

9

DUURZAAMHEIDS-
VERSLAGVoornaamste
duurzaamheidsprestaties
2024

-13%
reductie CO₂
(LfL) (market based) (betreft CO₂ intensiteit)

**Goedkeuring
CO₂ targets SBTi:**
net ZERO in 2050

100%
groene stroom

11
extern gecertificeerde
gebouwen (23% in FV)

+11%
stijging groene eligible
gebouwen (in FV)

73%
algemene tevredenheid
werknemers via
jaarlijkse enquête

77%
algemene tevredenheid
studenten via
jaarlijkse enquête

+15%
werknemers



50%



50%

Christian Teunissen,
CEO

9.1 WOORD VAN DE CEO

Met trots presenteer ik ons nieuwste ESG-rapport, waarin we onze voortdurende inzet voor duurzaamheid en verantwoorde bedrijfsvoering in de vastgoedsector benadrukken. De sector blijft constant evolueren, maar we zijn trots om mee te delen dat we dit jaar aanzienlijke vooruitgang hebben geboekt op verschillende gebieden, wat onze toewijding aan een duurzame toekomst voor onze studenten, werknemers en alle andere stakeholders onderstreept.



Een van de meest opmerkelijke prestaties is de positieve impact van ons desinvesteringsprogramma op de duurzaamheid van onze portefeuille. Door strategische keuzes hebben we onze ecologische voetafdruk aanzienlijk verkleind en de operationele efficiëntie verbeterd. Daarnaast hebben we een verdere toename gezien in het aantal panden met externe certificeringen zoals BREEAM-, DGNB- en LEED-certificeringen, wat onze inzet voor milieuvriendelijke en toekomstbestendige gebouwen bevestigt.

We zijn ook trots op de voltooiing van ons energiemonitoringsstelsel (EMS), dat nu volledig operationeel is. Dit stelsel stelt ons in staat om energieverbruik nauwkeurig te volgen en te optimaliseren, wat bijdraagt aan onze doelstelling om het energieverbruik te verminderen door te meten en bij te sturen. Dit is een belangrijke stap in onze strategie om onze ecologische impact te minimaliseren en onze gebouwen zo energie-efficiënt mogelijk te maken.

In lijn met de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) hebben we onze dubbele materialiteit gefinaliseerd. Dit uitvoerig proces helpt ons om de belangrijkste duurzaamheidskwesties voor Xior en haar stakeholders te identificeren en aan te pakken.

Ons HR- en sociale beleid blijft een hoeksteen van onze strategie. Met de lancering van de «Xior Academy» bieden we onze medewerkers uitgebreide ontwikkelingsmogelijkheden op verschillende vlakken. Denk aan cyber security training en EHBO-opleidingen, maar ook een intern online platform met meer dan 150 trainingen over zeer uiteenlopende topics die elke werknemer vrij kan volgen. Dit zorgt ervoor dat onze medewerkers kunnen groeien, zowel op professioneel als op persoonlijk vlak. Onze medewerkers zijn de drijvende kracht achter het succes van Xior, daarom blijven we investeren in hun ontwikkeling en welzijn. Daarnaast hebben we begin 2024 een nieuw KPI-plan uitgerold,

met een verhoogde nadruk op ESG, klanttevredenheid en gebouwkwaliteit, wat al heeft geleid tot extra engagement en positieve resultaten.

Terwijl we onze duurzaamheidsambities voortzetten, wil ik mijn dank uitspreken aan onze toegewijde teams. Hun harde werk en inzet maken deze prestaties mogelijk. Samen blijven we vastberaden in onze missie om een duurzamere toekomst te creëren voor onze studenten en stakeholders. We kijken vol vertrouwen en met veel enthousiasme samen naar de toekomst.

Christian Teunissen, CEO



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 dagdagelijks 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. Onze werknemers en andere stake-

holders spelen een cruciale rol in onze strategie. Door hun inzet en samenwerking kunnen we onze duurzaamheidsdoelen bereiken en een positieve impact maken op de gemeenschappen die we bedienen. Samen streven we naar een toekomst waarin respect voor mens en milieu centraal staat.

HOUSING THE FUTURE

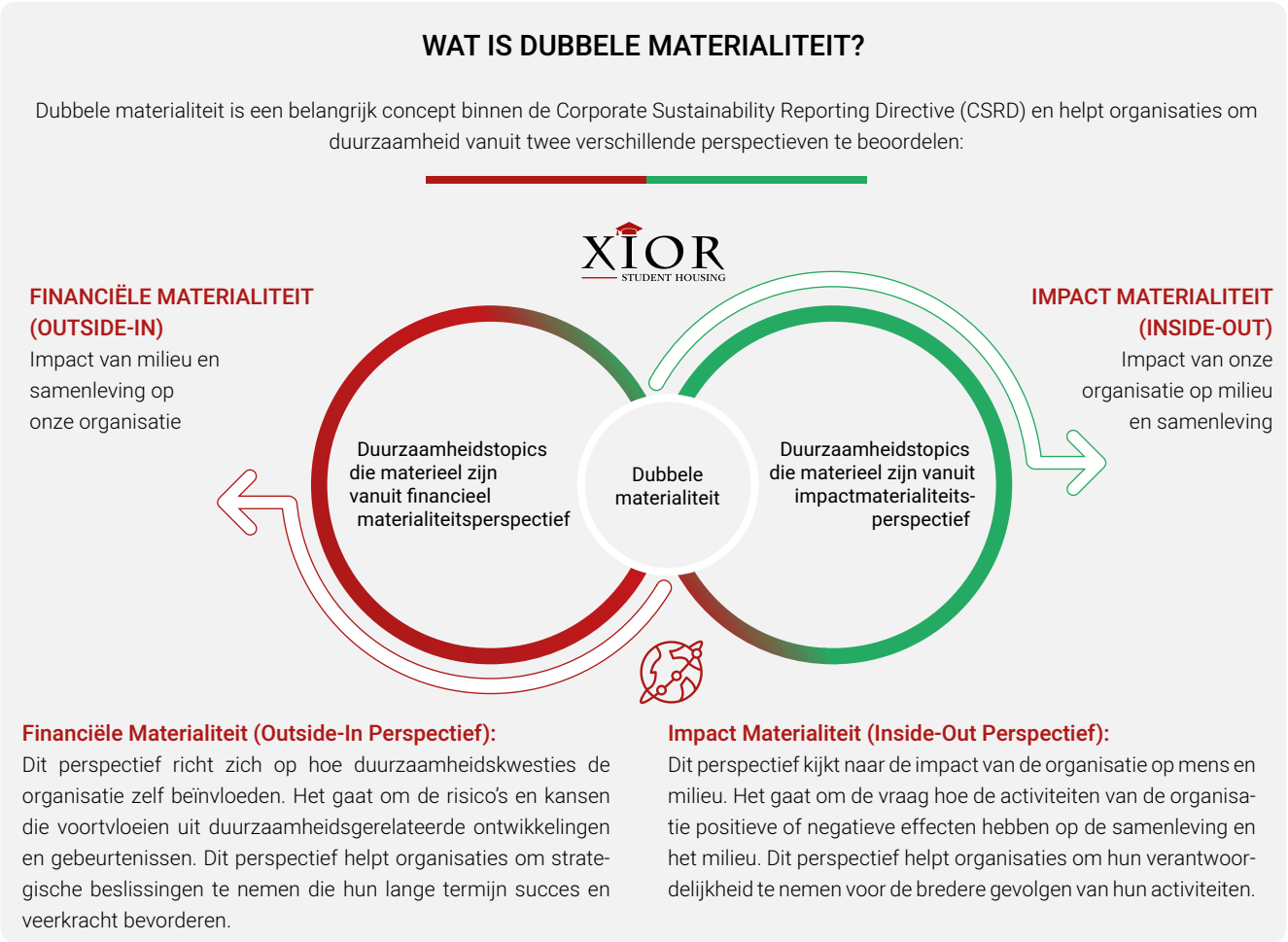


9.2.1 DUBBELE MATERIALITEIT ASSESSMENT (DMA)

In 2024 voerde Xior in samenwerking met een externe consultant een volledige dubbele materialiteit assessment uit. Hierbij worden de materiële duurzaamheidsonderwerpen en op basis daarvan de duurzaamheidsstra-

tegie voor de komende jaren bepaald, waarbij niet enkel de operationele activiteiten maar ook de upstream- en downstreamactiviteiten werden meegenomen zodat de gehele waardeketen van Xior gecoverd wordt. Alle

relevante stakeholders werden bij dit proces betrokken om een breed en representatief beeld te krijgen van de belangrijkste duurzaamheidskwesities.



Door beide perspectieven te combineren, kunnen organisaties een volledig beeld krijgen van de duurzaamheidsonderwerpen die voor hen van belang zijn. Dit helpt niet alleen bij het voldoen aan de CSRD-vereisten, maar ook bij het vormgeven van een effectieve en verantwoorde duurzaamheidsstrategie. De materiële duurzaamheidstopics kunnen zowel positieve als negatieve impacten, risico's of opportuniteiten (IRO's) omvatten. Deze materiële IRO's worden conform de CSRD-richtlijn gelinkt aan de verschillende topics en subtopics, waardoor een gedetailleerd en geïntegreerd overzicht ontstaat van de duurzaamheidskwesities die de organisatie aangaan.

Een externe consultant ondersteunde Xior bij het DMA-proces, dat werd uitgevoerd op basis van de volgende stappen:

- Het vaststellen van de context en selectie van stakeholders
- Het identificeren van potentiële materiële IRO's
- Het scoren van deze IRO's om de materiële IRO's vast te stellen
- Het valideren van de materiële IRO's en categoriseren van de resultaten naar ESRS sub-topics

Over het geheel genomen resulteerde de DMA in 8 sub-topics die van materieel belang zijn voor Xior. Voor het bepalen van de te rapporteren informatie onder CSRD (DR –

Disclosure Requirements) werden de materiële IRO's gemapped aan de relevante ESRS sub-sub-topics. De ESRS sub-sub-topics die niet gelinkt kunnen worden aan een materiële IRO zullen niet gerapporteerd worden. In lijn met de EPRA 2024 guidelines zullen de overeenkomstige EPRA KPI's op basis van deze dubbele materialiteit en mapping ook dit jaar niet meer gerapporteerd worden. Volgens de nieuwe CSRD-richtlijn zullen de materiële IRO's verder worden geïmplementeerd met concrete engagementen, doelen en actieplannen. We wachten echter op de goedkeuring van de Omnibus-aanpassingen. Als deze aanpassingen worden goedgekeurd, valt Xior buiten de scope van de CSRD.

MATERIËLE IRO'S EN MAPPING NAAR ESRS SUB-SUB-TOPICS

Naam IRO	I/R/O *	Sub-sub-topic	Xior DMA topic
GELUKKIGE STUDENTEN			
Veiligheid studenten	PI	ESRS S4 Veiligheid en gezondheid	Welzijn & engagement studenten
Residence managers	PI	ESRS S4 Veiligheid en gezondheid	Welzijn & engagement studenten
Klantentevredenheid	O	ESRS S4 Veiligheid en gezondheid	Welzijn & engagement studenten
Naleving veiligheids- en onderhoudsvoorschriften	R	ESRS S4 Veiligheid en gezondheid	Welzijn & engagement studenten
Online klanten reviews	R	ESRS S4 Toegang tot (kwalitatieve) informatie	Welzijn & engagement studenten
Sociale huisvesting	PI	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuisvesting
Partner voor universiteiten	PI	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuisvesting
Veranderende consumententrends en -verwachtingen	O	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuisvesting
Expansie in nieuwe regio's/steden	O	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuisvesting
EFFICIËNTE GEBOUWEN			
GHG emissies	NI	ESRS E1 Klimaatmitigatie	Klimaatmitigatie
Extreme weersomstandigheden	R	ESRS E1 Klimaatadaptatie	Klimaatadaptatie
Energiegebruik	NI	ESRS E1 Energie	Energie-efficiënte gebouwen
Verwarming	PI	ESRS E1 Energie	Energie-efficiënte gebouwen
Energie-efficiënte portefeuillegroei	PI	ESRS E1 Energie	Energie-efficiënte gebouwen
Investeerdervoorwaarden & Taxonomie	O	ESRS E1 Energie	Energie-efficiënte gebouwen
Devaluatie van niet-energie-efficiënte gebouwen als gevolg van regelgeving	R	ESRS E1 Energie	Energie-efficiënte gebouwen
GELUKKIGE WERKNEMERS			
Aantrekken en behouden van medewerkers op LT	PI	ESRS S1 Baanzekerheid	Arbeidsomstandigheden & welzijn
War for talent	R	ESRS S1 Baanzekerheid	Arbeidsomstandigheden & welzijn
Focus op groei en financieel rendement	NI	ESRS S1 Werk-privébalans	Arbeidsomstandigheden & welzijn
Xior Academy platform	PI	ESRS S1 Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Training & ontwikkeling van vaardigheden
Ontwikkeling werknemers en leiderschap	O	ESRS S1 Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Training & ontwikkeling van vaardigheden
BEST-IN-CLASS ORGANISATIE			
ESG verankeren in bedrijf en bedrijfscultuur	PI	ESRS G1 Bedrijfscultuur	Bedrijfscultuur
Bedrijfsethiek	PI	ESRS G1 Zakelijk gedrag, corruptie en omkoping, bescherming van klokkenluiders	Bedrijfsethiek & integriteit
Bedrijfsintegratie en -transformatie	R	ESRS G1 Entiteit specifiek	Bedrijfsethiek & integriteit
Cyberaanvallen	R	ESRS G1 Entiteit specifiek	Bedrijfsethiek & integriteit

*PI=Positieve impact, NI=Negatieve impact, R=Risico, O=Opportuniteit

9.2.2 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

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

de hand van duidelijke engagementen een antwoord brengt op deze verwachtingen. Dezelfde stakeholdergroepen werden ook betrokken in het opstellen van de dubbele materialiteit.

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 met een aanbod in verschillende prijscategorieën
- 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
- Efficiënte gebouwen voor een optimaal energieverbruik
- Twee tevredenheidsenquêtes per jaar
- Actieplannen opgesteld op basis van tevredenheidsenquêtes: actief implementeren van feedback studenten
- Uitrol Yardi & Xior App – nieuwe studentenwebsite en -app voor optimaal gebruikersgemak (online betalen, facturen bekijken in klantenportaal, huisreglement makkelijk terugvinden, ...)
- Webshop: aankoop starterspakketten (linnen-, kook-, schoonmaak- en starterspakket)
- KPI's werknemers gelinkt aan studentenreviews
- Ambassador programma
- Community App (Discord) zorgt voor een makkelijk contact tussen studenten, houdt hen op de hoogte van events en activiteiten en dient als laagdrempelig informatiekanaal tussen Xior en de studenten (beschikbaar in DE, SE, GE, PL, PT, Malaga en Rotsoord, Utrecht)

MEDEWERKERS

Hun verwachtingen

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

Het engagement van Xior

- Xior Family: open en horizontale bedrijfscultuur
- Aangenaam werk kader gebaseerd op bedrijfswaarden en Code of Conduct met respect voor de werk-privébalans
- Regelmatige beoordelings- en evaluatiegesprekken met duidelijke KPI's
- 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 medewerkersenquête
- Mentorprogramma bij onboarding nieuwe werknemers
- Whistleblowing policy
- Town hall per kwartaal en regelmatige communicatie



GEMEENTEN

Hun verwachtingen

- Antwoord bieden op nood aan studentenhuysvesting
- Betrouwbaar overleg met lange termijn samenwerking
- Prioriteit geven aan impact op de gemeenschap incl. milieu, welzijn & veiligheid
- Delen van informatie

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 commerciële langetermijn 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

*Gereguleerde Vastgoed Vennootschap

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 CO₂ 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
- Lokale initiatieven gebouwen beter te integreren in de buurt

ONDERWIJSINSTELLINGEN

Hun verwachtingen

- Betrouwbaar overleg
- Lange termijn samenwerkingen of partnerships
- Antwoord bieden op nood aan studentenhuysvesting
- 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 KAPITAALMARKTEN

Hun verwachtingen

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

Het engagement van Xior

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



ASSOCIATIES & VERENIGINGEN

Xior is lid van de volgende associaties en verenigingen en heeft in 2024 geen bijdragen geleverd aan politieke partijen of campagnes.



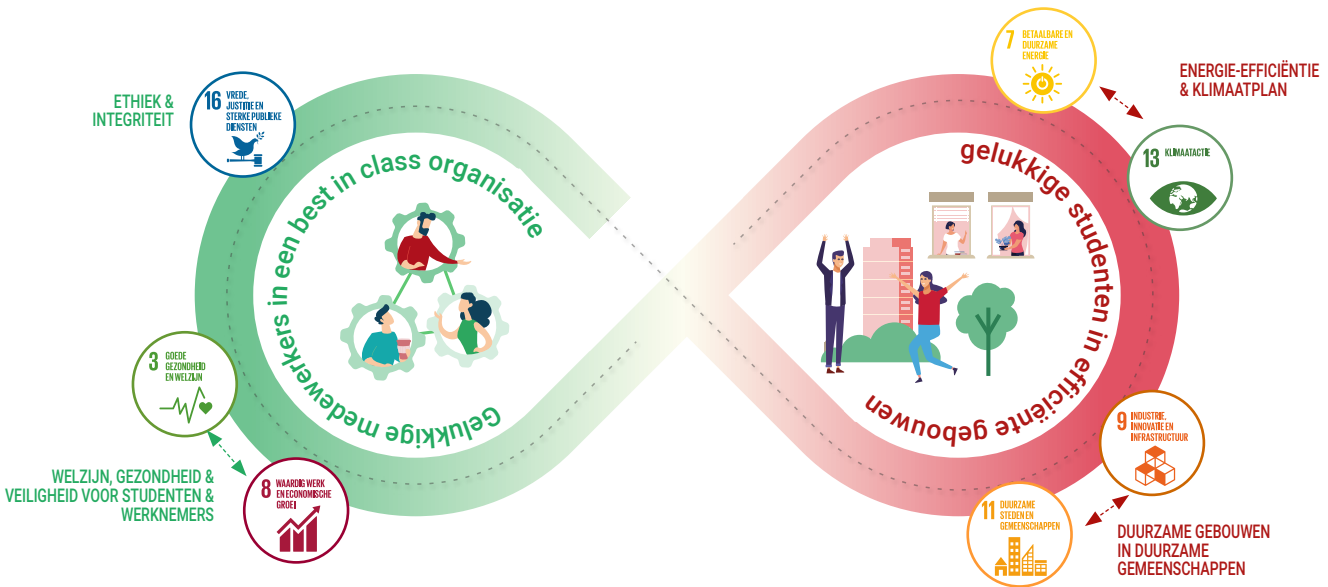
9.2.3 XIOR'S ESG FRAMEWORK:
HOUSING THE FUTURE IS RESPECTING
THE FUTURE

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

- **Gelukkige medewerkers in een 'Best in class' organisatie:** 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 op de verschillende focusthema's gewerkt heeft aan de hand van concrete actiepunten en prioriteiten. Naar aanleiding van de dubbele materialiteit assessment zal een nieuwe roadmap opgesteld worden die deze 2 pijlers verder zal concretiseren voor de toekomst.

PEOPLE-PLANET-PROCESS



9.2.4 XIOR'S BIJDRAGE AAN DE SDG'S

PLANET
E: ENVIRONMENT (MILIEUVERANTWOORDELIJKHEID)

- 7. BETAALBAAR EN REINIGEND 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. KLIMAATACIE**
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 STEDELEN 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. WAARDIG WERK 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. VRIJHEID, JUSTITIE EN STEERKERE PUBLIEKE DIENSTEN**
Xior is een doeltreffend, verantwoordelijk en transparant bedrijf waarin hoge ethische standaarden en waarden worden aangehouden doorheen het hele bedrijf.

'HOUSING
THE FUTURE
MEANS RESPECTING
THE FUTURE'



9.2.5 ACTIEPLANNEN & KPI’S

Materialiteit	Actie	KPI's
Ethiek & Integriteit 16 16	✓ Xior Values & policies	Participatiegraad Code of conduct training
	✓ Jaarlijkse Code of Conduct & Ethics training	# inbreuken op de code of conduct
	✓ Formele anti-bribery & anti-corruptie policy	Score MSCI / Sustainalytics
	✓ Transparante rapportering	EPRA award
	✓ 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	
Energie-efficiëntie & klimaatplan 7 13	✓ Dedicated Energy Management team	CO ₂ uitstoot
	✓ Klimaatplan met CO2e targets a.d.h.v. SBTi	CO ₂ -reductie targets & reductieplan
	✓ Implementatie EMS	Geïnstalleerde capaciteit zonnepanelen
	🕒 Energie audits bestaande gebouwen	% hernieuwbare energie (aangekocht / geproduceerd)
	✓ Desinvesteringsplan niet duurzame gebouwen	% geïnstalleerde digitale energiemonitoring
	🕒 Green building policy	
	✓ Aandeel hernieuwbare energie naar 100%	
	✓ Digitalisering – overgang naar paperless	
Duurzame gebouwen in duurzame gemeenschappen 9 11	✓ 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 (gastcolleges universiteiten, ...)	
	✓ Sociale inclusie jobs	
	🕒 EPC mapping	
	🎯 Charity policy	
Welzijn, gezondheid & veiligheid werknemers 8 3	✓ Xior Academy: digitaal leerplatform met alle opleidingsmogelijkheden binnen Xior	Algemene tevredenheidsscore werknemers
	✓ Xiorize corporate wellbeing program	% jaarlijkse evaluatie
	✓ Jaarlijkse werknemersenquête & psychosociale risicoanalyse	# opleidingsuren
	✓ EHBO Training	# werknemers met EHBO certificaat
	✓ Frequente interne ESG-workshops	#/% vrijwillige vertrekkers
	✓ Nieuw KPI bonusplan voor ieder personeelslid met focus op ESG, klanttevredenheid en gebouwkwaliteit	Resultaten KPI's werknemers
	✓ Mogelijkheden tot interne promotie of rotatie	
	✓ Referral programma aanwerving nieuwe werknemers, met schenking aan goed doel naar keuze	
	🕒 Formaliseren individueel opleidingsplan	
	✓ Verbeterde onboarding met gepersonaliseerde onboarding presentatie per nieuwe medewerker	
	🕒 Employee handbook per land	
	✓ Mentorprogramma (Xior Buddy) voor nieuwe werknemers	
Welzijn, gezondheid & veiligheid studenten 3 3	✓ Halfjaarlijkse tevredenheidsenquête	Participatiegraad en score
	✓ Google reviews actieplan	# incidenten of non-compliance met regulering / health & safety
	✓ Jaarlijkse H&S controle van de gebouwen	Score Google reviews
	✓ KPI's werknemers gelinkt aan tevredenheid studenten	
	✓ Awareness campagnes energie/milieu	
	✓ Stageprogramma bij Xior	
	✓ Ambassador programma	
	✓ Community engagement: via Discord en My Xior-app	
	🕒 International internship programma	
	🕒 Student board	

✓ done 🕒 ongoing 🎯 to be initiated

“XIOR LYNGBY is de perfecte plek voor iedereen die waarde hecht aan gemeenschap, gezelligheid en uitstekende faciliteiten! De sfeer is levendig en gastvrij, met veel evenementen en activiteiten die het makkelijk maken om nieuwe mensen te ontmoeten en vriendschappen op te bouwen. Het personeel organiseert regelmatig leuke bijeenkomsten, workshops en sociale avonden, zodat er altijd iets leuks gebeurt.

LYNGBY is niet alleen een plek om te wonen; het is een dynamische, ondersteunende gemeenschap waar je contact kunt leggen, kunt groeien en je thuis kunt voelen. Een echte aanrader!”



9.3 ENERGIE

9.3.1 KLIMAATIMPACT: NAAR NET ZERO IN 2050

Klimaatverandering vormt één van de grootste uitdagingen van onze tijd. Bij Xior streven we ernaar een duurzame leefomgeving te creëren voor zowel onze studenten als werknemers, en samen met hen een positieve impact op het klimaat te realiseren. We nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen ecologische voetafdruk en zetten ons actief in om deze te minimaliseren. Ons ambitieuze doel is om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn. Een belangrijke stap in ons klimaatbeleid was het indienen van een Science Based Target, waarmee we onze emissiereducties afstemmen op de richtlijnen van de klimaatwetenschap.

“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 CO₂ targets (SBTi)

In het kader van de nieuwe CSRD-richtlijn werkt Xior hard aan het verbeteren van de meting van de drie verschillende emissie-scopes en het ontwikkelen van een nieuw klimaatplan. Hoewel de Omnibus-aanpassing is voorgesteld en, indien goedgekeurd, Xior buiten de scope van de CSRD zal vallen, zullen we nog steeds doorgaan met het meten van de drie scopes.

Xior diende haar CO₂ reductieplan in 2023 in bij SBTi, met officiële validatie van de targets en bevestiging dat Xior's targets in lijn zijn met de 1.5°C target van de Paris Agreement. Xior blijft gecommitteerd om haar CO₂ uitstoot te verlagen naar net zero volgens SBTi (Science Based Targets initiative). De nieuwe CSRD-richtlijn, inclusief scope 3-emissies, maakt het voor Xior aangewezen om een volledige herclassificatie van de drie emissiescopes door te voeren. Daarnaast heeft de sterke groei van de portefeuille ervoor gezorgd dat de absolute emissie van het basisjaar 2020 niet langer relevant is. Daarom wordt momenteel een herclassificatie en herberekening van het basisjaar uitgevoerd. Deze resultaten zullen, samen met het klimaatplan, in 2026 worden gerapporteerd voor het jaar 2025.

Voor 2024 focussen we nog op scope 1 en 2, waarbij echter ook het energieverbruik van alle studenten voorlopig binnen deze scopes is opgenomen. Vanaf het rapporteringsjaar

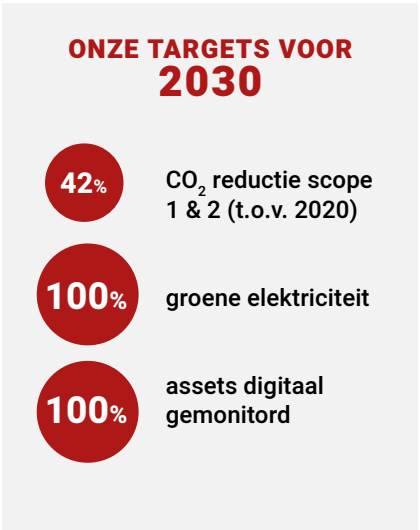
2025 zal dit verbruik worden verschoven naar scope 3, in lijn met de CSRD-richtlijn, die de volledige waardeketen omvat en emissies uit zowel upstream als downstream activiteiten binnen scope 3 plaatst. Naast de downstream emissies van het studentenverbruik zullen ook de upstream embedded carbon-emissies in scope 3 worden opgenomen.

Scope 1 & 2: Voor Xior is de huidige scope 1 & 2 het voornaamste deel van de CO₂ impact, aangezien het verbruik van alle studenten in deze scopes werd ondergebracht. Het reduceren van deze emissies blijft één van de grootste uitdagingen voor Xior. Daarnaast bevinden zich in deze scopes ook de emissies verbonden aan de eigen kantoren.

Scope 3: Conform de aanbevelingen van SBTi alsook de nieuwe CSRD richtlijn worden de scope 3 emissies verder in kaart gebracht met het doel ook deze te reduceren. Naast het reduceren van het verbruik van de studenten die vanaf rapporteringsjaar 2025 naar deze scope worden getransfereerd, zetten we ook verdere stappen om de klimaatimpact van nieuwe ontwikkelingen in alle levensfasen van een gebouw te minimaliseren. Dit gebeurt onder andere via interne 'green building guidelines' en omvat zowel embodied als operationele emissies. Naast de energie impact (operational emissies) zijn we er ons dus van bewust dat we ook op andere categorieën in onze waardeketen een impact kunnen maken.

CLASSIFICATIE 2024	NIEUWE CLASSIFICATIE VANAF 2025
Scope 1  Directe emissies uit eigen bronnen, waaronder: Gasverbruik in studentenresidenties en eigen kantoren	Scope 1 Directe emissies uit eigen bronnen, waaronder: - Gasverbruik en andere brandstoffen in eigen kantoren - Brandstofverbruik van bedrijfswagens
Scope 2  Indirecte emissies uit opgewekte energie die wordt ingekocht, waaronder: - Elektriciteitsverbruik in studentenresidenties en eigen kantoren - Emissies door het gebruik van district heating & cooling	Scope 2 Indirecte emissies uit opgewekte energie die wordt ingekocht, waaronder: - Elektriciteitsverbruik in eigen kantoren - Emissies door het gebruik van district heating & cooling
Scope 3 (nog niet berekend)  Alle emissies gelinkt aan activiteiten binnen de ganse value chain: - Aangekochte goederen - Embodied carbon nieuwe ontwikkelingen	Scope 3 Alle overige emissies binnen de volledige waardeketen, waaronder - Alle energie emissies van de studentenresidenties - Aangekochte goederen en diensten - Embodied carbon (o.a. materiaalproductie, bouwproces en levenscyclusimpact van gebouwen)

De onderstaande doelstellingen voor 2030 werden in 2023 vastgesteld en zijn al behaald of goed op weg om te worden behaald. Xior maakt nu al gebruik van 100% groene elektriciteit en ook het digitaal energiemonitoringsysteem werd volledig geïmplementeerd. Ook de CO₂ uitstoot is sinds 2020 aanzienlijk verminderd. De CO₂ intensiteit (markt based)/m² van onze studentenresidenties is tussen 2020 en 2024 **met meer dan 65% gedaald** (van 37 kg CO₂e/m² naar 12,63 kg CO₂e/m²). De eerder vastgestelde absolute target vertoont ook een positieve evolutie in lijn met de verbeterde intensiteit. Echter, zoals hierboven vermeld, is deze vergelijking momenteel niet relevant vanwege de noodzaak van een volledige herberekening van het basisjaar door de aanzienlijke groei van de portefeuille. In lijn met CSRD zal over rapporteringsjaar 2025 een volledige nieuwe herberekening plaatsvinden en zullen ook nieuwe aangepaste targets gepubliceerd worden.



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 CO₂ 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 de grootste focus van haar CO₂ 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.

In de Europese Unie zijn gebouwen verantwoordelijk voor 40%¹ van de totale energievraag en 36% van de totale CO₂ 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

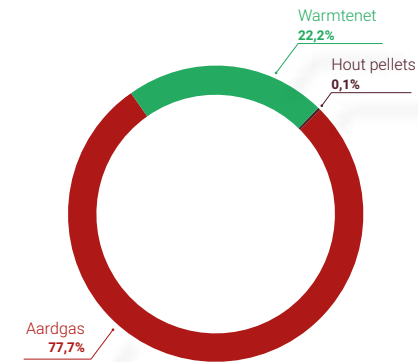
de energie-efficiëntie te verbeteren. Tot slot kunnen we dankzij deze monitoring ook een duidelijker beeld scheppen aan onze studenten betreffende hun energieverbruik, en nog concretere maatregelen nemen om de energiekosten voor zowel Xior als haar eindklanten te drukken. Per eind december 2024 bevindt de installatie van IQBI zich in afrondingsfase voor de bestaande portefeuille en voor nieuwe acquisities en opleveringen zal onmiddellijk een parallelle koppeling plaatsvinden zodat het energieverbruik van de ganse portefeuille steeds gemonitord kan worden.

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 2022 als basisjaar beschouwd voor de trendanalyse (Like-for-Like) tussen 2022, 2023 en 2024. 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 milieugedeelte, 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 2024: verdeling per bron (markt based)



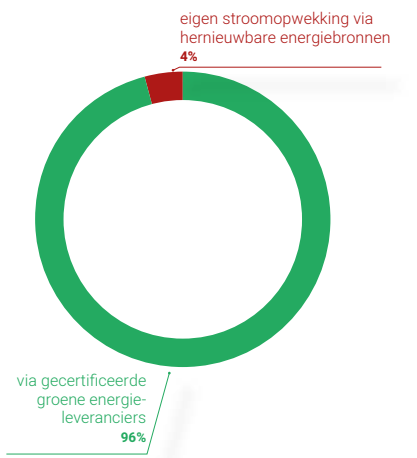
Elektriciteit

Xior's elektriciteitsconsumptie is volledig groen en is vandaag dus niet meer verantwoordelijk voor CO₂-klimaatimpact door Xior. In het kader van deze klimaatstudie worden emissies zowel op markt- 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 CO₂-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 CO₂/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.

100% elektriciteitsconsumptie 2024 via groene elektriciteit (92% in 2023)



Xior heeft haar ambitie waargemaakt om 100% groene elektriciteit te consumeren binnen haar CO₂ reductieplan. In diverse landen lopen er initiatieven om de productie van eigen stroom via zonnepanelen verder te verhogen.

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

Fossiele brandstoffen

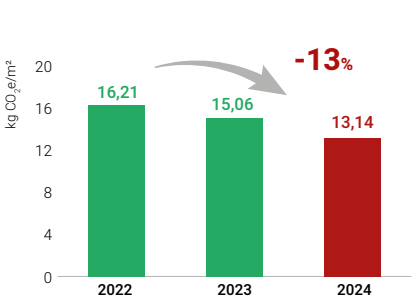
De meeste sites van Xior worden verwarmd op aardgas. Uit de metingen blijkt dat aardgas gemiddeld verantwoordelijk is voor 78% van de broeikasemissies (excl. emissies door elektriciteitsverbruik) gelinkt aan de portfolio in de meetscope. Dit vormt voor Xior dus het grootste onderdeel van haar CO₂ reductieplan. De eerste onderzoeken naar de implementatie van warmtepompen die vanuit Xior’s digitale EMS werden naar voren geschoven zijn reeds opgestart. In het kader van het CSRD klimaatplan, zal de uitrol en implementatie van warmtepompen verder ingepland worden.

CO₂ 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 Xior’s klimaatstrategie, gericht op duurzame en energie-efficiënte gebouwen zijn vruchten afwerpt. In 2024 daalden de absolute emissies van Xior naar 8.864 tCO₂e (market-based) vergeleken met 10.090 in 2023. Deze daling is voornamelijk te danken aan Xior’s desinvesteringsprogramma, waarbij de minst duurzame panden uit de portefeuille zijn verkocht, en de toevoeging van nieuwe, meer duurzame assets aan de EPRA scope. Ook de GHG intensiteit per m² is gedaald met -17%. Ook op een Like-for-like basis daalden de GHG emissies t.o.v. 2023 met 13%. Deze analyse vergelijkt de klimaatimpact van de studentenresidenties die operationeel waren in de laatste 3 jaar en waarvoor volledige data beschikbaar is.

De hoofdoorzaken hiervoor zijn o.a. de verkoop van minder duurzame assets via het desinvesteringsprogramma, de toevoeging van meer nieuwe duurzame assets aan de EPRA scope en dat Xior’s elektriciteitsconsumptie in 2024 100% hernieuwbaar is. 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.

CO₂-intensiteit (LfL, market based)



“ HET DESINVESTERINGS-PROGRAMMA IS SUCCESVOL AFGEROND, WAT HEEFT GELEID TOT EEN SUBSTANTIËLE VERBETERING VAN DE KWALITEIT EN ENERGIE-EFFICIËNTIE VAN DE XIOR- PORTEFEUILLE.”

9.3.2.2 Energie-efficiëntie

De sleutel tot het verminderen van onze klimaatimpact ligt in het verbeteren van de energie-efficiëntie van onze gebouwen. Dit proces begint al bij het ontwerp van nieuwe studentenresidenties en loopt door tot aan de ontwikkeling en uiteindelijke ingebruikname. Tijdens de ontwerpfase worden de beste technieken en materialen geselecteerd, zoals zonnepanelen en KWO-installaties. Zodra het gebouw operationeel is, richt Xior zich op het beïnvloeden van het gedrag van de gebruikers door middel van sensibiliseringscampagnes, ook wel bekend als ‘nudging’, om zo het energieverbruik verder te optimaliseren.

Energie-intensiteit van gebouwen (Energy-Int)

Indien alle gebouwen (excl. kantoren) in de scope worden opgenomen daalt de gemiddelde consumptie per m² naar 130 kWh/m². Dit is een daling van ongeveer 3% t.o.v. 2023, voornamelijk dankzij de uitvoering van het desinvesteringsprogramma waarbij minder duurzame assets werden verkocht, alsook de toevoeging van een aantal duurzame assets in de rapportering. Dit toont aan dat de klimaatstrategie van Xior om in te zetten op duurzame energie-efficiënte gebouwen werkt. Ook in de Like for Like scope werd een daling van de energie-intensiteit vastgesteld van 2% (daling van 134 kWh/m² in 2023 naar 131 kWh/m²). Deze daling valt enerzijds te verklaren door te investeren in energie-effi-

ciënte systemen bij de renovatie van huidige gebouwen en anderzijds door in te zetten op betere monitoring en sensibiliseringscampagnes.

“ 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 2023 is het geïnstalleerde vermogen aan zonnepanelen in Xior’s portefeuille verder gestegen, ondanks het uitgevoerde desinvesteringsprogramma waarbij ook verscheidene panden met zonnepanelen aan derde partijen verkocht werden. Daarnaast werd ook een strategische samenwerking aangegaan in België voor de verdere uitplooi en realisatie van zonnepanelen op alle Belgische assets van Xior voor zover technisch en financieel mogelijk. Daarbovenop blijft Xior werken om alle nuttige dakoppervlakte voor zover mogelijk toe te wijden aan de installatie van zonnepanelen om de eigen opgewekte elektrische energie uit hernieuwbare energiebronnen te maximaliseren. Het gecumuleerd geïnstalleerd vermogen voor de totale Xior-portefeuille bedraagt eind 2024 nu in totaal meer dan 1.724 kWp. Een stijging t.o.v. rapporteringsjaar 2023 met meer dan 5%.

1.724 kWp (+5%)
stijging
zonnepanelen



In 2024 werd 100% van de totale elektriciteitsvraag gedekt door groene stroom (uit hernieuwbare energiebronnen) van de sites in meetscope waarbij 4% zelf geproduceerd werd en 96% afkomstig is via groene stroom contracten. Dit wil zeggen dat 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.

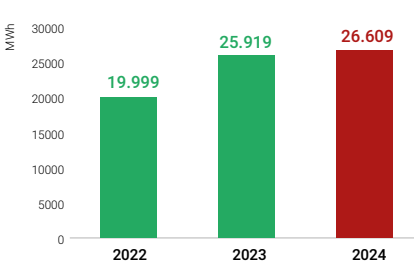
Elektriciteitsverbruik: absoluut en Like-for-like (Elec-Abs, Elec-LfL)

In 2024 telde de scope (waarvoor contracten op naam van Xior staan) 85 gebouwen verantwoordelijk voor een absoluut elektriciteitsverbruik van 30.387.061 kWh. Dit is een toename in energieverbruik van ongeveer 7%, wat valt te verklaren doordat het aantal units in de EPRA scope ook is toegenomen met 10%. Van dit verbruik is 100% 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 71 gebouwen die operationeel waren in de laatste 3 jaar voor de Benelux en Iberia, en de laatste 2 jaar voor de resterende landen. De analyse toont een stijging van 3% ten opzichte van 2023. Het aandeel groene stroom in de Like-for-like scope is gestegen van 94% naar 100%.

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 2022-2024 (LfL)



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

Het aandeel verwarming door gebruik van interne verbrandingsprocessen zoals aardgas & pellets is aan het verlagen, omdat er meer elektrisch & via stadsverwarming wordt verwarmd. In 2024 werd absoluut 38.134.087 kWh aan aardgas (incl. pellets) verbruikt, verspreid over 62 gebouwen. Een daling van iets meer dan 10% t.o.v. 2023, te verklaren door de verkoop van heel wat minder duurzame assets in Xior’s desinvesteringsprogramma. De energiecrisis en forse stijging van aardgasprijzen in 2022-2023 maakt een gefundeerde analyse moeilijk over de laatste drie jaren. Ook in de like-for-like scope is een daling van 2% waarneembaar.

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 CO₂-uitstoot die 58% lager ligt dan bij aardgas per kWh geleverde energie (op basis van vergelijking tussen emissiefactoren voor aardgas en warmtenetten, respectievelijk afkomstig van BaseCarbone 8.10 en emissiefactoren.nl-warmtelevering), heeft het gebruik van warmtedistributie een positief effect op de ecologische afdruk van een gebouw.

Residentie Ariënsplein realiseert zelf een CO₂ reductie van meer dan 83% t.o.v. 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 16 van de 17 gebouwen mee in de EPRA meetscope. Bokelweg betreft een voormalig kantoorgebouw dat nog geconverteerd moet worden naar studentenresidentie, en dus nog niet in de scope werd opgenomen. De stijging in absolute cijfers van 17.392 MWh naar 22.936 MWh is een positieve evolutie aangezien warmtenetten een veel duurzamere energievorm zijn dan fossiele brandstoffen (aardgas). Deze stijging is te verklaren door te toevoeging van Malmö en Aarhus, aan de EPRA meetscope, alsook de uitbreiding in Enschede. De LfL analyse behelst slechts 12 gebouwen en geeft een stijging weer van 4% t.o.v 2023.

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 recycleren, en ook op social media worden regelmatig tips gegeven.

9.3.2.3 Waterverbruik

Het grootste deel van Xior’s watergebruik komt uit het verbruik van haar huurders of studenten. Uit de dubbele materialiteitsanalyse is gebleken dat het waterverbruik voor Xior geen materiële duurzaamheidstopic is waardoor Xior geen waterverbruiken meer zal rapporteren volgens de CSRD richtlijnen. Toch blijft Xior het waterverbruik meten via haar digitaal monitoringsysteem en 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, ...).



9.3.2.4 Afvalproductie

Uit de dubbele materialiteitsanalyse is gebleken dat de afvalproductie voor Xior geen materiële duurzaamheidstopic is waardoor Xior geen afvalproductie meer zal rapporteren volgens de CSRD richtlijnen. Xior blijft zich wel inzetten op sensibiliserings – en sorteringcampagnes.

Xior blijft wel sterk inzetten op het sorteerbeleid in de verschillende residenties met regelmatige sensibiliserings – en sorteringcampagnes.

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

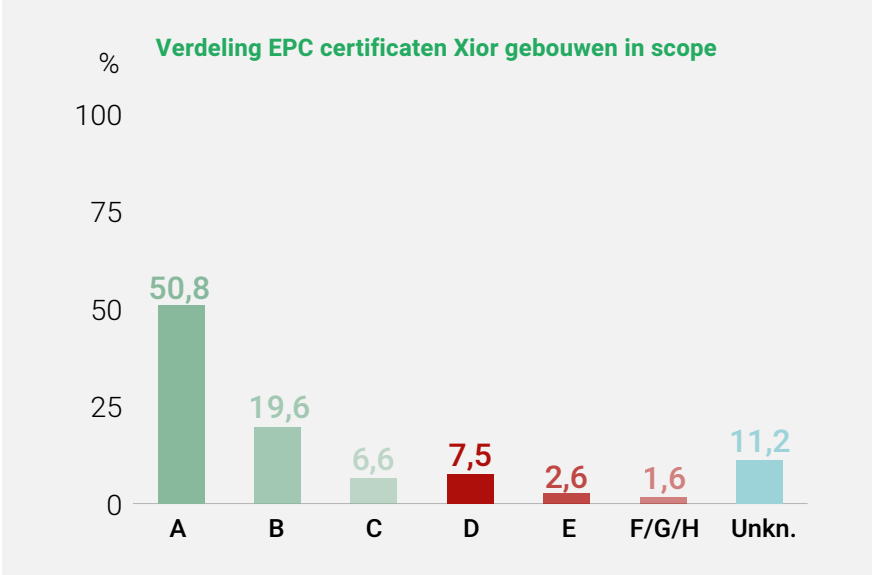
ontwikkeld. Enkele voorbeelden hiervan zijn Bonnefanten (Maastricht), Kipdorpvest (Antwerpen), Black Box (Groningen), Alma (Brussel), en Ariënsplein (Enschede). Hierbij krijgen leegstaande en/of verouderde gebouwen zoals scholen, ziekenhuizen, kantoorgebouwen een tweede leven, met een positief revitaliseringseffect op de hele buurt.



Certificaten (Cert-Tot)

84% 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 en alle units over een EPC beschikken aangezien in sommige steden er 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 (77%) van de oppervlakte van de gebouwen heeft een goede energiescore, met name A, B en C. Door de uitvoering van het desinvesteringsprogramma (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 11 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 (5.381 units op een totaal van 20.695 units (26%) of 23% op basis van Fair Value). Voor volgende ontwikkelingen of recent opgeleverde panden is een aanvraag voor een duurzaamheidscertificaat lopende: Brinktoren Amsterdam (BREEAM) en Warschau Polen (BREEAM). Daarnaast bestudeert Xior ook voor bestaande panden de haalbaarheid voor externe certificering. In Nederland (Woudestein) en in Portugal (Campo Pequeno) beschikt Xior over een BREEAM in use certificaat. 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 milieucriteria 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. 2,22 miljard EUR aan eligible assets.

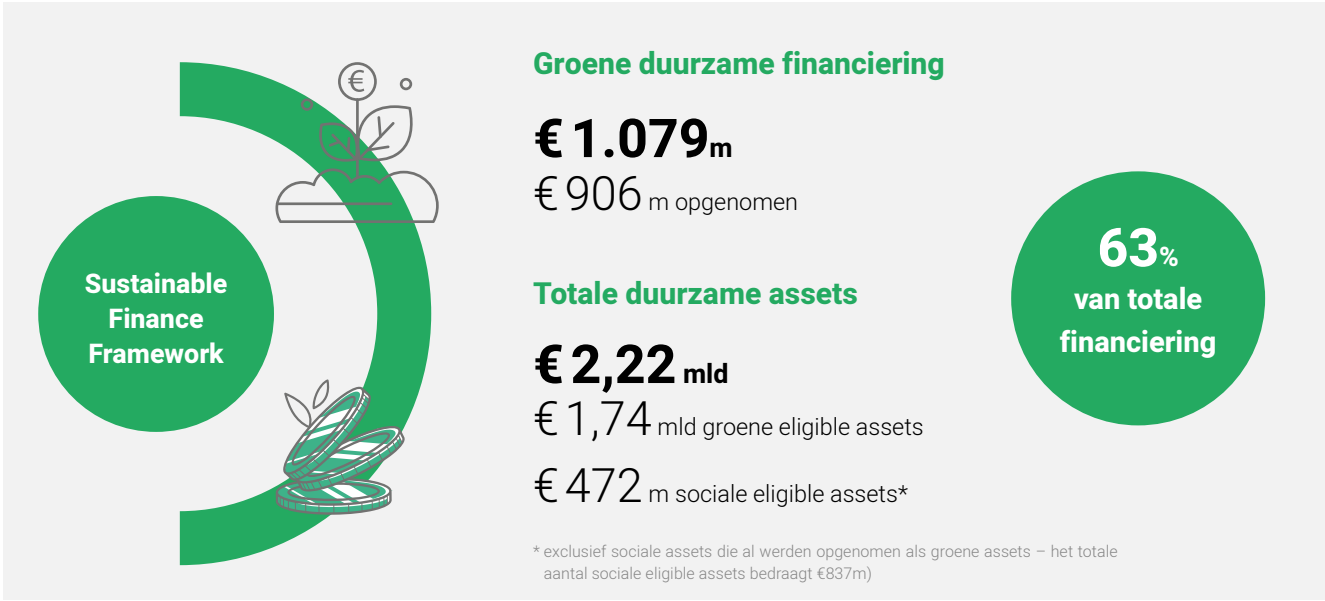
In het kader van de duurzaamheidsambities van Xior en met als doel om specifieke financiering aan te trekken voor het (her)financieren van groene of sociale projecten en assets, heeft Xior een [Sustainable Finance Framework](#) ontwikkeld.

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.

Per eind december 2024 bestond deze portefeuille uit:

- 41 groene gebouwen (waarvan 37 in EPRA meetscope), voor een totale waarde van 1,74 miljard EUR (ten opzichte van 1,57 miljard EUR per eind 2023).
 - 5.953 sociale/betaalbare units, voor een totale waarde van 837 MEUR.
- Rekening houdend met de panden die reeds onder groene financiering vallen, bedraagt het resterende bijkomende bedrag aan sociale assets 472 MEUR.
- Per 31 december 2024 beschikt Xior over een totaal van 1.079 MEUR aan duurzame financiering, waarvan 906 MEUR werd opgenomen (63% van de totale financiering). In totaal beschikt Xior over 2,22 miljard EUR aan sustainable assets, voldoende om alle financiering duurzaam te maken.

Zoals aangegeven in de EPRA tabel (*zie volledige EPRA tabellen in Annex*), behoren 37 sites uit de meetscope tot onze groene portefeuille. Onderstaande tabel geeft meer inzicht in de volledige groene portefeuille, inclusief de gebouwen die dit jaar nog niet mee in de EPRA meetscope zaten.



BELGIE	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
1	Gent	Campus Overwale	E59 (72,94)	55.145.113
2	Gent	Overpoortstraat (Octopus)	E70 (83,02) & E65 (168,26)	12.996.405
3	Leuven	Studax	Tussen E47 - E51 (49,12 - 71,50)	37.154.930
4	Luik	ARC	A & B (gemiddeld 96)	32.160.625
5	Namen	Rue Mélot	A (66)	24.703.946
6	Hasselt	Campus PXL	E67 (272,15)	19.708.181
Totaal FV België				181.869.200
NEDERLAND	Residentie	Externe certificering	EI (label) / EPC (label)	FV 31/12/2024
7	Delft	Antonia Veerstraat	0,72-0,80 (A+ label) / 0,4 (A+++)	24.250.265
8	Delft	Barbarasteeg	0,70-0,97 (A+/A label)	20.451.070
9	Utrecht	Rotsoord	1,02-1,19 (A label) / 0,4 (A+++)	57.542.809
10	Rotterdam	Woudestein	BREEAM in use - Good (46,23%)	50.836.031
11	Groningen	Oosterhamrikkade	0,72-0,79 (A+ label) / 0,57 (A++)	32.466.734
12	Amsterdam	Karspeldreef	0,50-1,03 (A++/A+/A label) / 0,57 (A++)	74.561.644
13	Amsterdam	Naritaweg 139-147	0,46-0,92 (A++/A+/A label) / 0,36 (A+++)	18.680.702
14	Amsterdam	Naritaweg 151-159	0,50-0,78 (A++/A+ label) / 0,34 (A+++)	23.282.244
15	Amsterdam	Barajasweg	0,48-0,77 (A++/A+ label) / 0,34 (A+++)	22.535.372
16	Groningen	Zernike toren	0,34 (A+++)	78.270.062
17	Breda	Studio Park	0,81-1,20 (A label) / 0,53 (A++)	27.802.630
18	Vaals	Katzensprung	0,40 (A++)	42.764.826
19	Eindhoven	Boschdijk Veste	Average 1.16	48.160.378
Totaal FV Nederland				521.604.765
SPANJE	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
20	Barcelona	Campus Diagonal Besos	A (33)	27.340.000
21	Barcelona	The Lofttown	A (115)	22.910.000
22	Barcelona	Collblanc	A (239)	24.680.000
23	Madrid	Madrid Retiro	A (194)	38.000.000
24	Malaga	Malaga Teatinos	A (55,89)	21.200.000
25	Malaga	Malaga Atalaya	A (154,37)	21.350.000
26	Sevilla	Xior Sevilla	A (122,05)	25.350.000
27	Granada	Xior Granada	B (97,59 & 113,81)	38.120.000
28	Zaragoza	Pontoneros	A	30.780.000
Totaal FV Spanje				249.730.000
PORTUGAL	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
29	Porto	Asprela	B	32.450.000
30	Lisboa	Benfica	B	34.750.000
31	Lisboa	Lumiar	B	49.480.000
32	Lisboa	Campo Pequeno	BREEAM in use - Very Good (59,50%)	57.920.000
Totaal FV Portugal				174.600.000
DENEMARKEN	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
33	Lyngby	Lyngby Student	DGNB Silver	146.155.703
34	Lyngby	Lyngby residential	DGNB Silver	59.783.046
35	Aarhus	Basecamp Aarhus	DGNB Silver	107.095.926
36	Copenhagen	South Campus	DGNB Silver	76.872.536
Totaal FV Denemarken				389.934.029

POLEN	Residentie	Externe certificering	E-score or EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
37 Lodz	Lodz II	BREEAM Very Good 55.8%	(89,38)	37.602.339
38 Katowice	Basecamp Katowice	BREEAM Very Good 63.4%	(83,95)	36.538.012
Totaal FV Polen				74.140.351
DUITSLAND	Residentie	Externe certificering	E-score or EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
39 Leipzig	Basecamp Leipzig	LEED GOLD	A (29,2)	48.750.000
40 Potsdam	Basecamp Potsdam	LEED GOLD	(20,44)	30.650.000
Totaal FV Duitsland				79.400.000
ZWEDEN	Residentie	Externe certificering	E-score or EPC label (Kwh/m²)	FV 31/12/2024
41 Malmö	Basecamp Malmö	BREEAM Very Good 64.2%	B (58)	72.519.417
Totaal FV Zweden				72.519.417
TOTAAL FAIR VALUE				1.743.770.934

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.

52% van de groene eligible assets van Xior wordt gefinancierd met groene leningen (906

MEUR aan opgenomen groene leningen tegenover 1,7 miljard EUR aan groene eligible assets).

Impactrapportage: De totale GHG-intensiteit over 2024 (kgCO₂/sqm marketbased) daalt tot 12,63 voor de totale gerapporteerde Xior-portefeuille (vs. 15 over 2023) De GHG intensiteit kan worden opgesplitst:

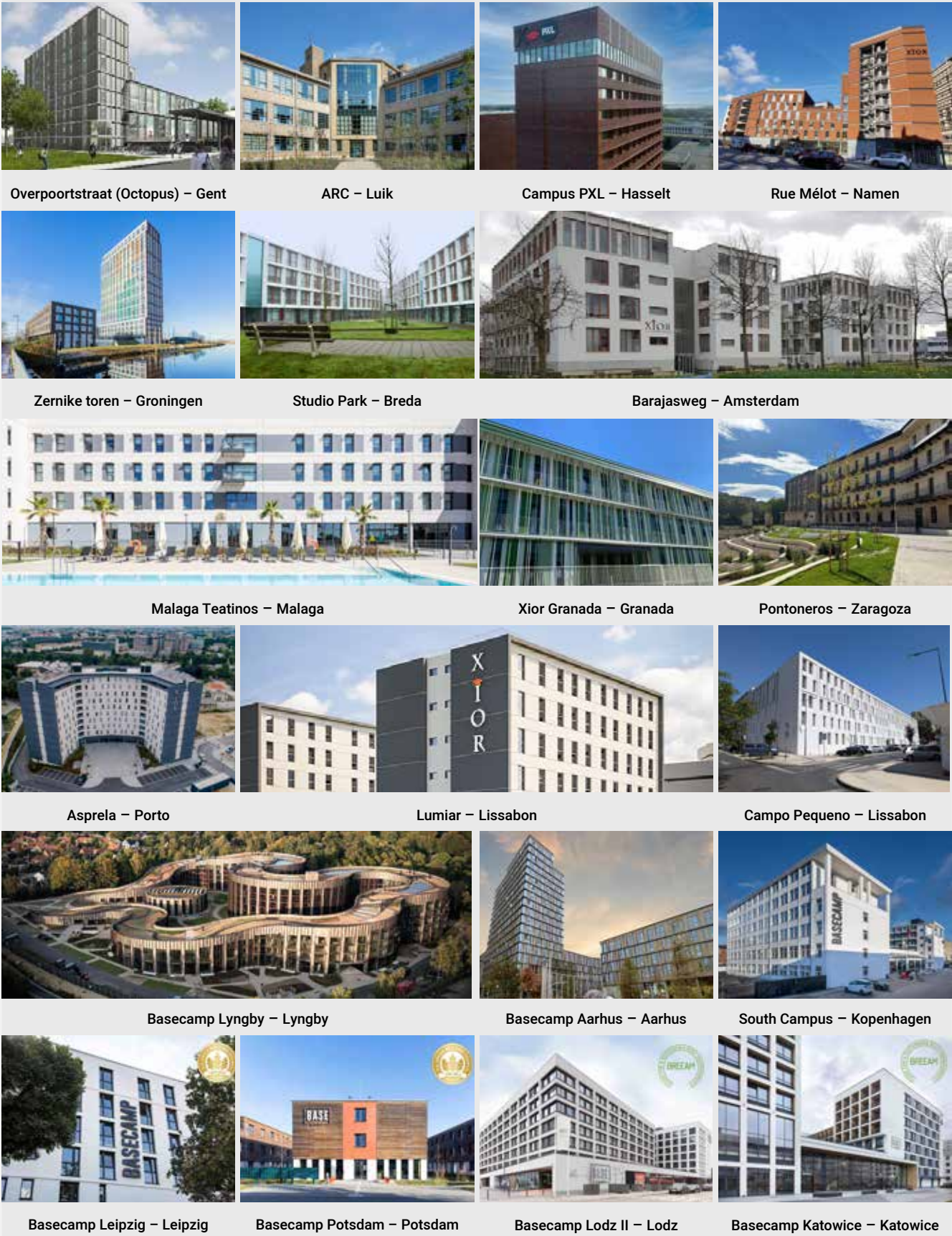
- GHG-intensiteit voor groene assets (activa die in aanmerking komen op basis

van het Sustainable Finance Framework): 9,68 kgCO₂/sqm

- GHG-intensiteit voor de overige niet-groene assets: 32,82 kgCO₂/sqm

De aanzienlijke vermindering van de CO₂-uitstoot van de *eligible* 'groene' portefeuille kan duidelijk worden waargenomen.

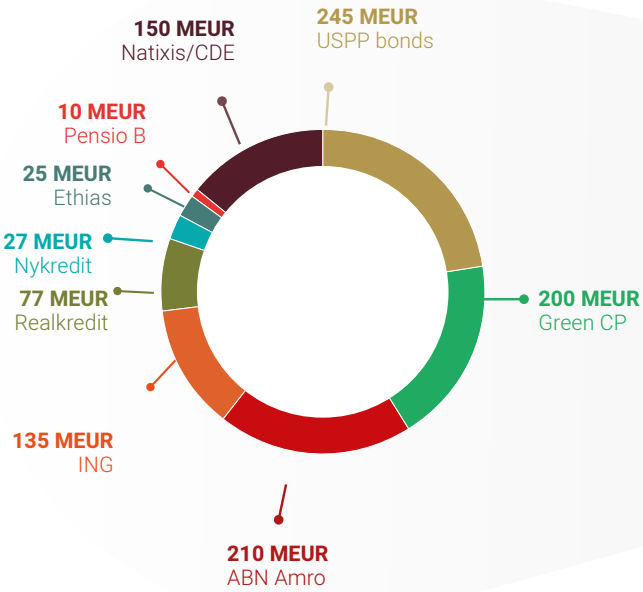




Duurzame financiering

Per eind december 2024 bedraagt het totaal aan groene leningen 1.079 MEUR waarvan 906 MEUR reeds opgenomen en reeds volledig toegevozen aan ‘eligible’ groene assets.

VERDELING GROENE LENINGEN



Het totaal aantal groene leningen bedraagt 63% 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.

63%

SAMENVATTING EPRA TABEL ENERGIE¹

		Absolute Meting			Like for Like meeting			% verandering
EPRA KPI (totale portfolio)	Meeteenheid	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024 vs 2023
Totaal elektriciteitsverbruik	Elec-Abs & LfL kWh/jaar	21.767.687	28.390.395	30.387.061	19.998.824	25.919.042	26.609.297	3%
Totaal verbruik van stadsverwarming en -koeling	DH&C-Abs & LfL kWh/jaar	8.645.787	17.392.077	22.936.448	8.645.787	17.392.077	18.004.300	4%
Totaal verbruik brandstoffen	Fuels-Abs & LfL kWh/jaar	36.382.349	42.456.877	38.134.087	31.242.196	36.497.624	35.684.282	-2%
Totaal energie-intensiteit van het gebouw	Energy-Int kWh/jaar/m²	132	134	130	132	134	131	-2%
Totaal GHG emissies (scope 1 & 2 - market based)	Ton CO₂/jaar	8.270	10.090	8.864	7.315	8.949	8.019	-10%
Directe GHG emissies (scope 1)	GHG-Dir-Abs & LfL Ton CO₂/jaar	6.731	7.700	6.898	5.780	6.591	6.437	-2%
Indirecte GHG emissies (scope 2 - market based)	GHG-Indir- Abs & LfL Ton CO₂/jaar	1.540	2.390	1.966	1.536	2.358	1.582	-33%
Totaal GHG intensiteit (market based)	GHG-Int kg CO₂/jaar/m²	16,47	15,30	12,63	16,21	15,06	13,14	-13%
Totaal water consumptie en intensiteit	Water-Abs & LfL & Int	Niet materieel			Niet materieel			
Totaal afvalproductie	Waste-Abs & LfL	Niet materieel			Niet materieel			

¹ 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.

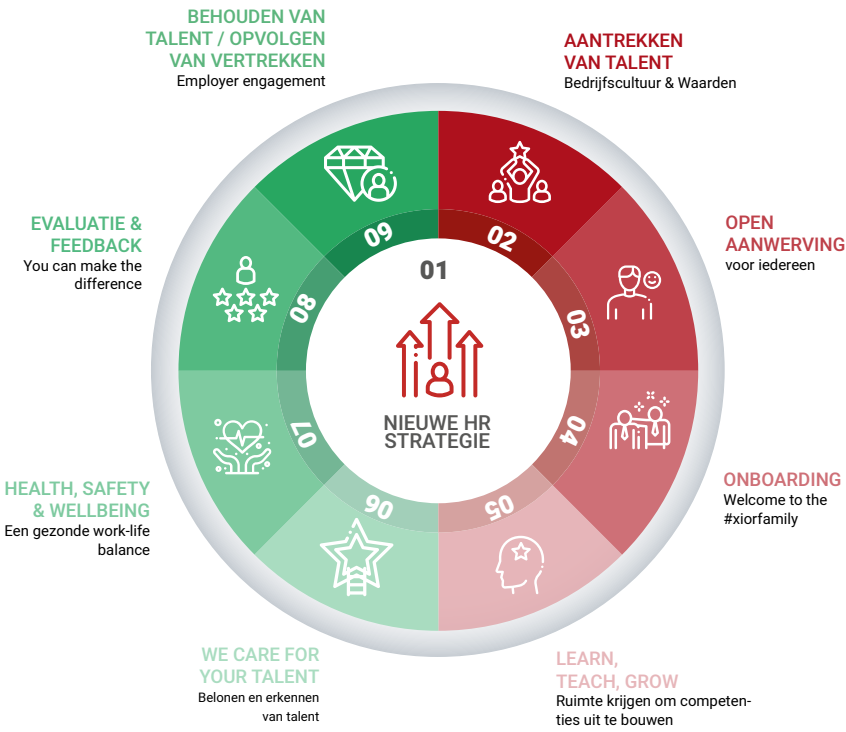
1. Xior's HR strategie

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 maakt. De doelstellingen van het HR-departement bestaan uit:

- Het aantrekken van geschikte en getalenteerde kandidaten;
- Het optimaliseren van trainingen en het stimuleren van professionele en persoonlijke groei;
- Het versterken van de loyaliteit en engagement van onze werknemers om personeelsverloop te verminderen.

Als internationale speler in studentenhuysvesting vindt Xior het belangrijk om niet alleen

EMPLOYEE LIFE CYCLE



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.

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 operationele business units, vereist een strategische benadering 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.



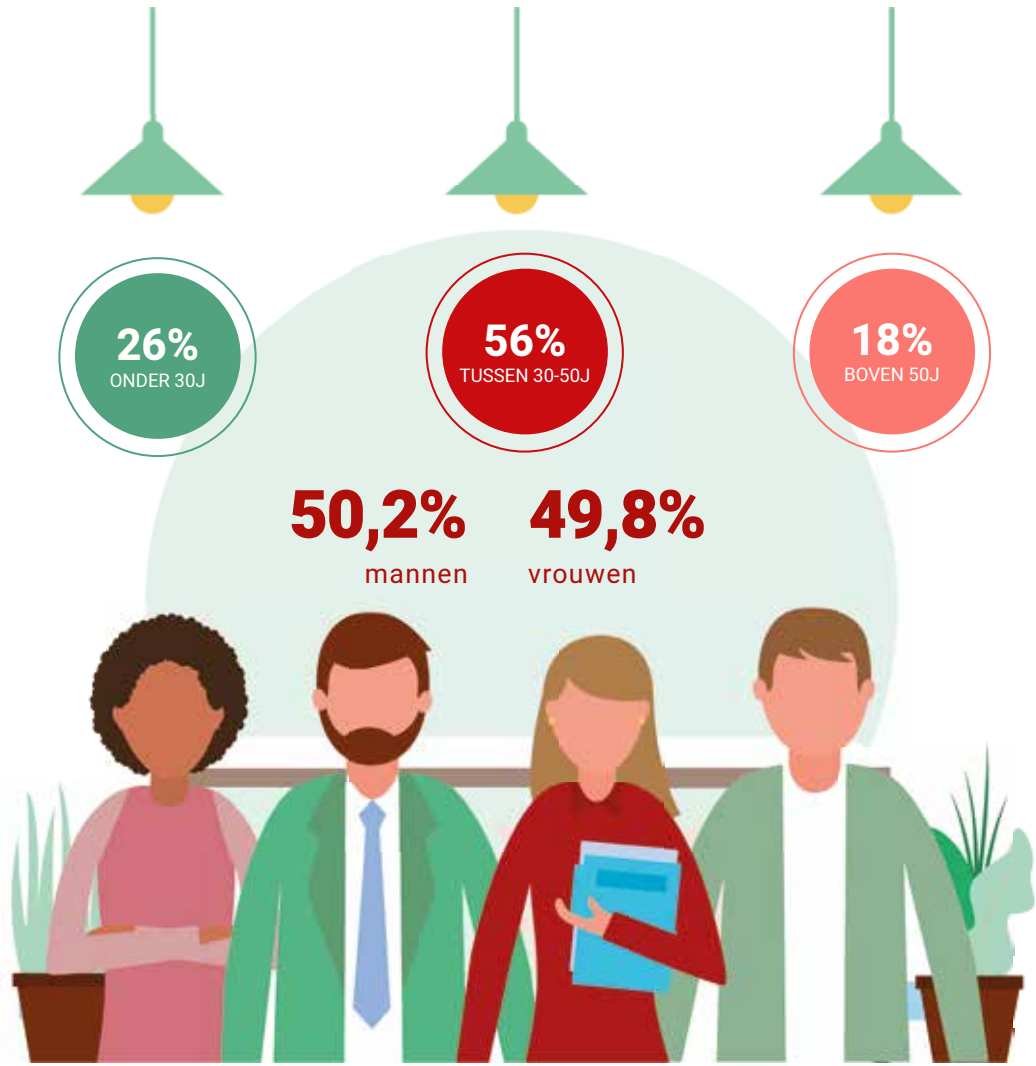
+15%

evolutie werknemers van 232 eind 2023 naar 267 eind 2024

Werknemers

21% BE	2% DE
22% NL	13% PL
24% ES	8% DK
8% PT	1% SE

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 toewijding 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 huidige 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 rekrutering 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 proactieve 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.

F

FOCUS ON THE CLIENT

A

ACT SUSTAINABLY

M

MOVE AS A TEAM

I

INTEGRITY AND DIVERSITY

L

LEARN TEACH GROW

Y

YOU CAN MAKE THE DIFFERENCE

We operate and act as one **'FAMILY'**, each letter standing for our main principles



We act as a family.
We grow as a family.
We are a family.

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

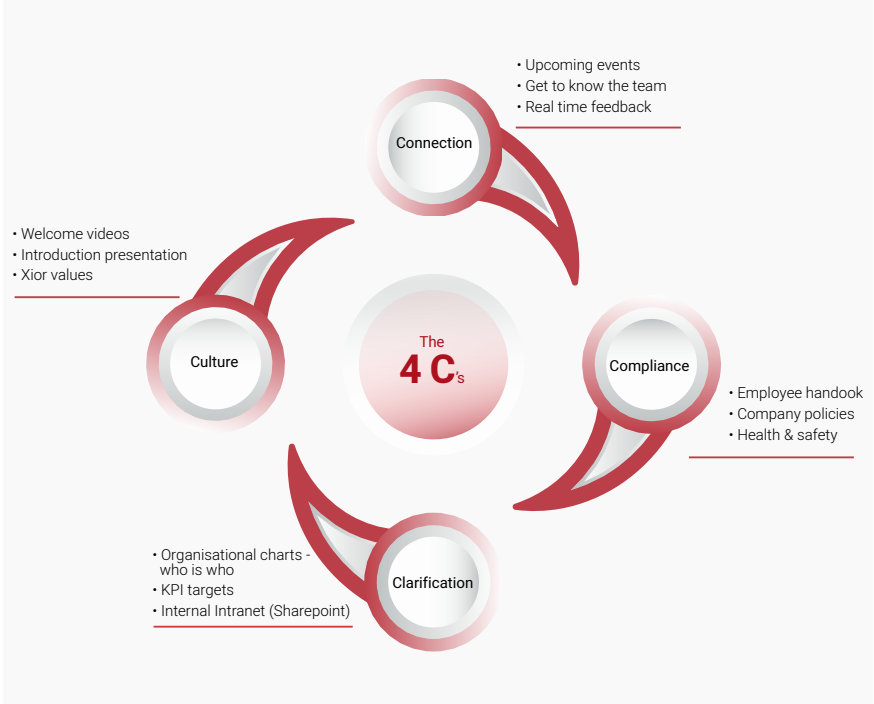
Daarom is het voor Xior primordiaal dat er tijdens het selectieproces ruimte is voor iedereen met oog voor diversiteit. De selectieprocedures zijn kort, laagdrempelig en op basis van objectieve selectiecriteria en zijn vrij van enige discriminatie gebaseerd op de kandidaat zijn of haar leeftijd, etniciteit, 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**. Xior streeft bij indiensttreding naar een grondige onboarding waarbij nieuwe medewerkers worden ondergedompeld in het bedrijf, onze waarden, residenties, services en de cultuur.

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. Xior heeft een buddy-systeem geïmplementeerd waarbij nieuwe werknemers een mentor toegewezen krijgen uit een ander departement. Dit initiatief bevordert de onderlinge connectie en samenwerking binnen het bedrijf.

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 intern communicatiedocument met allerlei nieuws over de organisatie en haar teams. Het HR team zal in 2025 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 vrij 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 een 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).

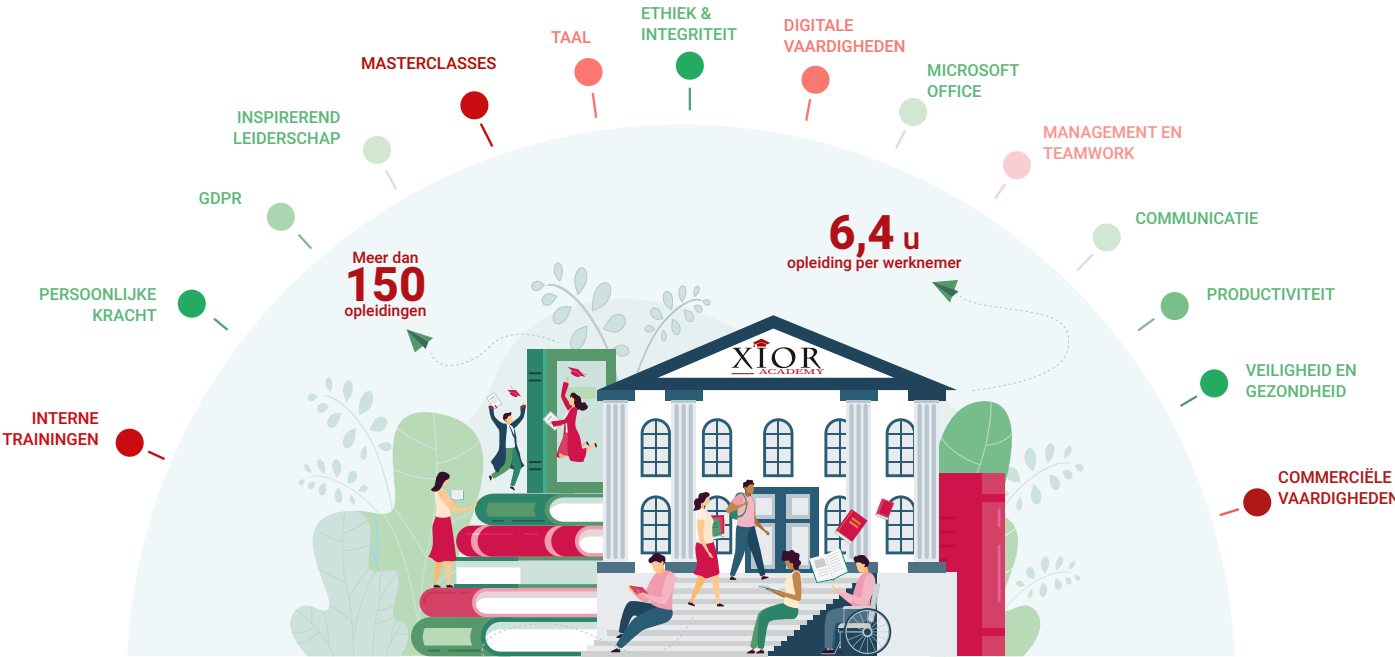


In 2024 werd officieel 6,4u opleiding per werknemer gegeven, t.o.v. 13,4u in 2023. Gezien 'opleiding van werknemers en leiderschap' een materiële IRO is voor Xior zal hier de komende jaren sterk ingezet worden en zal de Academy en opleidingsplan verder uitgebreid worden.

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 studentenhuysvester 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.





Tijdens drukke periodes (rapportering, start verhuurseizoen, 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, PXL en andere).

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 (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 land specifieke 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.

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 functieomschrijvingen 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. Als gevolg van de niet-materialiteit op basis van de dubbele materialiteit wordt deze metric niet meer gerapporteerd.

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 veiligheidstrainingen 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). Op basis van de dubbele materialiteit wordt deze metric niet meer gerapporteerd.

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

WERKNEMERSENQUÊTE 2024



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 2024 werd voor 51% van de werknemers een formeel evaluatiemoment georganiseerd, in lijn met 50% over 2023.

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 bevraagd over o.a. hun tevredenheid bij Xior als werkgever, de opleidingsmogelijkheden, persoonlijke ontwikkeling, salaris, etc.

" 2024 IS EEN JAAR GEWEEST VAN HARD WERK ACHTER DE SCHERMEN, WAARVAN DE RESULTATEN NU ZICHTBAAR AAN HET WORDEN ZIJN. DE TEAMS HEBBEN ERVOOR GEZORGD DAT DIT JAAR OPERATIONEEL OPNIEUW EEN ENORM SUCCES WAS "



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 exitinterview 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 successieplanning. Concrete initiatieven die Xior hiervoor neemt zijn: Xior

Academy waar personeel zich verder kan ontwikkelen, career planning, 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 2024 bood Xior onderdak aan ca. 150 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 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.



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

STUDENT HOUSING

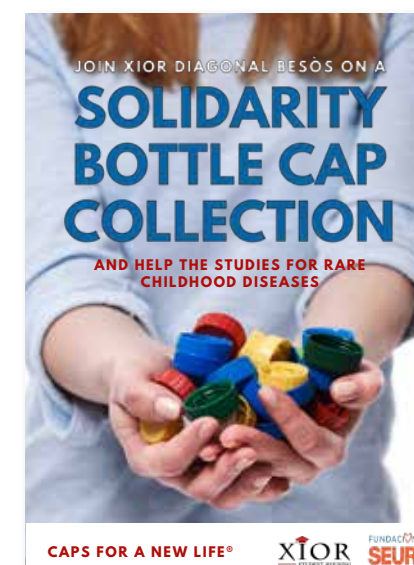
"FEEL AT HOME!
XIOR WIL ZOVEEL
MOGELIJK STUDENTEN
EEN TWEDE
THUISGEVOEL GEVEN,
WAAR ZE IN IDEALE
OMSTANDIGHEDEN
KUNNEN STUDEREN,
WONEN EN LEVEN."

We currently count **150** nationalities in **117** buildings

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 2024 32 incidenten¹ (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.

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 **sensibiliseringscampagnes** om studenten bewuster te maken over hun eigen energieverbruik. Deze campagnes worden per mail, in de residenties en op social media gedeeld.



¹ Het aantal incidenten bevat ook nog de incidenten van de voorgaande jaren zolang deze nog niet volledig zijn opgelost.

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 leverancier, en sinds 2024 wordt de enquête tweejaarlijks uitgevoerd. De resultaten van deze enquête worden ten harte genomen door Xior om verbeterpunten te identificeren en concrete acties worden gecommuniceerd naar de studenten om zo de dienstverlening en klantervaring 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.

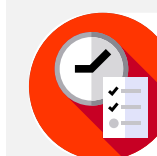
Verder worden er ook lokale en internationale acties georganiseerd zoals car sharing groene mobiliteit voor studenten (reeds beschikbaar voor residenties in Eindhoven en Kopenhagen, en zal uitgebreid worden in België en Nederland), exclusieve avant-premières in de bioscoop voor Xior studenten, bezoek aan een filmset of voetbalmatch, contact leggen met lokale bedrijven voor lezingen etc.

Xior organiseert ook in alle landen verschillende evenementen zoals een openingsevenement, een welkomstdrink, speeddating om elkaar te leren kennen, filmavonden, pingpongtoernooien, rondleidingen door de stad, kunstlessen en nog veel meer ter bevordering van het gemeenschapsgevoel. Ook seizoensevenementen zoals sinterklaas, Pasen, kerst, halloween, carnaval, worden frequent georganiseerd. In Nederland, voor de gebouwen waar standaard geen residence 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 nauwere band met de bewoners en een beter beeld van wat er leeft in de studentenresidenties.

Daarnaast zetten we sterk in op ons community-concept, dat al een belangrijke onderscheidende factor is voor onze residenties in verschillende landen. Dit omvat het in dienst nemen van lokale studentenambassadeurs die in de residenties wonen en samenwerken met het lokale personeel om noodhulp te bieden, evenementen te organiseren, studenten met elkaar in contact te brengen en te ondersteunen en hen te helpen zich thuis te voelen in hun nieuwe thuis en land.

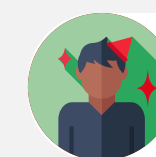
BASEBUDDY AMBASSADOR PROGRAM

De BaseBuddy ambassadeur rol is ontworpen om te helpen een gemeenschap op te bouwen DOOR BEWONERS VOOR BEWONERS



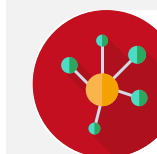
DAGELIJKS IN DIENST

Studenten die bij ons wonen en part-time voor ons werken, lokaal opgeleid



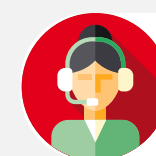
EVENEMENTENPLANNER

planning en uitvoering van gemeenschapsevenementen en betrokkenheid gedurende het jaar



CONNECTORS

rol ontworpen om te helpen een gemeenschap op te bouwen door bewoners voor bewoners



ADMIN-ONDERSTEUNING

24/7 oproep- en noodhulp voor studenten buiten kantooruren



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).

“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.

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 huisvesting, 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 ook ‘budgetkamers’, zodat studentenhuishuizing geen luxeproduct hoeft te zijn.

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.

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 (2024 = 454,47 EUR). Vanaf 23 jaar heeft de student recht op huurtoeslag indien de kale huurprijs vermeerderd met subsidiabele servicekosten niet hoger is dan de liberalisatiegrens (2024 = 879,66 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. Vanaf 2026 wordt de leeftijdsgrens verlaagd en komen jongeren vanaf 21 jaar in aanmerking voor een huurtoeslag.

“PERFECTE RESIDENTIE OM VAN JE ERASMUSJAAR TE GENIETEN. ER WORDEN VEEL ACTIVITEITEN GEORGANISEERD EN DE SFEER IS IDEEAAL. DICHT BIJ DE UNIVERSITEIT. HET HEEFT OOK ALLE DIENSTEN DIE JE NODIG HEBT. DE BEHANDELING MET HET PERSONEEL IS UITSTEKEND. ONGETWIJFELD HET BESTE STUDENTENHUIS IN LODZ (EN IN POLEN IN HET ALGEMEEN).”

Xior breidde ook haar ‘Green Finance Framework’ uit naar een ‘Sustainable Finance Framework’ om ook meer te kunnen inzetten op sociale/betaalbare huisvesting. Zie *Hoofdstuk 9.3.2.5* voor meer informatie over dit framework.

My Xior

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 dienen als basis voor diverse platformen, waaronder ook de nieuwe Yardi PMS en website. Het doel is om 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, ...).

In 2024 werd de nieuwe My Xior-app gelanceerd. My Xior is een alles-in-één platform dat door al onze huurders kan worden gebruikt voor:



“MY XIOR IS EEN GEBRUIKSVRIENDELIJKE APP VOOR HUURDERS OM GEMAKKELIJK TOEGANG TE KRIJGEN, FINANCIËLE ZAKEN TE REGELEN, ONDERHOUDSVRAGEN TE STELLEN, OP DE HOOGTE TE BLIJVEN VAN AANKONDIGINGEN, DEEL TE NEMEN AAN EVENEMENTEN, CONTACTINFORMATIE TE VINDEN EN VEELGESTELDE VRAGEN TE RAADPLEGEN.”

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 o.a. 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.
- No Hate Foundation – gebruik van de gemeenschappelijke keukens in Lodz (Polen) om maaltijden te bereiden voor mensen in nood.

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.

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 voornoemde werknemer de kans om een cheque in naam van Xior te schenken aan een goed doel naar hun keuze.

Xior zet zich ook in om haar studenten extra kansen te bieden om succesvol te zijn in hun studies. In 2024 nam Xior deel aan Gala Kosmicznych Stypendiów, georganiseerd door de gemeenteraad van Łódź als onderdeel van hun beurzenprogramma. Hierbij schonk Xior 2 vouchers aan de beurswinnaars, waarbij ze korting krijgen op hun accommodatie in Rembielińskiego. Op deze manier krijgen ze een extra duwtje in de rug om hun eerste stappen in het universiteitsleven te zetten.

Bij Xior geloven we sterk in het principe van “sharing is caring”. Dit betekent dat we niet alleen streven naar het delen van ruimtes en faciliteiten, maar ook naar het hergebruiken van materialen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen. Een aantal concrete voorbeelden van onze initiatieven op dit gebied zijn:

- Aparte ‘sharing is caring’ kamer in de residenties waar studenten spullen kunnen achterlaten die ze niet meer nodig hebben. Deze kunnen dan zonder kosten overgenomen en hergebruikt worden door andere studenten.
- Donaties: Xior zet zich in om zoveel mogelijk spullen een tweede leven in te geven;



- gebruikte bedden, dekens & kussens die nog in goede staat verkeren, worden gedoneerd aan goede doelen (bv. daklozen, dierenasielen)
- Kledij wordt gedoneerd aan verschillende instanties die zich inzetten voor sociaal kwetsbare doelgroepen
- Hulp aan rampgebieden: we doneren regelmatig materialen aan gebieden die getroffen worden door rampen, zoals bv. de overstromingen in Polen en Spanje.

Xior heeft de doelstelling 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 2024 is ca. 8,5% van de huurinkomsten uit de vastgoedportefeuille verbonden aan een vorm van samenwerking met een onderwijsinstelling (contracten, garanties en samenwerkingen).

62 % gebouwen met residence manager



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 burenen, 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.

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, minder-valide generatie mee op stap nemen op de fiets.

SAMENVATTING EPRA TABEL SOCIAL¹

EPRA KPI (totale portfolio)			Meeteenheid	2022	2023	2024
Werknemers-diversiteit	Diversity-Emp	Gender diversiteit onder directe werknemers				
		Alle medewerkers	%vrouwen/%mannen	54%/46%	46%/54%	50%/50%
	Diversity-Pay	Genderverhouding van het salaris incl. beloningen		niet materieel		
		Alle medewerkers	Ratio man/vrouw	niet materieel		
Werknemers-ontwikkeling	Emp-Training	Training ter ontwikkeling van de werknemers	Gemiddeld aantal u/werknemer	5,8	13,4	6,4
	Emp-Dev	Prestatiebeoordeling van de werknemers	% werknemers met prestatiebeoordeling	99%	50%	51%
	Emp-Turnover	Personeelsverloop en retentie				
		Nieuwe medewerkers	%	34%	42%	34%
		Vertrokken medewerkers	%	27%	36%	21%
Veiligheid en gezondheid	H&S-Emp	Veiligheid en gezondheid van de werknemers		niet materieel		
	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	8	30	32
Gemeenschap	Compty-Eng	Onze impact op de gemeenschap	% van assets in meetscope met een studentencoach	47%	57%	62%

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 het vijfde jaar op rij behaalde Xior EPRA gold 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 (whistleblowing) (beschikbaar in 8 talen)
- Verhandelingsreglement
- Health & Safety policy
- Anti-omkoping & anti-corruptie policy
- Supplier Code of Conduct
- Human Rights policy
- Procure to Pay policy
- Maintenance & Repair policy
- Incident Reporting policy
- Capex procedure

- Kasprocedure (enkel in België)
- Delegation Structure

De bovenstaande policies worden vertaald in verschillende interne bindende richtlijnen en interne procedures. 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

¹ Voor volledige tabel, zie Annex, Hoofdstuk 14 van dit Jaarverslag.



om de missende data aan te vullen. Dit gebeurt enkel in het geval data van vorig jaar volledig was. Indien er geen data in 2024 of in 2023 beschikbaar zijn, dan wordt van een mediaanverbruik per kamer gebruikt om een inschatting van het gebruik te maken.

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 2024 voor het eerst ook like-for-like analyse beschikbaar is voor Duitsland, Polen & Denemarken, waarvoor intussen 2 jaar aan data beschikbaar is.

In de komende jaarverslagen zal de like-for-like scope telkens opschuiven om de laatste 3 jaren weer te geven. Voor Benelux en Iberia is wel al 3 jaar aan data beschikbaar. 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 2024 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 aanschaf 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 verbruikgegevens 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 studentenhuizen in de meetscope. Voor elektriciteitsfacturen betreft het 91% van de gebouwen, dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar (90%). Voor aardgas is dit 95%, hetgeen gelijkaardig is als vorig jaar. Voor warmtenetten staan voor geen van de gebouwen de contracten op naam van de student, ook dit is een daling ten opzichte van vorig jaar (7%). Door de contracten zelf te beheren gaat men laattijdige betaling tegen en kan Xior op grotere schaal optimale stroomcontracten afsluiten. Het past binnen onze behaalde doelstelling om onze energievraag volledig te vergroenen.

9.6.5 RAPPORTAGE VAN HET EIGEN HOOFDKANTOOR

Dit jaar rapporteren we voor een 5^e 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 (Frankrijklei). 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. Ook voor de energieprestatiecertificaten rapporteren we sinds enkele jaren data over onze eigen (al dan niet gehuurde) kantoren. We zetten het werk verder om het % geëxtrapoleerde data te doen zaken 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.

9.6.6 ANALYSE VAN DE BEREKENING

Normalisatie en intensiteiten

Xior berekent de intensiteitsindicatoren op basis van het vloeroppervlak (m²), 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 m² 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.

Conform de meest recente aanbevelingen in de EPRA-richtlijnen, die aansluiten bij de CSRD-richtlijnen, rapporteert Xior ook een materialiteitsanalyse. Uit deze analyse blijkt dat bepaalde milieu- en sociale indicatoren niet tot onze kernmaterialiteit behoren en daardoor geen materiële duurzaamheidsthe-ma's zijn. Alle materiële EPRA duurzaamheidstopics staan mee opgenomen in de EPRA tabel, de niet-materiële staan aangeduid met een voetnoot.

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 en Zweden. Voor Zweden zijn er voor het eerste jaar sites in de meetscope van dit jaar vallen. 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 regio, evenals de klimaatimpact van de elektriciteitsproductie. De EPRA-tabellen met de diverse prestaties, inclusief de onderverdeling per regio, 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 liggen een relevante manier van segmentatie aangezien de certificatie schema's verschillen van land per land.

Meetmethodologie werknemer categorieën

Xior rapporteert diversiteitsindicatoren voor werknemers.

Om een vollediger 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 2024 meegenomen voor alle werknemers die tijdens 2024 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 vorig jaar ook verschillende trainingen via het platform GoodHabitz 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 wordt stelselmatig meer gebruikt onder de werknemers.

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 2024. Dit doen we conform de GRI-richtlijn om zo door de significante verandering in ons werknemersbestand geen vertekend beeld te krijgen. Vorig 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 desbetref-

fende EPRA indicator (Emp-Dev). De indicator is licht gestegen, maar zal in de komende jaren verder toenemen door de integratie van onze systemen.

Meetmethodologie van de klimaatimpact

Om de klimaatimpact gerelateerd aan de core business te meten, werden de CO₂-emissies berekend volgens het Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dat protocol laat toe om op een consequente manier de klimaatimpact van bedrijven te berekenen. Zowel CO₂ als andere broeikasgassen die vrijkomen bij de productie van de energievraag (CH₄, N₂O) worden in rekening gebracht en uitgedrukt in CO₂-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, van DEFRA-2024 en supplier-specific EF.

Het protocol schrijft m.b.t de klimaatimpact van elektriciteit voor dat deze berekend kan worden op basis van zowel een gemiddelde CO₂-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 CO₂ impact heeft dan het net-gemiddelde.

9.7 EXTERNE VERIFICATIE VAN DE RAPPORTERING

9.7.1 ASSURANCE RAPPORT MET BEPERKTE MATE VAN ZEKERHEID VAN DE ONAFHANKELIJKE AUDITOR MET BETREKKING TOT DE INFORMATIE OVER HET ONDERZOEKSOBJECT VAN HET JAARVERSLAG 2024 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 26 maart 2025 (de “Overeenkomst”), waarbij we werden aangesteld om een onafhankelijk assurance rapport met beperkte mate van zekerheid uit te brengen met betrekking tot de 2024 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 2024 (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 2024 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 4, April 2024 (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 inschattingsmethodes voor de Informatie Over Het Onderzoeksobject voor het jaar afgesloten op 31 december 2024 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 KWALITEITSBEHEERSINGSSYSTEEM

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 2024 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 mate-

rieel 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 2024 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, 14 april 2025

De commissaris
PwC Bedrijfsrevisoren BV
Vertegenwoordigd door

Jeroen Bockaert ¹
Bedrijfsrevisor

¹ Handelend in naam van Jeroen Bockaert BV