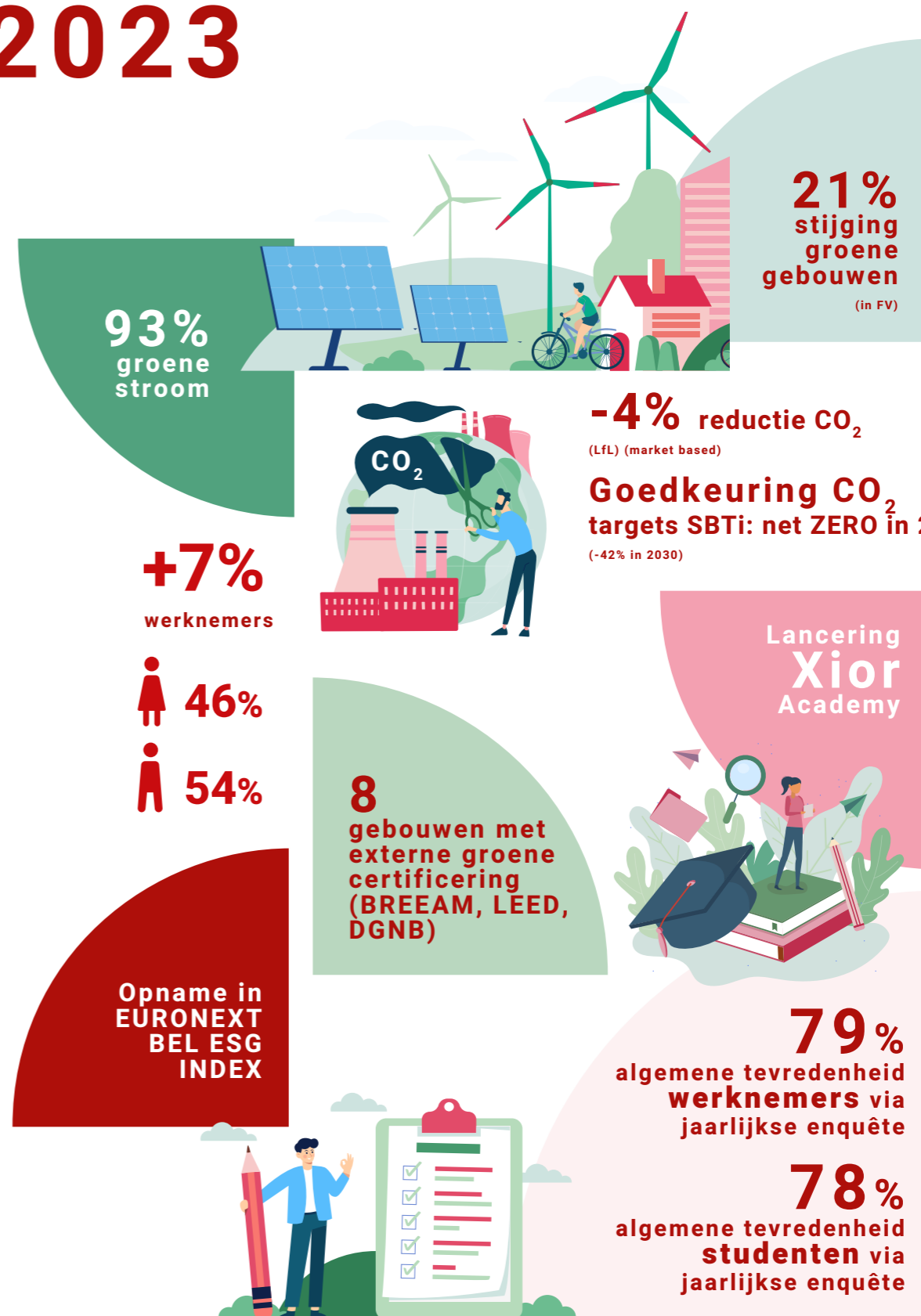


# DUUR- ZAAMHEIDS- VERSLAG



## Voornaamste duurzaamheidsprestaties 2023



in vergelijking met 2022, na correctie van cijfers 2022



## 9.1 WOORD VAN DE CEO

**Met genoeg presenteer ik u ons nieuwste ESG-rapport, waarin we onze toewijding aan duurzaamheid en verantwoorde bedrijfsvoering binnen de vastgoedsector tonen en ons inzetten om studenten een duurzame toekomst te bieden. De vastgoedindustrie blijft evolueren, en ik ben trots op de aanzienlijke stappen die we hebben gezet binnen de drie peilers van ESG.**

Één van onze opmerkelijke prestaties dit jaar is de succesvolle implementatie van ons energiemonitoring systeem, dat nu reeds operationeel is in meer dan de helft van onze landen en in 2024 volledig zal zijn uitgerold. Dit systeem stelt ons in staat het energieverbruik bij te houden en te optimaliseren, waardoor we onze ecologische

voetafdruk verminderen en operationele efficiëntie verbeteren. Daarnaast hebben we ook weer een mooie toename van het aantal panden binnen onze portefeuille dat BREEAM-, LEED- of DGNB certificeringen heeft behaald. Deze certificeringen duiden op onze toewijding aan het bouwen en onderhouden van duurzame, milieuvriendelijke gebouwen die milieubehoud voorop hebben staan. Ook bij onze projecten zetten we in op het behalen van deze certificaten zodat onze gebouwen future-proof zijn. Een belangrijke stap in ons CO<sub>2</sub> reductieplan en het behalen van onze SBTi targets.

In lijn met ons doel om onze medewerkers meer ontwikkelingsmogelijkheden te geven, hebben we in 2023 onze "Xior Academy" gelanceerd, een intern online platform waar iedere werknemer eenvoudig toegang

heeft tot ons volledige opleidingsaanbod met meer dan 150 trainingen. Dit initiatief onderstreept ons geloof in het empoweren van ons personeel met de kennis en vaardigheden die nodig zijn om succesvol te zijn in het dynamische vastgoedlandschap van vandaag. Op die manier kan iedereen zich niet alleen op professioneel vlak, maar ook persoonlijk verder ontwikkelen en kunnen we talenten binnen ons bedrijf niet alleen behouden, maar ook aantrekken.

Om als organisatie nog meer te professionaliseren en de samenwerking tussen onze teams verder te optimaliseren, rolden we begin 2024 ook een nieuw KPI plan uit voor alle werknemers, met een verhoogde nadruk op ESG, klanttevredenheid en gebouwkwaliteit. Door onze prestatie-indicatoren af te stemmen op deze belangrijke prioriteiten, streven we ernaar de waarde die we leveren aan onze huurders, belanghebbenden en de gemeenschappen die we bedienen, verder te verbeteren. Onze werknemers hebben dit goed onthaald en we zien begin 2024 naast extra engagement ook al mooie resultaten binnenkomen.

Verder zijn we ook bezig met het ontwerp van onze dubbele materialiteit volgens de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) principes, waarbij er een roadmap zal worden opgemaakt die zal vaststellen welke duurzaamheidskwesties het belangrijkste zijn voor Xior en haar stakeholders voor de komende jaren.

Terwijl we onze duurzaamheidsambitie voortzetten, wil ik mijn dank uitspreken aan onze toegewijde teams wiens harde werk en inzet deze prestaties mogelijk hebben gemaakt. Samen blijven we vastberaden in onze ambitie om een duurzamere toekomst voor onze studenten en stakeholders.



**Christian Teunissen,**  
CEO



**"HOUSING  
THE FUTURE  
BETEKENT OOK  
RESPECTING THE  
FUTURE"**

## 9.2 DUURZAAMHEIDSSTRATEGIE

**'Housing the future' betekent een thuis bieden aan de generatie van de toekomst.** We willen zoveel mogelijk studenten een geweldige eerste woonervaring bieden, waar ze in de best mogelijke omstandigheden worden klaargestoomd voor de toekomst. We willen een tweede thuisgevoel creëren, waar studenten kunnen groeien en zich

verder ontplooiën, zowel op persoonlijk, academisch, als op professioneel vlak.

**'Housing the future' betekent ook 'respecting the future',** wat enkel kan worden bereikt door ook zorg te dragen en respect te tonen voor mens, planeet en omgeving.

We willen onze studenten een gezonde leefomgeving bieden die hen klaarstoomt voor hun toekomst, aansluit bij hun waarden en

hen een eerste blik geeft op hoe duurzaam leven in de praktijk kan werken. Xior vertaalt deze ambitie door dagelijks op een verantwoorde en duurzame manier te ondernemen. Door als onderneming het goede voorbeeld te geven, geloven wij dat we samen met de generatie van de toekomst (onze studenten) een nog grotere impact kunnen maken op de toekomst.

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van op welke manier Xior als organisatie zorg draagt voor haar studenten, personeel en de planeet.

### 9.2.1 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Het management van Xior identificeerde onderstaande belangrijke stakeholdergroepen. De noden en verwachtingen van deze stakeholdergroepen vormen de basis van Xior's duurzaamheidsbeleid en beantwoordt de verwachtingen aan de hand van duidelijke engagementen.

## HOUSING THE FUTURE



STUDENTEN/HUURDERS

Hun verwachtingen

- Een tweede thuis die voldoet aan alle noden en behoeften
- Een betrouwbare en bereikbare eigenaar en beheerder
- Duurzame gebouwen die veiligheid, welzijn en comfort voor huurders garanderen
- Een vlot check-in en check-out proces
- Eenvoudige toegang tot informatie en extra diensten



Het engagement van Xior

- Zoveel mogelijk studenten een fantastische eerste woonervaring bieden
- Professioneel team in front- & backoffice dat de noden van de huurders perfect begrijpt en omzet in kwaliteitsvolle gebouwen, inclusief een best in class service en operationeel beheer
- Lokale aanwezigheid en 24/7 bereikbaarheid
- Gezonde & veilige leefomgeving waar studenten kunnen ontspannen en concentreren op hun studies
- Jaarlijkse tevredenheidsenquête
- Yardi – nieuwe studentenwebsite voor optimaal gebruikersgemak (online betaling, mobiele app, klantenportaal, ...)
- Webshop: aankoop starterspakketten (linnen-, kook-, schoonmaak- en starterspakket)
- KPI's werknemers gelinkt aan studententevredenheid

MEDEWERKERS

Hun verwachtingen

- Hoge ethische waarden
- Goede work-life balance
- Een gezonde, veilige en aangename werkomgeving
- Persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Tewerkstelling in lijn met het wetgevend kader
- Inhoudelijk aantrekkelijke, gevarieerde jobs of stageplaatsen
- Werkzekerheid
- Marktconforme verloning
- Duurzame kantoren
- Interne mobiliteit



Het engagement van Xior

- Xior Family: open en horizontale bedrijfscultuur
- Aangenaam werk kader gebaseerd op bedrijfswaarden en Code of Conduct
- Regelmatige beoordelings- en evaluatiegesprekken
- Xior Academy: ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling, regelmatige opleidingen en workshops
- Corporate wellbeing programma Xiorize
- Health & Safety Policy
- Getrainde HR-professionals met gespecialiseerde dienstverleners
- Correct salarisbeleid
- Financieel gezond bedrijf
- Jaarlijkse anonieme medewerkerenquête
- Mentorprogramma bij onboarding nieuwe werknemers

GEMEENTEN

Hun verwachtingen

- Antwoord bieden op nood aan studentenhuisvesting
- Betrouwbaar overleg met langetermijn samenwerking



Het engagement van Xior

- Open dialoog met lokale gemeenten om oplossing te geven aan huisvestingsbehoeften
- Deelnemen aan tenders/openbare aanbestedingen
- Proactief overleg tijdens vergunnings- en ontwikkelingsfase
- Monitoring en naleving van geldende lokale regelgeving

AANNEMERS/  
ONTWIKKELAARS  
EN ANDERE  
LEVERANCIERS

Hun verwachtingen

- Naleving van contracten en betalingstermijnen
- Evenwichtige commercieel lange termijn relatie
- Respect voor personeel van aannemers



Het engagement van Xior

- Streven naar lange termijn relaties
- Samenwerking met duidelijke afspraken en naleving van betalingstermijnen
- Supplier code of conduct
- Dialoog en openheid bij geschillen

BELEIDSMAKERS

Hun verwachtingen

- Naleving geldende regelgeving inzake stedenbouw, openbare ruimtelijke ordening, ...
- Naleving regelgeving GVV statuut & financiële communicatie
- Naleving voorwaarden vergunningen, conformiteit, etc. inzake verhuur en operations
- Naleving verplichtingen sociale en fiscale wetgeving
- Naleving duurzaamheidsdoelstellingen in lijn met de Europese Green Deal



Het engagement van Xior

- Financiële publicaties in lijn met reglementaire vereisten
- Tijdig overmaken van informatie aan controleautoriteit in het kader van transacties
- Open dialoog via beroepsverenigingen
- Monitoring en naleving van geldende reglementering en procedures
- Open dialoog met regelgevende instanties voor bouwvragen nieuwe ontwikkelingen
- Targets en CO<sub>2</sub> reductieplan volgens SBTi (max. 1.5°C)

LOKALE  
GEMEENSCHAPPEN  
EN OMWONENDEN

Hun verwachtingen

- Overleg & informatie in verband met nieuwe (her)ontwikkelingen
- Minimale impact van activiteiten op de directe omgeving



Het engagement van Xior

- Regelmatig buurtoverleg
- Respect voor omwonenden bij ontwikkeling en uitbating van de residenties
- Uitnodigen omwonenden bij officiële openingen
- Xior Connect: ontwikkeling van platform ter ondersteuning van de community tussen studenten en hun directe omgeving
- Lokale initiatieven gebouwen beter te integreren in de buurt

ONDERWIJS-  
INSTELLINGEN

Hun verwachtingen

- Betrouwbaar overleg
- Langetermijn samenwerkingen of partnerships
- Antwoord bieden op nood aan studentenhuisvesting
- Kennis delen en mee bouwen aan een sterke link tussen het onderwijs en het bedrijfsleven



Het engagement van Xior

- Open dialoog om antwoord te bieden aan huisvestingsbehoeften
- Deelname aan tenders/openbare aanbestedingen
- Geven van opleidingen, workshops, presentaties en organisatie van property tours i.f.v. opleidingsprogramma's
- Aanbieden van stageplaatsen
- Begeleiden studenten bij thesis, projecten, ...

INVESTEERDERS EN  
CAPITAL MARKETS

Hun verwachtingen

- Waardecreatie en winstgeneratie met een groeiend dividend
- Corporate financial performance
- Stabiel langetermijn partnership
- Tijdige verspreiding van betrouwbare & nauwkeurige informatie
- Maatschappelijk verantwoorde investering
- Terugbetaling van schuld en betaling van interesten



Het engagement van Xior

- Duidelijk & consistent investeringsbeleid
- Jaarverslagen, persberichten & andere publicaties
- Deelname roadshows, seminars, beurzen
- Jaarlijkse Algemene Vergadering
- Organisatie van Investor Day en property tours
- Dedicated IR contact
- Corporate governance charter
- Sustainable Finance Framework



## ASSOCIATIES EN VERENIGINGEN

Xior is lid van de volgende associaties en verenigingen en heeft in 2023 geen bijdragen geleverd aan politieke partijen of campagnes.



## ONTVANGEN AWARDS IN 2023

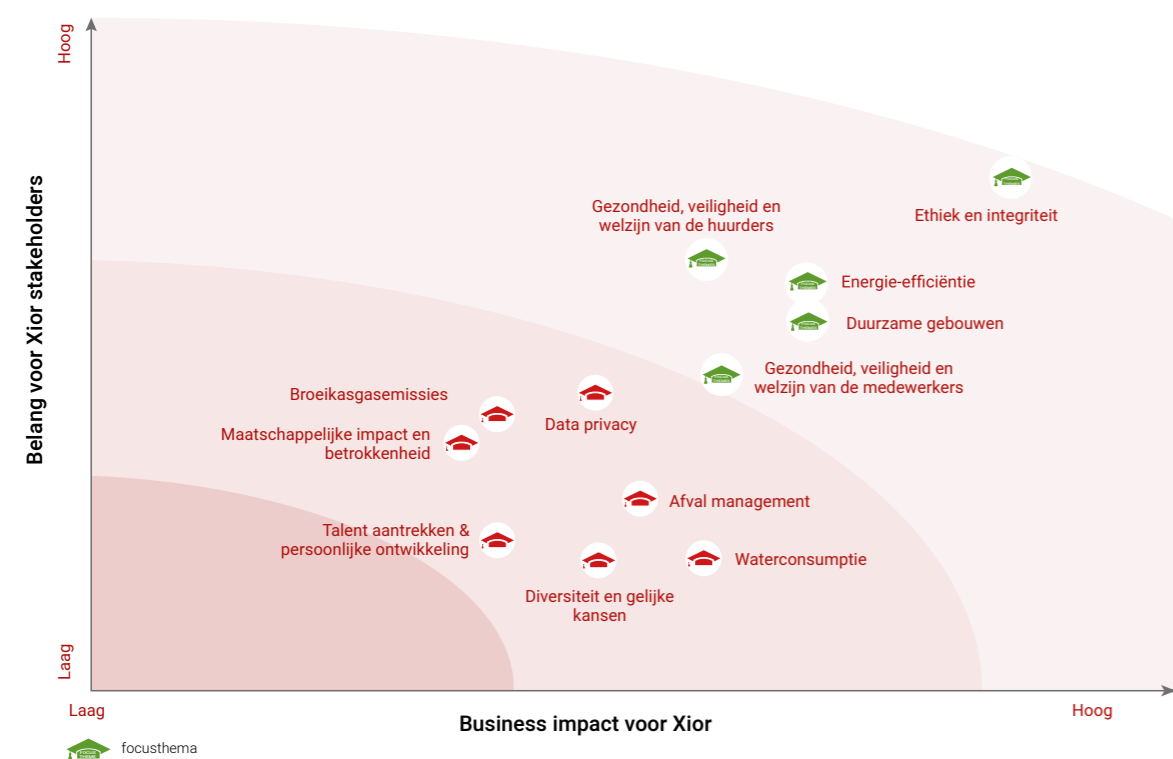


### 9.2.2 MATERIALITEITSMATRIX

In 2019 heeft Xior een analyse gemaakt van de belangrijkste thema's inzake ESG die relevant zijn voor onze voornaamste stakeholdergroepen. Hierbij werd rekening gehouden met zowel het belang van deze materialiteiten voor de stakeholders even-

als de potentiële maatschappelijke impact voor Xior (rekening houdend met de eraan verbonden risico's en opportuniteiten). Het resultaat van deze analyse heeft geleid tot het definiëren van de 5 meest relevante focusthema's of materialiteiten. Door het koppelen van deze materialiteiten aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van

de Verenigde Naties komt Xior's ESG framework tot stand, wat de basis vormt van het gehele ESG beleid met acties, initiatieven en implementaties. Momenteel is Xior bezig met een nieuwe dubbele materialiteitsoefening.



**“HET IS XIOR'S AMBITIE OM BIJ TE DRAGEN AAN EEN DUURZAME TOEKOMST AAN DE HAND VAN DE SDG'S VAN DE VERENIGDE NATIES”**

### 9.2.3 XIOR'S ESG FRAMEWORK: HOUSING THE FUTURE IS RESPECTING THE FUTURE

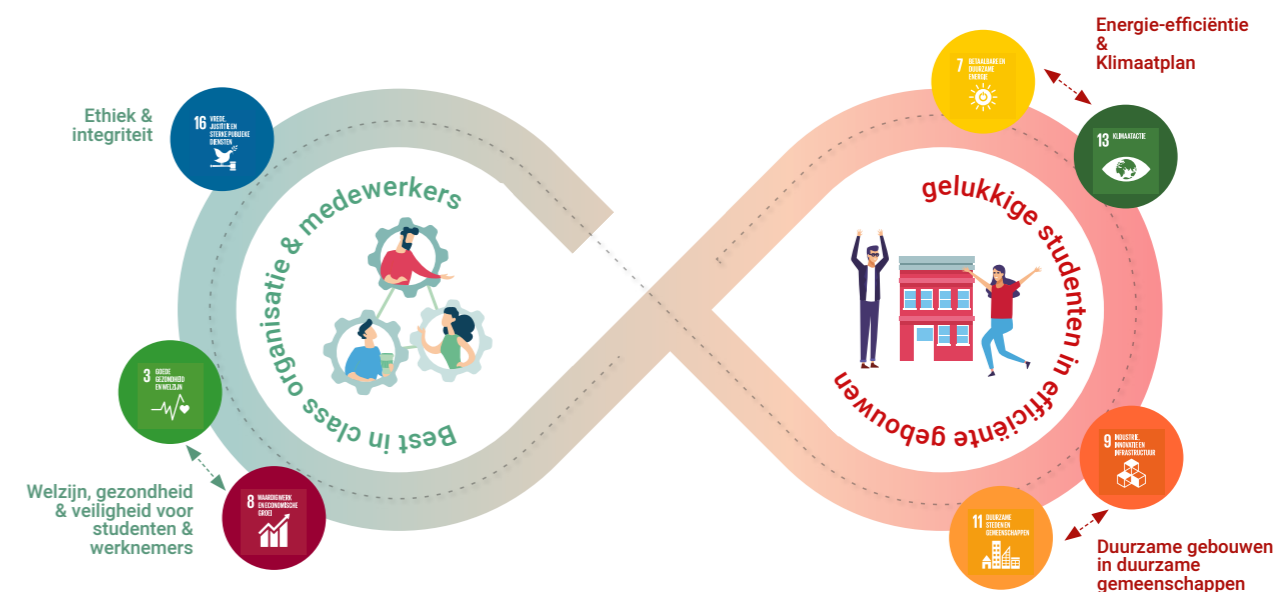
Het ESG framework (planet, people, process) bestaat uit twee pijlers die de belangrijkste materiële thema's onderbrengen die gelinkt zijn aan de SDG's van de Verenigde Naties waaraan Xior een bijdrage levert.

- **'Best in class' organisatie en medewerkers:** Het realiseren van operationele uitmuntendheid door ervoor te zorgen dat de organisatie werkt op een ethische en transparante manier, en dat de mensen kunnen floreren.
- **Gelukkige studenten in efficiënte gebouwen:** Het aanbieden van kwaliteitsvolle en duurzame huisvesting aan

zoveel mogelijk studenten, waar ze zich comfortabel, veilig en thuis voelen.

Deze pijlers vormen de basis van het duurzaamheidsbeleid van Xior waarbij Xior de voorbije jaren gewerkt heeft op de verschillende focusthema's met concrete actiepunten en prioriteiten die ook de leidraad zullen vormen voor de toekomst.

## PEOPLE-PLANET-PROCESS



9.2.4 XIOR'S BIJDRAGE AAN DE SDG'S

**PLANET**

**E: Environment (milieuverantwoordelijkheid)**

- 7** **REINIGEN EN DUURZAME ENERGIE**  
De verbruiksgegevens van al onze residenties en kantoren worden in kaart gebracht met de bedoeling zowel het verbruik als energiekosten te verlagen. Ook wordt steeds meer ingezet op duurzame energie.
- 9** **INDUSTRIË, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR**  
Xior investeert niet alleen in nieuwe duurzame gebouwen maar investeert ook in haar bestaande portefeuille waarbij residenties worden geoptimaliseerd aan de hand van de laatste innovaties & milieuvriendelijke technologieën.
- 13** **KLIAMAATACHT**  
Xior heeft een ambitieus klimaatplan met concrete reductietargets (volgens SBTi) ingediend, die aansluiten bij de klimaatakkoorden van Parijs van 2015 (max. 1.5°C).
- 11** **DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN**  
Xior biedt met haar residenties een antwoord op het tekort aan kwalitatieve, duurzame maar betaalbare woningen die in harmonie zijn met de lokale gemeenschappen en idealiter ook waarde toevoegen aan de lokale omgeving.

**PEOPLE**

**S: Social (sociale verantwoordelijkheid)**

- 3** **GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN**  
Een veilige, gezonde en aangename omgeving voor zowel onze studenten als onze werknemers vormt een essentieel onderdeel van Xior's bedrijfsvoering.
- 8** **MANAGEMENT EN ECONOMISCHE GROEI**  
Xior streeft als internationaal bedrijf steeds naar een gezonde mix van talenten, culturen, persoonlijkheden en genders in haar aanwervingsbeleid. Xior biedt haar werknemers een inclusieve werkomgeving waar diversiteit, respect en gelijkwaardigheid hand in hand gaan.

**PROCESS**

**G: Governance (deugdelijk bestuur verantwoordelijkheid)**

- 16** **VEERZAME, VERANTWOORDELIJK EN TRANSPARANT BESTUUR**  
Xior is een doeltreffend, verantwoordelijk en transparant bedrijf waarin hoge ethische standaarden en waarden worden aangehouden doorheen het hele bedrijf.

9.2.5 ESG ACTIEPLAN 2021-2023: HET NORTH STAR PROJECT

Xior's ambitie om bij te dragen aan een duurzame toekomst en aan de SDG's van de Verenigde Naties werden ingekaderd in een meerjarig actieplan gekend als het "North Star" project. Een concrete roadmap met meetbare KPI's en duidelijke acties gelinkt aan Xior's materialiteiten en na te streven SDG's. De KPI's uit het North Star Project werden volledig afgewerkt. Xior is momenteel bezig met het uitvoeren van een dubbele materialiteitsanalyse om een nieuw actieplan voor 2024 en verder op te stellen.

**“ ONZE ZOON VERBLEEF IETS MEER DAN 2 JAAR IN RESIDENTIE XIOR OVERWALE. VANAF DAG 1 KONDEN WE REKENEN OP DE HULP VAN MICHIEL EN ZIJN TEAM. VLOTTE COMMUNICATIE, OPLOSSINGSGERICHT EN ZEER REACTIEF... KORTOM 'CUSTOMER CENTRIC'. GROTE DANK AAN HET TEAM VOOR DE ONDERSTEUNING.”**

| Materialiteit  | Actie   | KPI's  |   |
|--|---|--|---|
| <b>Ethiek &amp; Integriteit</b><br>   | ✓ Xior Values & policies  | Participatiegraad  |   |
|  | ✓ Jaarlijkse Code of Conduct & Ethics training  | # inbreuken op de code of conduct  |   |
|  | ✓ Formele anti-bribery & anti-corruptie policy  | Score MSCI / Sustainalytics  |   |
|  | ✓ Integriteitstraining  | EPRA award   |   |
|  | ✓ Transparante rapportering   |  |   |
|  | ✓ Ethics & ESG comité   |  |   |
|  | ✓ Ethics audit (3-jaarlijks)  |  |   |
|  | ✓ Supplier code of conduct  |  |   |
|  | ✓ Human rights policy   |  |   |
|  | ✓ Aanvullende opleidingen ethiek en integriteit op de Xior Academy  |  |   |
|  | ⏸ Uitbreiding whistle blower policy   |  |   |
|  | ⏸ Formele klachtenprocedure   |  |   |
|  | <b>Energie-efficiëntie &amp; klimaatplan</b><br>                | ✓ Dedicated Energy Management team   | CO <sub>2</sub> uitstoot  |
| ✓ Klimaatplan met CO <sub>2</sub> targets a.d.h.v. SBTi  |   | CO <sub>2</sub> -reductie targets & reductieplan   |   |
| ✓ Implementatie EMS (verbeteren datacollectie)   |   | Geïnstalleerde capaciteit zonnepanelen   |   |
| ⏸ Energie audits bestaande gebouwen  |   | % hernieuwbare energie (aangekocht / geproduceerd)   |   |
| ⏸ Green building policy  |   | % geïnstalleerde digitale energiemonitoring  |   |
| ⏸ Aandeel hernieuwbare energie naar 100%   |   |  |   |
| ⏸ Digitalisering – overgang naar paperless   |   |  |   |
| <b>Duurzame gebouwen in duurzame gemeenschappen</b><br>  |   | ✓ Verhogen aandeel groene/sociale assets volgens criteria Sustainable Finance Framework (continue target)    | % duurzame leningen   |
|  |   | ✓ Verhogen aandeel duurzame leningen (continue target)   | % groene assets   |
|  |   | ✓ Verhogen aantal extern geverifieerde gebouwen (BREEAM, LEED, DGNB) (continue target)                       | % sociale assets  |
|  | ✓ Continu dialoog met buurtbewoners & overheid  | # extern gecertificeerde gebouwen  |   |
|  | ✓ Kennis delen (presentaties universiteiten, ...)   | KPI's werknemers   |   |
|  | ✓ Sociale inclusie jobs   |  |   |
|  | ⏸ EPC mapping   |  |   |
|  | ⊙ Charity policy  |  |   |
|  | <b>Welzijn, gezondheid &amp; veiligheid werknemers</b><br>  | ✓ Xior Academy: digitaal leerplatform met alle opleidingsmogelijkheden binnen Xior (meer dan 150 trainingen) | Algemene tevredenheidsscore werknemers                          |
|  |   | ✓ Xiorize corporate wellbeing program  | % jaarlijkse evaluatie  |
| ✓ Jaarlijkse werknemersenquête & psychosociale risicoanalyse   |   | # opleidingsuren   |   |
| ✓ EHBO Training  |   | % arbeidsongevallen  |   |
| ✓ Frequente interne ESG-workshops  |   | % afwezigheid door ziekte  |   |
| ✓ Nieuw KPI bonusplan voor ieder personeelslid met focus op ESG, klanttevredenheid en gebouwkwaliteit  |   | # werknemers met EHBO certificaat  |   |
| ✓ Mogelijkheden tot interne promotie of rotatie  |   | #/% vrijwillige vertrekkers  |   |
| ✓ Referral programma aanwerving nieuwe werknemers, met schenking aan goed doel naar keuze  |   | Resultaten KPI's werknemers  |   |
| ⏸ Formaliseren individueel opleidingsplan  |   |  |   |
| ⏸ Verbetering onboarding nieuwe medewerkers (inclusief employee handbook)  |   |  |   |
| <b>Welzijn, gezondheid &amp; veiligheid studenten</b><br>   |   | ✓ Jaarlijkse tevredenheidsenquête  | Participatiegraad en score                                      |
|  |   | ✓ Jaarlijkse H&S controle van de gebouwen  | # incidenten of non-compliance met regulering / health & safety |
|  |   | ✓ KPI's werknemers gelinkt aan tevredenheid studenten  |   |
|  | ✓ Awareness campagnes energie/milieu  |  |   |
|  | ⏸ Stageprogramma bij Xior   |  |   |
| ⏸ International internship programma   |   |  |   |
| ⏸ Student board  |   |  |   |

✓ done ⏸ ongoing ⊙ to be initiated

9.3 ENERGIE

9.3.1 KLIMAATIMPACT: NAAR NET ZERO IN 2050

Klimaatverandering is één van de grootste uitdagingen van vandaag. Xior wil een duurzame leefomgeving creëren voor haar studenten en werknemers en samen met hen een positieve impact maken op het klimaat. We willen de verantwoordelijkheid over onze eigen impact nemen en actief werken aan het minimaliseren van onze klimaatimpact. Onze ambitie is om net zero te zijn tegen 2050. Een belangrijke mijlpaal in ons klimaatbeleid was dan ook het indienen van een Science Based Target ter reductie van onze emissies in lijn met wat de klimaatwetenschap voorschrijft.

“DOOR ZICH AAN TE SLUITEN BIJ SBTi TOONT XIOR NIET ALLEEN DAT WE ONZE KLIMAATAMBITIES SERIEUS NEMEN, MAAR OOK MEER SPECIFIEK DAT WE ONS ENGAGEREN TOT EEN REDUCTIENIVEAU IN LIJN MET INTERNATIONALE VERWACHTINGEN.”

Xior's CO<sub>2</sub> targets (SBTi)

Xior zal haar CO<sub>2</sub> uitstoot verlagen naar net zero volgens SBTi (Science Based Targets initiative). Xior diende haar CO<sub>2</sub> reductieplan in 2023 in bij SBTi, die de targets officieel hebben gevalideerd en bevestigt dat Xior in lijn is met de 1.5°C target van de Paris Agreement. Hiervoor heeft Xior het jaar 2020 genomen als baseline.

Roadmap Xior

**-42%**

CO<sub>2</sub> emissies (tegen 2030 vs. 2020)

“DE REDUCTIETARGET IS ABSOLUUT EN VAN TOEPASSING OP ALLE SCOPE 1 & 2 EMISSIES. HIERDOOR DEKKEN WE DE TOTALE ENERGIEVRAAG VAN ONZE HELE PORTFOLIO”

**Scope 1 & 2:** Voor Xior is scope 1 & 2 het voornaamste deel van de CO<sub>2</sub> impact, aangezien het verbruik van alle studenten in scope 1 & 2 valt en Xior als eigenaar en uitbater de energiecontracten beheert. Het reduceren van deze emissies is dan ook de grootste uitdaging voor Xior. Enerzijds heeft deze target betrekking op onze kantoor gebonden emissies en bedrijfswagens, anderzijds nemen we ook verantwoordelijkheid voor de energievraag van onze volledige portefeuille. Ondanks het doel om verder te groeien in de toekomst is dus ook daar onze absolute reductietarget van toepassing.

**Scope 3:** Daarnaast zijn we er ons ook van bewust dat we een impact kunnen maken op andere categorieën in onze waardeketen. Conform de aanbevelingen van SBTi brengen we onze scope 3 emissies in kaart met het doel deze ook te reduceren. Zo nemen we bijvoorbeeld stappen om door middel van interne green building guidelines de klimaatimpact van onze portfolio tijdens de verschillende levensfasen van een gebouw aan te pakken. We categoriseren dit in de sector als embodied en operationele emissies.

CO<sub>2</sub> FOOTPRINT XIOR



**Scope 1:** dit zijn directe emissies zoals gasconsumptie studentenresidenties & eigen kantoren, bedrijfswagens



**Scope 2:** dit zijn indirecte gegenereerde emissies zoals elektriciteitsgebruik studenten & eigen kantoren, district heating en district cooling



**Scope 3:** dit zijn alle emissies gelinkt aan activiteiten binnen onze gehele value chain. Bijvoorbeeld aangekochte goederen en embodied carbon

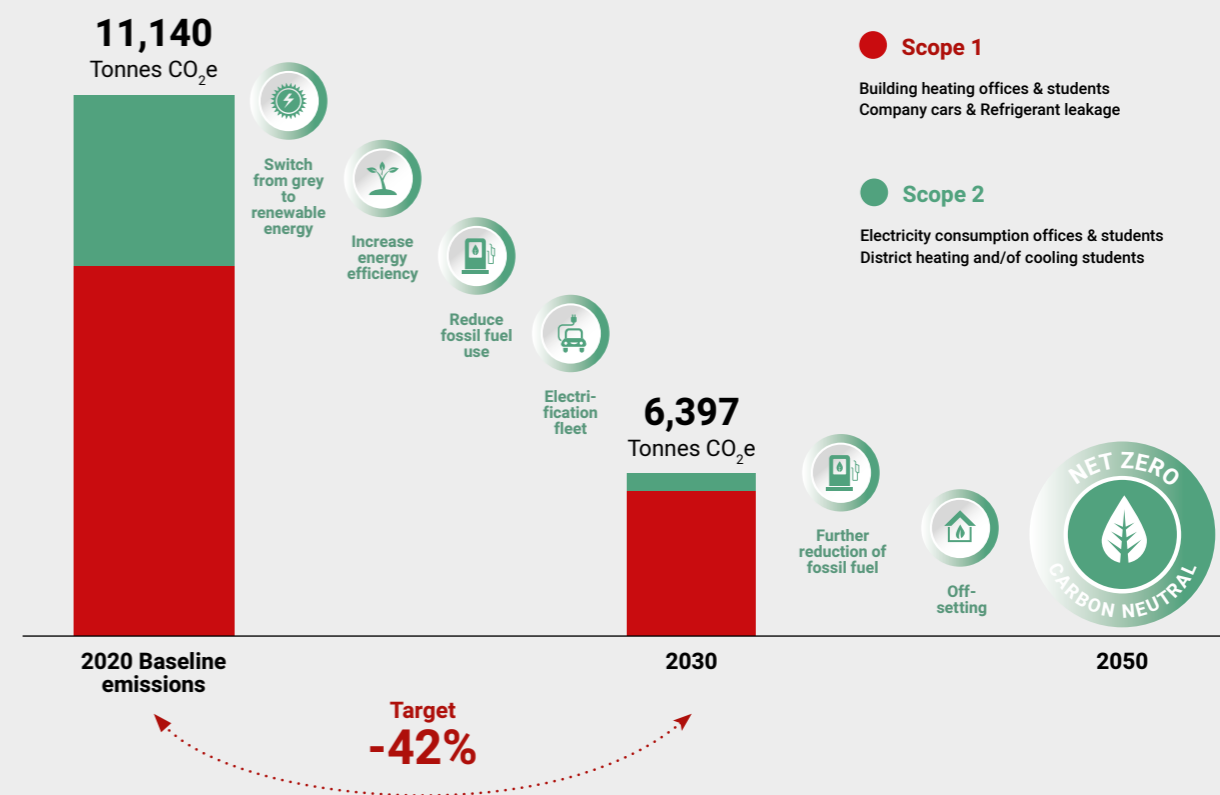
ONZE TARGETS VOOR 2030

42% CO<sub>2</sub> reductie scope 1 & 2 (t.o.v. 2020)

100% groene elektriciteit

100% assets digitaal gemonitord

XIOR'S PAD NAAR NET ZERO CARBON TEGEN 2050



De voortgang ten opzichte van de target zal jaarlijks transparant gerapporteerd worden. In de loop van 2024 zal een hercalculatie plaatsvinden van de baseline emissies om rekening te houden met de grote groei van de portefeuille tussen 2020 en 2024, naar aanleiding van acquisities zoals Basecamp, Quares, Zernike, ...

Doelstellingen reductieplan

Xior brengt al enkele jaren systematisch de klimaatimpact van haar studenthuizen in kaart met reductie tot doel. De voorbije jaren zijn reeds meerdere inspanningen geleverd via o.a. sensibilisatie, groene stroomcontracten, eigen PV productie en afstappen van aardgas ten voordele van warmtenetten en warmtepompen.

Lopende doelstellingen van het reductieplan:

1. Afnemen van 100% groene elektriciteit
2. Verhogen van energie-efficiëntie door o.a. nieuwe gebouwen volledig in lijn met green building framework te bouwen, verbruik beter op te volgen & te optimaliseren via energiemonitoring, awareness campagnes te houden bij de studenten, ...
3. Verdere reductie van CO<sub>2</sub> voetafdruk van bestaande gebouwen, die na grondige analyse in aanmerking komen voor investeringen in energie efficiënte systemen.
4. Wagenpark volledig elektrisch maken via nieuwe car policy

Momenteel is reeds een groot deel van de residenties aangesloten op het warmtenet of in sommige gevallen op pelletverwarming, wat reeds duurzamere verwarmingsvormen zijn. Gas blijft wel nog de meest gebruikte verwarmingsvorm. Dit vormt voor Xior dus het grootste onderdeel van haar CO<sub>2</sub> reductieplan, door o.a. gasketels te vervangen door warmtepompen waar mogelijk. Anderzijds werd er via het desinvesteringsprogramma afscheid genomen van een aantal minder duurzame gebouwen.

9.3.2 ALGEMENE RESULTATEN

Als vastgoedspeler in studentenhuisvesting blijft Xior samen met alle studenten actief inzetten op de reductie van haar ecologische voetafdruk. Sinds 2019 heeft Xior er zich toe verbonden om de milieuprestaties verder systematisch in kaart te brengen, mede aan



de hand van een uitgebreid aantal (EPRA) indicatoren.

Tevens wordt de klimaatimpact van de studentenhuizen berekend en worden alle afvalophalers gecontacteerd om een beeld te krijgen van de evolutie van de afvalstromen.

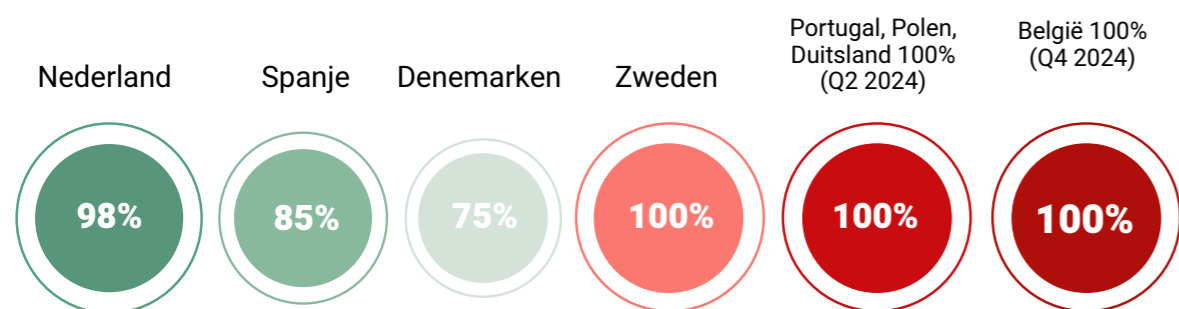
In de Europese Unie zijn gebouwen verantwoordelijk voor 40%<sup>1</sup> van de totale energievraag en 36% van de totale CO<sub>2</sub> emissies. Het verbeteren van de energieprestatie van de gebouwen over de hele levensduur speelt dan ook een cruciale rol bij de ambitieuze doelstellingen die Europa naar voren

heeft geschoven m.b.t. energiereducties en klimaatneutraliteit. Bij Xior begrijpen we dan ook zeer goed dat het bedrijf met haar groeiende portfolio een grote verantwoordelijkheid heeft, die niet uit de weg wordt gegaan. Het in kaart brengen van het energieverbruik en de klimaatimpact van de studentenresidenties vormt de basis om deze impact verder te doen dalen via verdere initiatieven tijdens de bouw- en gebruiksfase.

Xior sloot in 2022 een overeenkomst met IQBI, een specialist in energiemonitoring, om haar data-collectie en milieuprestaties nog beter & efficiënter in kaart te brengen. Via

IQBI kan Xior het verbruik makkelijk digitaal meten en opvolgen. Het doel is in real-time alle energiestromen op te volgen om zo een duidelijk zicht te krijgen op piekverbruiken, lekkages, defecten, etc. Daarnaast kunnen gebouwen met elkaar vergeleken worden teneinde op een gestructureerde manier gepaste maatregelen te kunnen treffen om de energie-efficiëntie te verbeteren. Tot slot kunnen we dankzij deze monitoring ook een duidelijker beeld scheppen aan onze studenten betreffende hun energieverbruik, en nog concretere maatregelen nemen om de energiekosten voor zowel Xior als haar eindklanten te drukken.

### VOORUITGANG INSTALLATIE DIGITALE MONITORING:

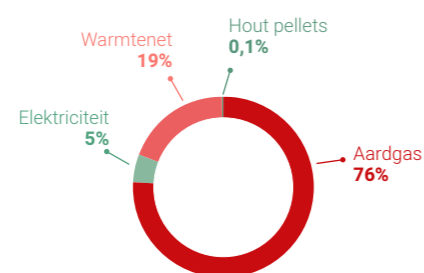


Alle verbruiken en bijhorende broeikasgasemissies worden centraal verzameld op basis van metingen en facturen. In dit verslag wordt uitsluitend over de prestatiegegevens van de units onder eigen beheer gerapporteerd en wordt 2021 als basisjaar beschouwd voor de trendanalyse tussen 2021, 2022 en 2023. De verbruiken van het vorig rapportagejaar werden retrospectief aangepast aan de hand van de daadwerkelijke cijfers uit facturen en metingen. De gebruikte methodologie voor alle metingen staat uitgebreid omschreven in **Hoofdstuk 9.6 van dit Jaarverslag**. Deze methodologie is in lijn met de EPRA-rapportage richtlijnen en geldt voornamelijk voor het milieudeel, maar ook voor het sociale deel.

Een overzicht van alle milieuprestatie-indicatoren wordt weergegeven in de EPRA-tabellen in **Annex van dit Jaarverslag**. De voornaamste waarnemingen en trends worden hieronder besproken.

#### 9.3.2.1 BROEIKASGASEMISSIES

##### Totale broeikasgasemissies in 2023: verdeling per bron



#### Elektriciteit

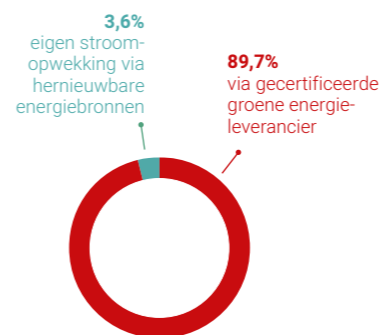
Elektriciteitsconsumptie is vandaag verantwoordelijk voor ca. 5% van de totale klimaatimpact van Xior. In het kader van deze klimaatstudie worden emissies zowel op market- als location-based methodologie berekend en gerapporteerd. Beide methodes worden aanbevolen door het GHG-Protocol.

De location based elektriciteitsemissies worden berekend op basis van de gemiddelde CO<sub>2</sub>-intensiteit per kWh van de nationale elektriciteitsnetwerken waarvan Xior gebruik maakt. Dalingen in deze emissies zijn te danken aan verminderd verbruik, meer eigen stroomproductie en een verbeterd nationaal CO<sub>2</sub>/kWh.

- De market-based methodiek biedt de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen het type stroom dat aangekocht werd. De klimaatimpact van de elektriciteitsproductie verschilt immers van producent tot producent en van het al dan niet aankopen van groene stroom.

Hoewel beide waarden transparant berekend en gedeeld worden, focust Xior zich in eerste plaats op de market-based emissies in haar communicatie, grafieken en Science Based Target traject.

#### 93,3% elektriciteitsconsumptie 2023 via groene elektriciteit (86,1% in 2022)



Binnen het CO<sub>2</sub> reductieplan heeft Xior een duidelijke ambitie om 100% groene elektriciteit te consumeren. Zo lopen er diverse initiatieven in de landen om de productie van eigen stroom via zonnepanelen te verhogen.

#### Fossiele brandstoffen

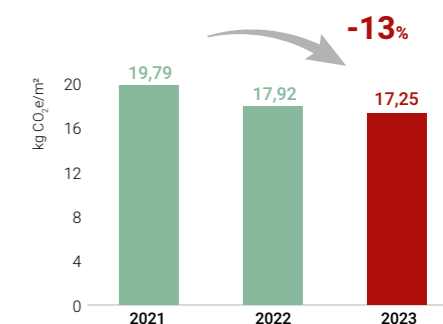
De meeste sites van Xior worden verwarmd op aardgas. Uit de metingen blijkt dat aardgas gemiddeld verantwoordelijk is voor 76% van de broeikasemissies gelinkt aan de portfolio in de meetscope. Dit vormt voor Xior dus het grootste onderdeel van haar CO<sub>2</sub> reductieplan. De eerste onderzoeken naar de implementatie van warmtepompen die vanuit Xior's digitale EMS werden naar voren geschoven zijn reeds opgestart.

#### CO<sub>2</sub> emissies: Absoluut, Like for Like en intensiteit

##### (GHG-Dir-Abs, GHG-Indir-Abs, GHG-Dir-Lfl, GHG-Indir-Lfl, GHG-Int)

Het is duidelijk dat de klimaatstrategie van Xior om in te zetten op duurzame energie-efficiënte gebouwen werkt. Door de uitbreiding van de scope zijn weliswaar de absolute emissies gestegen naar 10.106 tCO<sub>2</sub>e (market-based) maar daalt de GHG intensiteit per m<sup>2</sup> met 7%. Ook op een Like for Like basis daalden de GHG emissies t.o.v. 2022 met 4%. Deze analyse vergelijkt de klimaatimpact van de studentenresidenties die operationeel waren in de laatste 3 jaar en waarvoor volledige data beschikbaar is. De hoofdoorzaak hiervoor is de sterke daling van de scope 2 emissies en geeft weer dat inzetten op energie-efficiënte energiebronnen een grote impact heeft op de totale CO<sub>2</sub> uitstoot. T.o.v. 2021 daalde de Like for Like uitstoot zelfs met -13%. Dit is enerzijds het rechtstreekse gevolg van de inspanningen in de afgelopen jaren om voor de meeste sites het stroomcontract aan te passen naar groene stroom, evenals het verder uitbreiden van het geïnstalleerd vermogen aan PV-capaciteit. Anderzijds is dit ook het effect van toenemende energieprijzen in 2022 en het bijhorende sensibiliseringseffect. Tot slot hebben verscheidene van de recent toegevoegde assets aan de portefeuille een aansluiting op een stadswarmtenet, wat hun directe impact op het milieu drastisch vermindert t.o.v. een aansluiting op het aardgasnetwerk.

#### CO<sub>2</sub>-intensiteit (Lfl, market based)



**“ IN LIJN MET HAAR INTERNATIONALE AMBITIES RAPPORTEERT XIOR VOOR HET 5<sup>e</sup> JAAR OP RIJ DE KLIMAATIMPACT VAN DE PORTFOLIO. DE STRATEGIE OM DE PORTEFEUILLE TE VERDUURZAMEN WERPT HAAR VRUCHTEN AF MET HET OOG OP DE EVOLUTIE NAAR NET ZERO CARBON”**

#### 9.3.2.2 Energie-efficiëntie

De basis om de klimaatimpact te verminderen ligt bij het verbeteren van de energie-efficiëntie van de gebouwen, wat reeds start bij het ontwerp van een nieuwe studentenresidentie en verder loopt tijdens de ontwikkeling en uiteindelijke ingebruikname. Tijdens het ontwerp wordt gekeken naar de beste technieken en materialen (bv. zonnepanelen, kwo-installaties, ...). Wanneer het gebouw operationeel is, zet Xior in op het beïnvloeden van gebruikersgedrag (ook gekend als 'nudging') via sensibiliseringscampagnes bij haar huurders.



<sup>1</sup> Zie <https://europeanclimate.org/wp-content/uploads/2022/03/ecf-building-emissions-problem-march2022.pdf>

### Energie-intensiteit van gebouwen (Energy-Int)

Er is in de Like for Like scope een lichte stijging van de energie-intensiteit vastgesteld van 3% (gemiddelde energieconsumptie van 148 kWh/m<sup>2</sup> t.o.v. 144 kWh/m<sup>2</sup> in 2022). Deze stijging is te verklaren door het feit dat het verbruik in 2022 relatief lager was als gevolg van de hoge energieprijzen (eenmalig effect in dat jaar). T.o.v. 2021 blijft de Like for Like energie intensiteit dan ook stabiel.

Indien alle gebouwen in de scope worden opgenomen ligt de gemiddelde consumptie per m<sup>2</sup> een stuk lager, namelijk 138 kWh/m<sup>2</sup>. Dit toont aan dat de klimaatstrategie van Xior om in te zetten op duurzame energie-efficiënte gebouwen werkt.

**“DOOR HET UITBREIDEN VAN DE SCOPE MET ENERGIE-EFFICIËNTE GEBOUWEN EN DOOR HET RENOVEREN VAN HUIDIGE GEBOUWEN IN SCOPE WORDT DE ENERGIE INTENSITEIT VERDER GEREDUCEERD”**

### Zonne-energie en groene stroom

In vergelijking met rapporteringsjaar 2022 is het geïnstalleerde vermogen aan zonnepanelen in Xior's portefeuille verder gestegen. In België is het gecumuleerde vermogen eind 2023 toegenomen tot een totaal van (402,8 kWp). In combinatie met de recent verworven panden in Denemarken, Duitsland en Polen bedraagt het gecumuleerd vermogen eind 2023 nu in totaal meer dan 1.635kWp. Een stijging t.o.v. rapporteringsjaar 2022 met meer dan 30%.

**1.635** kWp (+30%)  
geïnstalleerde capaciteit  
zonnepanelen



In 2023 werd 93,3% van de totale elektriciteitsvraag gedekt door groene stroom (uit hernieuwbare energiebronnen) van de sites in meetscope waarbij 3,6% zelf geproduceerd werd en 89,7% afkomstig is via groene stroom contracten.

In België is in juni 2023 de laatste site overgezet naar een 100% groene elektriciteitsvoorziening. Dit maakt dat vanaf rapporteringsjaar 2024 de volledige Belgische, Nederlandse, Spaanse, Portugese, Poolse, Deense en Zweedse portefeuille 100% toegeleverd worden door elektriciteit afkomstig uit hernieuwbare energiebronnen (indien landlord-obtained). In Duitsland wordt getracht om in het lopende kalenderjaar 2024 beide assets ook onder een groen elektriciteitscontract te brengen opdat uiterlijk vanaf januari 2025 100% van de volledige portefeuille een net zero uitstoot rapporteert wat betreft aangekochte elektriciteit (landlord-based).

Door de verkoop van meerdere panden waar studenten nog zelf instonden voor hun eigen elektriciteitscontract is het relatief percentage landlord obtained elektriciteit in de portefeuille verder gestegen. Verder heeft Xior voor de panden waar ze zelf de operationele bevoegdheid heeft ook een tenant based garantie op 100% groene elektriciteit.

### Elektriciteitsverbruik: absoluut en Like for Like (Elec-Abs, Elec-LfL)

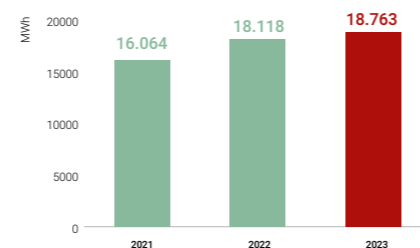
In 2023 telde de scope (waarvoor contracten op naam van Xior staan) 106 gebouwen verantwoordelijk voor een absoluut elek-

tricititeitsverbruik van 28.507 MWh. Van dit verbruik is 93% afkomstig uit hernieuwbare bronnen. Door de grote groei van de portefeuille en automatische stijging van het absoluut elektriciteitsverbruik is het analyseren van het LfL verbruik als indicator van de verbruiksevolutie veel relevanter. Daarom is het voor Xior van belang de trends te analyseren op basis van een constante scope in plaats van op basis van de absolute verbruiken.

De Like for Like analyse vergelijkt het elektriciteitsverbruik van 75 gebouwen die operationeel waren in de laatste 3 jaar. De analyse toont een stijging van 4% ten opzichte van 2022. Het aandeel groene stroom in de Like for Like scope is aanzienlijk gestegen van 89% naar 97%.

Gezien het toenemende aantal gebouwen dat elektrisch verwarmd wordt (warmtepompen) in de LfL score, wordt verwacht dat dit percentage ook in de komende jaren systematisch zal blijven stijgen.

### Elektriciteitsverbruik 2021-2023 (LfL)



### Verbruik fossiele brandstoffen: absoluut en Like for Like (Fuel-Abs, Fuel-LfL)

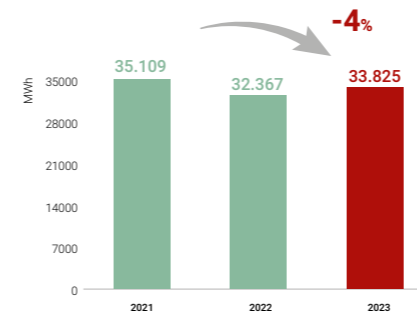
De verwarming van de studentenresidenties vertegenwoordigt het grootste deel van het gerapporteerd energieverbruik (48% in 2023). De panden worden voornamelijk verwarmd aan de hand van aardgas.

In 2023 werd absoluut 42.457 MWh aan aardgas verbruikt, verspreid over 83 gebouwen. Een stijging van 17% t.o.v. 2022,

te verklaren door de toevoeging van de Basecamp gebouwen aan de meetscope, wat zorgt voor een grote portefeuillering. Door de groeiende portefeuille en betere dataverzameling is het interessant om een vergelijkbare scope (LfL-analyse) te bestuderen als indicator voor de evolutie in het aardgasverbruik.

Over 2023 werd een stijging van de LfL waargenomen van 5% (van 32.367 MWh naar 33.825 MWh). Deze stijging is te verklaren door het feit dat het verbruik in 2022 relatief lager was als gevolg van de hoge energieprijzen en er een eenmalig effect in dat jaar was. T.o.v. 2021 daalde het Like for Like verbruik weliswaar met 4%. Deze analyse vergelijkt het verbruik van 63 gebouwen die operationeel waren in de laatste 3 jaar en waarvoor volledige data beschikbaar zijn.

### Aardgasverbruik 2021-2023 (LfL)



Een normalisatie van de verbruiksgegevens aan de hand van graaddagen is in deze context niet relevant, aangezien een deel van het aardgas ook gebruikt wordt voor het verwarmen van het sanitair water. Meer uitleg hierover staat beschreven in de meetmethodologie in Hoofdstuk 9.6 van dit Jaarverslag.

### Warmtenetten (DH&C-Abs & LfL)

Met een gemiddelde CO<sub>2</sub>-uitstoot die 49% lager ligt dan bij aardgas per kWh geleverde energie (op basis van vergelijking tussen emissiefactoren voor aardgas en warmtenetten, respectievelijk afkomstig van BaseCarbone 8.8 en emissiefactoren.

nl-warmtelevering), heeft het gebruik van warmtedistributie een positief effect op de ecologische afdruk van een gebouw. Residentie Ariënsplein realiseert zelf een CO<sub>2</sub> reductie van meer dan 83% tov een traditionele verwarming met behulp van aardgas. In totaal zijn 17 residenties van Xior zijn aangesloten op een dergelijk systeem:

- **Woudestein** (Rotterdam, Nederland)
- **Ariënsplein** (Enschede, Nederland)
- **Bokelweg** (Rotterdam, Nederland)
- **Amsterdam, Nederland** Naritaweg/Barajasweg (3 gebouwen) & Karspeldreef
- **Lutherse Burgwal** (Den Haag, Nederland)
- **Diagonal Besòs** (Barcelona, Spanje)
- **Zernike** (Groningen, Nederland)
- **Basecamp Katowice** (Katowice, Polen)
- **Basecamp Lodz I en Lodz II** (Lodz, Polen)
- **Basecamp Leipzig** (Leipzig, Duitsland)
- **Basecamp Malmö** (Malmö, Zweden)
- **Basecamp South Campus** (Kopenhagen, Denemarken)
- **Basecamp Aarhus** (Aarhus, Denemarken)

Dit jaar zitten 14 van de 17 gebouwen mee in de EPRA meetscope. De stijging in absolute cijfers van 8.646 MWh naar 17.392 MWh is een positieve evolutie aangezien warmtenetten een veel duurzamere energievorm zijn dan fossiele brandstoffen (aardgas). Deze stijging is volledig te verklaren door de uitbreiding van de portefeuille met de duurzame Basecamp assets. De LfL analyse behelst slechts 9 gebouwen en geeft een daling weer van -2% t.o.v. 2022.

### Sensibilisering bij huurders

Naast eigen investeringen in duurzaamheid zet Xior ook in op sensibilisering of 'nudging' bij haar studenten. In de residenties hangt informatie en tips en tricks om verantwoord met energie om te gaan of correct te recyclen, en ook op social media worden regelmatig tips gegeven.



### 9.3.2.3 Efficiënter waterverbruik

#### Waterverbruik (Water-Abs & LfL, Water-Int)

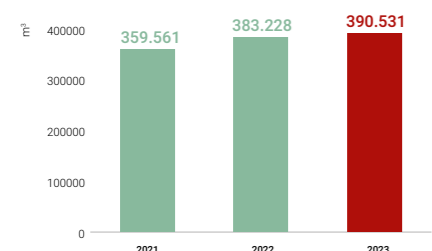
Het grootste deel van Xior's watergebruik komt uit het verbruik van haar huurders of studenten. Toch zet Xior waar mogelijk in op efficiënt watermanagement, waarbij ook snel wordt ingegrepen bij lekkages om zo waterverspilling te beperken. Via diverse maatregelen blijft Xior studenten sensibiliseren: via interne communicatie, het geven van douchezandlopers, ... In de ontwerp en ontwikkelingsfase van gebouwen wordt ook steeds gekeken naar waterbesparende technieken (spaardouchekoppen, dubbele doorspoelknoppen, recuperatie van regenwater, ...). Het digitale monitoringsysteem dat momenteel wordt uitgerold, zal ook de waterconsumptie digitaal meten waardoor de datakwaliteit zal verbeteren en ook een betere monitoring in de toekomst mogelijk wordt. Bovendien gaan eventuele lekken sneller gedetecteerd kunnen worden waardoor verliezen tot een minimum beperkt blijven.

In 2023 werd 664.895m<sup>3</sup> aan water verbruikt, verspreid over 109 gebouwen waarbij



de contracten op naam van Xior staan. Dit komt overeen met 1,06 m³ water per m². Om de evolutie van het waterverbruik 2023 vast te stellen ten opzichte van voorgaande jaren wordt de Like for Like consumptie van 68 sites bestudeerd. De resultaten laten een lichte stijging zien van 2% ten opzichte van vorig jaar. De verbruiken van 2022 & 2021 (zie EPRA-tabel in Annex van dit Jaarverslag) werden aangepast aan de hand van de daadwerkelijke cijfers uit de facturen en metingen. Ook voor de volledige meetscope registreert Xior een stijging van 2% in de waterintensiteit. Door middel van intensiteitsanalyses per m² en per kamer, gaat Xior afwijkingen in de portfolio na, met het doel het waterverbruik te doen dalen.

**Waterconsumptie 2021-2023 (Lfl)**



**9.3.2.4 AFVALPRODUCTIE**

**Absolute en Like for Like afvalproductie en intensiteit (Waste-Abs & LfL, Waste-Int)**

Sinds 2019 engageert Xior zich om de afvalproductie in haar residenties in kaart te brengen om ook deze indicator op te volgen en te rapporteren. Dit gebeurt voor verschillende afvalstromen (rest, glas, papier & karton en PMD). In samenwerking met diverse afvalophalers werd voor 2023 voor 42 van de gebouwen in de meetscope data verzameld.

Xior zet zich actief in om ook voor de resterende sites verder inzicht te krijgen op de afvalstroom zodat ook daar gericht kan ingezet worden op sensibiliserings- en sorteringcampagnes. Vooral in Spanje en Portugal vormt dit een uitdaging en is de

analyse bezig om de hoeveelheid afval in kaart te brengen, ondanks het feit dat deze vandaag veelal bij het totale afval van de campus verzameld wordt.

Bij die 42 gebouwen waarvan reeds data beschikbaar zijn voor 2023, werd een totale afvalproductie vastgesteld van 1.848 ton. De absolute stijging voor rapporteringsjaar 2023 valt volledig toe te wijzen aan de rapportering van afvaldata uit de Poolse portefeuille en een aanzienlijke toename van kwalitatieve rapporteerbare afvaldata in de Belgische portefeuille.

Xior zet sterk in op het sorteerbeleid in de verschillende panden. In 2023 behoorde 77% van het afval tot rest-afval, De overige 23% was PMD, glas of papier. We zien een duidelijke stijging in recycling in 2023, wat wijst op het effect van diverse sensibiliserings- en sorteringcampagnes naar de studenten toe.

Als een kleinere scope in beschouwing wordt genomen met daarin de 25 gebouwen waarvoor data van zowel 2021,2022 en 2023 beschikbaar zijn, dan wordt een stijging van ca. 16% vastgesteld in de totale hoeveelheid afval. Deze stijging doet zich voor in elke afvalcategorie waarover gerapporteerd wordt, maar ook hier zien we een verbetering van het sorteerbeleid (zie EPRA-tabel in Annex van dit Jaarverslag). Xior blijft inzetten op verbeterde data om het aantal gebouwen in de Like for Like scope te kunnen uitbreiden en een vollediger beeld te geven.

Wanneer er wordt gekeken naar het afvalverbruik per m², wordt ook daar een stijging van +16% waargenomen in de LfL scope.

**Afvalproductie 2021-2023 (Lfl)**



**9.3.2.5 Duurzame gebouwen in duurzame gemeenschappen**

**Urban Brownfields: pand in de kijker**

Xior vermijdt ontwikkelingen op "virgin" green fields. Gezien het binnenstedelijke karakter van studentenhuisvesting heeft Xior al vele urban brownfield projecten in het verleden ontwikkeld. Enkele voorbeelden hiervan zijn Bonnefanten (Maastricht), Kipdorpevest (Antwerpen), Black Box (Groningen), Alma (Brussel), en Ariënsplein (Enschede). Hierbij krijgen leegstaande en/of verouderde gebouwen zoals scholen, ziekenhuizen, kantoorgebouwen een tweede leven, met een positief revitaliseringseffect op de hele buurt.

**Certificaten (Cert-Tot)**

83% van de gebouwen in scope zijn in bezit van een EPC of gelijkaardige Energie Index (EI). Enerzijds ontbreken sommige verslagen die nog in aanvraag zijn ten gevolge van recente renovaties of nieuwbouwprojecten. Anderzijds kunnen wij niet voor alle gebouwen over een EPC beschikken aangezien bijvoorbeeld in Brussel en Nederland enkel de verplichting bestaat om de energieprestatie van zelfstandige units op te meten. Xior heeft de ambitie om van zo veel mogelijk panden de certificaten te verzamelen om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de energieprestatie van de portefeuille.



Het merendeel (76%) van de oppervlakte van de gebouwen heeft een goede energiescore, met name A, B en C. Door de uitvoering van het desinvesteringprogramma (met name de minst performante en minst duurzame residenties) en door de uitvoering van het CO₂ reductieplan zullen de scores verbeteren, wat een duidelijke weerspiegeling is van de strategische inzet van Xior om haar portfolio te vergroenen. Zo doen we ook in de bestaande residenties de nodige investeringen om deze gebouwen te optimaliseren en dit niet enkel op vlak van comfort maar ook op vlak van duurzaamheid.

**Externe certificaten**

Xior beschikt momenteel over 8 panden met een externe certificering (BREEAM Very Good, LEED Gold, DGNB Silver en BREEAM in use). Dit is reeds een aanzienlijk deel van de portefeuille (4.011 units op een totaal van 19.673 units of ca. 20%). Voor volgende ontwikkelingen of recent opgeleverde panden is een aanvraag voor een duurzaamheidscertificaat lopende: Zaragoza Spanje (LEED),

Aarhus Denemarken (DGNB), Brinktoren Amsterdam (BREEAM) en Warschau Polen (BREEAM). Daarnaast bestudeert Xior ook voor bestaande panden de haalbaarheid voor externe certificering. Zo werd in Nederland de eerste BREEAM in use voor gebouw Woudestein behaald. Xior's doel is

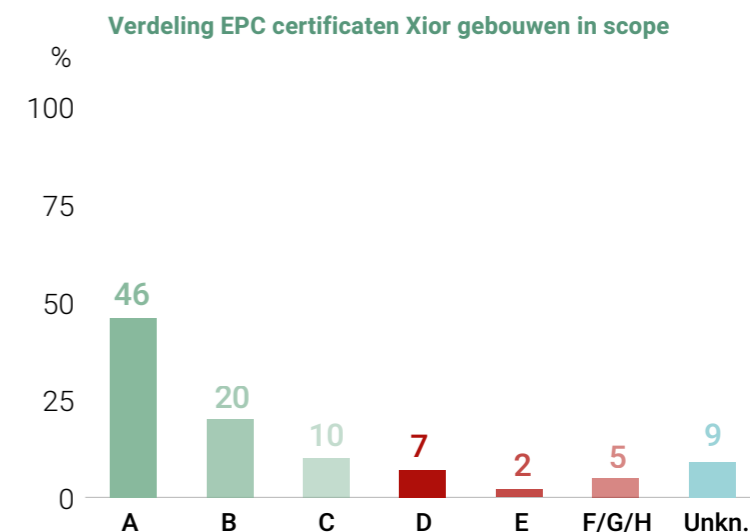
om het aantal externe certificaten te verhogen waar mogelijk.

**Duurzame assets & Sustainable Finance Framework (Cert-Tot)**

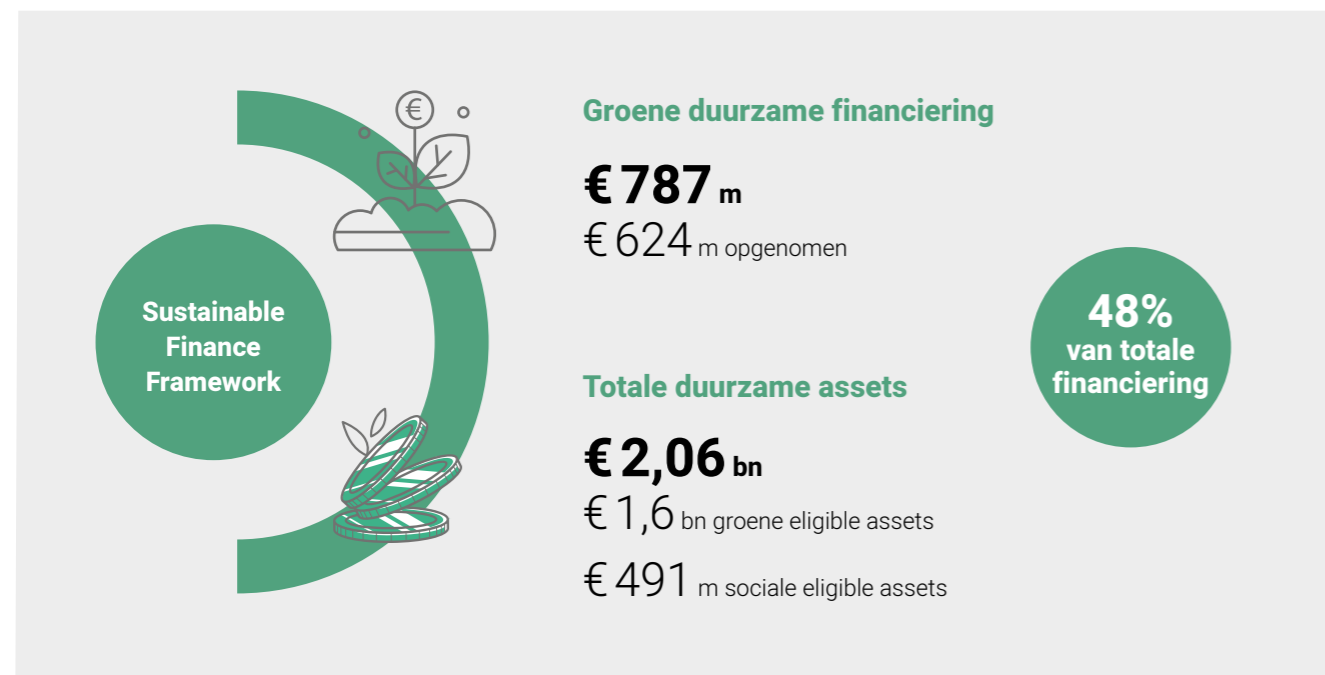
Xior's Sustainable Finance Framework omvat niet alleen mileucriteria € om haar meest groene activa te financieren, maar ook sociale criteria (S) op basis van betaalbaarheid en sociale prijsstelling.

In totaal omvat het sustainable finance framework van Xior ca. 2,06 miljard EUR aan eligible assets.

In het kader van de duurzaamheidsambities van Xior en met als doel om specifieke financiering aan te trekken voor het (her) financieren van groene of sociale projecten en assets, heeft Xior een Sustainable Finance Framework ontwikkeld. Dit framework biedt een kader dat voldoet aan de beginselen van de groene obligaties (GBP-Green Bond Principles) en sociale obligaties (Social Bond Principles), ondersteund door de International Capital Market Association (ICMA) en met certificering door een Second Party Opinion van Sustainalytics.



## Duurzame assets &amp; Sustainable Finance Framework (Cert-Tot)



| BELGIE              | Externe certificering | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023                            |               |
|---------------------|-----------------------|--|--|---------------|
| 1 Gent              | Campus Overwale       | E59 (72,94)                                |  |               |
| 2 Gent              | Campus BXL            | E67 (85,67) & E68 (92,66)                  |  |               |
| 3 Gent              | Overpoortstraat       | E70 (83,02) & E65 (168,26)                 |  |               |
| 4 Leuven            | Studax                | Tussen E47 - E51 (49,12 - 71,50)           |  |               |
| 5 Brussels          | KVS II                | A, B & C (gemiddeld 95)                    |  |               |
| 6 Brussels          | Woodskot              | B+ (gemiddeld 65)                          |  |               |
| 7 Luik              | ARC                   | A & B (gemiddeld 96)                       |  |               |
| 8 Hasselt           | Campus PXL            | E67 (272,15)                               |  |               |
| 9 Namen             | Rue Mélot             | A (66)                                     |  |               |
| Totaal FV België    |                       |  | €202.937.943                             |               |
| NEDERLAND           | Residentie            | Externe certificering                      | EI (label) / EPC (label)                 | FV 31/12/2023 |
| 10 Delft            | Antonia Veerstraat    |  | 0,72-0,80 (A+ label) / 0,4 (A+++)        |               |
| 11 Delft            | Barbarasteeg          |  | 0,70-0,97 (A+/A label)                   |               |
| 12 Den Haag         | Waldorpstraat         |  | 0,99-1,17 (A label) / 0,6 (A++)          |               |
| 13 Utrecht          | Rotsoord              |  | 1,02-1,19 (A label) / 0,4 (A+++)         |               |
| 14 Rotterdam        | Woudestein            | BREEAM in use Good                         | 0,66-1,20 (A+/A label) / 0,52 (A++)      |               |
| 15 Groningen        | Oosterhamrikkade      |  | 0,72-0,79 (A+ label) / 0,57 (A++)        |               |
| 16 Amsterdam        | Karspeldreef          |  | 0,50-1,03 (A++/A+/A label) / 0,57 (A++)  |               |
| 17 Amsterdam        | Naritaweg 139-147     |  | 0,46-0,92 (A++/A+/A label) / 0,36 (A+++) |               |
| 18 Amsterdam        | Naritaweg 151-159     |  | 0,50-0,78 (A++/A+ label) / 0,34 (A+++)   |               |
| 19 Amsterdam        | Barajasweg            |  | 0,48-0,77 (A++/A+ label) / 0,34 (A+++)   |               |
| 20 Groningen        | Zernike toren         |  | 0,34 (A+++)                              |               |
| 21 Breda            | Studio Park           |  | 0,81-1,20 (A label) / 0,53 (A++)         |               |
| 22 Vaals            | Katzensprung          |  | 0,40 (A++)                               |               |
| Totaal FV Nederland |                       |  | €460.060.673                             |               |

| SPANJE               | Residentie         | Externe certificering  | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023  |
|----------------------|--------------------|------------------------|--|----------------|
| 23 Barcelona         | Diagonal Besos     |                        | A (33)                                     |                |
| 24 Barcelona         | The Lofttown       |                        | A (115)                                    |                |
| 25 Madrid            | Hubr Madrid        |                        | A (194)                                    |                |
| 26 Malaga            | Hubr Malaga        |                        | A (55,89)                                  |                |
| 27 Sevilla           | Hubr Sevilla       |                        | A (122,05)                                 |                |
| 28 Granada           | Amro Granada       |                        | B (97,59 & 113,81)                         |                |
| 29 Malaga            | Amro Teatinos      |                        | A (154,37)                                 |                |
| 30 Barcelona         | Collblanc          |                        | A (239)                                    |                |
| Totaal FV Spanje     |                    |                        |  | €215.646.000   |
| PORTUGAL             | Residentie         | Externe certificering  | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023  |
| 31 Porto             | Asprela            |                        | B  |                |
| 32 Porto             | Granjo             |                        | A  |                |
| 33 Lisboa            | Benfica            |                        | B  |                |
| Totaal FV Portugal   |                    |                        |  | €69.774.000    |
| Denemarken           | Residentie         | Externe certificering  | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023  |
| 34 Lyngby            | Lyngby Student     | DGNB Silver            | A (2015)                                   |                |
| 35 Lyngby            | Lyngby residential | DGNB Silver            | A (2015)                                   |                |
| 36 Aarhus            | Basecamp Aarhus    | DGNB Silver            | A (2020)                                   |                |
| 37 Copenhagen        | South Campus       | DGNB Silver            |  |                |
| Totaal FV Denemarken |                    |                        |  | €394.634.388   |
| Polen                | Residentie         | Externe certificering  | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023  |
| 38 Lodz              | Lodz II            | BREEAM Very Good 55.8% | (89,38)                                    |                |
| 39 Katowice          | Basecamp Katowice  | BREEAM Very Good 63.4% | (83,95)                                    |                |
| Totaal FV Polen      |                    |                        |  | €70.050.000    |
| Duitsland            | Residentie         | Externe certificering  | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023  |
| 40 Leipzig           | Basecamp Leipzig   | LEED GOLD              | A (29,2)                                   |                |
| 41 Potsdam           | Basecamp Potsdam   | LEED GOLD              | (20,44)                                    |                |
| Totaal FV Duitsland  |                    |                        |  | €74.700.000    |
| Zweden               | Residentie         | Externe certificering  | E-score of EPC label (Kwh/m <sup>2</sup> ) | FV 31/12/2023  |
| 42 Malmö             | Basecamp Malmö     | BREEAM Very Good 64.2% | B (56)                                     | 83.500.000     |
| Totaal FV Zweden     |                    |                        |  |                |
| TOTAAL FAIR VALUE    |                    |                        |  | €1.571.303.004 |

Per eind december 2023 bestond deze portefeuille uit:

- 42 groene gebouwen (waarvan 39 in EPRA meetscope), voor een totale waarde van 1,6 miljard EUR (ten opzichte van 1,3 miljard EUR (37 gebouwen) per eind 2022).
- 6.268 sociale/betaalbare units, voor een totale waarde van 847 MEUR.
- Rekening houdend met de panden die reeds onder groene financiering vallen, bedraagt het resterende bijkomende bedrag aan sociale assets 491 MEUR

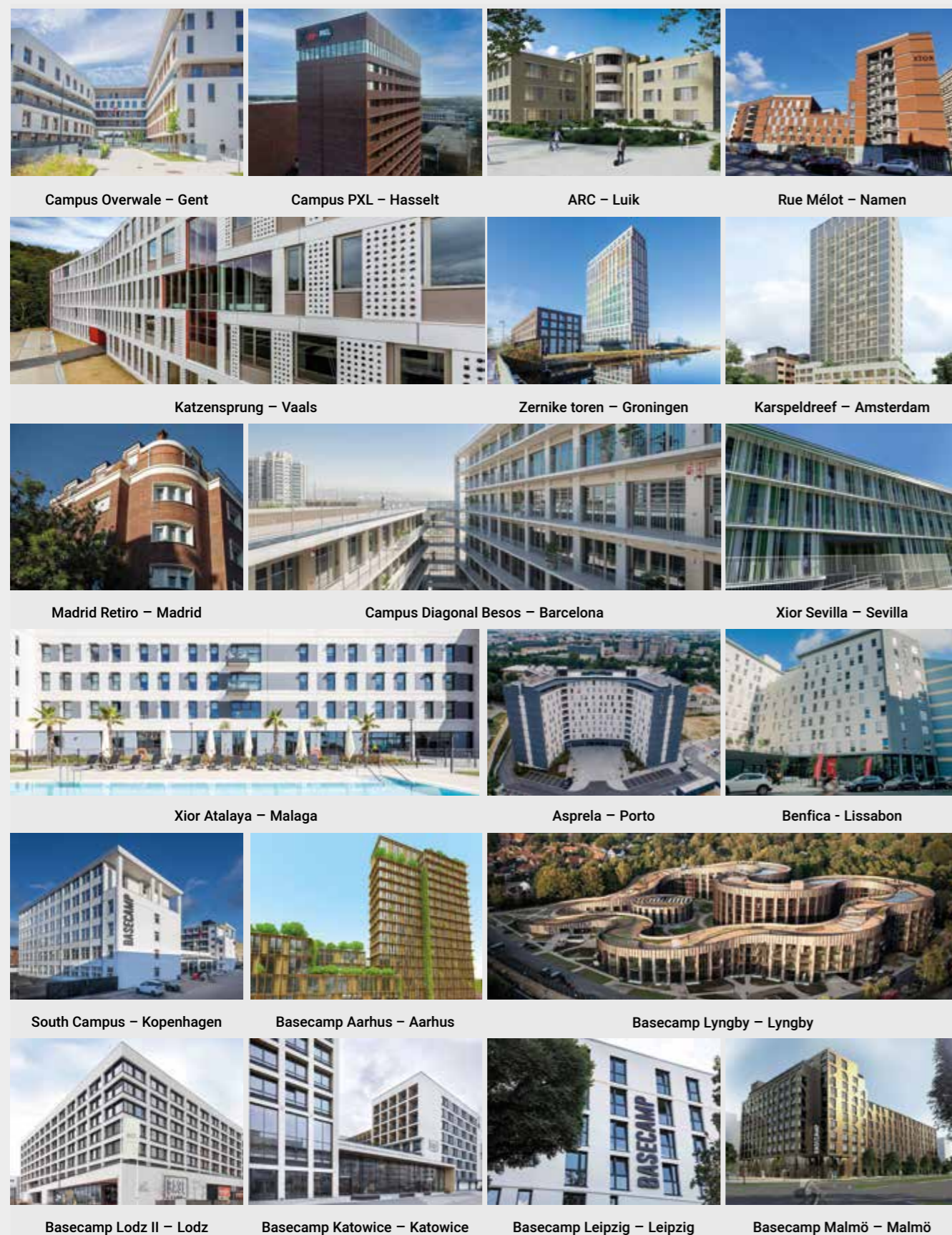
- Dit brengt het totaal aan duurzame te financieren assets op 2,06 miljard EUR

Zoals aangegeven in de EPRA tabel (*zie volledige EPRA tabellen in Annex*), behoren 39 sites uit de meetscope tot onze groene portefeuille. Bovenstaande tabel geeft meer inzicht in de volledige groene portefeuille, inclusief de gebouwen die dit jaar nog niet mee in de EPRA meetscope zaten.

Het is de ambitie van Xior om deze portefeuille aan duurzame *eligible* assets elk jaar

verder te doen toenemen samen met de groei van de portefeuille aan de hand van nieuwe duurzame ontwikkelingen of door de aankoop van bestaande residenties die voldoen aan de criteria om opgenomen te worden in de groene portefeuille.

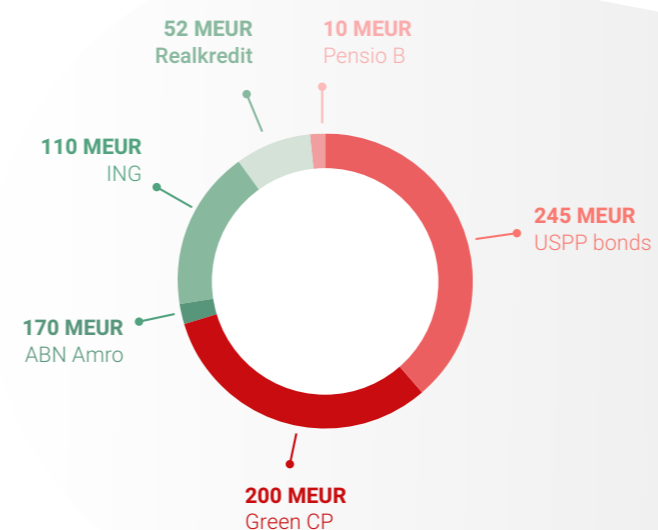




Duurzame financiering

Per eind december 2023 bedraagt het totaal aan groene leningen 787 MEUR waarvan 624 MEUR reeds opgenomen en reeds volledig toegevoegd aan 'eligible' groene assets.

VERDELING GROENE LENINGEN



Het totaal aantal groene leningen bedraagt 48% van het totaal aan financieringen. Door het toevoegen van de sociale assets en het uitbreiden van de portefeuille groene assets, kunnen in principe alle leningen een duurzaam karakter krijgen.

48%

SAMENVATTING EPRA TABEL ENERGIE<sup>1</sup>

| EPRA KPI (totale portfolio)                      | Meeteenheid                                    | Absolute Meting |            |            | Like for Like meeting |            | % verandering |              |
|--|--|-----------------|------------|------------|-----------------------|------------|---------------|--------------|
|  |  | 2021            | 2022       | 2023       | 2021                  | 2022       | 2023          | 2023 vs 2022 |
| Totaal elektriciteitsverbruik                    | Elec-Abs & LfL kWh/jaar                        | 16.474.346      | 21.767.687 | 28.506.764 | 16.064.155            | 18.118.177 | 18.762.616    | 4%           |
| Totaal verbruik van stadsverwarming en -koeling  | DH&C-Abs & LfL kWh/jaar                        | 9.199.357       | 8.645.787  | 17.392.077 | 9.199.357             | 8.645.787  | 8.432.522     | -2%          |
| Totaal verbruik brandstoffen                     | Fuels-Abs & LfL kWh/jaar                       | 37.503.305      | 36.382.349 | 42.456.877 | 35.108.661            | 32.366.614 | 33.824.721    | 5%           |
| Totale energie-intensiteit van het gebouw        | Energy-Int kWh/jaar/m²                         | 150             | 137        | 138        | 147                   | 144        | 148           | 3%           |
| Totale GHG emissies (scope 1 & 2 - market based) | Ton CO <sub>2</sub> /jaar                      | 8.639           | 8.270      | 10.106     | 8.161                 | 7.386      | 7.126         | -4%          |
| Directe GHG emissies (scope 1)                   | GHG-Dir-Abs & LfL Ton CO <sub>2</sub> /jaar    | 6.938           | 6.731      | 7.700      | 6.495                 | 5.988      | 6.245         | 4%           |
| Indirecte GHG emissies (scope 2 - market based)  | GHG-Indir- Abs & LfL Ton CO <sub>2</sub> /jaar | 1.701           | 1.540      | 2.406      | 1.666                 | 1.398      | 880           | -37%         |
| Totale GHG intensiteit (market based)            | GHG-Int kg CO <sub>2</sub> /jaar/m²            | 20,47           | 16,94      | 15,74      | 19,79                 | 17,92      | 17,25         | -4%          |
| Totaal water verbruik                            | Water- Abs & LfL m³/jaar                       | 381.781         | 476.336    | 664.895    | 359.561               | 383.228    | 390.531       | 2%           |
| Totale water-intensiteit van het gebouw          | Water-Int m³ per m²                            | 0,98            | 1,03       | 1,06       | 0,97                  | 1,04       | 1,06          | 2%           |
| Totale afvalproductie                            | Waste-Abs & LfL Ton afval/jaar                 | 740             | 759        | 1.848      | 474                   | 477        | 551           | 16%          |

<sup>1</sup> Voor volledige tabel, zie Annex, Hoofdstuk 14 van dit Jaarverslag.

**9.4 SOCIAL**

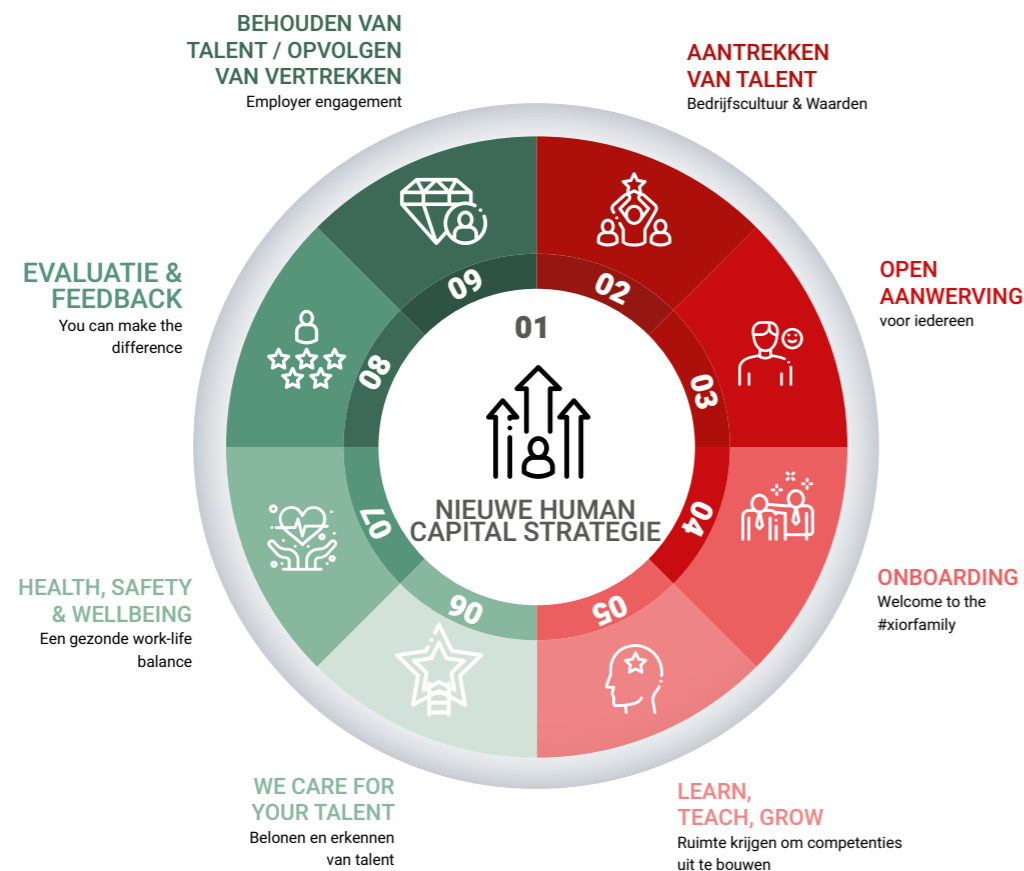
Xior is een organisatie die niet enkel op vlak van haar medewerkers maar ook op vlak van haar huurders een grote sociale mix samenbrengt van mensen uit alle hoeken van de wereld en uit alle bevolkingsgroepen.

**9.4.1 SOCIAL EMPLOYEES: WELZIJN, GEZONDHEID, VEILIGHEID PERSONEEL**

Bij Xior geloven we sterk in het creëren van een stimulerende omgeving waarin werknemers kunnen groeien samen met het bedrijf en waar ze hun volledige potentieel kunnen

bereiken in elke fase van hun loopbaan. Xior's benadering van de employee life cycle omvat een uitgebreide reeks initiatieven en programma's die gericht zijn op het ondersteunen en ontwikkelen van onze medewerkers, vanaf het moment van aanwerving tot aan het pensioen.

**SOCIAL EMPLOYEES: WELZIJN, GEZONDHEID, VEILIGHEID PERSONEEL**



**1. Xior's Human Capital strategie**

Xior's strategie is om een coherent en duurzaam personeelsbeleid te voeren dat de langetermijndoelstellingen van Xior ondersteunt en de onderneming people-driven en future-proof zal maken. De doelstellingen

van het HR-departement bestaan uit: geschikte en getalenteerde kandidaten aan te trekken, training te optimaliseren, professionele en persoonlijke groei te stimuleren, loyaliteit van de werknemers te versterken en personeelsverloop te verminderen. Als internationale speler in studentenhuysvesting

vindt Xior het belangrijk om niet alleen aan de organisatie van vandaag maar ook aan die van morgen te bouwen, door proactief het juiste talent aan te trekken en bestaande werknemers verder te ontwikkelen.



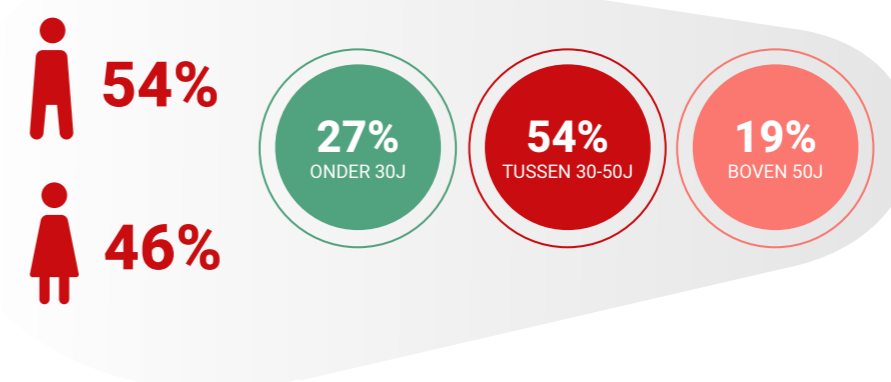
\*Het cijfer voor 2022 werd aangepast van 180 naar 217 dit jaar

Gezien de geografische expansie van Xior (4 nieuwe landen in 2022), werd Xior's HR strategie verder aangescherpt om ons divers en inclusief personeelsbestand te bevorderen en te zorgen voor een naadloze culturele integratie in alle regio's. De implementatie van een nieuwe matrixorganisatiestructuur, gekenmerkt door gedecentraliseerde business units, vereist een strategische bena-

dering van talentmanagement, waarbij de nadruk ligt op autonomie en samenwerking binnen teams. Daarnaast stroomlijnt het shared service center via het hoofdkantoor de administratieve functies, waardoor we onze middelen kunnen optimaliseren en de operationele efficiëntie kunnen verbeteren. Door deze strategische aanpassingen willen we een soepele overgang mogelijk maken,

synergiën benutten en een uniforme organisatiecultuur cultiveren die is afgestemd op onze overkoepelende bedrijfsdoelstellingen.

Deze strategie zal verder ingebed worden op de verschillende fases van de volledige employee lifecycle om de ambitie van Xior als duurzame, langetermijn werkgever nog verder te versterken.



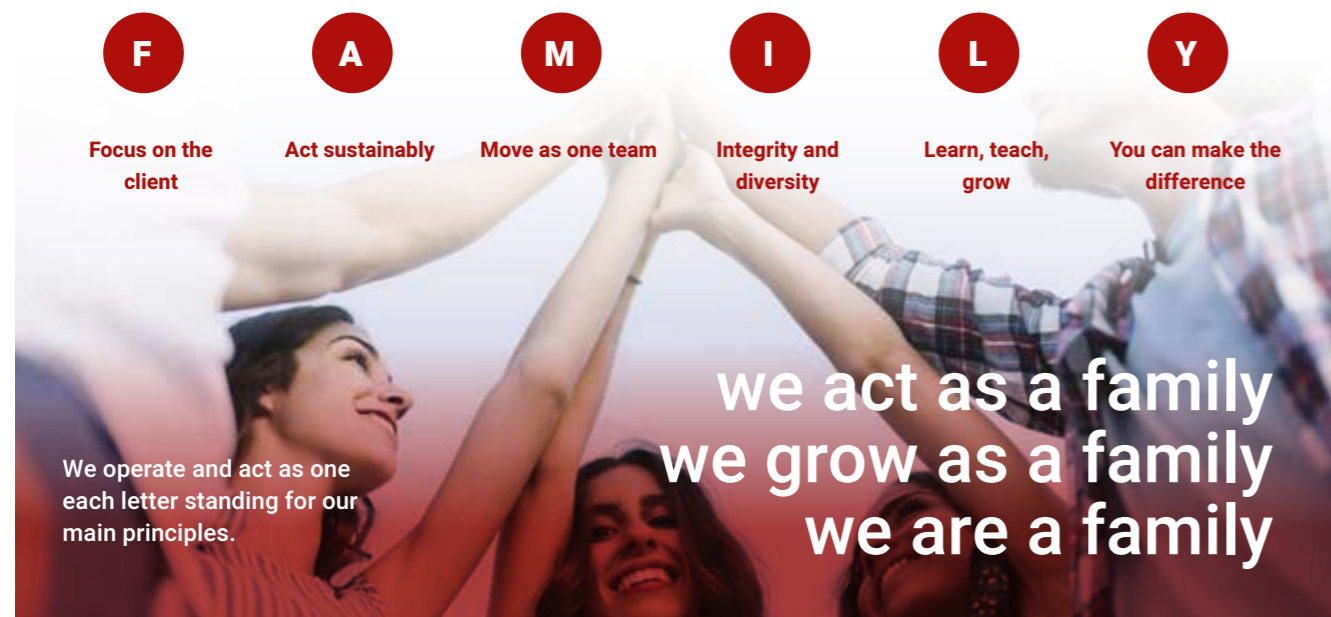
**2. Aantrekken van talent – Bedrijfscultuur & Waarden (Diversity-Emp)**

Als toonaangevend vastgoedbedrijf begrijpen we het cruciale belang van het aantrekken en behouden van toptalent voor het succes van onze onderneming. Onze toewij-

ding aan employer branding gaat verder dan alleen werving; het gaat om het stimuleren van een inclusieve en dynamische werkcultuur waarin individuen zich kunnen ontplooiën. We investeren actief in initiatieven die onze waarden, mogelijkheden en toewijding aan de groei van onze werknemers onder de aandacht brengen, zodat onze employer

brand aanslaat bij zowel huidig als potentieel talent. Diversiteit vormt het hart van onze organisatie en weerspiegelt de levendige gemeenschappen waarin we actief zijn. We erkennen de unieke perspectieven en talenten die elk individu met zich meebrengt. Door een cultuur van inclusiviteit te koesteren, trekken we niet alleen divers talent aan,





maar creëren we ook een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en in staat wordt gesteld om het beste van zichzelf te geven.

Om getalenteerd, geschikt personeel aan te trekken voor Xior en zo een kwalitatieve "talent pool" te creëren en behouden, alsook het "employer brand" op lange termijn te versterken, wordt de recruiting uitgebreid en aangepast aan de huidige trends op de arbeidsmarkt en de behoeften van Xior en potentiële sollicitanten. In 2023 lanceerde Xior een gloednieuwe careers pagina, met meer focus op employer branding en een duidelijk overzicht van de vacatures per land. Daarnaast heeft Xior ook een "referral programma" waarbij huidige werknemers gekwalificeerde kandidaten kunnen aanbrengen om vacatures in te vullen. Indien de kandidaat wordt aangenomen, krijgt de werknemer van Xior een som die hij mag schenken aan een goed doel naar keuze.

Xior zal ook evolueren naar strategische Human Capital Asset planning, waarbij Xior zal trachten toekomstige aanwervingsbehoeften in te schatten en te matchen met de juiste talenten en kwaliteiten. Deze proactie-

ve aanpak zal ervoor zorgen dat de jobs future-proof zijn en Xior steeds de juiste talenten en vaardigheden in house heeft. Xior past haar strategie aan op basis van de feedback van werknemers, veranderende marktomstandigheden en best practices om steeds pionier te zijn op vlak van talent attraction en talent management.

Xior heeft de ambitie een gewaardeerde werkgever te zijn door een open, inclusieve en verwelkomende werkplek te creëren voor zowel studenten als medewerkers. Deze cultuur wordt verder uitgedragen door de **Xior "FAMILY"** waarden, waarbij elke letter een staat voor één van onze kernwaarden.

### 3. Open aanwerving voor iedereen

Xior's wervingsbeleid is verankerd in de principes van diversiteit en open werving. We gaan proactief met gerichte wervingscampagnes op zoek naar mensen met de juiste competenties die zich ook herkennen in onze bedrijfscultuur, waarden en activiteiten. Hierbij representeren we ook een beeld van de samenleving in de markten waar Xior in aanwezig is. Het is daarbij van belang dat er een mix van culturen, talenten, competen-

ties, persoonlijkheden, socio-economische achtergronden en talen te zien is die bij onze studenten ook weerspiegeld wordt naar onze werknemers.

Daarom is het voor Xior primordiaal dat er tijdens het selectieproces ruimte is voor iedereen met oog voor diversiteit. De selectieprocedures zijn kort, laagdrempelig en op basis van objectieve selectiecriteria en zijn vrij van enige discriminatie gebaseerd op de kandidaat zijn of haar leeftijd, etniciteit, geslacht, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid of enige andere persoonlijke karaktereigenschap die geen enkele invloed hebben op de voorwaarden voor tewerkstelling of de werkprestaties.

De medewerkers van Xior in België vallen onder het Paritair Comité 323 met uitzondering van enkele werknemers die werkzaam zijn voor Roxi die onder Paritair Comité 302 vallen. In de andere landen zijn er verschillende cao's die afhangen van het type residentie, de aangeboden diensten, locatie etc.

### 4. Onboarding – welcome to the #xiorfamily

Een belangrijk onderdeel van de strategie is het onboardingstraject. In 2023 werd het onboardingstraject verder uitgebreid door extra in te zetten op een vlotte integratie in de eerste maanden. Het onboardingstraject vertrekt vanuit de principes **Culture, Connection, Clarification en Compliance**. Elke werknemer maakt kennis met Xior door middel van een welkomstvideo, introductie presentatie en interactieve sessies waarbij ze de business leren kennen. De video en introductie bevatten o.a. een code of conduct & integriteitstraining, inclusief de policies, een algemene presentatie over Xior en de bedrijfswaarden en een GDPR training. Ze krijgen dan ook een introductie tot de Xior Academy waar ze verdere opleiding kunnen volgen en relevante trainingen op

dat moment ingepland worden. Elke nieuwe werknemer krijgt ook een introductie tot hun persoonlijk KPI plan. Het traject gaat dan verder naar learning-on-the-job, waarbij werknemers een "buddy" toegewezen krijgen als mentor die klaarstaat voor alle vragen.

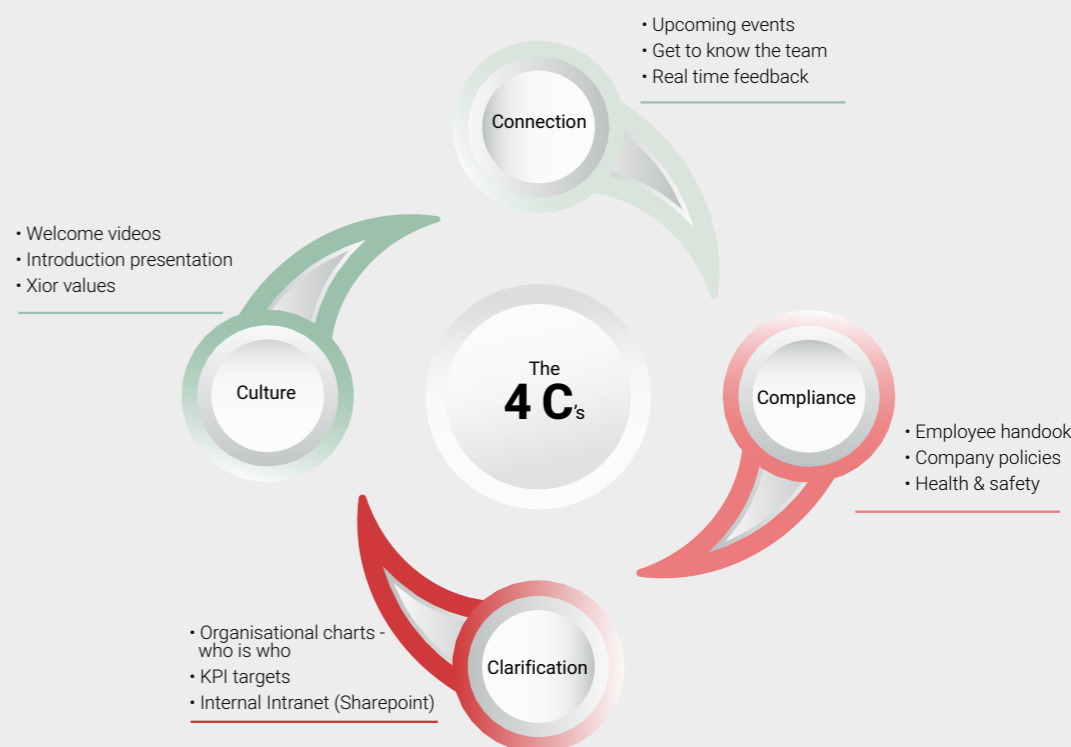
Xior voorziet ook voldoende contactmomenten tussen werknemers via verschillende initiatieven, zodat iedereen met elkaar geconnecteerd blijft. Nieuwe personeelsleden worden voorgesteld aan de hand van de periodieke interne People Flash, een belangrijk intern communicatiedocument met allerhande nieuws over de organisatie en haar teams. Het HR team zal in 2024 een uitgebreid "employee handbook" uitrollen in alle landen, dat als leidraad kan dienen voor nieuwe en bestaande werknemers.

### 5. Learn, Teach, Grow

#### Learn (Emp-Training)

De cultuur bij Xior wordt gekenmerkt door een platte organisatiestructuur en een familiale sfeer waar ondernemerschap en initiatieven worden aangemoedigd en ondersteund. Xior wil dat haar werknemers hun rol op de meest optimale manier vervullen, in een omgeving waar iedereen binnen de Xior Family zich goed en gewaardeerd voelt en de ruimte krijgt om hun competenties verder uit te bouwen.

Alle werknemers (ook parttime, interim en zelfstandige medewerkers) krijgen de kans om zich persoonlijk verder te ontwikkelen. In 2023 lanceerde Xior hiervoor haar "Xior Academy", een centraal platform dat alle opleidingsmogelijkheden bundelt en dat



openstaat voor alle werknemers. Op deze manier kunnen ze makkelijk diverse opleidingen volgen. Zowel in-house opleidingen, alsook externe trainingen zijn hier te vinden (o.a. meer dan 150 gratis te volgen online opleidingen in samenwerking met het opleidingsplatform "GoodHabitz"). Ook andere externe opleidingen, degree programma's, leadership programma's en certificaatopleidingen kunnen eenvoudig worden aangevraagd via dit platform en in overleg met de respectievelijke manager, of tijdens de jaarlijkse evaluatie.

Naast de online Academy gebeuren opleidingen ook via 'on the field' trainingen voor de ontwikkeling van jobspecifieke, ESG en software skills (bv. GDPR training, EHBO training, Excel, ESG workshops, integriteitstraining rond ethische standaarden en gelijke kansen, ...) alsook voor soft skills. Voor externe opleidingen wordt naast GoodHabitz beroep gedaan op erkende leerinstaties (bv. EHBO training via het Rode Kruis, vastgoedopleidingen via Sociaal Fonds 323,

Real Estate Specialization courses via IEB (Instituto De Estudios Bursatiles).

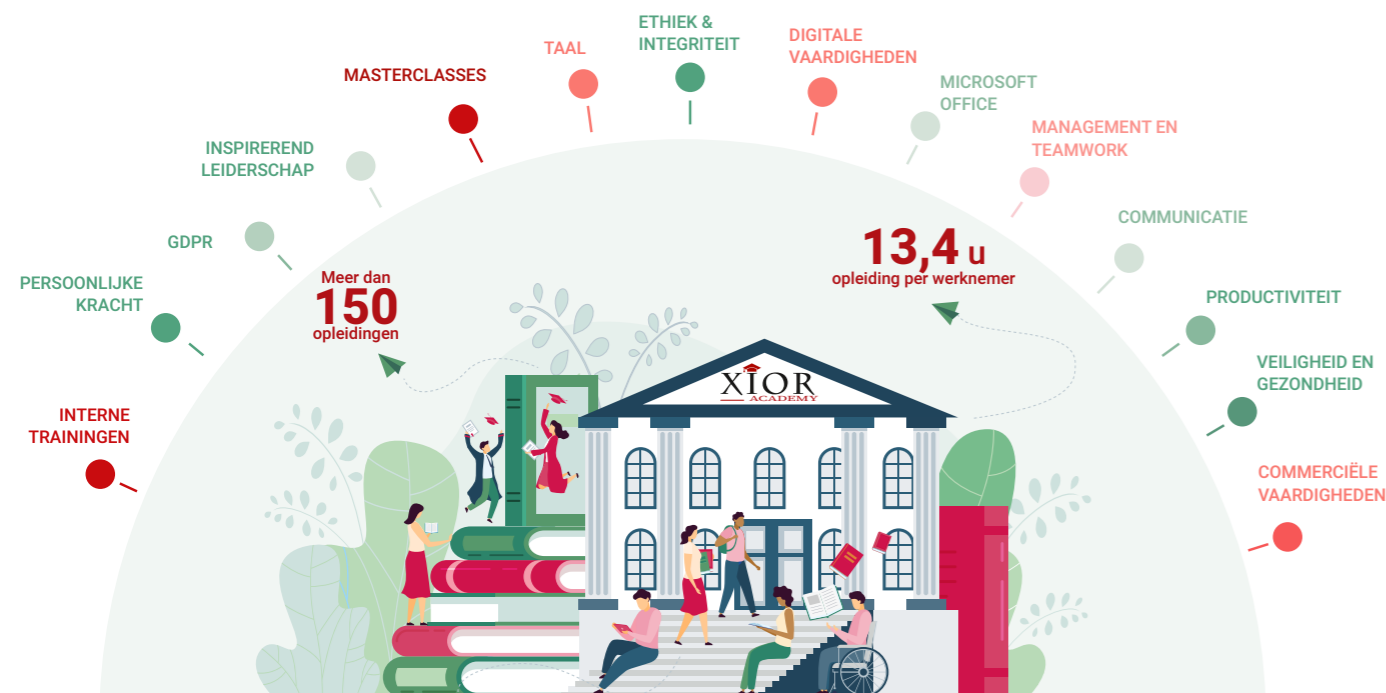


In 2023 werd officieel 13,4u opleiding per werknemer gegeven, een stijging van 131% t.o.v. 2022. Rekening houdend met het feit dat de Academy pas in november werd gelanceerd, verwacht Xior dat het aantal opleidingsuren in 2024 nog verder zal stijgen, terwijl de Academy en het opleidingsplan verder uitgebreid worden.

Voor meer informatie rond de meetmethodologie van de bovenstaande indicatoren wordt verwezen naar **Hoofdstuk 9.6.6 van dit jaarverslag ('analyse van de berekeningen')**.

### Teach: Sharing knowledge

Xior bevindt zich als studentenhuisvester in de ideale positie om te connecteren en kennis te delen met de jonge talenten van vandaag. Daarom hebben we een traineeship programma waarbij we elk jaar de kans bieden aan studenten om stage te lopen om waardevolle ervaring op te doen en hun carrière goed te starten. Tegelijkertijd biedt het voor Xior de kans om jonge talenten aan te trekken en mogelijks te behouden na hun stage, om een kwalitatieve talent pool te creëren.



## KPI PLAN WERKNEMERS

- 1 Verloning gelinkt aan NOI & occupancy rate
- 2 Verloning gelinkt aan klanttevredenheid, meetbaar via o.a. google review score & resultaten student wellbeing survey
- 3 Verloning gelinkt aan departement-specifieke target (bv. opvolging van gebouwkwaliteit, aanleveren en opvolgen van de nodige attesten,...)



### Grow



Er zal in de strategie ook meer ingezet worden op ownership en leadership development, zodat de Xior Family elkaar kan blijven inspireren en motiveren. Ook interne mobiliteit speelt een belangrijke rol, zelfs op internationaal vlak, waarbij personeelsleden de mogelijkheid krijgen om ook voor Xior in één van de andere landen te werken. De doelstelling is om ook een individueel opleidingsplan uit te rollen.

In de People Flash worden ook de lopende vacatures meegegeven, waarvoor werknemers ook intern kunnen solliciteren.

### 6. Belonen en erkennen van talent (nieuw annual incentive plan) (Diversity-Pay)

Xior biedt al haar werknemers een eerlijk salarispakket aangevuld met een variabele vergoeding en extralegale voordelen die afhankelijk zijn van de plaats van tewerkstelling, rekening houdend met lokale wetgevingen, het sociale statuut en de functie

van de medewerker. Eind 2023 lanceerden we een nieuw KPI plan dat van toepassing is voor alle werknemers. Dit plan omvat meetbare KPI's gefocust op financiële en ESG KPI's (waaronder klanttevredenheid en gebouwkwaliteit). Dit variabele loon of deze variabele bonus wordt uitbetaald in cash of via een warrantsplan, afhankelijk van het landspecifieke wettelijke en fiscale kader. Of de doelstellingen al dan niet (gedeeltelijk) worden bereikt, wordt berekend aan de hand van meetbare scorecards waarvan medewerkers bij introductie van het KPI plan op de hoogte zijn. Per kwartaal wordt een feedbackmoment georganiseerd waarbij de tussentijdse scores worden bekeken, zodat werknemers goed op de hoogte zijn van hun vooruitgang.

Tijdens drukke periodes (rapportering, start verhuurperiodes, openkotdagen, ...) doet de organisatie ook beroep op jobstudenten. Daarnaast geven we ook regelmatig lezingen en opleidingen bij diverse Universiteiten en Hogescholen (o.a. KU Leuven, KDG Hogeschool, Thomas More Hogeschool, Vlerick, Hogeschool Rotterdam, Universidad Europea Madrid).



Bij het bepalen van de lonen wordt uitgegaan van het principe "gelijk loon voor gelijk werk" om te zorgen voor een faire en evenwichtige verloning. Om een competitief salaris te garanderen voor haar werknemers herbekijkt Xior jaarlijks haar jobomschrijvingen en bijhorende weging en benchmarking voor personeel dat reeds in dienst is bij Xior. Wat het salaris en andere extralegale voordelen betreft wordt geen enkel onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen en worden mannen en vrouwen met dezelfde functie gelijk behandeld en streven we naar een goede loonkloofverhouding.

Door de grote verschillen tussen de gemiddelde loonniveaus, alsook de verhouding mannen/vrouwen in de diverse landen geeft het geaggregeerd cijfer een vertekend beeld. Het verschil op nationaal niveau is veel beperkter en te wijten aan de mix van arbeiders & bedienden.

Naast vaste en variabele vergoeding worden alle werknemers bij Xior op tal van andere manieren erkend en beloond. Zo krijgt iedereen jaarlijks een kerstpakket van Xior, zijn er e-bikes beschikbaar voor de werknemers, worden er team events georganiseerd, worden er "Xior Awards" uitgereikt ter erkenning van de medewerkers, ...

De Raad van Bestuur kan vanaf 2023 bepalen dat de leden van het Uitvoerend Management een gedeelte van hun variabele vergoeding moeten aanwenden om aandelen van de Vennootschap te verwerven, onderhevig aan een driejarige verwervingsregeling. Voor de niet-uitvoerende bestuurders en voor de medewerkers van Xior bestaat er momenteel geen aandelen(optie)plan.

## 7. Health, safety & wellbeing (H&S-Emp)

Xior wil haar werknemers ook de nodige flexibiliteit bieden, met een gezonde work-life balance en ruimte voor interne mobiliteit. Xior heeft ook een formele telewerk policy uitgewerkt, waarbij werknemers hybride kunnen werken waar mogelijk. Om ongevallen en ziekteverzuim te voorkomen, worden regelmatig gezondheids- en veiligheids-trainingen georganiseerd. Werknemers kunnen ook verschillende opleidingen rond gezondheid en veiligheid op het werk volgen op de Xior Academy (bv. mentale gezondheid, burn-out preventie, stressmanagement, veiligheid op het werk).



"HET IS DE AMBITIE VAN XIOR OM ELK JAAR DE PORTEFEUILLE DUURZAME ASSETS TE DOEN TOENEMEN."



In 2023 werden geen arbeidsgerelateerde sterfgevallen geregistreerd. Xior promoot een gezonde work-life balance en volgt het ziekteverzuim op met oog voor het verbeteren van de werkplaats. Het ziekteverzuim in 2023 komt neer op 6,68% en lag weliswaar hoger dan gewoonlijk als gevolg van enkele langdurige ziekten (*zie EPRA tabel in Annex van dit Jaarverslag*).<sup>2</sup> Conform EPRA-richtlijnen werden deze cijfers bovendien genormaliseerd om geen vertekend beeld te geven ten gevolge van het stijgend personeelsbestand. Voor meer achtergrond rond de rapportage van de veiligheids- en gezondheidsindicatoren wordt verwezen naar de meetmethodologie in *Hoofdstuk 9.6.6 van dit Jaarverslag ('normalisatie en intensiteiten')*.

Xior heeft ook een corporate wellbeing programma genaamd "**Xiorize**". Hierbij worden tal van evenementen georganiseerd om het fysieke en mentale welzijn van de werknemers te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn: deelname aan een kwart triatlon met volledige professionele coaching, diverse sportevenementen zoals bv. de 10 Miles in Antwerpen, lokale fitnesslessen, tennistoernooien, teambuildings, ...

## 8. Evaluatie & feedback – You can make the difference (Emp-Dev)

Voor alle werknemers wordt minimaal jaarlijks een (in)formeel feedbackmoment georganiseerd met de rechtstreekse leidinggevende. Voor het nieuwe KPI plan wordt per kwartaal ook een evaluatie ingepland, waarbij werknemers een overzicht krijgen van hun progressie. Dit zal ook leiden tot een stijging van het formele evaluatiepercentage. Daarnaast wordt verwacht dat de lijnmanagers ook regelmatige één op één gesprekken houden met hun werknemers met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, ambities en prestaties. Via reguliere informele overlegmomenten krijgt iedereen nog bijkomende kansen om extra feedback te geven. In 2023 werd voor 50% van de werknemers een formeel evaluatiemoment georganiseerd. Dit percentage ligt lager dan gewoonlijk door de integratie van de nieuwe landen, waarbij alle formele processen nog niet volledig werden overgenomen.

Voor meer achtergrond rond de rapportage van de ontwikkelings-indicatoren wordt verwezen naar de meetmethodologie in *Hoofdstuk 9.6.6 van dit jaarverslag 'analyse van de berekeningen'*.

Xior organiseert ook een jaarlijkse **online werknemersenquête**. Deze wordt door een externe professionele partij georganiseerd om zo de nodige anonimiteit te garanderen. Hierin worden alle werknemers over de landen heen bevroegd over o.a. hun tevredenheid bij Xior als werkgever, de opleidingsmogelijkheden, persoonlijke ontwikkeling, salaris, etc.

Werknemerstevredenheid is een cruciale factor voor de duurzaamheid en succes van Xior als bedrijf. Daarom heeft Xior vanaf 2024 werknemerstevredenheid opgenomen in de ESG KPI's gelinkt aan de remuneratie van het Management team.

<sup>2</sup> Afwezigheidsoverzicht: ziekte & herstel (5,32%), ouderschapsverlof (0,78%), herstel arbeidsongeval (0,01%), overige (0,57%). Ratio's berekend ten opzichte van geplande werkdagen.

**9. Behouden van talent / opvolgen van vertrekken (employee engagement) (Emp-Turnover)**

Binnen de HR strategie wordt op meerdere sporen gewerkt rond employee engagement om ervoor te zorgen dat het juiste talent binnen de organisatie kan gehouden worden, onder meer door in te zetten op persoonlijke ontwikkeling, interne mobiliteit, mentoring, coaching, loopbaanadvies en een evenwichtige en degelijke verloningsstructuur. Bij elke werknemer die het bedrijf verlaat, wordt een gestructureerd exit-interview ingepland. Zo houden we onze aanpak geregeld met kritische zin tegen het licht en kunnen we bijsturen waar nodig.

Xior beseft ook dat het verliezen van gekwalificeerd, gespecialiseerd personeel een risico is voor het succes van het bedrijf. Het is het doel van het HR team om getalenteerde werknemers in het bedrijf te houden, zodat ze zich verder kunnen specialiseren en deze kennis in het bedrijf behouden blijft. Xior probeert dit risico te mitigeren aan de hand van diverse initiatieven en succesplanning. Concrete initiatieven die Xior hiervoor neemt zijn: Xior Academy waar personeel zich verder kan ontwikkelen, carrièreplanning, het nieuwe KPI bonusplan, regelmatige feedbackmomenten, leadership development, wellbeing initiatieven, jaarlijkse tevredenheidsenquête en meer.

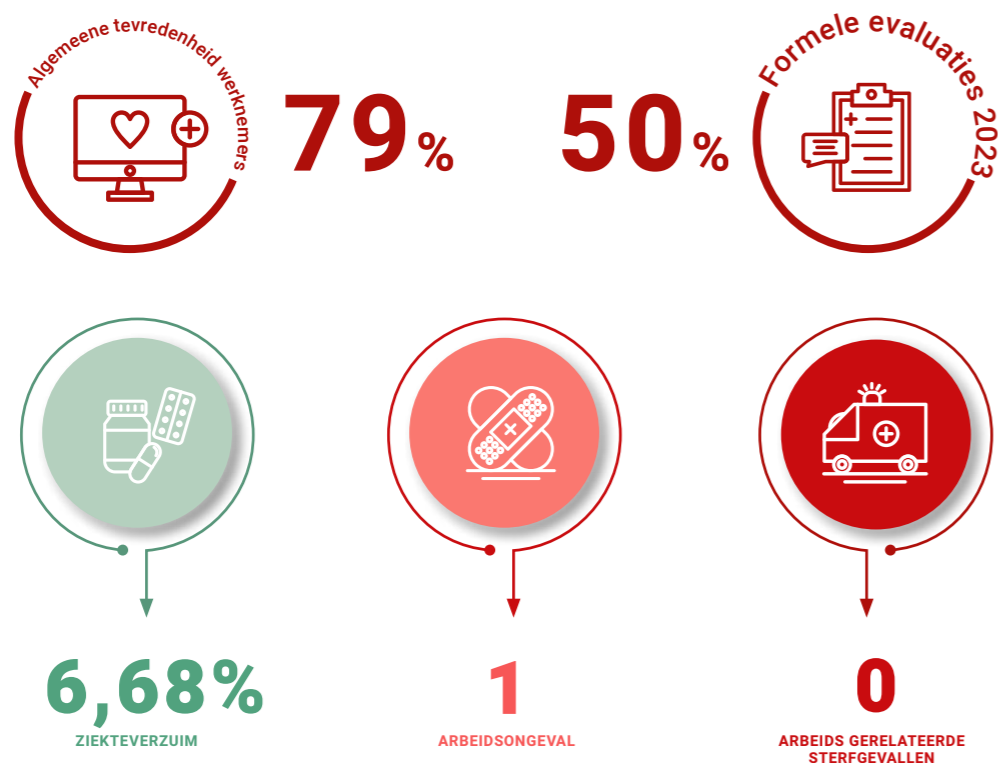
**9.4.2 SOCIAL TENANTS: WELZIJN, GEZONDHEID VEILIGHEID STUDENTEN**

Naast een diverse groep medewerkers, brengt Xior ook op vlak van huurders een grote sociale mix van mensen samen, uit diverse culturen, landen en socio-economische klassen. In 2023 bood Xior onderdak aan meer dan 147 verschillende nationaliteiten die in alle harmonie samen konden studeren, wonen en leven.

**Gerust, gezond en veilig op kot (H&S-Assets & H&S-Comp)**

Xior hecht veel belang aan het welzijn, de gezondheid en veiligheid van zowel haar huurders als haar medewerkers. De slogan "feel

**GEZONDHEID, VEILIGHEID & WELZIJN**



**FROM AROUND THE GLOBE XIOR A WORLD CLASS FAMILY**  
STUDENT HOUSING



**"FEEL AT HOME!  
XIOR WIL ZOVEEL  
MOGELIJK  
STUDENTEN  
EEN TWEEDE  
THUISGEVOEL  
GEVEN, WAAR  
ZE IN IDEALE  
OMSTANDIGHEDEN  
KUNNEN STUDEREN,  
WONEN EN LEVEN."**

We currently count **147** nationalities in **147** buildings

**+9,28%**

Evolutie aantal studenten 2022-2023

at home" is dan ook bewust gekozen, want bij Xior zal de veiligheid, comfort en gezondheid van haar studenten altijd voorop staan, zodat ze zorgeloos kunnen genieten van hun studententijd en Xior voor hen echt aanvoelt als een tweede thuis. Residenties voldoen steeds aan de hoogste veiligheidsnormen en beschikken over toegangscontrole en brandveiligheidssystemen.

100% van de assets ondergaat een **veiligheidsbeoordeling** conform de woningcode in het kader van de vergunningverlening. Deze conformiteitscontroles zijn wettelijk

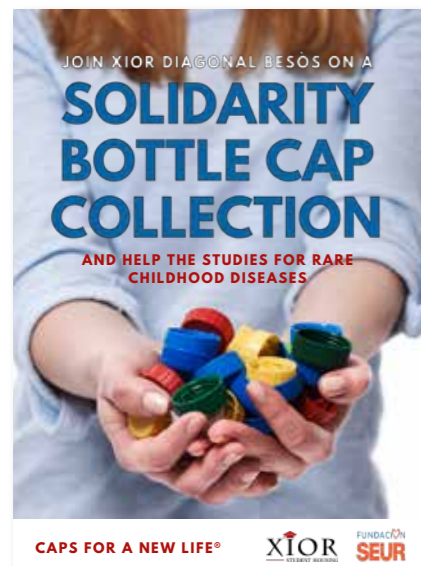
vastgelegd en omvatten o.a. (afhankelijk van de diverse regionale richtlijnen) controle van de brandveiligheid en een technische beoordeling van o.a. de liften, de elektriciteit, de waterkwaliteit, de verluchting en de verwarmingssystemen. Zoals aangegeven in de EPRA-tabel (*zie Annex van dit jaarverslag*) werden in 2023 30 incidenten<sup>3</sup> (van niet-naleving van de voorschriften en vrijwillige codes met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidseffecten van onze assets) vastgesteld. Hierbij werd, volgens ons beleid, na vaststelling onmiddellijk ingegrepen.

<sup>3</sup> Het aantal incidenten bevat ook nog de incidenten van de voorgaande jaren zolang deze nog niet volledig zijn opgelost.



Daarnaast voeren de operationele medewerkers of residence managers regelmatig site visits uit. Zij identificeren de noden en mogelijke verbeteringen en zorgen ervoor dat eventuele problemen snel worden aangepakt. Mocht er zich alsnog een dringend technisch probleem voordoen, dan staan de operationele teams 24/7 ter beschikking van de studenten. De operationele teams krijgen ook jaarlijkse gezondheids- en veiligheids-trainingen zodat ze steeds de beste zorg kunnen bieden aan de studenten.

Xior blijft ook inzetten op **sensibiliserings-campagnes** om studenten bewuster te maken over hun eigen energieverbruik. Deze campagnes worden per mail, in de residenties en op social media gedeeld.



#### Engagement: meeleven met de studenten

Het is voor Xior belangrijk om te weten wat er leeft bij haar huurders. Daarom organiseert Xior sinds 2021 jaarlijks een tevredenheidsenquête bij haar huurders, in samenwerking met een professionele organisatie. De resultaten van deze enquête worden ten harte genomen door Xior en concrete acties worden ook gecommuniceerd naar de studenten om zo Xior's dienstverlening nog verder te verbeteren. Naast de enquête wil Xior ook diverse student boards lanceren in de verschillende landen, waarbij een selectie



studenten kan bijdragen aan het verbeteren van de Xior-beleving voor alle studenten.

Verder worden er ook **lokale en internationale acties** opgezet door Xior zoals onder meer een Go sharing groene mobiliteit voor studenten in België en Nederland, exclusieve avant-premières in de bioscoop voor Xior studenten, bezoek aan een filmset of voetbalmatch,...

# 78%

algemene tevredenheid studenten

Ook ter bevordering van het gemeenschapsgevoel organiseert Xior in alle landen verschillende evenementen zoals een openingsevenement, welkomstdrink, speeddating om elkaar te leren kennen, filmavonden, pingpongtoernooien en nog veel meer. Ook seizoensevenementen zoals sinterklaas, Pasen, kerst, halloween, carnaval, worden frequent georganiseerd. In Nederland, voor de gebouwen waar standaard geen residentie manager aanwezig is, organiseren we 'koffie uurtjes' waarbij personeel van Xior ter plekke gaat en beschikbaar is voor de studenten, zo krijgen we ook een beter beeld van wat er leeft in de studentenresidenties.

**“DE RESIDENTIE WAS EEN ZEER COMFORTABELE PLEK VOOR MIJ, DE MODERNE STUDIO MET UITZICHT OP ZEE WAS FANTASTISCH. XIOR IS GEWELDIG OM VRIENDEN TE MAKEN EN HET PERSONEEL IS ERG VRIENDELIJK EN BEHULPZAAM! SUPER BLIJ DAT IK HET MIJN THUIS MOCHT NOEMEN.”**

In residentie Lyngby in Denemarken is ook een *running track* van 700 meter op het dak aanwezig waar regelmatig loopwedstrijden worden georganiseerd. Deze wedstrijden zijn niet alleen open voor de studenten, maar ook voor de lokale buurt.

Met de integratie van het Yardi platform zal ook de administratieve kant van studenten hun verblijf nog gebruiksvriendelijker en efficiënter verlopen (zie digitalisering).

#### Betaalbaarheid voor de huurders

Xior beseft zeer goed dat studeren en op kot gaan een grote investering vergt van studenten en hun ouders. We doen er dan ook alles aan om kwalitatieve en betrouwbare huis-

vesting, waar studenten in ideale omstandigheden kunnen studeren, wonen en leven, toegankelijk te maken voor zo veel mogelijk studenten. We streven naar een optimale mix van studentenkamers, waaronder 'budgetkamers', zodat studentenhuysvesting geen luxeproduct hoeft te zijn.

**“IK HEB DE AFGELOPEN 2 JAAR IN POTSDAM GEWOOND TERWIJL IK MIJN STUDIE AFRONDDE. PERFECTE HUISVESTING VOOR STUDENTEN EN JONGE PROFESSIONALS. DE KAMERS ZIJN GOED ONTWERPEN MET MEUBELS VAN HOGE KWALITEIT, COMFORTABELE MATRASSEN EN EEN MOOIE BADKAMER. OOK AL IS DE LOCATIE MISSCHIEF NIET DE MEEST CENTRALE, DE NATUUR IN DE BUURT IS GEWELDIG EN JE KUNT OVERAL MAKKELIJK HEEN MET HET OPENBAAR VERVOER. WANNEER WE PROBLEEMEN HADDEN, WAS MANAGER JENNA ER OM ONS TE HELPEN. 'S AVONDS EN IN HET WEEKEND IS ER ALTIJD BASEBUDDY OM HET PROBLEEM OP TE LOSSEN. IK HEB EEN GEWELDIGE TIJD GEHAD EN RAAD DEZE PLEK TEN ZEEERSTE AAN.”**

We werken samen met onderwijsinstellingen en woningcorporaties om een extra 'sociaal' aanbod te kunnen verzekeren. In verschillende steden gaat Xior een contract aan met de lokale universiteiten om een sociaal aanbod te garanderen, of biedt zij samen met hen 'scholarships' aan, waardoor studenten een kamer kunnen huren aan een sterk verlaagde huurprijs.

inzetten op sociale/betaalbare huisvesting. Zie **Hoofdstuk 9.3.2.5** voor meer informatie over dit framework.

#### Xior Connect

Ook de student kreeg een centrale plaats in het digitaal transformatieproject dat in 2021 opgestart werd. De volledige customer journey van de student werd in detail in beeld gebracht en zal in 2023-2024 dienen als basis voor diverse platformen, waaronder ook de nieuwe Yardi website. Het doel is om in de loop van 2023-2024 een efficiënt maar vooral homogeen platform, van check-in tot check-out te creëren, dat zal zorgen voor een nog sterkere studentenbeleving alsook voor interessante partnerships met het bedrijfsleven. In 2022 werd er o.a. al een webshop voor studenten gelanceerd, waar ze makkelijk starterspakketten kunnen kopen (zoals bv. keuken-, schoonmaak-, linnenpakket, ...)

Huurtoeslag Nederland: dit is een maatregel die invloed heeft op de betaalbaarheid van zelfstandige studentenwoningen. In Nederland bestaat de mogelijkheid om huurtoeslag aan te vragen. Indien een student een zelfstandige woonruimte huurt en jonger is dan 23 jaar dan komt hij of zij in aanmerking voor huurtoeslag indien de kale huurprijs vermeerderd met subsidiabele servicekosten niet hoger is dan de kwaliteitskortingsgrens (2023= 452,20 EUR). Vanaf 23 jaar heeft de student recht op huurtoeslag indien de kale huurprijs vermeerderd met subsidiabele servicekosten niet hoger is dan de liberalisatiegrens (2023 = 808,03 EUR). Het bedrag van de toeslag is afhankelijk van het inkomen van de student en het bedrag van de huur. Xior stemt haar huren in Nederland af op de huurtoeslaggrenzen waardoor de woningen betaalbaar blijven voor de studenten.

Xior breidde ook haar 'Green Finance Framework' uit naar een 'Sustainable Finance Framework' om ook meer te kunnen



### Duurzame gemeenschappen: sociale inclusie & charity

Xior besteedt ook de nodige aandacht aan voorzieningen voor andersvaliden. Zo beschikken vele gebouwen over bv. bredere deuren voor rolstoelpatiënten, ruimere kamers en badkamers voor andersvaliden.

In diverse residenties werkt Xior samen met verschillende sociale non-profit organisaties die zich focussen op **mensen met een beperking** of kansen wil bieden aan mensen met een sociale achterstand. Zo wordt er in Barcelona samengewerkt met:

- *Foundation Formació i Treball* voor het restaurant, de catering en de schoonmaak van de gemeenschappelijke ruimtes. Deze Caritas-foundation heeft als doel om mensen aan een job te helpen die niet of moeilijker in het reguliere arbeidscircuit terecht kunnen.
- ILUNION voor het verwerken van de was en linnen. Deze organisatie wil kwalitatieve jobs creëren voor mensen met een beperking.
- Diswork voor al de nachtconciërges, dit is een organisatie die mensen met een beperking aan jobs helpt.

In 2019 lanceerde Xior met ROXI een nieuw hybride housingconcept. Deze combinatie van short –en long stay richt zich op doelgroepen in de bredere omgeving en leefwereld van de student: bijvoorbeeld ouders die hun kind komen bezoeken, doctorerende studenten, young professionals, etc. Momenteel is er 1 operationele Roxi residentie in Brussel.

In 'The Lofttown' in Barcelona worden lekkere, gezonde en uitgebalanceerde maaltijden geserveerd (gemaakt met zoveel mogelijk lokale en biologische producten) aan de studenten. Alle voedseloverschotten worden aan een goed doel geschonken dat die overschotten op zijn beurt verdeelt onder de meest kansarmen in de stad.

Xior weet maar al te goed dat een goede opleiding en onderdak van zeer groot belang zijn voor jongeren. De organisatie draagt deze twee waarden dan ook nauw aan het hart en daarom is Xior sinds 2020 officiële corporate partner geworden van "Little Hearts". Dit is een non-profit weeshuis in Cambodja dat een 40-tal weeskindjes onder zich neemt en ook lesgeeft aan ca. 120 kinderen uit de buurt. Xior ondersteunt deze organisatie met een maandelijkse bijdrage en occasionele acties of evenementen.

Eind 2023 steunde Xior ook de warmste week in België, een jaarlijks initiatief van Belgische radiozenders. Dit jaar was het thema "opgroeien zonder zorgen" voor kinderen, jongeren en studenten. Xior stelde een ruimte in één van haar panden in Brussel ter beschikking van studenten van de RITCS School of Arts voor een 82-uur durende live radioshow die donaties inzamelde voor dit initiatief.

Op vlak van aanwerving heeft Xior ook een referral policy gelinkt aan goede doelen. Hierbij kan een huidige werknemer een kandidaat voorstellen voor een openstaande vacature. Indien die kandidaat uiteindelijk door Xior wordt aangenomen (en minstens 3 maanden werkzaam is bij Xior), krijgt de voorgenoemde werknemer de kans om een cheque in naam van Xior te schenken aan een goed doel naar hun keuze.

Xior heeft de doelstelling is om een charity policy op te stellen om een kader te scheppen om initiatieven van werknemers en studenten te ondersteunen.

### Community engagement (Comty-Eng)

Een constante en interactieve communicatie met onderwijsinstellingen en (lokale) overheden is een belangrijk aandachtspunt voor Xior. Per 31 december 2023 is ca. 10% van de huurinkomsten uit de vastgoedportefeuille verbonden aan een vorm van

samenwerking met een onderwijsinstelling (contracten, garanties en samenwerkingen).

Xior streeft naar goede relaties en een goede verstandhouding met de **buren** van alle residenties. Om dat te bewerkstelligen vindt er regelmatig overleg plaats met de burens, van bij het begin van het vergunningstraject, maar ook na ingebruikname van het gebouw. Daarnaast wordt er door de **residence managers** vaak een gangverantwoordelijke aangesteld, die fungeert als extra contactpersoon tussen de studenten en Xior. Er wordt gestreefd om eventuele overlast (geluid, afval, ...) voor zowel medebewoners als omwonenden tot een absoluut minimum te beperken. Dit gebeurt aan de hand van sensibiliseringsacties, maar ook door een actieve en intensieve opvolging door de residence managers die ter plaatse aanwezig zijn.

# 57%

gebouwen met residence manager

Verder **sponsort** Xior ook diverse jeugdclubs, sportclubs en studentenclubs, zowel op financieel vlak als door het voorzien van goederen zoals sportkleding, gadgets en andere.

Over de verschillende landen heen worden ook diverse lokale initiatieven ondersteund, zoals bv. in Portugal het "cycling without age" initiatief waarbij jongeren de oudere, mindervalide generatie mee op stap nemen op de fiets.

### SAMENVATTING EPRA TABEL SOCIAL<sup>1</sup>

| EPRA KPI (totale portfolio)     |                        | Meeteenheid  | 2021   | 2022    | 2023    |         |
|---------------------------------|------------------------|--|--|---------|---------|---------|
| <b>Werknemersdiversiteit</b>    | Diversity-Emp          | Gender diversiteit onder directe werknemers                                    |  |         |         |         |
|                                 |                        | Alle medewerkers   | %vrouwen/%mannen                                 | 49%/51% | 54%/46% | 46%/54% |
|                                 | Diversity-Pay          | Genderverhouding van het salaris incl. beloningen                              |  |         |         |         |
|                                 |                        | Alle medewerkers   | Ratio man/vrouw                                  | 1,52    | 1,46    | 1,27    |
| <b>Werknemersontwikkeling</b>   | Emp-Training           | Training ter ontwikkeling van de werknemers                                    | Gemiddeld aantal u/ werknemer                    | 5,0     | 5,8     | 13,4    |
|                                 | Emp-Dev                | Prestatiebeoordeling van de werknemers   | % werknemers met prestatiebeoordeling            | 69%     | 99%     | 50%     |
|                                 | Emp-Turnover           | Personeelsverloop en retentie  |  |         |         |         |
|                                 |                        | Nieuwe medewerkers   | %  | 50%     | 34%     | 42%     |
|                                 | Vertrokken medewerkers | %  | 29%  | 27%     | 36%     |         |
| <b>Veiligheid en gezondheid</b> | H&S-Emp                | Veiligheid en gezondheid van de werknemers                                     |  |         |         |         |
|                                 |                        | Ongevallen   | aantal   | 0       | 4       | 1       |
|                                 |                        | Afwezigheidspercentage   | ratio t.o.v. geplande werkdagen                  | 3,86%   | 4,12%   | 6,68%   |
|                                 |                        | Werkgerelateerde fataliteiten  | aantal   | 0       | 0       | 0       |
|                                 | H&S-Assets             | Gezondheids en veiligheidsbeoordelingen van onze assets                        | % van assets in de meetscope                     | 100%    | 100%    | 100%    |
|                                 | H&S-Comp               | Incidenten van het niet naleven van de gezondheids en veiligheidsbeoordelingen | aantal incidenten in de meetscope                | 5       | 8       | 30      |
| <b>Gemeenschap</b>              | Comty-Eng              | Onze impact op de gemeenschap  | % van assets in meetscope met een studentencoach | 55%     | 47%     | 57%     |

<sup>1</sup> Voor volledige tabel, zie Annex, Hoofdstuk 14 van dit Jaarverslag.

## 9.5 GOVERNANCE: ETHIEK EN INTEGRITEIT



### Transparante rapportering

Xior engageert zich om te allen tijde eerlijk en correct zaken te doen, open te communiceren en zo volledig en transparant mogelijk te rapporteren. Voor respectievelijk het vijfde en het vierde jaar op rij behaalde Xior EPRA gold voor haar financiële rapportering en voor haar duurzaamheidsrapportering.

### Corporate Governance charter & Code of Conduct

Om een ethische bedrijfsvoering te bewerkstelligen en om iedereen binnen de organisatie van duidelijke richtlijnen te voorzien

voorziet Xior een Corporate Governance charter (opgesteld met de Belgische Corporate Governance Code als referentie) en een Code of Conduct. Dit charter en de Code of Conduct, inclusief alle policies kunnen vrij geconsulteerd worden op de website van Xior. Er wordt jaarlijks gerapporteerd over de bedrijfsvoering via de Corporate Governance verklaring in het jaarverslag.

### Policies

Xior's policies worden gebundeld in de Code of Conduct en vormen de Xior standaard voor alle werknemers (inclusief parttime, externen, alle leden van het executive management en de raad van bestuur). Deze policies behandelen onder andere discriminatie, diversiteit, gelijke kansen, pesterijen, vrijheid van vereniging, corruptie, databescherming & GDPR, moderne slavernij, ecologische verantwoordelijkheid, .... De volledige Code of Conduct inclusief policies kan geraadpleegd worden op de website.

Xior beschikt ook over volgende aparte en uitgebreide policies:

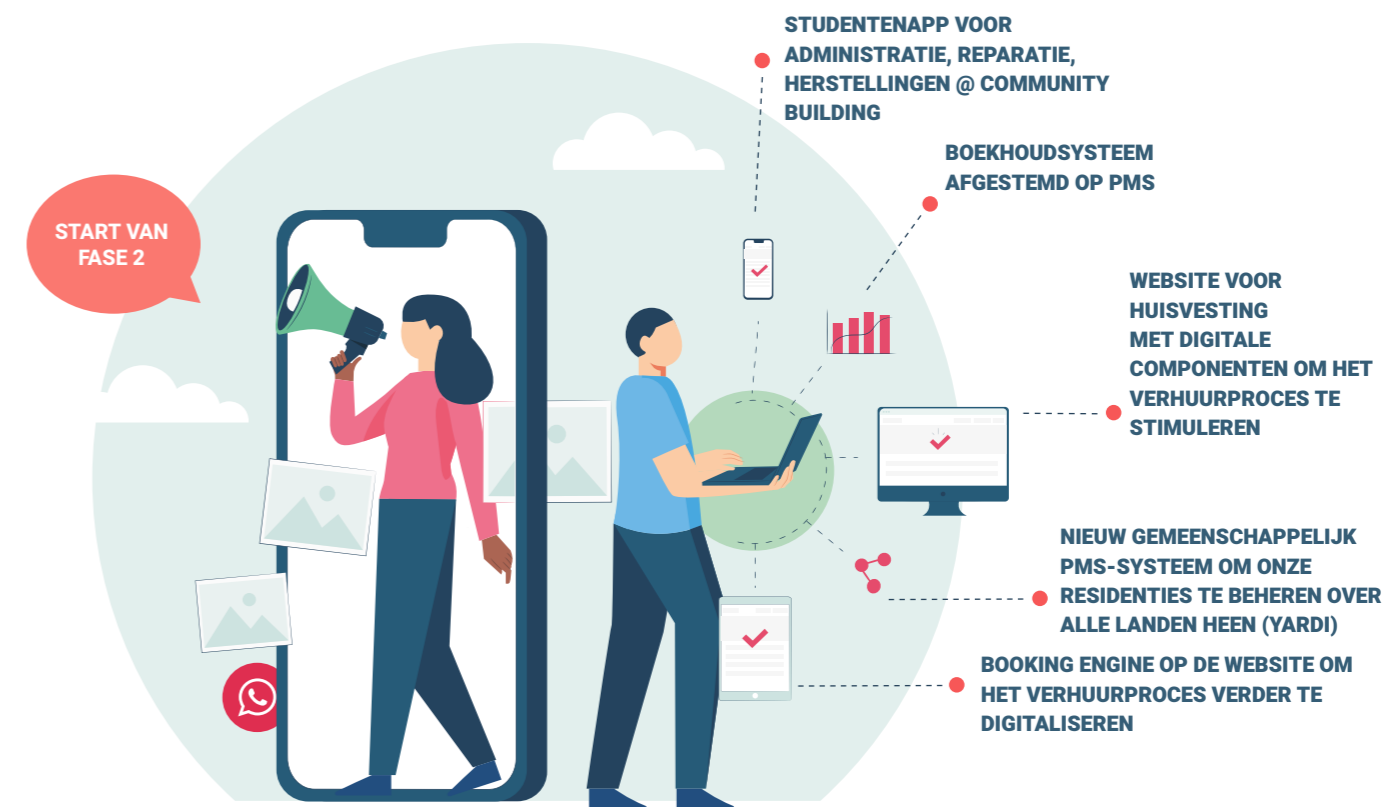
- Interne meldingsregeling
- Verhandelingsreglement
- Health & Safety policy
- Anti-bribery & anti-corruptie policy
- Supplier Code of Conduct
- Human rights policy

Via de interne meldingsregeling kunnen medewerkers een (potentiële) schending van het Corporate Governance charter of de Code of Conduct rapporteren in alle vertrouwen en confidentialiteit.

### Ethics & ESG comité en ethics audit

Xior heeft sinds 2022 ook een apart Ethics & ESG comité dat waakt over de verschillende policies en mogelijke inbreuken hiervan (zoals diversiteit, human rights, corruptie, ...). Hierbij worden ook concrete targets gezet en er vindt ook driejaarlijks een ethics audit plaats. Het Ethics & ESG comité bestaat uit de CEO en 2 niet-uitvoerende bestuursleden.





#### Opleidingen: integriteit & GDPR training

Xior organiseert jaarlijks een training rond ethiek, diversiteit en integriteit voor alle werknemers (inclusief parttime en zelfstandigen) waarin alle policies en values duidelijk worden toegelicht aan de hand van concrete voorbeelden. Verder wordt er ook een jaarlijkse GDPR-training georganiseerd om iedereen op de hoogte te houden van de laatste privacywetgeving. Daarnaast kunnen werknemers ook extra trainingen rond deze onderwerpen vinden op de Xior Academy.

#### Digitalisering

In 2021 werd een uitgebreid digitaal transformatieproject aangekondigd voor een betere customer experience en een nog efficiënter beheer en rapportering. In een eerste fase (2021-2022) heeft Xior o.a. een nieuwe IR website gelanceerd, PowerBI-

rapporteringstools, een webshop voor studenten, freshdesk als klantenservicetool en jaarlijkse studenten -en personeelsenquêtes uitgerold. Na intensieve voorbereiding, waarin ca. 20% van de organisatie betrokken werd, en een uitvoerige marktanalyse heeft Xior in februari 2023 bekendgemaakt dat het Yardi als operationeel platform zal gebruiken op groepsniveau. Yardi is een solide en gerenommeerde leverancier van systemen voor vastgoedmarketing, beheer, boekhouding en onderhoud (wereldwijd meer dan 8.000 FTE's). Deze software zal Xior in staat stellen een nieuwe studentenwebsite te creëren met online boekingen, inclusief e-handtekening en online betalingen, samen met verbeterde residentiële diensten via een mobiele app en portaal om de klantervaring te optimaliseren. Het platform voor vastgoedbeheer en financiële boekhouding zal ook verdere efficiëntie opleveren op het gebied van onderhoud, inspecties en tijdsbesparing bij bulk check-ins en check-outs, evenals

financiële boekhouding en rapportage. Met de implementatie van de software van Yardi kan Xior zijn digitale aanwezigheid verder opschalen, interne synergiën creëren en de customer journey processen digitaliseren, in lijn met de Gen-Z klantverwachtingen.<sup>2</sup>

In 2023 is de fase van "global design" afgerond en is de configuratie voor Nederland opgestart. In 2024 zal Nederland als 1e land gebruik maken van diverse Yardi-software toepassingen. Gezien Nederland het eerste land is, zal dit gefaseerd uitgerold worden. Aansluitend zal de Yardi-software uitgerold worden in de andere landen.

#### EPRA SBPR TABEL MET GOVERNANCE PRESTATIE INDICATOREN

| Impact gebied | GRI Standaard Indicatoren | EPRA Duurzaamheidsprestatiemeting | Meeteenheid  | Prestatie 2023                                 |   |      |
|---------------|---------------------------|-----------------------------------|--|--|---|------|
| <b>Totaal</b> |                           |                                   |  |  |   |      |
| Governance    |                           | 102-22                            | Gov-Board  | Samenstelling van het bestuursorgaan (board)   | Zie ook hoofdstuk 6.1.5 en 6.1.6 Corporate Governance – Raad van Bestuur van de Venootschap |      |
|               |                           |                                   |  | Aantal executive board leden                   | aantal  | 2    |
|               |                           |                                   |  | Aantal onafhankelijk/non-executive board leden | aantal  | 6    |
|               |                           |                                   |  | Gemiddelde termijn                             | duur  | 5,77 |
|               |                           |                                   | Ervaring van bestuursleden omtrent milieu of sociaal gerelateerde topics | aantal   | 8 <sup>1</sup>  |      |
|               |                           | 102-24                            | Gov-Select   | Nominatie en selectie van de board             | Zie hoofdstuk 6.1.4.1 Corporate Governance – Algemeen                                       |      |
|               |                           | 102-25                            | Gov-Col  | Proces voor het beheren van belangenconflicten | Zie hoofdstuk 6.1.14 Corporate Governance – Belangenconflicten                              |      |

<sup>1</sup> Elk van onze bestuursleden heeft competenties inzake milieu en sociaal gerelateerde onderwerpen

## 9.6 MEETMETHODOLOGIE EN ASSUMPTIES

Xior rapporteert de milieu-, sociale- en governanceprestaties in overeenstemming met de EPRA Sustainability Best Practice Recommendations (sBPR). Deze rapportage is opgesplitst in meerdere secties bestaande uit de overkoepelende EPRA-aanbevelingen, de milieuprestatie-indicatoren, de sociale prestatie-indicatoren en de governance prestatie-indicatoren. De richtlijnen zijn niet veranderd ten opzichte van ons vorig jaarlijks verslag, vandaar dat er geen fundamentele veranderingen zijn in de manier waarop wij onze indicatoren rapporteren. Meer uitleg over de meetmethodologie, vindt u hieronder.

### 9.6.1 RAPPORTERINGSPERIODE EN ORGANISATORISCHE GRENZEN

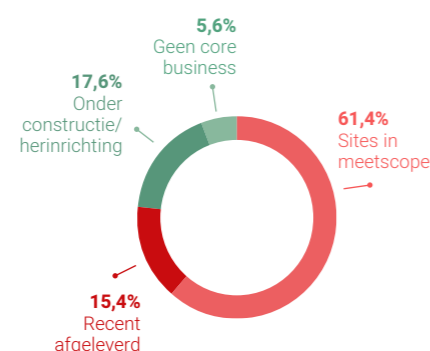
De rapporteringsperiode van dit verslag is gelijk aan die van het jaarlijks financieel verslag, in dit geval het boekjaar 2023. Xior publiceert vanaf 2019 in dit verslag jaarlijks een update van haar activiteiten op het vlak van duurzaamheid. De portefeuille van Xior werd geanalyseerd op 31 december 2023 waar vervolgens een selectie gemaakt werd van de assets die opgenomen worden in de berekeningsscope van de EPRA-indicatoren.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen 'core' en 'non-core' assets in de portfolio. Studentenhuisen maken het grootste deel uit van de totale portfolio en zijn de core business van Xior. Momenteel valt 93,4% van de fair value onder core business. De portfolio buiten de scope (6,6%) is divers en omvat retail, parkeergarages en bureaus.

Voor een deel van deze 'core' assets zijn momenteel geen gegevens voor handen, waardoor ook deze uitgesloten worden uit de meetscope voor 2023:

- 8,7% van de fair value is afkomstig van sites in ontwikkeling of in afwachting tot reconversie;
- 9,1% van de locaties was te recent afgerond of verworven om voldoende gegevens te verzamelen;

### Verdeling van de portefeuille volgens "fair value" boekjaar 2023



### 9.6.2 MEETSCOPE EN COVERAGE

In 2023 behoorde 61,4% van de totale fair value tot de meetscope. Dit is een daling t.o.v. 2022 (71%). Dit jaar komt de meetscope overeen met 119 studentenhuisen en de verschillende Xior kantoren. Vorig jaar waren dit 127 gebouwen. Doorheen het jaar 2023 werden namelijk verschillende panden verkocht. De verbruiksgegevens werden verzameld aan de hand van digitale metering & factuurdata. In het geval de data onvolledig zijn of ontbreken, werden de data conform met EPRA bevestigde methodologieën geëxtrapoleerd.

In *Annex in Hoofdstuk 14* kan u de volledige EPRA-tabellen met de diverse prestaties vinden, inclusief het aandeel van gebouwen in scope voor elk van de prestatie-indicatoren en de grootte van de extrapolatie.

### 9.6.3 SCHATTING EN EXTRAPOLATIE VAN DE VERBRUIKSgegevens ONDER VERANTWOORDELIJKHEID VAN XIOR

Zoals eerder aangegeven, zijn op het moment van publicatie van dit rapport niet alle data beschikbaar voor het meetjaar 2023. Indien er data voor minimaal 183 dagen aanwezig is, wordt data conform EPRA-richtlijnen geëxtrapoleerd naar het volledige jaar. Indien minder dan 183 dagen aan data, wordt eerst de voorkeur gegeven

aan data van vorig jaar om de missende data aan te vullen. Dit gebeurt enkel in het geval data van vorig jaar volledig was. Indien er geen data in 2023 of in 2022 beschikbaar zijn, dan wordt van een mediaanverbruik per kamer gebruikt om een inschatting van het gebruik te maken. Aangezien voor afval het verbruik en de data beschikbaarheid meer fluctueert over verschillende jaren, is de extrapolatie regel over 183 dagen hier niet van toepassing en wordt de extrapolatie rechtlijnig toegepast ongeacht het aantal dagen.

Bovenstaande methodiek staat ons toe een zicht te hebben op de volledige portefeuille evenals op het doel om het totale percent aan geëxtrapoleerde data verder te doen zakken. Immers, in geval van extrapolatie wordt conform EPRA-methodiek het % geëxtrapoleerde data aangegeven.

Conform de EPRA-richtlijnen werd voor meerdere milieu-indicatoren een dergelijke like for like analyse uitgevoerd. De analyse stelt Xior in staat om evoluties waar te nemen in de verbruiken los van het feit dat jaarlijks nieuwe sites toegevoegd worden aan de meetscope. Het schetst dus een zicht op de evoluties ten gevolge van technische en sensibilisatie acties. Gelieve op te merken dat in 2023 voor het eerst ook gerapporteerd wordt over panden in Duitsland, Polen & Denemarken. Vandaar dat voor deze landen nog geen like-for-like analyse beschikbaar is.

In de komende jaarverslagen zal de like for like scope telkens opschuiven om de laatste 3 jaren weer te geven. Xior merkt op dat inspanningen door het toevoegen van energiezuinige woningen aan de meetscope slechts zichtbaar zijn in de absolute metingen. Deze sites bevinden zich vandaag immers nog niet in de like for like scope. Op vlak van intensiteiten wordt er dan ook beter gekeken naar de absolute metingen. Om bovengenoemde redenen is het bijvoorbeeld zo dat de absolute energie-intensiteit voor 2023 lager is dan deze van de like for like scope.

### 9.6.4 RAPPORTAGE VAN DE VERBRUIKSgegevens ONDER VERANTWOORDELIJKHEID VAN XIOR EN ONDER VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE STUDENT

Xior rapporteert conform een "operational control approach", wat inhoudt dat alle nutsgegevens voor de gerapporteerde assets 100% gebaseerd zijn op facturen ter attentie van Xior. Echter, in een deel van onze panden wordt door de huurder een individueel elektriciteitscontract afgesloten voor de gehuurde unit. Deze rapportering bevat zodus enkel het verbruik dat Xior als verhuurder aanschaft en is exclusief de verbruiksgegevens van de huurder zelf (facturen die direct door de huurder ontvangen worden). Het blijft de visie van Xior deze contracten waar mogelijk te internaliseren.

Sites waarvoor verbruiksgegevens op naam van studenten of andere externe partijen staan, worden conform EPRA-richtlijnen niet meegenomen in de tabel van landlord-obtained indicatoren.

Xior staat zelf in voor het grootste deel van de contracten van de studentenhuisen in de meetscope. Voor elektriciteitsfacturen betreft het 89% van de gebouwen, dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar (83%) dankzij het internaliseren van contracten in Nederland. Voor aardgas is dit 97%, hetgeen gelijkaardig is als vorig jaar. Voor warmtenetten staan voor 7% van de gebouwen de contracten op naam van de student, hetgeen te wijten valt aan de toevoeging van onze site in Copenhagen aan de meetscope. Tot slot en voor waterfacturen staan voor 92% van de gebouwen de gegevens op naam van Xior. Ook dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar (89%) Door de contracten zelf te beheren gaat men laattijdige betaling tegen en kan Xior op grotere schaal optimale stroomcontracten afsluiten. Het past binnen onze ambitie om onze energievraag te vergroenen.

### 9.6.5 RAPPORTAGE VAN HET EIGEN HOOFDKANTOOR

Dit jaar rapporteren we voor een 4<sup>e</sup> maal over het hoofdkantoor en werden ook de verbruiken van andere locale offices toegevoegd. Het hoofdkantoor betreft de ruimte die Xior inneemt in haar hoofdkantoor te Antwerpen (Frankrijk). Voor de eigen kantoren worden enkel hetgeen gerapporteerd over het verbruik dat betrekking heeft op de verdiepingen die zelf ingenomen worden in het gebouw. De gegevens zijn afkomstig uit verbruiksfacturen ter attentie van Xior of inschattingen op basis van het oppervlak. Daarnaast rapporteert Xior sinds vorig jaar ook het waterverbruik in onze bureaus, al zijn de gegevens niet altijd voorhanden als huurder. We werken hier op verder. Ook voor de energieprestatiecertificaten rapporteren we sinds vorig jaar data over onze eigen (al dan niet gehuurde) kantoren. We zetten het werk verder om het % geëxtrapoleerde data te doen zakken in de toekomst. Immers, conform de EPRA-methodologie en conform de rapportage rond deze assets wordt ook hier aangegeven welk percentage van de data geëxtrapoleerd werd. Voor EPC & water is er een kleine verbetering merkbaar.

### 9.6.6 ANALYSE VAN DE BEREKENING

#### Normalisatie en intensiteiten

Xior berekent de intensiteitsindicatoren op basis van het vloeroppervlak (m<sup>2</sup>), aangezien deze variabele vergelijkbaar is overheen de hele scope. In lijn met vorig jaarverslag werd enkel nuttig verwarmd oppervlak werd meegenomen en werden daarmee dus parkings en trappenhallen bijvoorbeeld uitgesloten. De analyse van gemiddelde verbruiken per m<sup>2</sup> en per kamer, staat Xior toe verschillende uitschieters meer in detail te analyseren en aangepaste maatregelen te nemen in het kader van de eigen duurzaamheidsengagementen. Daarnaast werkt Xior intern ook met een indicator per kamer, omdat ook op die manier verschillende uitschieters vastgesteld kunnen worden, ongeacht de grootte van de kamer.

Om een relevante intensiteitsindicator te berekenen werden enerzijds sites uitgesloten waarvoor er data onder naam van de student vallen en anderzijds enkel sites meegenomen waarvoor data voorhanden waren voor elke vorm van energie geconsumeerd op de site.

De verbruiksgegevens werden niet genormaliseerd volgens graaddag-analyses. Er worden geen hypothesen toegevoegd om de onzekerheden op de berekeningen zo laag mogelijk en bovendien zichtbaar te houden. Het is immers niet mogelijk een onderscheid te maken tussen het aandeel energie dat dient ter verwarming van de kamers en het deel dat dient ter verwarming van het sanitair water. Dat laatste staat immers los van de hoeveelheid graaddagen en dus de al dan niet milde winter.

Daarnaast is Xior zich bewust dat niet voor 100% van de sites geweten is of er al dan niet ook elektrisch verwarmd wordt door het bijplaatsen van verwarmingselementen door de studenten zelf.

Ook de indicatoren die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers worden genormaliseerd om een betrouwbaar overzicht van de evolutie over de tijd te kunnen vaststellen. Conform de meest recente EPRA-richtlijnen rapporteren we de verloren werkdagen en de ongevallen als een ratio ten opzichte van de totale gewerkte tijd (uren). Door op deze manier te normaliseren kan een absolute stijging in de getallen al dan niet verklaard worden aan de hand van een stijgend personeelsbestand. Ook voor het ziekteverzuim worden conform de EPRA-richtlijnen de verloren werkdagen genormaliseerd ten opzichte van de ingeplande werkdagen voor 2023. Op die manier kan een reële stijging in het ziekteverzuim beter vastgesteld worden. Voor de scope van werknemers waarvoor de indicatoren berekend zijn, verwijzen we naar onderstaande alinea "meetmethodologie werknemerscategorieën".



### Segmentatieanalyse: geografische ligging

Binnen de meetscope vallen alle sites onder de 'core'-categorie 'studentenhuis'. Deze bevinden zich in België, Nederland, Portugal, Spanje, Duitsland, Polen & Denemarken. In Zweden zijn er nog geen sites die in de meetscope van dit jaar vallen, gezien de site in Malmö te recentelijk opgeleverd werd. Er werd dan ook geen onderscheid gemaakt per type asset in de rapportage, maar wel een op basis van geografische segmentatie. Veelal verschillen de energieleveranciers immers per land, evenals de klimaatimpact van de elektriciteitsproductie. Aangezien Polen, Duitsland en Nederland bijvoorbeeld een meer koolstofintensieve elektriciteitsproductie hebben dan België en Denemarken, is het mogelijks interessanter eerst daarin te zetten op het vergroenen van de elektriciteit. De EPRA-tabellen met de diverse prestaties, inclusief de onderverdeling per land, staan in **Annex in Hoofdstuk 14 van dit Jaarverslag**. Ook voor de sociale indicatoren die betrekking hebben op de sites is een segmentatie analyse op basis van geografie toegepast.

Ook voor de verschillende energieprestatie scores is de geografische ligging een relevante manier van segmentatie aangezien de certificatie schema's verschillen van land per land.

### Meetmethodologie werknemer categorieën

Xior rapporteert diversiteitsindicatoren voor werknemers en hen desbetreffende bruto jaarlonen. Jaarlonen uit Denemarken, Zweden of Polen worden genormaliseerd naar euro's via de gemiddelde wisselkoers doorheen het jaar.

Om een volledig beeld te scheppen worden naast werknemers in dienst van het bedrijf ook dezelfde indicatoren berekend voor het Executive management en voor het Non-executive board. Zo kan men bijvoorbeeld vaststellen dat het board doorheen de jaren al meer gediversifieerd is.

Indien niet expliciet vermeld, focust Xior zich voor de andere indicatoren enkel op de werknemers in loondienst excl. Executive management & non-Executive board. Daarnaast worden conform EPRA-richtlijnen ook zelfstandigen, contractors, interims en studenten niet mee beschouwd in deze indicatoren. Door een blijvende focus verdere data verbetering, beogen we dit in de komende jaren mee te nemen in de rapportage.

Xior maakt in de rapportage van de werknemers in loondienst geen verder onderscheid tussen management en non-management functies. De snelle groei en de verschillende overnames, maakt het irrelevant om vandaag een dergelijk onderscheid te maken over de verschillende landen heen. Xior zet extra in op ondersteunend personeel om de werknemers een goede werkplaats te bieden, zo ook in HR-diensten. Het zal het in de toekomst mogelijk maken het bedrijf verder te structureren en een relevant onderscheid te maken tussen verschillende functiecategorieën voor onder ander onze rapportage.

### Meetmethodologie van de werknemers ontwikkeling

Sinds 2019 rapporteert Xior op verschillende indicatoren rond de ontwikkeling van onze werknemers. Zo worden de gemiddelde trainingsuren evenals de prestatiebeoordeling in kaart gebracht voor de bedienden en arbeiders.

Voor de trainingsuren worden alle aantoonbare trainingen voor het jaar 2023 meegenomen voor alle werknemers die tijdens 2023 in dienst waren. Zo werden onder andere externe opleidingen als EHBO meegenomen. Daarnaast krijgen werknemers ook jaarlijkse code of conduct trainingen en kunnen ze deelnemen aan verschillende softskill training zoals GDPR-trainingen, ESG workshops, Integriteitstrainingen en andere. Meer concreet worden sinds dit jaar ook verschillende trainingen via het platform Good Habitz aangeboden. Op dit platform kunnen de werknemers allerhande trainingen volgen om hun kennis en soft-skills bij te schaven.

Dit kan gaan over Excel, time management, teamwork, stress management, talen, ... Dit systeem is doorheen 2024 ingevoerd en zal op zijn succes geëvalueerd worden.

Voor de prestatiebeoordeling verbindt Xior zich ertoe om zo veel mogelijk elke werknemer minstens 1 maal per jaar een officiële feedback te geven met zicht op prestaties en toekomstmogelijkheden. Om een correct beeld te vormen baseren we ons voor deze indicator dus op werknemers dat minstens 1 jaar in dienst zijn bij het bedrijf. Daarbij wordt geteld hoeveel van hen een officieel evaluatiegesprek gekregen hebben in 2023. Dit doen we conform de GRI-richtlijn om zo door de significante verandering in ons werknemersbestand geen vertekend beeld te krijgen. Dit jaar werden onze werknemers in Polen, Zweden, Duitsland & Denemarken toegevoegd aan de scope. Hoewel ook deze werknemers over het algemeen hun prestatiebeoordeling krijgen, is de onboarding in het overkoepelende Xior proces nog gaande, hetgeen ook duidelijk wordt in de desbetreffende EPRA indicator (Emp-Dev).

### Meetmethodologie van de klimaatimpact

Om de klimaatimpact gerelateerd aan de core business te meten, werden de CO<sub>2</sub>-emissies berekend volgens het Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dat protocol laat toe om op een consequente manier de klimaatimpact van bedrijven te berekenen. Zowel CO<sub>2</sub> als andere broeikasgassen die vrijkomen bij de productie van de energievraag (CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O) worden in rekening gebracht en uitgedrukt in CO<sub>2</sub>-equivalenten.

Xior berekent de scope 1 (directe emissies ter plaatse – aardgas), scope 2 (emissies van elektriciteit en warmte die elders wordt geproduceerd) en enkele van de scope 3 emissies (netverliezen) door de consumpties te vermenigvuldigen met bijhorende emissiefactoren. De emissiefactoren zijn afkomstig van de IEA (International Energy Agency), van de Bilan Carbone® database voor Europese emissiefactoren en van DEFRA-2023.

Het protocol schrijft m.b.t de klimaatimpact van elektriciteit voor dat deze berekend kan worden op basis van zowel een gemiddelde CO<sub>2</sub>-intensiteit per kWh van de nationale elektriciteitsnetwerken ('location-based') als op basis van de energiemix van de producent ('market-based'). In deze rapportage werd de klimaatimpact berekend voor beide manieren. De evolutie in location-based emissies zijn gelinkt aan evolutie in verbruiken bij Xior, de-carbonisatie van net-emissies en het aandeel stroom dat zelf geproduceerd wordt en dus niet moet worden aangekocht. Market based emissies laten dan weer toe om de inspanningen van Xior te reflecteren in de aankoop van groene stroom dat een lagere CO<sub>2</sub> impact heeft dan het net-gemiddelde.



## 9.7 EXTERNE VERIFICATIE VAN DE RAPPORTERING

### ASSURANCE RAPPORT MET BEPERKTE MATE VAN ZEKERHEID VAN DE ONAFHANKELIJKE AUDITOR MET BETREKKING TOT DE INFORMATIE OVER HET ONDERZOEKSOBJECT VAN HET JAARVERSLAG 2023 VAN XIOR STUDENT HOUSING NV

Ter attentie van de Raad van Bestuur van Xior Student Housing NV

Dit rapport is opgesteld in overeenstemming met de voorwaarden opgenomen in onze opdrachtbrief gedateerd op 8 december 2023 (de "Overeenkomst"), waarbij we werden aangesteld om een onafhankelijk assurance rapport met beperkte mate van zekerheid uit te brengen met betrekking tot de 2023 EPRA duurzaamheidsindicatoren opgenomen in *hoofdstukken 9.3, 9.4 en 9.5*, alsook in *hoofdstukken 14.1, 14.2 en 14.3 in de annex van het Jaarverslag* voor het jaar afgesloten op 31 december 2023 (het "Verslag").

### VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De Raad van Bestuur van Xior Student Housing NV ("de Vennootschap") is verantwoordelijk voor het opstellen en presenteren van de 2023 EPRA duurzaamheidsindicatoren opgenomen in *hoofdstukken 9.3, 9.4 en 9.5, alsook in hoofdstukken 14.1, 14.2 en 14.3 in de annex* van het Verslag (de "Informatie Over Het Onderzoeksobject"), in overeenstemming met de EPRA Sustainability Best Practices Recommendations Guidelines – Version 3, September 2017 (de "Criteria").

Deze verantwoordelijkheid bevat de selectie en toepassing van de meest gepaste methodes om de Informatie Over het Onderzoeksobject op te stellen, alsook de betrouwbaarheid van de onderliggende informatie en het gebruik van assumpties

en schattingen voor de opmaak van individuele toelichtingen inzake duurzaamheid, die redelijk zijn in de gegeven omstandigheden. Bovendien is de Raad van Bestuur ook verantwoordelijk voor het ontwerpen, het implementeren en het onderhouden van de systemen en processen die de Raad van Bestuur noodzakelijk acht om het opstellen van de Informatie Over het Onderzoeksobject mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

### VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE ONAFHANKELIJKE AUDITOR

Onze verantwoordelijkheid bestaat erin een onafhankelijke conclusie te formuleren met betrekking tot de Informatie Over Het Onderzoeksobject, gebaseerd op de door ons uitgevoerde werkzaamheden en de verkregen onderbouwende informatie.

We hebben onze werkzaamheden verricht in overeenstemming met de International Standard on Assurance Engagements 3000 (Herzien) "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (ISAE 3000), uitgegeven door de International Auditing and Assurance Standards Board. Deze standaard schrijft voor dat we voldoen aan de ethische vereisten en dat we de opdracht plannen en uitvoeren om een beperkte mate van zekerheid te verkrijgen of er niets onder onze aandacht is gekomen dat ons doet aannemen dat de informatie over de Informatie Over Het Onderzoeksobject in alle van materieel belang zijnde opzichten niet opgesteld zou zijn overeenkomstig de Criteria.

In een assurance opdracht met beperkte zekerheid hebben de uitgevoerde werkzaamheden een kleinere omvang dan het geval is bij een assurance opdracht met redelijke zekerheid. Dienovereenkomstig is het niveau van zekerheid verkregen in een assurance opdracht met beperkte zekerheid substantieel lager dan het niveau van zekerheid dat

zou worden verkregen indien een assurance opdracht met redelijke zekerheid was uitgevoerd. De keuze van de uitgevoerde werkzaamheden is afhankelijk van de door ons toegepaste oordeelsvorming en van de inschatting van het risico op afwijkingen in de Informatie Over Het Onderzoeksobject overeenkomstig de Criteria. Het geheel van de door ons uitgevoerde werkzaamheden bestond onder meer uit de volgende procedures:

- Het beoordelen en toetsen van het opzetten en het functioneren van de systemen en processen die gebruikt werden voor het verzamelen, het analyseren, het aggregeren en valideren van de gegevens, inclusief de gebruikte berekenings- en inschattingmethodes voor de Informatie Over Het Onderzoeksobject voor het jaar afgesloten op 31 december 2023 van het Verslag;
- Het interviewen van de verantwoordelijke personeelsleden;
- Het inspecteren van interne en externe documenten;
- Het uitvoeren van een analytische beoordeling van de gegevens en trends in de voor consolidatie ingediende informatie;
- Rekening houdend met de openbaarmaking en presentatie van de Informatie Over Het Onderzoeksobject.

De scope van onze werkzaamheden is beperkt tot assurance over de Informatie Over Het Onderzoeksobject. Onze assurance strekt zich niet uit tot informatie met betrekking tot eerdere perioden of tot enige andere informatie die in het Verslag is opgenomen.

### ONZE ONAFHANKELIJKHEID EN KWALITEITSCONTROLE

We hebben de onafhankelijkheids- en overige ethische voorschriften van de International Code of Ethics for Professional Accountants zoals uitgevaardigd door de International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), nageleefd, evenals de Belgische wettelijke vereisten met betrekking tot de

onafhankelijkheid van de bedrijfsrevisor, en meer bepaald de regels opgenomen in de artikelen 12, 13, 14, 16, 20, 28 en 29 van de Wet van 7 december 2016 tot organisatie van het beroep en het publiek toezicht op de bedrijfsrevisoren, en artikelen 3:62, 3:63 en 3:64 en 3:65 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

Ons kantoor past de International Standard on Quality Management n°1 toe, een kwaliteitsbeheer voor bedrijven die controle- en beoordelingsopdrachten van financiële overzichten en andere assurance-gerelateerde opdrachten uitvoeren, en handhaaft dienovereenkomstig een uitgebreid kwaliteitsbeheersingssysteem, inclusief (gedocumenteerde) beleidslijnen en procedures met betrekking tot het naleven van de ethische vereisten, professionele normen en toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten.

### CONCLUSIE

Op basis van de uitgevoerde werkzaamheden en de verkregen bewijzen, is er geen aanleiding onder onze aandacht gekomen dat ons laat vermoeden dat de Informatie Over Het Onderzoeksobject opgenomen in uw Jaarverslag voor het jaar afgesloten op 31 december 2023 niet is opgesteld, in alle van materieel belang zijnde opzichten, overeenkomstig de Criteria.

### ANDERE ESG-GERELATEERD INFORMATIE

De overige informatie omvat alle ESG-gerelateerde informatie in het Verslag anders dan de Informatie Over Het Onderzoeksobject en ons assurance-rapport. De bestuurders zijn verantwoordelijk voor de overige ESG-gerelateerde informatie. Zoals hierboven uitgelegd, strekt onze assurance-conclusie zich niet uit tot de andere ESG-gerelateerde informatie en

daarom geven we hierover geen enkele vorm van assurance. In verband met onze assurance van de Informatie Over Het Onderzoeksobject is het onze verantwoordelijkheid om de andere ESG-gerelateerde informatie te lezen en daarbij te overwegen of de andere ESG-gerelateerde informatie materieel inconsistent is met de Informatie Over Het Onderzoeksobject of onze kennis die is verkregen tijdens de assurance-opdracht, of anderszins een materiële onjuistheid van de feiten lijkt te bevatten. Als we een schijnbare materiële inconsistentie of materiële onjuistheid van de feiten vaststellen, zijn we verplicht om werkzaamheden uit te voeren om te concluderen of er een materiële onjuistheid is in de Informatie Over Het Onderzoeksobject of een materiële onjuistheid in de andere informatie, en om passende maatregelen te nemen in de omstandigheden.

### BEPERKING VAN HET GEBRUIK EN DE VERDELING VAN ONS RAPPORT

Ons rapport is uitsluitend bedoeld voor gebruik door de Vennootschap, met betrekking tot het Verslag over het jaar afgesloten op 31 december 2023 en kan niet gebruikt worden voor andere doeleinden. Wij zijn niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor dit rapport of voor de door ons getrokken conclusies ten aanzien van enige derde partij.

Diegem, 15 April 2024

PwC Bedrijfsrevisoren BV  
vertegenwoordigd door

**Jeroen Bockaert**<sup>1</sup>  
Bedrijfsrevisor

<sup>1</sup> Handelend in naam van Jeroen Bockaert BV