

POLITIQUE DE DIVERSITÉ

1. Objectif et Champ d'Application

Bitfarms Ltd, ses filiales et ses sociétés affiliées (ci-après dénommées conjointement "**Bitfarms**" ou la "**Société**") reconnaissent les avantages de la promotion de la diversité parmi nos employés, notre équipe de direction et le Conseil d'administration de Bitfarms Ltd. (le "**Conseil**") comme un moyen d'améliorer la force de l'organisation, la capacité de résolution des problèmes et l'occasion d'innovation.

Par définition, la « diversité » est toute dimension qui peut être utilisée pour différencier les groupes et les personnes l'un de l'autre et comprend le sexe et l'âge, la race, la nationalité, la culture, la langue et d'autres distinctions ethniques, l'éducation, l'expérience régionale et industrielle, et l'expertise. L'inclusion est un environnement de collaboration, de soutien et de respect qui accroît la participation et la contribution de tous les employés.

Bitfarms s'engage à favoriser la diversité et à éliminer la discrimination sur le lieu de travail.

2. L'Engagement de tous les Salariés en Faveur de la Diversité

En tant que **société** opérant dans plusieurs juridictions, nous encourageons la diversité des idées, des perspectives, des compétences, des connaissances et des cultures de nos employés dans les lieux où nous opérons. Bitfarms s'efforce d'offrir des occasions d'emploi et d'avancement égales à tous les personnes. Bien que les décisions en matière d'emploi soient principalement fondées sur le mérite, les qualifications et les aptitudes, nous considérons la diversité comme un facteur contribuant au succès de la **Société** dans la réalisation des objectifs suivants :

- (a) attirer, développer et retenir une main-d'œuvre performante;
- (b) favoriser activement un environnement de travail productif où les différences individuelles et culturelles sont respectées et valorisées; et
- (c) identifier et développer les capacités de leadership pour exceller dans un environnement mondial.

3. Gestion de la Diversité

La **société** et ses comités de gouvernance et de nomination, de rémunération et de responsabilité environnementale et sociale (le "comité") reconnaissent et acceptent les avantages d'une équipe de direction diversifiée, et reconnaissent que l'augmentation de la diversité au niveau de la direction générale, en particulier en ce qui concerne le sexe, est importante pour maintenir un avantage concurrentiel à l'échelle mondiale. À ce titre, la diversité est l'un des nombreux facteurs que la **Société** et les comités prendront en considération lors du processus de recrutement et de sélection de tous les dirigeants de la **Société** et des autres cadres supérieurs.

4. La Diversité au sein du Conseil d'Administration

Bitfarms et le Comité reconnaissent qu'un Conseil d'administration composé de personnes dûment qualifiées et disposant d'un large éventail d'expériences pertinentes pour l'entreprise est important pour une gouvernance d'entreprise efficace et pour le succès commercial durable de la **Société**. La diversité, y compris, mais sans s'y limiter, la diversité des sexes, peut également contribuer à ce succès.

Dans le contexte des connaissances, aptitudes, compétences et expériences requises par la **Société**, et

reconnaissant les avantages potentiels de perspectives diverses et nouvelles, lorsque le renouvellement ou l'élargissement du conseil est envisagé, le conseil, par l'intermédiaire du comité, peut donner la priorité à l'identification, au recrutement et à la nomination de femmes qualifiées et d'autres candidats diversifiés.

5. Le Suivi, l'Etablissement de Rapports et l'Obligation de Rendre Compte

Dans le cadre de son engagement en faveur de la diversité, le **Société** mesurera et contrôlera régulièrement l'efficacité de ses efforts pour créer et promouvoir une main-d'œuvre équitable et diversifiée. Chaque année, le service des ressources humaines révisera la diversité des effectifs et de la structure de direction de la Société et fournira un rapport qui sera révisé par le président, le directeur général, le directeur juridique ou le haut responsable juridique et le secrétaire général.

La diversité au sein du conseil d'administration sera contrôlée par le comité. Le comité évaluera le niveau de diversité au sein du conseil d'administration et fera un rapport annuel au conseil d'administration.

Daté:	17 février 2022
Révisé & Mis à jour:	7 mars 2025 (précédemment révisé le 21 février 2025 et 11 décembre 2023)
Approuvé par:	Conseil d'administration

DIVERSITY POLICY

1. Purpose and Scope

Bitfarms Ltd., its subsidiaries, and affiliated companies (hereinafter jointly referred to as “**Bitfarms**” or the “**Corporation**”) recognize the benefits of promoting diversity among our employees, management team and the Board of Directors of Bitfarms Ltd. (the “**Board**”) as a way to enhance organizational strength, problem solving ability and opportunity for innovation.

“Diversity” by definition is any dimension that can be used to differentiate groups and people from one another and includes gender and age, race, nationality, culture, language and other ethnic distinctions, education, regional and industry experience, and expertise. Inclusion is a collaborative, supportive, and respectful environment that increases the participation and contribution of all employees.

Bitfarms is committed to fostering diversity and eliminating discrimination in the workplace.

2. Diversity Commitment to all Employees

As a **corporation** with operations in multiple jurisdictions, we encourage the diversity of ideas, perspectives, skills, knowledge and cultures of our employees in the places we operate. Bitfarms strives to provide equal employment and advancement opportunities to all individuals. Although the primary focus of employment decisions are merit, qualifications and abilities, we see diversity as a contributor to the further success of the **Corporation** in achieving the following objectives:

- (a) attracting, developing and retaining a high performance workforce;
- (b) actively fostering a productive work environment where individual and cultural differences are respected and valued; and
- (c) identifying and developing leadership capabilities to excel in a global environment.

3. Management Diversity

The **Corporation** and its Governance and Nominating and Compensation and Environmental and Social Responsibility Committees (the “**Committee**”) recognize and embrace the benefits of having a diverse leadership team, and acknowledge increasing diversity at the executive management level, particularly with respect to gender, as important to maintaining a competitive advantage at a global level. As such, diversity is one of several factors that the **Corporation** and the Committees will consider during the recruitment and selection process of all **Corporation** executives and other senior management.

4. Diversity on the Board of Directors

Bitfarms and the Committee recognise that a Board composed of appropriately qualified people with a broad range of experience relevant to the business is important for effective corporate governance and the sustained commercial success of the **Corporation**. Diversity, including but not limited to gender diversity, may also contribute to this success.

In the context of the knowledge, skills, competencies and experiences required by the **Corporation**, and recognizing the potential benefits of diverse and fresh perspectives, where Board renewal or expansion is to be considered, the Board, through the Committee may prioritize the identification, recruitment and nomination of qualified female and other diverse candidates.

5. Monitoring, Reporting and Accountability

As part of the **Corporation's** commitment to diversity, the **Corporation** will regularly measure and monitor the effectiveness of its efforts to create and promote a fair and diverse workforce. On an annual basis, the Human Resources department will review the diversity of the **Corporation's** workforce and leadership structure and provide a report to be reviewed with the President, the Chief Executive Officer, the General Counsel or senior legal official, and the Corporate Secretary.

Board diversity will be monitored by the Committee. The Committee will assess the level of diversity on the Board and will report to the Board on an annual basis.

Dated:	February 17, 2022
Revised & Updated:	March 7, 2025 (Previously revised on February 21, 2025, and December 11, 2023)
Approved by:	Board of Directors

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

1. Propósito y alcance

Bitfarms Ltd., sus subsidiarias y empresas afiliadas (en adelante denominadas, en forma conjunta, “**Bitfarms**” o la “**Empresa**”) reconocen los beneficios de promover la diversidad entre sus empleados, el Equipo directivo y el Directorio de Bitfarms Ltd. (el “**Directorio**”) como una forma de mejorar la fortaleza organizacional, la capacidad de resolución de problemas y la oportunidad de innovación.

“Diversidad”, por definición, es cualquier dimensión que puede utilizarse para diferenciar grupos y personas entre sí e incluye distinciones de género y edad, raza, nacionalidad, cultura, idioma y otras distinciones étnicas, educación, experiencia regional e industrial, y conocimientos. La inclusión es un entorno de colaboración, apoyo y respeto que mejora la participación y la contribución de todo el personal. Bitfarms se compromete a fomentar la diversidad y erradicar la discriminación en el lugar de trabajo.

2. Compromiso con la diversidad para todo el personal

Como **empresa** que tiene operaciones en diversas jurisdicciones, fomentamos la diversidad de ideas, perspectivas, habilidades, conocimiento y culturas de nuestro personal en los lugares donde operamos. **Bitfarms** procura proporcionar igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo para todas las personas. Si bien las decisiones relativas a un empleo se centran principalmente en el mérito, las calificaciones y las habilidades, consideramos que la diversidad contribuye a promover el éxito de la **Empresa** en el logro de los siguientes objetivos:

- (a) atraer, desarrollar y conservar una fuerza laboral de alto rendimiento;
- (b) fomentar activamente un entorno de trabajo productivo en el que se respeten y se valoren las diferencias individuales y culturales; e
- (c) identificar y desarrollar competencias de liderazgo para destacarse en un entorno global.

3. Diversidad de la Dirección

La **Empresa** y su Comité de Gobierno y Nombramientos, Comité de Remuneraciones y Comité de Responsabilidad Social y Ambiental (los “**Comités**”) reconocen y aprovechan las ventajas de tener un equipo de liderazgo diverso, y admiten que el aumento de la diversidad a nivel de la dirección ejecutiva, en particular con relación al género, es importante para mantener una ventaja competitiva a nivel global. Por ese motivo, la diversidad es uno de varios factores que la **Empresa** y los Comités tendrán en cuenta durante el proceso de selección y contratación de todos los ejecutivos y otros altos directivos de la **Empresa**.

4. Diversidad en el Directorio

Bitfarms y los Comités reconocen que un Directorio conformado por personas debidamente calificadas, con una vasta experiencia relativa al negocio, es importante para tener un gobierno corporativo eficaz y para el éxito comercial sostenido de la **Empresa**. Asimismo, reconocen que la diversidad, incluida la diversidad de género, también puede contribuir a lograr este éxito.

Teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades, competencias y experiencias requeridas por la

Empresa, y reconociendo los beneficios potenciales de la diversidad y las nuevas perspectivas, el Directorio, a través de los Comités, podrá priorizar la identificación, la contratación y el nombramiento de postulantes mujeres y otros candidatos de diversa índole, cuando deba considerarse la renovación o expansión del Directorio.

5. Monitoreo, presentación de informes y responsabilidad

La **Empresa**, como parte de su compromiso con la diversidad, medirá y controlará regularmente la eficacia de sus esfuerzos para generar y promover una fuerza laboral justa y diversa. El departamento de Recursos Humanos hará una revisión anual sobre la diversidad de la fuerza laboral y la estructura de liderazgo de la **Empresa** y elaborará un informe, que será revisado por el Presidente, el Director Ejecutivo, el Asesor legal general o ejecutivo legal senior y el Secretario de la Empresa.

Los Comités serán responsables de monitorear la diversidad en el Directorio. Evaluarán el nivel de diversidad en el Directorio y presentará un informe al Directorio en forma anual.

Fecha:	17 de febrero de 2022
Revisión y aprobación:	7 de marzo de 2025 (revisión previa: 21 de febrero de 2025 y 11 de diciembre de 2023)
Aprobada por:	El Directorio