme varmistamme, että sukupuolinäkökulma sisällytetään tutkimuksen suunnitteluun, menetelmiin ja analyysiin soveltuvin osin. Tämä käytäntö parantaa elintarvike- ja maatalousalan innovaatioidemme yhteiskunnallista merkitystä, laatua ja vaikuttavuutta.

### **4.5 Measures Against Gender-Based Violence and Sexual Harassment / Toimenpiteet sukupuolistunutta väkivaltaa vastaan**

#### [English]

We maintain a zero-tolerance policy towards any form of discrimination, sexual harassment, or gender-based violence. Clear and confidential reporting channels are established directly with the Director. All reports are handled promptly, confidentially, and with full respect for the dignity of all parties.

#### [Suomi]

Noudatamme nollatoleranssia kaikenlaista syrjintää, seksuaalista häirintää ja sukupuolistunutta väkivaltaa kohtaan. Selkeät ja luottamukselliset ilmoituskanavat on perustettu suoraan johtajalle. Kaikki ilmoitukset käsitellään viipymättä, luottamuksellisesti ja kaikkien osapuolten ihmisarvoa täysin kunnioittaen.

## **5. Training and Capacity Building / Koulutus ja valmiuksien kehittäminen**

#### [English]

Continuous education is vital for sustainable cultural change. We mandate the following training activities: (1) Unconscious bias training for all staff involved in recruitment and evaluation decisions. (2) Gender equality awareness discussions for all employees, held at least once per validity period. (3) Onboarding module on gender equality and non-discrimination for all new employees joining Finn Cacao Oy.

#### [Suomi]

Jatkuva koulutus on elintärkeää kestäväälle kulttuurin muutokselle. Edellytämme seuraavia koulustustoimintoja: (1) Tiedostamattomien ennakkoluulojen koulutus kaikille rekrytoinnissa ja arvioinneissa mukana oleville henkilöstön jäsenille. (2) Sukupuolten tasa-arvon tietoisuuskeskustelut kaikille työntekijöille, järjestettynä vähintään kerran voimassaolokauden aikana. (3) Perehdytysmoduuli sukupuolten tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä kaikille Finn Cacao Oy:hyn liittyville uusille työntekijöille.

## **6. Action Plan and Timeline / Toimintasuunnitelma ja aikataulu**

[English] The following table presents the key actions, responsible parties, and indicative timeline. /  
 [Suomi] Seuraava taulukko esittää keskeiset toimenpiteet, vastuutahot ja ohjeellisen aikataulun.

Action / Toimenpide	Responsible / Vastuutaho	Timeline / Aikataulu	KPI
Appoint Gender Equality Officer / Nimeä tasa-arvovastaava	M. Touali Antoine	Month 1 / Kuukausi 1	Officer appointed / Vastaava nimetty
Conduct baseline data collection / Kerää lähtötiedot	M. Touali Antoine	Month 1-2 / Kuukausi 1-2	Data report published / Raportti julkaistu
Conduct pay equality audit / Toteuta palkkakartoitus	M. Touali Antoine	Month 3 / Kuukausi 3	Audit completed / Kartoitus valmis
Launch unconscious bias training / Käynnistä koulutus	M. Touali Antoine	Month 4 / Kuukausi 4	100% of target staff trained
Review recruitment processes / Tarkista rekrytointiprosessit	M. Touali Antoine	Month 4-5 / Kuukausi 4-5	Gender-neutral job ads
Establish reporting channels / Perusta ilmoituskanavat	M. Touali Antoine	Month 2 / Kuukausi 2	Channels operational / Kanavat toiminnassa
Annual progress report / Vuosittainen edistymisraportti	M. Touali Antoine	Annual / Vuosittain	Report published / Raportti julkaistu
GEP review and update / Suunnitelman päivitys	All staff / Koko henkilöstö	Every 2 years / 2 vuoden välein	Updated GEP published

## 7. Review and Update / Arviointi ja päivitys

### [English]

This GEP is a living document. It will be reviewed annually and updated at least every two years, in consultation with all employees, to reflect progress made and address emerging challenges as Finn Cacao Oy grows. This process is required by the Finnish Equality Act and aligns with Horizon Europe best practices. All updates will be published on the organisation's official website and communicated to all staff.

### [Suomi]

Tämä tasa-arvosuunnitelma on elävä asiakirja. Sitä arvioidaan vuosittain ja päivitetään vähintään kahden vuoden välein yhteistyössä koko henkilöstön kanssa, jotta se heijastaa saavutettua edistystä ja vastaa uusiin haasteisiin Finn Cacao Oy:n kasvaessa. Tämä prosessi on Suomen tasa-arvolain vaatima ja vastaa Horizon Europe -ohjelman parhaita käytäntöjä. Kaikki päivitykset julkaistaan organisaation virallisella verkkosivustolla ja tiedotetaan kaikille henkilöstön jäsenille.

## 8. Legal References / Oikeudelliset viittaukset

Reference / Viite	Description / Kuvaus
Horizon Europe Regulation (EU) 2021/695	Mandatory GEP eligibility criterion for R&I organisations
Finnish Act on Equality (Tasa-arvolaki 609/1986, as amended)	Mandatory equality plan for employers with 30+ staff (adopted proactively by Finn Cacao Oy)
EU Charter of Fundamental Rights, Art. 23	Equality between women and men
EIGE GEAR Tool	Guidance on GEP implementation in academia and

*This document was prepared in accordance with the European Commission's Horizon Europe GEP guidelines and the Finnish Act on Equality between Women and Men. It is customized to reflect the specific context, size, and activities of Finn Cacao Oy.*

*Tämä asiakirja on laadittu Euroopan komission Horizon Europe GEP -ohjeiden ja Suomen tasa-arvolain mukaisesti. Se on mukautettu vastaamaan Finn Cacao Oy:n erityistä kontekstia, kokoa ja toimintoja.*