



PHOENIX



**ENVIRONMENT,
SOCIAL &
GOVERNANCE
REPORT 2025**



Table of Contents

04

OUR COMMITMENT

22

PIONEERING
SUSTAINABLE PROGRESS

14

SOLID
GOVERNANCE AT
OUR CORE

24

SHAPING POSITIVE
CHANGE

17

EMPOWERING PEOPLE
FOR TOMORROW



Our Commitment

Phoenix Group is committed to conducting its business in a responsible and sustainable manner, recognizing the importance of integrating environmental, social, and governance considerations into its operations and decision-making processes. Sustainability principles are embedded within the Group's strategic approach and corporate culture, supporting informed investment decisions and responsible execution across the business.

The Group continues to strengthen its governance practices and sustainability framework, with a focus on ethical conduct, transparency, and long-term value creation. Through a structured and pragmatic approach to ESG, Phoenix Group seeks to support sustainable growth while maintaining accountability to its stakeholders and operating with consideration for the communities in which it operates.



A. The Four Pillars of Our Sustainability Strategy

At Phoenix Group, sustainability strategy continues to be anchored in four key pillars that guide our decisions and initiatives. These pillars are designed to generate enduring value for all stakeholders, foster meaningful impact, and secure a resilient future for our operations and the communities we support.

PILLAR 1



Solid Governance at Our Core

PILLAR 2



Empowering People for Tomorrow

PILLAR 3



Pioneering Sustainable Progress

PILLAR 4



Shaping Positive Change



B. Materiality Assessment

At Phoenix Group, we undertake a materiality assessment to identify and prioritise environmental, social, and governance matters that are most relevant to its business, stakeholders, and operating environment. The process involves engagement with key stakeholder groups, including shareholders, employees, government bodies, and regulators, through structured discussions and consultations to understand their perspectives and expectations. These inputs are considered alongside industry trends and risk assessments to help ensure that the Group's ESG focus areas remain relevant, proportionate, and aligned with its business context.

Key Material Topics for Phoenix Group

- 01 Sustainable Investment in Cryptocurrency Technology and Infrastructure Innovation.
- 02 Ethical Business Practices and Governance.
- 03 Regulatory Compliance and Industry Standards.
- 04 Workforce Diversity in Leadership Roles.
- 05 Employee Health, Safety, and Wellbeing.
- 06 Diversity, Equity, and Inclusion in the Workforce.
- 07 Employee Training and Development.
- 08 Community Engagement and Social Impact.





C. Stakeholder Engagement

Stakeholder	Method of Engagement
	Dedicated section on the company website.
	Investor relations and updates.
	Annual and quarterly financial reports.
	Participation in Annual General Meetings (AGMs).
	Regular press communications and updates.
Shareholders	Social media channels for periodic updates.
	Dedicated Artificial Intelligence (AI)-enabled investor relations page on the website.
	Publicly available company reports.
	Earnings calls and meetings.
	Investor roadshows.
Investors	Regular performance evaluations.
	Employee engagement surveys and feedback.
	Publicly available company reports.
	Daily Internal Newsletters on Cryptocurrency and Artificial Intelligence.
Employees	Publicly available company reports.
	Engagement sessions between senior leadership and regulatory bodies.
	Adherence to applicable laws and industry regulations.
Government and Regulators	Company website providing updates and insights.
	Publicly available company reports.
	Community outreach events.
Communities	



D. Driving Sustainable Growth and Our Commitment to the SDGs

At Phoenix Group, we continue to align our business strategy with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), advancing our efforts to integrate these principles into our core operations. Our sustainability framework remains centred on delivering enduring value while generating positive impacts on the environment and society. We maintain a strong emphasis on governance, reinforcing ethical business practices and regulatory compliance to cultivate integrity and transparency at every organizational level. In parallel, we continue to develop and strengthen our technological capabilities within the cryptocurrency sector, with a focus on responsible innovation and operational efficiency.

At the core of this approach is our commitment to our people. Phoenix Group seeks to foster an inclusive and supportive work environment that promotes employee well-being, equal opportunity, and ongoing development. Through these efforts, we aim to maintain a workplace culture grounded in respect and collaboration. Collectively, these initiatives contribute to relevant SDGs, including those related to Decent Work and Economic Growth, Industry, Innovation and Infrastructure, Affordable and Clean Energy, Good Health and Well-being, and Quality Education.





PILLAR 1

Solid Governance at Our Core



OBJECTIVE

To embed a culture of integrity, accountability, and transparency at all levels of our organization, ensuring that our operations are conducted ethically and comply with regulatory frameworks.

KEY MATERIAL TOPICS

- Ethical Business Practices and Governance
- Regulatory Compliance and Industry Standards

ALIGNED UN SDGS



SDG 16: Peace, Justice, and Strong Institutions



SDG 17: Partnerships for the Goals



PILLAR 2

Empowering People for Tomorrow



OBJECTIVE

To foster an environment that supports growth, well-being, and development across all levels, enabling individuals and the organization to thrive in an evolving business landscape.

KEY MATERIAL TOPICS

- Workforce Diversity in Leadership Roles
- Employee Health, Safety, and Wellbeing
- Employee Training and Development
- Diversity, Equity, and Inclusion in the Workforce

ALIGNED UN SDGS



SDG 3: Good Health and Well-being



SDG 4: Quality Education



SDG 5: Gender Equality

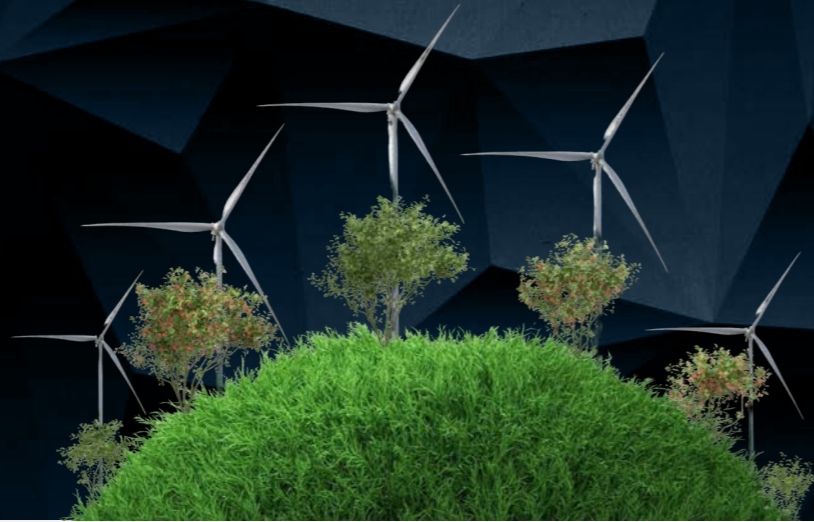


SDG 8: Decent Work and Economic Growth



PILLAR 3

Pioneering Sustainable Progress



OBJECTIVE

To influence the investment landscape by integrating ESG principles into decision-making. Strive to achieve financial growth while upholding ESG commitments and promoting innovative technological solutions to address sustainability challenges when applicable.

KEY MATERIAL TOPICS

- Sustainable Investment in Cryptocurrency Technology and Infrastructure Innovation

ALIGNED UN SDGS



SDG 9: Industry, Innovation, and Infrastructure



PILLAR 4

Shaping Positive Change



OBJECTIVE

To create lasting positive change by promoting responsible practices and ensuring that our actions have a beneficial impact on both our organization and the broader community.

KEY MATERIAL TOPICS

- Community Engagement and Social Impact

ALIGNED UN SDGS



SDG 3: Good Health and Well-Being



SDG 4: Quality Education



SDG 17: Partnerships for the Goals



Solid Governance At Our Core

A. BOARD OF DIRECTORS

At Phoenix Group, the Board of Directors continues to play a central role in providing strategic guidance and oversight, supporting the Company's long-term performance and governance objectives. Building on established practices, the Board brings together a broad range of skills, experience, and perspectives that contribute to informed decision-making. The Board meets on a quarterly basis to review operational performance, consider key matters, and ensure ongoing alignment with regulatory and governance requirements.

The governance structure continues to adhere to best practices, maintaining a clear separation between the roles of Chairperson and CEO to ensure independent oversight. In alignment with the Company's ongoing commitment to diversity and inclusion, women represent 25% of the Board, and 35% of key decision-making roles within the Group.

The Board continues to be supported by its Committees, including the Audit and Risk Committee and the Nomination and Remuneration Committee, which provide focused oversight across areas such as financial integrity, risk management, governance, and executive remuneration. Together, these structures reinforce the Company's commitment to effective oversight, accountability, and transparent governance.

For more details on the composition, attendance, and professional backgrounds of our Board members, please refer to the 2025 Corporate Governance Report.

B. Governance Framework: Laying the Foundations for Growth

At Phoenix Group, we remain dedicated to upholding a strong governance framework that supports sustainable growth and integrates seamlessly with our ESG strategies. Our emphasis continues to be on reinforcing clear governance practices grounded in transparency, accountability, and ethical conduct.

C. Transparent Reporting and Stakeholder Communication

We continue to view transparent reporting as essential to fostering trust with our stakeholders. By consistently sharing our financial results and operational performance openly, we keep our stakeholders well-informed and assured of our unwavering commitment to ethical business practices. This ongoing transparency not only enables us to comply with regulatory standards but also reinforces our reputation as a company that prioritizes integrity and honesty. We remain dedicated to enhancing our relationships with investors, shareholders, and the broader community through clear, and honest communication.



D. Governance Development: Next Steps

Building upon the foundation for responsible governance established in the prior year, Phoenix Group has formalized several key policies.

In the past year, our focus has been on formalizing key policies, strengthening internal controls, enhancing our governance practices, and aligning our operations more closely with global best practices. As we further evolve our governance framework, we remain committed to upholding the trust of our stakeholders and contributing to a more sustainable future.





E. Detailed Disclosure

I. Board Diversity

Percentage: Total Board Seats Occupied by Men and Women

Category	Men (%)	Women (%)
Total Board Seats	75%	25%

Percentage: Committee Chairs Occupied by Men and Women

Category	Men (%)	Women (%)
Total Board Seats	0%	100%

II. Board Independence

Percentage: Total Board Seats Occupied by Independent Board Members

Category	Total Board Seats	Independent Board Members	Percentage of Independent Board Members (%)
Total Board Seats	4	3	75%

III. Anti- Child and Forced Labor Policy

Does our company follow a child and/or forced labor policy?	Yes
Does the child and/or forced labor policy also cover suppliers and vendors?	Yes

IV. Supplier Code of Conduct

Vendors or suppliers required to follow a Code of Conduct?	Yes
--	-----

V. Data Privacy

Does our company follow a Data Privacy policy?	Yes
Has our company taken steps to comply with GDPR rules?	Yes



Empowering People For Tomorrow

A. Cultivating a Positive, Safe, and Empowering Work Environment

At Phoenix Group, we continue to firmly believe that our people are the cornerstone of our success. We actively cultivate a dynamic workplace culture where collaboration, innovation, and inclusivity remain central to our operations. Our approach extends beyond achieving business objectives, focusing on ensuring that every employee feels valued, respected, and empowered to deliver their best contributions.

We remain dedicated to fostering an environment where individuals can thrive both professionally and personally. As the organization expands, our emphasis on providing essential resources and opportunities to support employee development grows accordingly.

In 2025, we continued to make significant strides in embedding equity across all facets of our operations, from recruitment to performance reviews. We ensure that all employees have equal access to resources and support systems, irrespective of their background. Our equity approach remains focused on removing barriers, promoting fairness in decision-making, and cultivating opportunities that enable every employee to achieve their full potential.

As part of our ongoing focus on learning and development, we continued to conduct Data Center Infrastructure Specialist (DCIS) training, equipping participants with in-

depth insights into the essential components of data centers. These initiatives are complemented by strengthened employee engagement programmes aimed at enhancing collaboration, fostering connection across teams, and elevating the overall employee experience.

At Phoenix Group, we continue to prioritize cultivating an inclusive environment where diverse perspectives are not only welcomed but genuinely valued. Our team comprises 19 nationalities spanning five regions, including the UAE, Oman, USA, Ethiopia, and Canada. This global and culturally diverse workforce fuels creativity, promotes innovative problem-solving, and sustains a positive workplace culture. We believe that by embracing diverse voices and backgrounds, we create an environment where individuals are empowered to grow, contribute meaningfully, and thrive.

To further reinforce our commitment to health and safety, Phoenix Group achieved a significant milestone in 2025, completing 1,005,187 work hours across operations in the UAE (Dubai and Abu Dhabi), USA, Oman, Canada, and Ethiopia without a single safety incident. This accomplishment underscores our ongoing focus on upholding high standards of safety and operational excellence, guided by adherence to robust occupational health protocols and global safety standards.



B. Building an Inclusive and Equitable Workforce

At Phoenix Group, diversity and inclusion remain not just values we support but principles we actively embody. We continue to dedicate ourselves to building a workforce that represents diverse cultures, backgrounds, and experiences, and we uphold our commitment to fostering an inclusive and equitable environment where every individual has the opportunity to succeed.

With a workforce encompassing individuals from over 19 nationalities, Phoenix Group continues to embrace a culture of diversity and inclusivity. While we celebrate this broad representation, we remain aligned with national initiatives such as Emiratization in the UAE and Omanization in Oman, which seek to bolster the participation of local nationals in the workforce. As part of these ongoing efforts, 9.76% of our workforce in the UAE

and 21.87% in Oman comprise of nationals, underscoring our dedication to both diversity and local talent development.

We continue to recognize that diversity not only enriches our Company culture but also drives superior decision-making, fosters innovative solutions, and enhances our capacity to address the diverse needs of our stakeholders.

Phoenix Group upholds a firm belief in equality of opportunity and enforces a zero-tolerance policy against any form of discrimination or harassment, including sexual harassment. Our workplace remains a space where every employee feels safe, supported, and confident in contributing to the organization's success, free from bias or exclusion.



C. Detailed Disclosure

I. Gender Pay Ratio – S2

Metric	Median Male Compensation (AED)	Median Female Compensation (AED)	Ratio (Male to Female)
Compensation	21,523.31	37,760.38	57% (1: 1.75)

II. Employee Turnover

Percentage: Year-over-year change for full-time employees

Year	Number of Full-time Employees	Year-over-Year changes (%)
2024	202	49.6%
2025	181	-10.4%

Percentage: Year-over-year change for part-time employees

Year	Number of Part-time Employees	Year-over-Year changes (%)
2024	0	0
2025	0	0

Percentage: Year-over-year change for contractors/ consultants

Year	Number of contractors/ consultants Employees	Year-over-Year changes (%)
2024	15	2%
2025	7	-53%



III. Gender Diversity

Percentage: Total Enterprise Headcount Held by Men and Women

Category	Men (%)	Women (%)
Total Enterprise Headcount	88%	12%

Percentage: Entry- and Mid-Level Positions Held by Men and Women

Category	Men (%)	Women (%)
Entry-level Positions	93%	7%
Mid-level Positions	56%	44%

Percentage: Senior- and Executive-Level Positions Held by Men and Women

Category	Men (%)	Women (%)
Senior-level Positions	78%	22%
Executive-level Positions	87%	13%

IV. Temporary Worker Ratio

Percentage: Total Enterprise Headcount Held by Part-Time Employees

Category	Part-Time Employees (%)
Total Enterprise Headcount	0

Percentage: Total enterprise headcount held by contractors and/or consultants

Category	Contractors/Consultants (%)
Total Headcount	3.86%



V. Injury Rate

Percentage: Frequency of Injury Events Relative to Total Workforce Time

Category	Total Injury Events	Total Workforce Time (hours)	Injury Frequency (%)
Injury Frequency	0	1,005,187	0

VI. Nationalization

*In line with UAE Emiratization requirements and ADX ESG guidelines, only skilled full-time employees have been considered.

Percentage of National Skilled Employees (UAE)

Category	Total Number of Skilled Employees in UAE	National Skilled Employees	Percentage of National Skilled Employees in UAE (%)
National Employees	41	4	9.76%

Percentage of National Employees (Oman)

Category	Total Employees in Oman	National Employees	Percentage of National Employees in Oman (%)
National Employees	32	7	21.87%



Pioneering Sustainable Progress

A. Driving Technological Innovation for Sustainability

Phoenix Group continues to recognize the transformative power of technology in tackling global sustainability challenges. From renewable energy solutions to advanced digital technologies, we are actively pursuing emerging innovations to foster sustainable progress and fuel business growth. As we further expand our portfolio of investments, we prioritize opportunities that minimize environmental impact while generating economic value.

Cryptocurrency mining has historically been associated with substantial carbon emissions due to the intensive energy demands of traditional mining processes. To address this, Phoenix Group continues to embrace hydropower mining as a more sustainable alternative. By leveraging energy from renewable hydropower sources in Oman, Canada, and Ethiopia, we have substantially reduced the carbon footprint of our mining operations. In fact, our utilization of hydropower has enabled us to avoid emitting approximately **263,790 tonnes** of CO₂ into the environment.

This integration of hydropower with blockchain infrastructure continues to enable us to scale our cryptocurrency investments in a manner that aligns with our broader sustainability goals.

B. Leveraging Cold Climate Locations for Enhanced Sustainability

In addition to leveraging renewable energy sources, we continue to strategically position our operations in regions with naturally cool climates, such as St. Leon in Canada. These cooler environments substantially reduce the need for additional cooling infrastructure, which is typically a major energy consumer in cryptocurrency mining operations.

Operating in naturally cooler climates enables us to enhance energy efficiency and reduce both our carbon footprint and operational costs. The lower temperatures in these regions minimize reliance on energy-intensive cooling systems, commonly required in warmer areas, thereby making our mining operations more environmentally friendly.

Furthermore, our operations in Bole Lemi, Ethiopia, capitalize on the region's subtropical highland climate with mild average temperatures of 15-16°C year-round, reducing the need for energy-intensive cooling in cryptocurrency mining. This location boosts energy efficiency, cuts operational costs, and aligns with our sustainability goals by lowering our carbon footprint.





Shaping Positive Change



A. Advancing Public Education: CNBC Crypto Weekly Sponsorship

Phoenix Group supported CNBC Crypto Weekly, one of the Middle East's leading digital asset programmes, as part of its commitment to promoting public understanding of blockchain and digital assets. The programme delivered accessible, expert-led discussions on digital assets, regulation, and market dynamics, helping to demystify emerging technologies for a broad audience.

By supporting an educational platform with wide regional reach, Phoenix contributed to informed public discourse, transparency, and responsible participation in the digital economy, aligning with the Group's ESG focus on education, awareness, and sustainable innovation.



B. Promoting Health and Wellbeing: Dubai Run 2025

As part of the Dubai Fitness Challenge, Phoenix Group employees participated in the Dubai Run 2025, reinforcing the Group's commitment to employee wellbeing, active lifestyles, and community engagement. The initiative encouraged team members to prioritize physical health while coming together outside the workplace in a city-wide movement promoting fitness and long-term wellness.





C. Community Outreach: Ramadan Food Drive

As part of its community outreach efforts during the holy month of Ramadan, Phoenix Group came together to support a Ramadan Food Drive, distributing Iftar meals to individuals observing fasting at a local mosque. The initiative was led by senior leadership, including Munaf Ali, Lucien Harrington, and Soheib Ghizali, reflecting the Group's commitment to social responsibility and community engagement.

This initiative aligns with Phoenix's values of compassion, inclusion, and giving back, reinforcing its role as a responsible corporate citizen within the communities in which it operates.



D. Enhancing Employee Engagement: Phoenix Mining Intra-Company Basketball Tournament

Phoenix Group organized an intra-company basketball tournament for employees across its mining operations, fostering teamwork, collaboration, and employee engagement beyond the workplace. The initiative provided an opportunity for on-site teams to connect in a competitive yet inclusive environment, strengthening relationships across operational units.

It further reflects our commitment to promoting wellbeing, camaraderie, and a positive workplace culture, particularly within its operational workforce, while encouraging healthy competition and team spirit.





E. Celebrating Crypto Milestones: Bitcoin Pizza Day

Phoenix Group employees celebrated Bitcoin Pizza Day, a milestone in the history of the digital asset industry, recognizing the first real-world Bitcoin transaction. The initiative brought teams together to reflect on the evolution of Bitcoin and the broader crypto ecosystem, while fostering a shared sense of identity, culture and awareness throughout the organization.





PHOENIX

Abu Dhabi Office, United Arab Emirates

Contact: +971 4 323 9120

Address: 3412, 34 Floor, Al Maqam Tower, Regus
Adgm Square, Al Maryah Island, Abu Dhabi, UAE
PO Box Number: 35665

Dubai Office, United Arab Emirates

Contact: +971 4 323 9120

Address: Office 2901, Floor 29, Boulevard Plaza
Tower 2, Burj Khalifa District, Downtown, Dubai,
UAE

Investor Relations: ir@phoenixgroupuae.com



PHOENIX



البيئة والمجتمع والحوكمة تقرير

جدول المحتويات



٢٢

ريادة التقدّم
المستدام

٠٤

التزامنا

٢٤

تشكيل التغيير
الإيجابي

١٤

الحوكمة الصلبة في
صميم أعمالنا

IV

تمكين الناس
لغد أفضل



أ. الركائز الأربع لاستراتيجية الاستدامة لدينا

ي مجموعة فينكس، تظل استراتيجية الاستدامة مستندة إلى أربع ركائز أساسية توجه قراراتنا ومبادراتنا. تم تصميم هذه الركائز لتوليد قيمة دائمة لجميع أصحاب المصلحة، وتعزيز تأثير ملموس، وضمان مستقبل مرن لعملياتنا والمجتمعات التي ندعمها.

الركيزة ١

حوكمة قوية في صميم عملنا



الركيزة ٢

تمكين الأفراد لغد أفضل



الركيزة ٣

ريادة التقدم المستدام



الركيزة ٤

تشكيل التغيير الإيجابي



التزامنا

تلتزم مجموعة فينكس بممارسة أعمالها بطريقة مسؤولة ومستدامة، مع الاعتراف بأهمية دمج اعتبارات البيئة والمجتمع والحوكمة في عملياتها وعمليات اتخاذ القرار. تُدمج مبادئ الاستدامة ضمن النهج الاستراتيجي وثقافة المجموعة المؤسسية، لدعم اتخاذ قرارات استثمارية مستنيرة والتنفيذ المسؤول عبر جميع أنشطة الأعمال.

تواصل المجموعة تعزيز ممارسات الحوكمة وإطار الاستدامة لديها، مع التركيز على السلوك الأخلاقي، الشفافية، وخلق قيمة طويلة الأجل. ومن خلال نهج منظم وعملي تجاه الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG)، تسعى مجموعة فينكس لدعم النمو المستدام مع الحفاظ على المساءلة تجاه أصحاب المصلحة والعمل مع مراعاة المجتمعات التي تعمل فيها.





ب. تقييم الأهمية النسبية

في مجموعة فينكس، نقوم بإجراء تقييم للأهمية النسبية لتحديد أولويات القضايا البيئية والاجتماعية والحوكمة التي لها أكبر صلة بأعمال الشركة وأصحاب المصلحة وبيئة التشغيل.

تشمل العملية التواصل مع مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المساهمين والموظفين والجهات الحكومية والمنظمين، من خلال مناقشات واستشارات منظمة لفهم وجهات نظرهم وتوقعاتهم. تُؤخذ هذه المداخلات بعين الاعتبار إلى جانب اتجاهات الصناعة وتقييمات المخاطر لضمان أن تظل مجالات تركيز ESG للمجموعة ذات صلة ومتوازنة ومتوافقة مع سياق أعمالها.

الموضوعات الأساسية المهمة لمجموعة فينكس:

١٠	الاستثمار المستدام في تكنولوجيا العملات الرقمية والبنية التحتية والابتكار.
٢٠	ممارسات الأعمال الأخلاقية والحوكمة.
٣٠	الامتثال التنظيمي والمعايير الصناعية.
٤٠	تنوع القوى العاملة في المناصب القيادية.
٥٠	صحة وسلامة ورفاهية الموظفين.
٦٠	التنوع والمساواة والشمول في القوى العاملة.
٧٠	تدريب وتطوير الموظفين.
٨٠	التفاعل المجتمعي والأثر الاجتماعي.



ج. التواصل مع أصحاب المصلحة

في مجموعة فينيكس، نواصل مواءمة استراتيجيتنا التجارية مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، وتعزيز جهودنا لدمج هذه المبادئ في العمليات الأساسية للشركة. يظل إطار الاستدامة لدينا مركزًا على تقديم قيمة مستمرة مع تحقيق تأثيرات إيجابية على البيئة والمجتمع. كما نولي اهتمامًا قويًا بالحوكمة، مع تعزيز ممارسات الأعمال الأخلاقية والالتزام باللوائح التنظيمية لتعزيز النزاهة والشفافية على جميع المستويات التنظيمية.

بالتوازي، نواصل تطوير وتعزيز قدراتنا التكنولوجية في قطاع العملات الرقمية، مع التركيز على الابتكار المسؤول والكفاءة التشغيلية.

وفي صميم هذا النهج، يأتي التزامنا تجاه موظفينا. تسعى مجموعة فينيكس إلى تعزيز بيئة عمل شاملة وداعمة تشجع على رفاهية الموظفين وتكافؤ الفرص والتطوير المستمر. من خلال هذه الجهود، نهدف إلى الحفاظ على ثقافة عمل قائمة على الاحترام والتعاون. بشكل جماعي، تسهم هذه المبادرات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي، والصناعة والابتكار والبنية التحتية، والطاقة النظيفة والمتاحة، والصحة الجيدة والرفاهية، والتعليم الجيد.



ج. التواصل مع أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة	أسلوب التواصل
المساهمون	<ul style="list-style-type: none"> قسم مخصص على موقع الشركة الإلكتروني. تحديثات وعلاقات المستثمرين. التقارير المالية السنوية والفصلية. المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة السنوية. اتصالات وتحديثات دورية عبر وسائل الإعلام.
المستثمرون	<ul style="list-style-type: none"> قنوات التواصل الاجتماعي للتحديثات الدورية. صفحة علاقات المستثمرين المدعومة بالذكاء الاصطناعي على الموقع الإلكتروني. تقارير الشركة المتاحة للجمهور. مكالمات واجتماعات الأرباح. جولات تعريفية للمستثمرين. تقييمات أداء دورية.
الموظفون	<ul style="list-style-type: none"> استبيانات وملاحظات مشاركة الموظفين. نشرات إخبارية داخلية يومية عن العملات الرقمية والذكاء الاصطناعي. تقارير الشركة المتاحة للجمهور.
الحكومة والجهات التنظيمية	<ul style="list-style-type: none"> جلسات تواصل بين الإدارة العليا والهيئات التنظيمية. الالتزام بالقوانين واللوائح الصناعية المعمول بها. موقع الشركة الإلكتروني لتقديم التحديثات والرؤى. تقارير الشركة المتاحة للجمهور.
المجتمعات	<ul style="list-style-type: none"> موقع الشركة الإلكتروني الذي يوفر التحديثات والمعلومات. تقارير الشركة المتاحة للجمهور. فعاليات التفاعل المجتمعي.



تمكين الأشخاص
من أجل المستقبل

الحوكمة القوية
في صميم أعمالنا

الموضوعات الجوهرية الرئيسية

- تنوع القوى العاملة في أدوار القيادة
- صحة الموظفين وسلامتهم ورفاههم
- تدريب وتطوير الموظفين
- التنوع والإنصاف والشمول في القوى العاملة

الأهداف التنموية المستدامة للأمم المتحدة ذات الصلة

الهدف ٣:
الصحة الجيدة والرفاهية



الهدف ٤:
التعليم الجيد



الهدف ٥:
المساواة بين الجنسين



الهدف ٨:
العمل اللائق ونمو الاقتصاد



الهدف

تعزيز بيئة تدعم النمو والرفاهية والتطوير على جميع المستويات، مما يمكن الأفراد والمنظمة من الازدهار في بيئة عمل متغيرة.

الموضوعات الجوهرية الرئيسية

- ممارسات الأعمال الأخلاقية والحوكمة
- الامتثال التنظيمي والمعايير الصناعية

الأهداف التنموية المستدامة للأمم المتحدة ذات الصلة

الهدف ١٦:
السلام والعدل والمؤسسات القوية



لهدف ١٧:
الشراكات من أجل تحقيق الأهداف

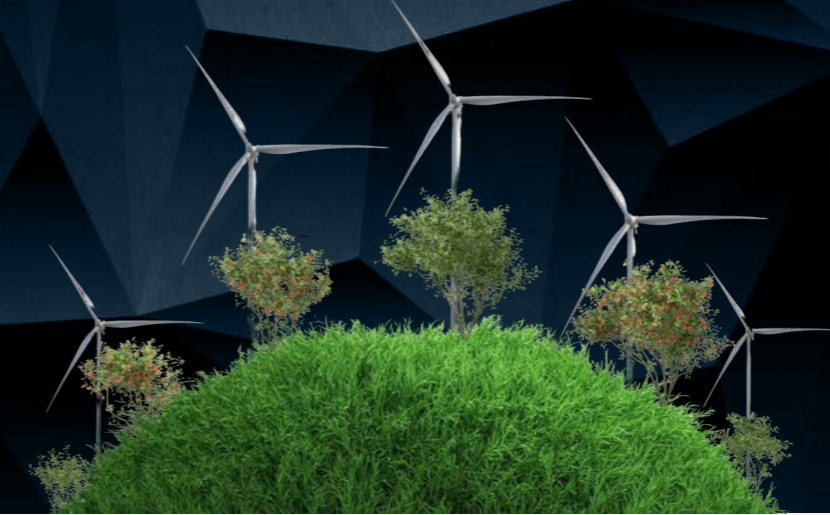


الهدف

ترسيخ ثقافة النزاهة والمساءلة والشفافية على جميع مستويات المنظمة، مع ضمان أن تتم عملياتنا بطريقة أخلاقية ومتوافقة مع الأطر التنظيمية.



تشكيل التغيير الإيجابي



ريادة التقدم المستدام

الموضوعات الجوهرية الرئيسية

- إحداث تأثير اجتماعي إيجابي ومستدام على المجتمع والمساهمين.

الأهداف التنموية المستدامة للأمم المتحدة ذات الصلة

الهدف ٣:
الصحة الجيدة والرفاهية



الهدف ٤:
جودة التعليم



الهدف ١٧:
الشراكات لتحقيق الأهداف



الهدف

لإحداث تغيير إيجابي دائم من خلال تعزيز الممارسات المسؤولة وضمان أن تكون أعمالنا ذات تأثير مفيد على مؤسستنا والمجتمع الأوسع.

الموضوعات الجوهرية الرئيسية

- الاستثمار المستدام في تكنولوجيا العملات الرقمية وابتكار البنية التحتية

الأهداف التنموية المستدامة للأمم المتحدة ذات الصلة

الهدف ٩:
الصناعة والابتكار والبنية التحتية



الهدف

توجيه مشهد الاستثمار من خلال دمج مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في عمليات اتخاذ القرار. السعي لتحقيق النمو المالي مع الالتزام بمبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة، وتعزيز الحلول التكنولوجية المبتكرة لمعالجة تحديات الاستدامة عند الاقتضاء.

الحوكمة الصلبة في صميم أعمالنا

أ. مجلس الإدارة

في مجموعة فينكس، يواصل مجلس الإدارة لعب دور محوري في تقديم التوجيه الاستراتيجي والإشراف، دعم أداء الشركة طويل الأجل وأهداف الحوكمة. استناداً إلى الممارسات القائمة، يجمع المجلس بين مجموعة واسعة من المهارات والخبرات ووجهات النظر التي تساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة.

يجتمع المجلس بشكل ربع سنوي لمراجعة الأداء التشغيلي، والنظر في الأمور الرئيسية، وضمان التوافق المستمر مع المتطلبات التنظيمية ومعايير الحوكمة.

تستمر هيكلية الحوكمة في الالتزام بأفضل الممارسات، مع الحفاظ على فصل واضح بين دور رئيس المجلس والرئيس التنفيذي لضمان إشراف مستقل.

تماشياً مع التزام الشركة المستمر بالتنوع والشمول، تمثل النساء ٢٥٪ من أعضاء المجلس، و٣٥٪ من الأدوار الرئيسية في اتخاذ القرار داخل المجموعة.

يواصل المجلس الحصول على الدعم من لجانته، بما في ذلك لجنة التدقيق والمخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت، والتي توفر إشرافاً مركزياً في مجالات مثل النزاهة المالية، وإدارة المخاطر، والحوكمة، ومكافآت التنفيذيين.

تعزز هذه الهياكل معاً التزام الشركة بالإشراف الفعال، والمساءلة، والحوكمة الشفافة.

للحصول على مزيد من التفاصيل حول تكوين المجلس، وحضور الاجتماعات، والخلفيات المهنية لأعضائه، يرجى الرجوع إلى تقرير الحوكمة المؤسسية لعام ٢٠٢٥.

ب. إطار الحوكمة: وضع الأسس للنمو

في مجموعة فينكس، نلتزم بالحفاظ على إطار حوكمة قوي يدعم النمو المستدام ويتكامل بسلاسة مع استراتيجيات البيئة والمجتمع والحوكمة. يظل تركيزنا على تعزيز ممارسات حوكمة واضحة قائمة على الشفافية، والمساءلة، والسلوك الأخلاقي.

ج. التقارير الشفافة والتواصل مع أصحاب المصلحة

نواصل اعتبار التقارير الشفافة أمراً أساسياً لتعزيز الثقة مع أصحاب المصلحة. من خلال مشاركة نتائجنا المالية وأداءنا التشغيلي بشكل مستمر وبصورة مفتوحة، نضمن اطلاع أصحاب المصلحة وطمأننتهم بالتزامنا الثابت بالممارسات التجارية الأخلاقية.

تُمكن هذه الشفافية المستمرة الشركة من الامتثال للمعايير التنظيمية وتعزز سمعتها كشركة تعطي الأولوية للنزاهة والصدق. نواصل الالتزام بتعزيز علاقاتنا مع المستثمرين والمساهمين والمجتمع الأوسع من خلال التواصل الواضح والصادق.

د. تطوير الحوكمة:

الخطوات التالية

استناداً إلى الأسس الموضوعية للحوكمة المسؤولة في العام السابق، قامت مجموعة فينكس بإضفاء الطابع الرسمي على عدة سياسات رئيسية.

خلال العام الماضي، كان تركيزنا منصباً على إضفاء الطابع الرسمي على السياسات الأساسية، وتعزيز الضوابط الداخلية، وتحسين ممارسات الحوكمة، ومواءمة عملياتنا بشكل أوثق مع أفضل الممارسات العالمية.

مع استمرارنا في تطوير إطار الحوكمة، نظل ملتزمين بالحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة والمساهمة في مستقبل أكثر استدامة.

الإفصاح التفصيلي

أولاً: تنوع مجلس الإدارة

النسبة المئوية: إجمالي المقاعد بالمجلس المحتلة من قبل الرجال والنساء

الفئة	الرجال (%)	النساء (%)
إجمالي مقاعد المجلس	٧٥%	٢٥%

النسبة المئوية: رؤساء اللجان المحتلين من قبل الرجال والنساء

الفئة	الرجال (%)	النساء (%)
إجمالي مقاعد المجلس	٠%	١٠٠%

ثانياً: استقلالية المجلس

النسبة المئوية: إجمالي المقاعد بالمجلس المحتلة من قبل الأعضاء المستقلين

الفئة	إجمالي أعضاء المجلس	أعضاء مجلس مستقلين	نسبة الأعضاء المستقلين (%)
إجمالي مقاعد المجلس	٤	٣	٧٥%

ثالثاً: سياسة مكافحة عمالة الأطفال والعمل القسري

هل تتبع شركتنا سياسة ضد عمالة الأطفال والعمل القسري؟

نعم

هل تشمل هذه السياسة أيضاً الموردين والبائعين؟

نعم

رابعاً: مدونة سلوك الموردين

هل يُطلب من البائعين أو الموردين اتباع مدونة سلوك؟

نعم

خامساً: خصوصية البيانات

هل تتبع شركتنا سياسة خصوصية البيانات؟

نعم

هل اتخذت الشركة خطوات للامتثال لقواعد GDPR؟

نعم

تمكين الناس لغد أفضل

أ. تعزيز بيئة عمل إيجابية وآمنة وتمكينية

في مجموعة فينكس، نؤمن بثبات أن موظفينا هم حجر الزاوية لنجاحنا. نحن نسعى بنشاط لزراعة ثقافة عمل ديناميكية حيث يظل التعاون والابتكار والشمولية جوهر عملياتنا. يتجاوز نهجنا مجرد تحقيق أهداف الأعمال، حيث نركز على ضمان شعور كل موظف بالتقدير والاحترام والتمكين لتقديم أفضل ما لديهم.

نظل ملتزمين بتعزيز بيئة يمكن فيها للأفراد الازدهار مهنيًا وشخصيًا على حد سواء. ومع توسع المنظمة، يزداد تركيزنا على توفير الموارد الأساسية والفرص لدعم تطوير الموظفين.

في عام ٢٠٢٥، وصلنا إحرارز تقدم كبير في ترسيخ العدالة في جميع جوانب عملياتنا، من التوظيف إلى تقييم الأداء. نضمن أن يحصل جميع الموظفين على نفس الوصول إلى الموارد وأنظمة الدعم، بغض النظر عن خلفياتهم. يركز نهجنا في العدالة على إزالة الحواجز، وتعزيز الإنصاف في اتخاذ القرار، وخلق فرص تمكن كل موظف من تحقيق كامل إمكاناته.

كجزء من تركيزنا المستمر على التعلم والتطوير، وصلنا إجراء تدريب متخصص في بنية تحتية لمراكز البيانات، مما زود المشاركين برؤية متعمقة حول المكونات الأساسية لمراكز البيانات. تكمل هذه المبادرات برامج

تعزيز مشاركة الموظفين المصممة لتعزيز التعاون، وتقوية التواصل بين الفرق، وتحسين تجربة الموظف بشكل عام.

في مجموعة فينكس، نواصل إعطاء الأولوية لزراعة بيئة شاملة حيث لا تُرحب فقط بالوجهات النظرية المتنوعة، بل يتم تقديرها حقًا. يضم فريقنا ١٩ جنسية تغطي خمس مناطق، بما في ذلك الإمارات العربية المتحدة، وسلطنة عمان، والولايات المتحدة الأمريكية، وإثيوبيا، وكندا. هذه القوة العاملة العالمية والمتنوعة ثقافيًا تغذي الإبداع، وتعزز الحلول الابتكارية للمشكلات، وتحافظ على ثقافة عمل إيجابية. نحن نؤمن بأنه من خلال احتضان الأصوات والخلفيات المتنوعة، نخلق بيئة يتم فيها تمكين الأفراد للنمو والمساهمة بشكل فعال والازدهار.

لتعزيز التزامنا بالصحة والسلامة، حققت مجموعة فينكس إنجازاً مهماً في عام ٢٠٢٥، حيث أكملت ١٨٧,٠٠٥ ساعة عمل عبر عملياتها في الإمارات العربية المتحدة (دبي وأبوظبي)، والولايات المتحدة الأمريكية، وسلطنة عمان، وكندا، وإثيوبيا دون أي حادث سلامة واحد. يبرز هذا الإنجاز تركيزنا المستمر على الحفاظ على معايير عالية للسلامة والتميز التشغيلي، مسترشدين بالالتزام ببروتوكولات الصحة المهنية الصارمة والمعايير العالمية للسلامة.

ب. بناء قوة عاملة شاملة وعادلة

في مجموعة فينكس، تظل التنوع والشمولية ليست مجرد قيم ندعمها فحسب، بل مبادئ نمارسها بنشاط. نواصل تكريس جهودنا لبناء قوة عاملة تمثل ثقافات وخلفيات وتجارب متنوعة، ونؤكد التزامنا بتهيئة بيئة شاملة وعادلة حيث تتاح لكل فرد فرصة للنجاح.

مع قوة عاملة تضم أفرادًا من أكثر من ١٩ جنسية، تواصل مجموعة فينكس تبني ثقافة التنوع والشمولية. بينما نحتفل بهذا التمثيل الواسع، نظل ملتزمين بالمبادرات الوطنية مثل التوطين في الإمارات العربية المتحدة وتوطين العمالة في سلطنة عمان، والتي تهدف إلى تعزيز مشاركة المواطنين المحليين في سوق العمل. كجزء من هذه الجهود المستمرة، يشكل المواطنون ٩,٧٦٪ من قوة العمل لدينا في الإمارات و٢١,٨٧٪ في عمان، مما يؤكد

التزامنا بالتنوع وتنمية المواهب المحلية.

نستمر في الاعتراف بأن التنوع لا يثري ثقافة الشركة فحسب، بل يعزز أيضًا اتخاذ قرارات أفضل، ويشجع على الحلول الابتكارية، ويزيد من قدرتنا على تلبية الاحتياجات المتنوعة لأصحاب المصلحة.

تؤمن مجموعة فينكس إيمانًا راسخًا بالمساواة في الفرص وتفرض سياسة عدم التسامح مطلقًا تجاه أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. تظل بيئة العمل لدينا مساحة يشعر فيها كل موظف بالأمان والدعم والثقة في المساهمة في نجاح المنظمة، دون أي تحيز أو استبعاد.

ج. الإفصاح التفصيلي

١. نسبة الأجور بين الجنسين – أس ٢

المقياس	متوسط تعويض الذكور (درهم إماراتي)	متوسط تعويض الإناث (درهم إماراتي)	النسبة (ذكر إلى أنثى)
التعويض	٢١,٥٢٣,٣١	٣٧,٧٦٠,٣٨	٥٧٪ (١ : ١,٧٥)

٢. معدل دوران الموظفين

النسبة: التغير السنوي للموظفين بدوام كامل

السنة	عدد الموظفين بدوام كامل	التغير مقارنة بالعام السابق (%)
٢٠٢٤	٢٠٢	٤٩,٦٪
٢٠٢٥	١٨١	-١٠,٤٪

النسبة: التغير السنوي للموظفين بدوام جزئي

السنة	عدد الموظفين بدوام جزئي	التغير مقارنة بالعام السابق (%)
٢٠٢٤	٠	٠
٢٠٢٥	٠	٠

النسبة: التغير السنوي للمقاولين / المستشارين

السنة	عدد الموظفين من المتعاقدين/الاستشاريين	التغير مقارنة بالعام السابق (%)
٢٠٢٤	١٥	٢٪
٢٠٢٥	٧	-٥٣٪



٥. معدل الإصابات

النسبة: تكرار أحداث الإصابات بالنسبة لإجمالي ساعات عمل القوة العاملة

الفئة	إجمالي أحداث الإصابات	إجمالي وقت العمل (ساعات)	معدل تكرار الإصابات (%)
جميع الموظفين	٠	١,٠٠٥,١٨٧	٠

٦. التوطين

تماشياً مع متطلبات التوطين في الإمارات العربية المتحدة وإرشادات ESG لسوق أبوظبي المالي، تم احتساب الموظفين المهرة الدائمين فقط.

النسبة: الموظفون المهرة المواطنون في الإمارات

الفئة	إجمالي عدد الموظفين المهرة في الإمارات	الموظفون المهرة المواطنون	النسبة المئوية للموظفين المهرة المواطنين في الإمارات (%)
الموظفون المواطنون	٤١	٤	٪٩,٧٦

النسبة: الموظفون المواطنون في عمان

الفئة	إجمالي الموظفين في عمان	الموظفون المواطنون	النسبة المئوية للموظفين المواطنين في عمان (%)
الموظفون المواطنون	٣٢	٧	٪٢١,٨٧



٣. التنوع بين الجنسين

النسبة: إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة حسب الرجال والنساء

الفئة	الرجال (%)	النساء (%)
إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة	٪٨٨	٪١٢

النسبة: المناصب الابتدائية والمتوسطة حسب الرجال والنساء

الفئة	الرجال (%)	النساء (%)
المناصب الابتدائية	٪٩٣	٪٧
المناصب المتوسطة	٪٥٦	٪٤٤

النسبة: المناصب العليا والتنفيذية حسب الرجال والنساء

الفئة	الرجال (%)	النساء (%)
المناصب العليا	٪٧٨	٪٢٢
المناصب التنفيذية	٪٨٧	٪١٣

٤. نسبة العمال المؤقتين

النسبة: إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة الذين يعملون بدوام جزئي

الفئة	الموظفون بدوام جزئي (%)
إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة	٠

النسبة: إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة الذين يعملون كمقاولين أو مستشارين

الفئة	المقاولون / المستشارون (%)
إجمالي عدد الموظفين	٪٣,٨٦



ريادة التقدّم المستدام

أ. دفع الابتكار التكنولوجي من أجل الاستدامة

تواصل مجموعة فينيكس الاعتراف بالقوة التحويلية للتكنولوجيا في مواجهة التحديات العالمية المتعلقة بالاستدامة.

من حلول الطاقة المتجددة إلى التقنيات الرقمية المتقدمة، نسعى بنشاط لتبني الابتكارات الناشئة لتعزيز التقدم المستدام ودفع نمو الأعمال. ومع توسعنا المستمر في محفظة استثماراتنا، نولي الأولوية للفرص التي تقلل من الأثر البيئي مع توليد قيمة اقتصادية.

لقد ارتبط تعدين العملات الرقمية تاريخياً بانبعاثات كربونية كبيرة نتيجة الطلب العالي على الطاقة في عمليات التعدين التقليدية. ولمعالجة ذلك، تواصل مجموعة فينيكس تبني التعدين باستخدام الطاقة المائية كبديل أكثر استدامة. من خلال الاستفادة من الطاقة من مصادر الطاقة المائية المتجددة في عمان وكندا وإثيوبيا، تمكنا من تقليل البصمة الكربونية لعملياتنا التعدينية بشكل كبير. في الواقع، مكنتنا هذه الاستفادة من الطاقة المائية من تجنّب انبعاث حوالي ٢٦٣,٧٩٠ طنّاً من ثاني أكسيد الكربون إلى البيئة.

يستمر هذا الدمج بين الطاقة المائية وبنية البلوك تشين في تمكيننا من توسيع استثماراتنا في العملات الرقمية بطريقة تتماشى مع أهداف الاستدامة الأوسع لدينا.

ب. الاستفادة من المواقع ذات المناخ البارد لتعزيز الاستدامة

بالإضافة إلى الاستفادة من مصادر الطاقة المتجددة، نواصل وضع عملياتنا استراتيجياً في مناطق ذات مناخ بارد طبيعي، مثل سانت ليون في كندا. تعمل هذه البيئات الباردة على تقليل الحاجة إلى بنية تحتية إضافية للتبريد، والتي تُعد عادةً مستهلكاً رئيسياً للطاقة في عمليات تعدين العملات الرقمية.

يسمح العمل في المناطق ذات المناخ البارد الطبيعي بتحسين كفاءة الطاقة وتقليل كل من البصمة الكربونية وتكاليف التشغيل. درجات الحرارة المنخفضة في هذه المناطق تقلل الاعتماد على أنظمة التبريد كثيفة الطاقة، والتي غالباً ما تكون مطلوبة في المناطق الأكثر دفئاً، مما يجعل عمليات التعدين لدينا أكثر صداقة للبيئة.

علاوة على ذلك، تستفيد عملياتنا في بولي ليمي بإثيوبيا من مناخ المرتفعات شبه الاستوائية المعتدل، مع متوسط درجات حرارة سنوي يتراوح بين ١٥-١٦°م، مما يقلل الحاجة للتبريد المكثف للطاقة في تعدين العملات الرقمية. يعزز هذا الموقع كفاءة الطاقة، ويخفض تكاليف التشغيل، ويتماشى مع أهدافنا في الاستدامة عن طريق تقليل البصمة الكربونية.



ب. تعزيز الصحة والرفاهية: سباق دبي ٢٠٢٥

كجزء من تحدي دبي للياقة البدنية، شارك موظفو مجموعة فينيكس في سباق دبي ٢٠٢٥، مما يعكس التزام المجموعة برفاهية الموظفين، وأنماط الحياة النشطة، والمشاركة المجتمعية.

شجعت هذه المبادرة أعضاء الفريق على إعطاء الأولوية للصحة البدنية، مع تعزيز التعاون خارج بيئة العمل من خلال حركة على مستوى المدينة تهدف إلى تعزيز اللياقة البدنية والصحة المستدامة على المدى الطويل.



تشكيل التغيير الإيجابي



لقد رأينا الولايات المتحدة

تتجه نحو المستقبل الرقمي

أ. تعزيز التعليم العام: رعاية برنامج سي أن بي سي كريبتو ويكلي

دعمت مجموعة فينيكس برنامج سي أن بي سي كريبتو ويكلي، أحد أبرز برامج الأصول الرقمية في الشرق الأوسط، كجزء من التزامها بتعزيز فهم الجمهور للبلوك تشين والأصول الرقمية. قدم البرنامج مناقشات متخصصة وقابلة للفهم حول الأصول الرقمية، والتنظيم، وديناميكيات السوق، مما ساعد على تبسيط التقنيات الناشئة لجمهور واسع.

من خلال دعم منصة تعليمية ذات انتشار إقليمي واسع، ساهمت فينيكس في تعزيز النقاش العام المستنير، والشفافية، والمشاركة المسؤولة في الاقتصاد الرقمي، بما يتماشى مع تركيز المجموعة على التعليم، والتوعية، والابتكار المستدام ضمن إطار أي أس جي.





د. تعزيز مشاركة الموظفين: بطولة كرة السلة الداخلية لموظفي فينيكس للتعدين

نظمت مجموعة فينيكس بطولة كرة سلة داخلية لموظفيها عبر عملياتها في قطاع التعدين، لتعزيز العمل الجماعي، والتعاون، ومشاركة الموظفين خارج بيئة العمل.

وفرت هذه المبادرة فرصة للفرق الميدانية للتواصل في بيئة تنافسية وشاملة في الوقت ذاته، مما يقوي العلاقات بين الوحدات التشغيلية.

كما تعكس المبادرة التزامنا بتعزيز الرفاهية، والروح الجماعية، وثقافة مكان العمل الإيجابية، خاصة بين القوى العاملة التشغيلية، مع تشجيع المنافسة الصحية وروح الفريق.



ج. التوعية المجتمعية: حملة توزيع الطعام خلال رمضان

كجزء من جهودها للتواصل مع المجتمع خلال شهر رمضان المبارك، قامت مجموعة فينيكس بدعم حملة توزيع وجبات الإفطار، مقدمة للمستفيدين الذين يصومون في مسجد محلي. قاد هذه المبادرة كبار المسؤولين، بما في ذلك مناف علي، لوسيان هارينغتون، وصهيب غزالي، مما يعكس التزام المجموعة بالمسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية.

تتماشى هذه المبادرة مع قيم فينيكس في التعاطف والشمولية والعطاء، مما يعزز دورها كمؤسسة مسؤولة داخل المجتمعات التي تعمل فيها.





هـ. الاحتفال بالإنجازات في عالم العملات الرقمية: يوم بيتكوين بيتزا

احتفل موظفو مجموعة فينيكس بيوم بيتكوين بيتزا، وهو حدث مهم في تاريخ صناعة الأصول الرقمية، تقديراً لأول معاملة بيتكوين حقيقية في العالم.

جمعت هذه المبادرة الفرق معاً للتفكير في تطور بيتكوين والنظام البيئي الأوسع للعملات الرقمية، مع تعزيز شعور مشترك بالهوية والثقافة والوعي داخل المنظمة.

مكتب أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

الهاتف: +97143239120

العنوان: 3412، الطابق 34، برج المقام، رينوس

ميدان ADGM، جزيرة المارية، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

ص.ب: 35665

مكتب دبي، الإمارات العربية المتحدة

الهاتف: +97143239120

العنوان: مكتب 2901، الطابق 29، برج بوليفارد بلازا 2، منطقة

برج خليفة، وسط مدينة دبي، الإمارات العربية المتحدة