



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



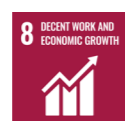
الهدف ٤:
التعليم الجيد



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

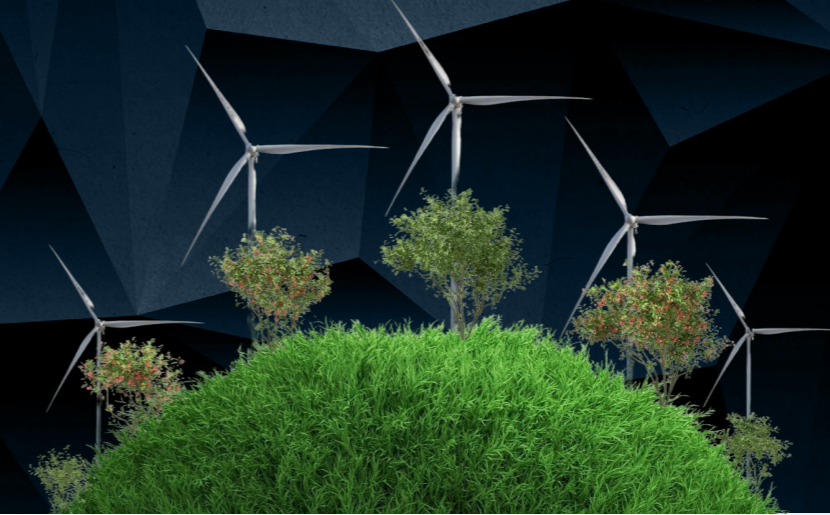


الهدف

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 المحتملة من قبل الرجال والنساء

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

النسبة المئوية: رؤساء اللجان المحتملين من قبل الرجال والنساء

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

ثانياً: استقلالية المجلس

النسبة المئوية: إجمالي المقاعد بالمجلس المحتملة 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 وتمكين

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، واصلنا إحراز 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، واصلنا 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 إنجازًا مهمًا 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

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: +٩٧١٤٣٢٣٩١٢

العنوان: ٣٤١٢، الطابق ٣٤، برج المقام، رينوس

ميدان ADGM، جزيرة المارية، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

ص.ب: ٣٥٦٦٥

مكتب دبي، الإمارات العربية المتحدة

الهاتف: +٩٧١٤٣٢٣٩١٢

العنوان: مكتب ٢٩٠١، الطابق ٢٩، برج بوليفارد بلازا ٢، منطقة

برج خليفة، وسط مدينة دبي، الإمارات العربية المتحدة