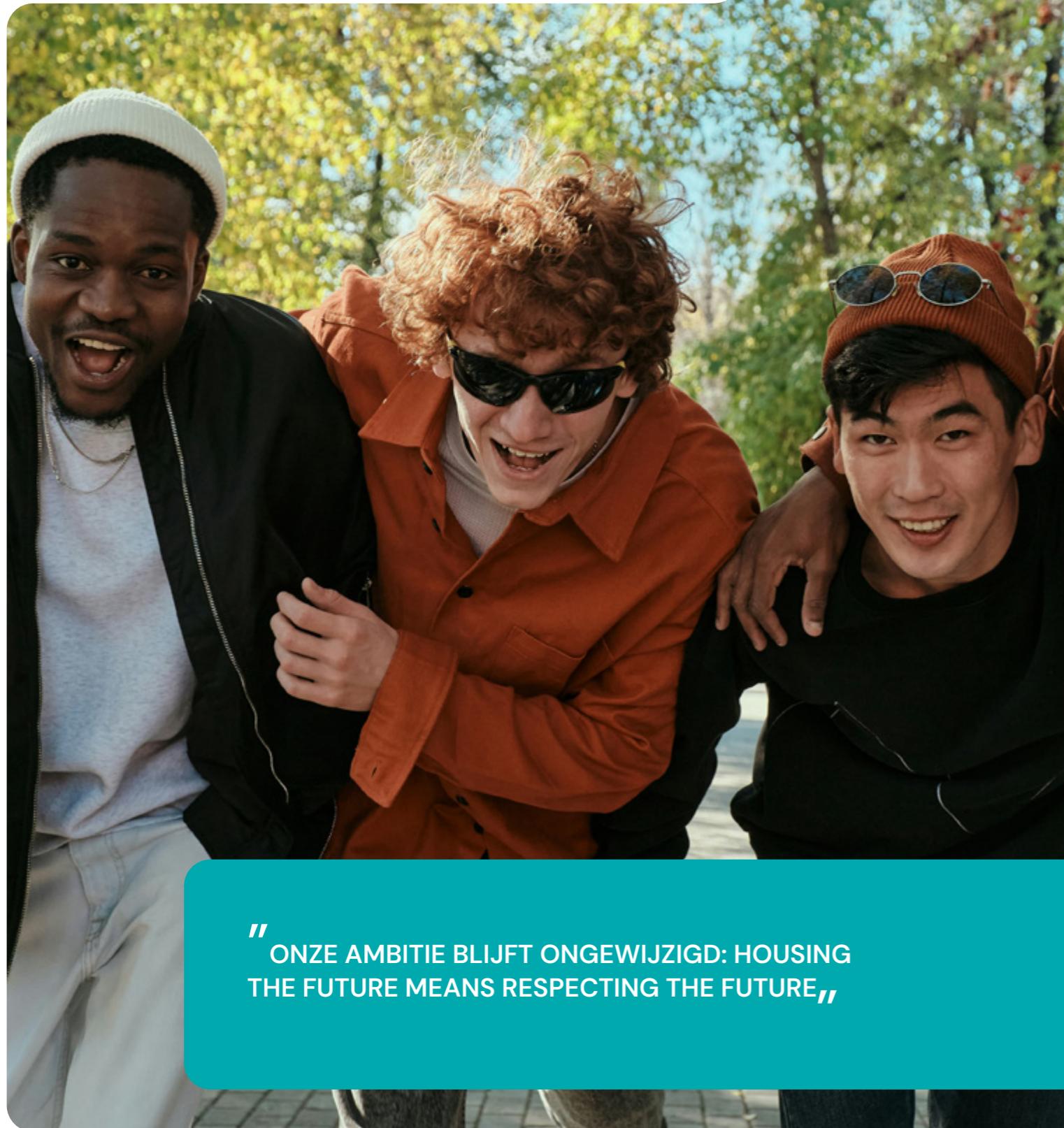


DUURZAAMHEIDS VERSLAG



„ ONZE AMBITIE BLIJFT ONGEWIJZIGD: HOUSING
THE FUTURE MEANS RESPECTING THE FUTURE, „

VOORNAAMSTE DUURZAAMHEIDSPRESTATIES 2025

 **100%**
groene stroom

11
extern gecertificeerde
gebouwen (23% in FV)

+10%
stijging groene eligible
gebouwen (in FV)

CO₂intensiteit
= 13 kg CO₂e/m²
(-59% vs. 2020)

+34%
geïnstalleerd vermogen
zonnepanelen

CO₂targets SBTi:
net ZERO in 2050

74%
algemene tevredenheid
medewerkers via
jaarlijkse enquête



86%
algemene tevredenheid
studenten via
jaarlijkse enquête

+7,5%
evolutie aantal studenten



+31%
trainingsuren voor
werknemers



49%



51%

Christian Teunissen, CEO



9.1 WOORD VAN DE CEO

Met trots presenteer ik ons ESG-rapport 2025. In een jaar waarin de duurzaamheidscontext en regelgeving sterk in beweging bleven, heeft Xior duidelijke keuzes gemaakt: vereenvoudigen waar mogelijk, versnellen waar nodig en verdiepen waar het écht impact maakt.

Onze ambitie blijft ongewijzigd: **“Housing the future means respecting the future.”** Studenten van vandaag zijn de generatie van morgen. Wij willen hen niet alleen een tweede thuis bieden, maar ook een leefomgeving die klaar is voor een koolstofarme, inclusieve en toekomstgerichte samenleving.

KLIMAAT: VAN METEN NAAR VERSNELLEN

2025 markeert een belangrijke stap in de verdere uitrol van ons klimaat- en transitieplan. Met 100% groene elektriciteit, een verdere daling van onze CO₂-intensiteit (LfL, market-based) en de structurele integratie van digitale energiemonitoring via het IQBI-platform, bouwen we verder aan een portefeuille die klaar is voor net zero in 2050.

Onze SBTi-gevalideerde doelstellingen blijven het kompas van onze klimaatstrategie. Daarbij verschuift onze focus steeds meer naar scope 3, waar het grootste reductiepotentieel ligt. Naast operationele emissies werken we toe naar een meer gestructureerde aanpak van embodied carbon, waarbij we *Life Cycle Assessment* (LCA)-gebaseerde inzichten willen inzetten om toekomstige projecten verder te optimaliseren.

PORTEFEUILLEKwaliteit EN DUURZAME FINANCIERING

Het succesvol afgeronde desinvesteringprogramma heeft geleid tot een duidelijke verbetering van de kwaliteit en energie-efficiëntie van onze portefeuille. Het aandeel duurzame en extern gecertificeerde gebouwen blijft stijgen, en via ons Sustainable Finance Framework beschikken we vandaag over voldoende eligible assets om al onze financiering een duurzaam karakter te geven.

Duurzaamheid is voor Xior geen aparte pijler, maar geïntegreerd in onze investeringsbeslissingen, risicobeheer en waardecreatie op lange termijn.

MENSEN CENTRAAL

Duurzaamheid gaat voor ons verder dan klimaat. Onze medewerkers vormen de kern van onze organisatie. Met de verdere uitrol van de Xior Academy, een versterkt KPI-plan met ESG-componenten en een blijvende focus op welzijn en betrokkenheid, bouwen we aan een ‘best in class’ organisatie.

Ook onze studenten blijven centraal staan. Hun tevredenheid, veiligheid en gemeenschapsgevoel zijn essentieel voor ons succes. Via initiatieven ons Baselife community concept, MyXior en lokale engagementen blijven we investeren in een kwalitatieve woonervaring.

VOORUITKIJKEN

Hoewel de regelgeving rond CSRD en rapportering in evolutie is, blijven wij inzetten op transparantie en structurele verbetering. Duurzaam ondernemen is geen compliance-oefening, maar een strategische keuze.

Ik wil onze medewerkers, partners en stakeholders bedanken voor hun inzet en vertrouwen. Samen blijven we bouwen aan een portefeuille en organisatie die financieel robuust, sociaal betrokken en ecologisch verantwoord is.

Met vertrouwen kijken we vooruit.

Christian Teunissen, CEO



9.2 DUURZAAMHEIDSTRATEGIE

‘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 stakeholders 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

“ EEN TWEEDE THUIS BETEKENT VOOR ONS MEER DAN HUISVESTING: HET IS EEN VEILIGE, DUURZAME OMGEVING WAAR STUDENTEN KUNNEN GROEIEN EN ZICH VOORBEREIDEN OP HUN TOEKOMST. ”



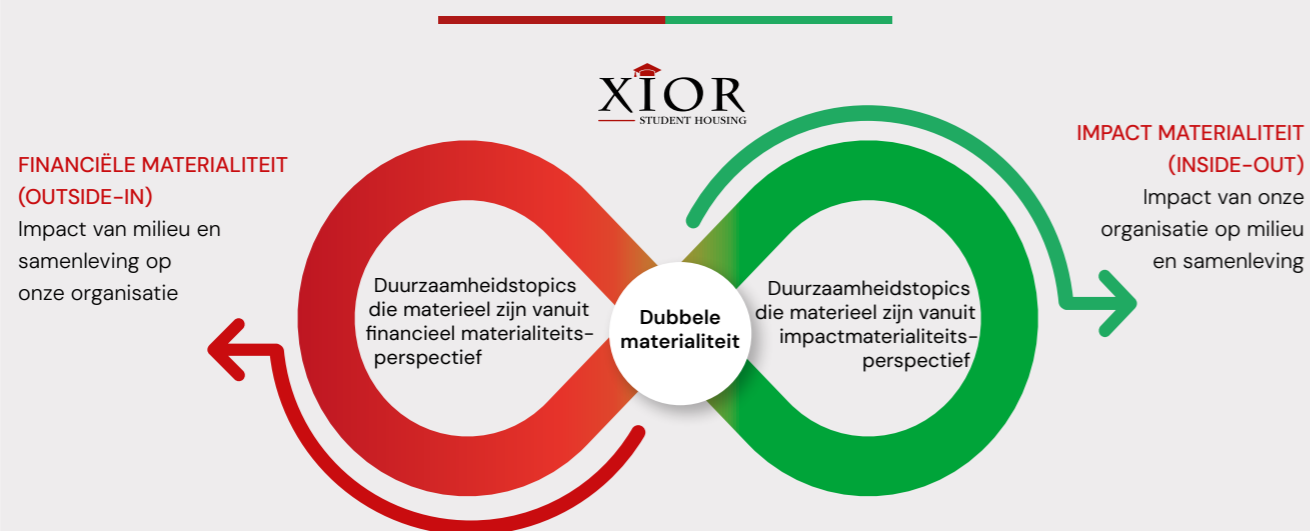
9.2.1 DUBBELE MATERIALITEIT ASSESSMENT (DMA)

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

WAT IS DUBBELE MATERIALITEIT?

Dubbele materialiteit is een belangrijk concept binnen de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en helpt organisaties om duurzaamheid vanuit twee verschillende perspectieven te beoordelen:



Financiële Materialiteit (Outside-In Perspectief):

Dit perspectief richt zich op hoe duurzaamheidskwesties de organisatie zelf beïnvloeden. Het gaat om de risico's en kansen die voortvloeien uit duurzaamheidsgerelateerde ontwikkelingen en gebeurtenissen. Dit perspectief helpt organisaties om strategische beslissingen te nemen die hun lange termijn succes en veerkracht bevorderen.

Impact Materialiteit (Inside-Out Perspectief):

Dit perspectief kijkt naar de impact van de organisatie op mens en milieu. Het gaat om de vraag hoe de activiteiten van de organisatie positieve of negatieve effecten hebben op de samenleving en het milieu. Dit perspectief helpt organisaties om hun verantwoordelijkheid te nemen voor de bredere gevolgen van hun activiteiten.

Door beide perspectieven te combineren, kunnen organisaties een vollediger beeld krijgen van de duurzaamheidsaspecten 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 kansen (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 duurzaamheidskwesties 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 niet materiële 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 nog op de officiële publicatie en transpositie van de Omnibus I-aanpassingen van de CSRD. Deze wijzigingen zijn politiek overeengekomen en beperken de CSRD-scope tot grote ondernemingen (>1.000 medewerkers én 450 MEUR netto-omzet). Hierdoor zou Xior buiten de CSRD-scope vallen.

TABEL 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 studentenhuizing
Partner voor universiteiten	PI	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuizing
Veranderende consumententrends en -verwachtingen	O	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuizing
Expansie in nieuwe regio's/steden	O	ESRS S4 Toegang tot producten en diensten	Toegankelijke studentenhuizing
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 Werkzekerheid	Arbeidsomstandigheden & welzijn
War for talent	R	ESRS S1 Werkzekerheid	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 engage-

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

STUDENTEN/HUURDERS EN OUDERS

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
- Ondersteuning bij het settelen en wonen in een nieuw land
- Een levendige plek om te wonen en mensen te leren kennen



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 MyXior & Xior App – nieuwe studentenwebsite en -app voor optimaal gebruikersgemak (online betalen, toegang tot facturen, huisreglement, ... via klantenportaal)
- Webshop: aankoop starterspakketten (linnen-, kook-, schoonmaak- en starterspakket)
- KPI's werknemers gelinkt aan studententerviews
- Basebuddy-programma, dat ook buiten de normale openingstijden nauw contact onderhoudt met de bewoners
- Baselife community-concept met maandelijkse evenementen (bijv. kookclubs, sportactiviteiten, culturele festiviteiten, etc.)
- Community App (Discord) faciliteert contact tussen studenten, houdt hen op de hoogte van events en activiteiten en dient als laagdrempelig informatiekanaal tussen Xior en de studenten (beschikbaar in DK, SE, DE, PL, PT, en later ook in andere landen)
- Relevante partnerships en lokale promoties voor bewoners
- Ontzorgen van ouders door een veilige, kwalitatieve en professioneel beheerde woonomgeving te garanderen

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 werkkader 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 medewerkerenquête
- 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
- Targets en CO₂ reductieplan volgens SBTi (max. 1,5°C)
- Monitoring en naleving van geldende reglementering en procedures
- Open dialoog via beroepsverenigingen

- Open dialoog met regelgevende instanties voor bouwvragen nieuwe ontwikkelingen



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 studentenhuisvesting
- Kennis delen en mee bouwen aan een sterke link tussen het onderwijs en het bedrijfsleven

Het engagement van Xior

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



INVESTEERDERS EN KAPITAALMARKTEN

Hun verwachtingen

- Waardecreatie en winstgeneratie met een groeiend dividend
- Corporate financial performance
- Stabiele lange termijn partnerships
- Tijdige verspreiding van betrouwbare & nauwkeurige informatie
- Maatschappelijk verantwoorde investering
- Terugbetaling van schuld en betaling van intresten
- 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 2025 geen bijdragen geleverd aan politieke partijen of campagnes.



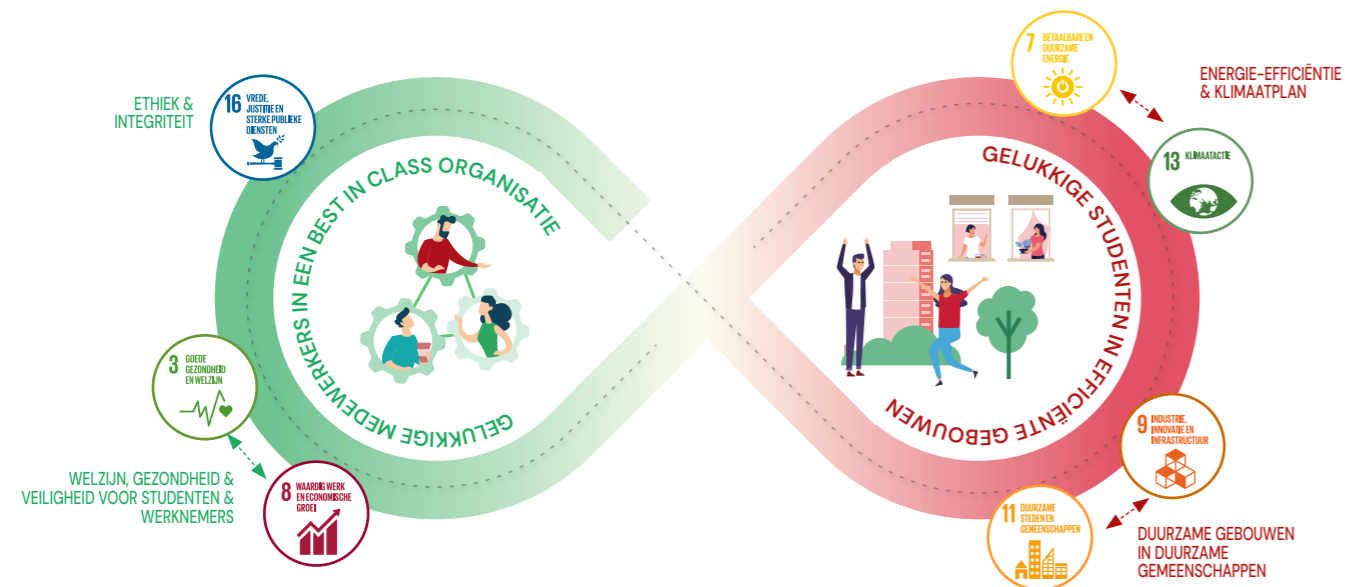
9.2.3 XIOR'S ESG FRAMEWORK: HOUSING THE FUTURE IS RESPECTING THE FUTURE

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.

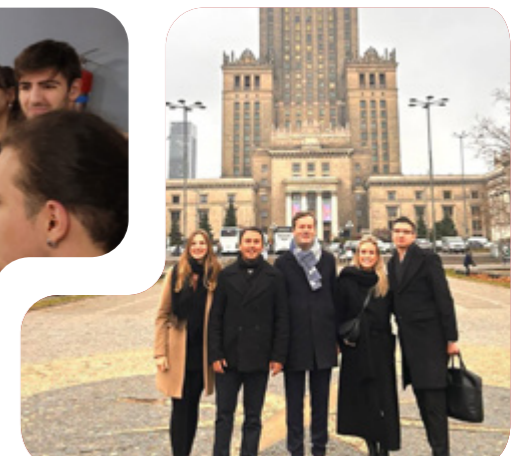
- **Gelukkige medewerkers in een 'Best in class' organisatie:** Het realiseren van operationele uitmuntendheid door ervoor te zorgen dat de organisatie werkt op een ethische en transparante manier, en dat de mensen kunnen floreren.

- **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.



“ HOUSING THE FUTURE MEANS RESPECTING THE FUTURE ”



9.2.4 XIOR'S BIJDRAGE AAN DE SDG'S

PLANET

E: ENVIRONMENT (milieuverantwoordelijkheid)



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.



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.



Xior heeft een ambitieus klimaatplan met concrete reductietargets (volgens SBTi) ingediend, die aansluiten bij de klimaatkoorden van Parijs van 2015 (max. 1,5°C).



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)



Een veilige, gezonde en aangename omgeving voor zowel onze studenten als onze werknemers vormt een essentieel onderdeel van Xior's bedrijfsvoering.



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 en aangename werkomgeving waar diversiteit, respect en gelijkwaardigheid hand in hand gaan en waar voldoende aandacht wordt gegeven aan eigen ontwikkeling en werk-privébalans.

PROCESS

G: GOVERNANCE (deugdelijk bestuur verantwoordelijkheid)

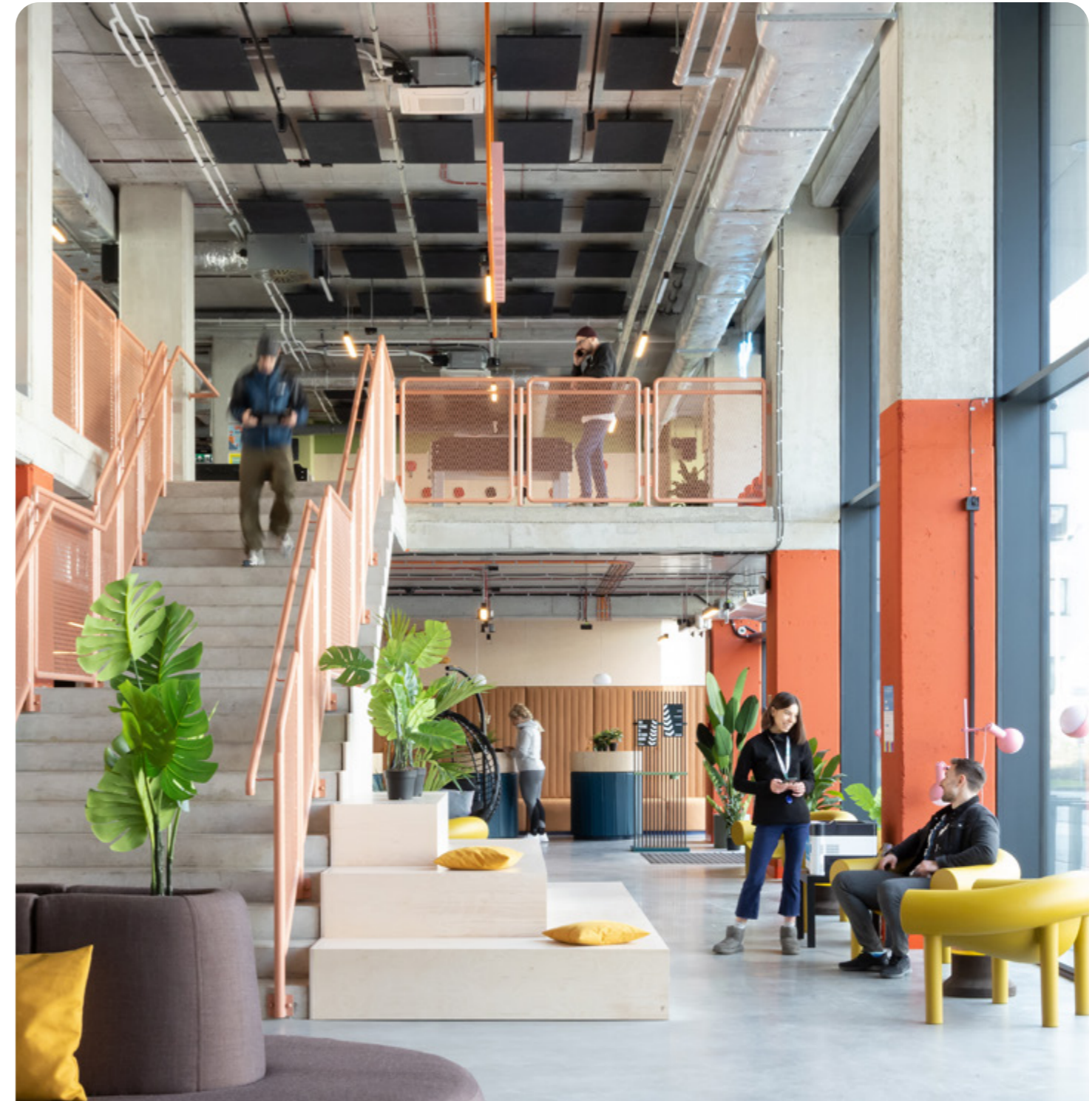


Xior is een doeltreffend, verantwoordelijk en transparant bedrijf waarin hoge ethische standaarden en waarden worden aangehouden doorheen het hele bedrijf.

9.2.5 ACTIEPLANNEN & KPI'S

Materialiteit	Actie	KPI's
Ethiek & Integriteit 	✓ Xior Values & policies	Participatiegraad Code of conduct training
	✓ Ethics audit (3-jaarlijks)	# inbreuken op de Code of conduct
	✓ Transparante rapportering	Score MSCI / Sustainalytics
	✓ Formele anti-bribery & anti-corruptie policy	EPRA sBPR award
	✓ Supplier code of conduct	
	✓ Human rights policy	
	✓ Whistle blower policy	
	✓ Incident Reporting policy	
	✓ Procure to Pay policy	
	✓ Maintenance & Repair policy	
	🔄 Health, Safety, Security & Environment policy	
	🔄 Emergency Response procedure	
	✓ Formele klachtenprocedure	
	✓ Jaarlijkse Code of conduct & ethics training	
	✓ Aanvullende opleidingen ethiek en integriteit	
✓ Cybersecurity trainingen		
Energie-efficiëntie & klimaatplan  	✓ Lokaal verantwoordelijkheidsmodel voor energiebeheer	CO ₂ uitstoot
	✓ Klimaatplan met CO ₂ e targets a.d.h.v. SBTi	CO ₂ -reductie targets & reductieplan
	✓ Implementatie EMS	Geïnstalleerde capaciteit zonnepanelen
	✓ Energie audits bestaande gebouwen	% hernieuwbare energie (aangekocht / geproduceerd)
	🔄 Green building policy	% geïnstalleerde digitale energiemonitoring (EMS)
	✓ Aandeel hernieuwbare energie naar 100%	
	✓ Digitalisering – overgang naar paperless	
Duurzame gebouwen in duurzame gemeenschappen  	✓ 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
	✓ Continue dialoog met buurtbewoners & overheid	# extern gecertificeerde gebouwen
	✓ Kennis delen (gastcolleges universiteiten, ...)	
	✓ Sociale inclusie jobs	
	✓ EPC mapping	
🌀 Charity policy		
Welzijn, gezondheid & veiligheid werknemers  	✓ Jaarlijkse Workforce Survey & psychosociale risicoanalyse	Algemene tevredenheidsscore medewerkers
	✓ Xiorize corporate wellbeing program	% jaarlijkse evaluatie
	🔄 Employee handbook per land	# opleidingsuren
	✓ KPI bonusplan voor ieder personeelslid met focus op ESG, klanttevredenheid en bouwkwiteit	# werknemers met EHBO certificaat
	✓ Mogelijkheden tot interne promotie of rotatie	#/% vrijwillige vertrekkers
	✓ Referral programma voor nieuwe werknemers, met schenking aan goed doel naar keuze	Resultaten KPI's werknemers
	✓ Volledig onboarding & offboarding plan	
	✓ Mentorprogramma (Xior Buddy) voor nieuwe werknemers	
	✓ Formaliseren individueel opleidingsplan Xior Academy: digitaal leerplatform met alle opleidingsmogelijkheden binnen Xior	
	✓ EHBO Training	
✓ Interne ESG-workshops		
Welzijn, gezondheid & veiligheid studenten 	✓ Halfjaarlijkse tevredenheidsenquête	Tevredenheidsscore & participatiegraad
	✓ 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	
✓ Baselife-Basebuddy programma		
✓ Community engagement: via Discord en MyXior-app		

✓ voltooid 🔄 lopend 🌀 op te starten



“ Ik woon in Basecamp by Xior Katowice en kan deze plek van harte aanbevelen aan iedereen. Het gebouw is modern, goed onderhouden en uitstekend uitgerust. Bewoners hebben toegang tot een fitnessruimte en tal van gemeenschappelijke ruimtes, ideaal om zowel te studeren als te socializen. Dit maakt het makkelijk om relaties op te bouwen, niet alleen met mensen uit Polen, maar ook met bewoners uit andere landen, wat zorgt voor een unieke, internationale sfeer. Het is ook vermeldenswaardig dat er een hoog veiligheidsniveau is – er is 24/7 beveiliging aanwezig, wat een gevoel van comfort en gemoedsrust geeft. De gebouwbeheerders verdienen een speciale vermelding, omdat ze altijd behulpzaam, vriendelijk en toegewijd zijn. Je kan hen met elk probleem contacteren, en ze zoeken altijd naar een oplossing. ”

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 onze medewerkers, en samen met hen een positieve impact op het klimaat te realiseren. We nemen verantwoordelijkheid voor onze ecologische voetafdruk en zetten ons actief in om deze te minimaliseren. Ons ambitieuze doel is om **tegen 2050 klimaatneutraal (net zero)** te zijn.

Een belangrijke stap in ons klimaatbeleid was het indienen van onze targets bij het **Science Based Targets initiative (SBTi)**, waarmee we onze emissiereducties afstemmen op de richtlijnen van de klimaatwetenschap en de doelstelling van het **Akkoord van Parijs (1,5°C)**.

9.3.1.1 XIOR'S CO₂-CLASSIFICATIE VOLGENS DE 3 SCOPES

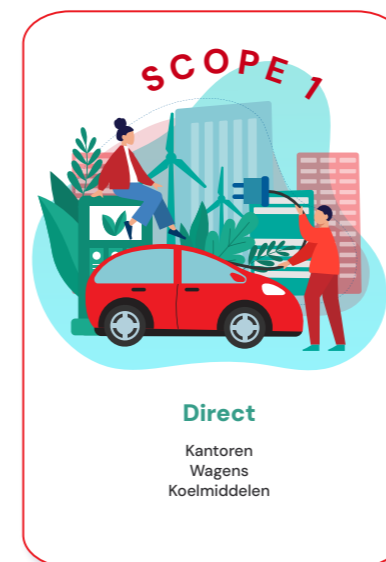
In het kader van de nieuwe CSRD-richtlijn werkte Xior hard aan het verbeteren van de meting van de drie verschillende emissiescopes en het ontwikkelen van een nieuw klimaat- en transitieplan. Naar aanleiding van de recente Omnibus-voorstellen en de mogelijke aanpassing van de toepassingsscope van de CSRD, zal Xior naar verwachting niet (langer) formeel onder de CSRD-verplichtingen vallen. Desondanks blijft Xior zich engageren om de emissies binnen scope 1, 2 en 3 structureel te blijven meten en op te volgen. Deze continue inspanning vormt een essentieel onderdeel van haar bredere duurzaamheidsstrategie en de verdere uitrol van haar klimaatplan.

Xior classificeert haar emissies volgens het GHG Protocol in scope 1, 2 en 3. Scope 1 en 2 hebben voornamelijk betrekking op de eigen kantoren en het wagenpark. Het grootste aandeel van Xior's klimaatimpact bevindt zich in scope 3, omdat dit de emissies omvat die verbonden zijn aan het energieverbruik in residenties en – op termijn – ook aan de emissies die ontstaan bij bouw en renovatie (embodied carbon).

OVERZICHT: WAT ZIT IN WELKE SCOPE BIJ XIOR?

Scope	Type emissies	Wat zit erin bij Xior?	Voorbeelden
Scope 1	Direct	Emissies onder directe controle van Xior (kantoren + bedrijfswagenpark)	Gas in eigen kantoren, brandstof bedrijfswagens, koelmiddelenlekken
Scope 2	Indirect (aangekochte energie)	Aangekochte energie die Xior zelf gebruikt (hoofdzakelijk kantoren)	Elektriciteit, stadsverwarming/koeling (kantoren)
Scope 3	Indirect overige (waardeketen)	Downstream: energieverbruik studentenresidenties (vanaf 2025)* + Upstream: embodied carbon, aangekochte goederen & diensten	Verbruik studenten, materialen (beton/staal), bouw/renovatie, onderhoud, afval/afbraak

* Vanaf rapporteringsjaar 2025 wordt het energieverbruik van studentenresidenties geclassificeerd als **scope 3 (downstream)** in lijn met de waardeketenlogica van de CSRD/ESRS.



Herclassificering in 2025 (impact op scope-verdeling, niet op totale emissies)

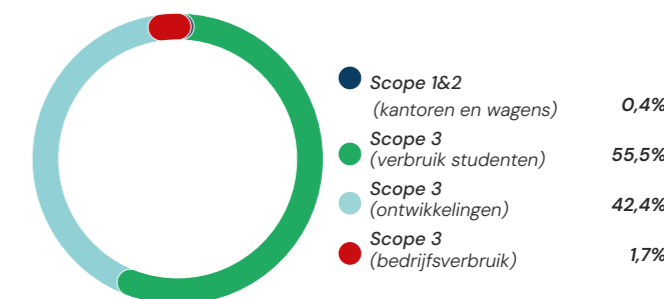
Vanaf rapporteringsjaar 2025 wordt het energieverbruik van studentenresidenties geherclassificeerd naar scope 3 (downstream leased assets), in lijn met een waardeketen-benadering. Hierdoor zijn de cijfers per scope niet één-op-één vergelijkbaar met voorgaande jaren. De herclassificering verandert niet de totale emissies, maar wel de toewijzing van emissies aan de verschillende scopes. Hiervoor werd in de loop van 2025 een update gemaakt van het SBTi emissieprofiel op basis van de emissies van 2024. Scope 3 zal jaarlijks gerapporteerd worden volgens de EPRA richtlijnen, scope 1 en 2 zal gezien de beperkte omvang periodiek gerapporteerd worden (2024 zijnde dus de meest recente update voor scope 1 & 2). Xior streeft naar een driejaarlijkse update.

Xior rapporteert via EPRA al jarenlang het energieverbruik en de bijhorende emissies van haar kantoren en studentenresidenties in scope 1 en 2. In lijn met het Greenhouse Gas Protocol werd in de loop van 2025 het energieverbruik van de residenties geherclassificeerd naar scope 3 (downstream leased assets). Hierdoor zijn de cijfers per scope niet één-op-één vergelijkbaar met voorgaande jaren. De herclassificering verandert niets aan de totale emissies, maar wel aan de toewijzing van emissies aan de verschillende scopes.

De scope van de berekening werd bovendien uitgebreid met het wagenpark, embodied carbon van ontwikkelingen en corporate emissies. Deze worden los van EPRA gerapporteerd.

Scope 1 & 2 (kantoren & wagens)	99,1 ton CO ₂ e	0,4%
Scope 3 (operationele emissies, verbruik studenten)	14.289,1 ton CO ₂ e	55,5%
Scope 3 (embodied carbon ontwikkelingen)	10.919,3 ton CO ₂ e	42,4%
Scope 3 (corporate emissies: travel, commuting, kantoomateriaal, etc.)	428,7 ton CO ₂ e	1,7%
Totaal	25.736,4 ton CO₂e	100%

Split Xior's 2024 CO₂ emissies – Totaal 25.736,4 ton CO₂ emissies (2024)



In 2024 maakten scope 1 en 2 samen ongeveer **0,4%** uit van de totale emissies, terwijl scope 3 **99,6%** vertegenwoordigde. Binnen scope 3 bestond circa **42%** uit operationele emissies. Dit onderstreept dat het grootste reductiepotentieel voor Xior zich situeert in scope 3, en in het bijzonder in het energieverbruik en de energiemix van onze residenties.

SBTi-validatie

Xior diende haar CO₂-reductieplan in 2023 in bij het **Science Based Targets initiative (SBTi)**, met officiële validatie van de targets en bevestiging dat Xior's reductiedoelstellingen in lijn zijn met de **1,5°C target** van het Akkoord van Parijs. Xior blijft geïnteresseerd om haar CO₂-uitstoot te verlagen richting net zero tegen 2050, in lijn met het SBTi-raamwerk.

In rapporteringsjaar 2025 werd een **herclassificering** doorgevoerd in de toewijzing van emissies aan scope 1, 2 en 3, om de rapportering beter af te stemmen op een waardeketen-benadering. Hierdoor zijn de cijfers per scope **niet één-op-één vergelijkbaar** met voorgaande jaren. De onderliggende ambitie en opvolging van de reductiedoelstellingen blijven echter gebaseerd op het **basisjaar 2020**.

“DOOR ONS AAN TE SLUITEN BIJ HET SBTI TONEN WE NIET ALLEEN DAT WE ONZE KLIMAATAMBITIES ERNSTIG NEMEN, MAAR OOK DAT WE ONS ENGAGEREN TOT EEN REDUCTIENIVEAU DAT IN LIJN LIGT MET INTERNATIONALE KLIMAATVERWACHTINGEN.”

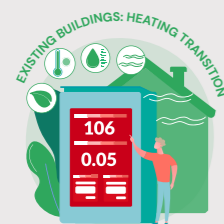


9.3.1.2 KLIMAAT- EN TRANSITIEPLAN: VAN METEN NAAR VERSNELLEN

Xior brengt al meerdere jaren systematisch de klimaatimpact van haar portefeuille in kaart en vertaalt deze inzichten naar een

concreet reductiebeleid. In lijn met onze SBTi-validatie focust Xior op een combinatie van **operationele reductie** (energieverbruik en energiemix) en **structurele reductie** (duurzame investeringen, portefeuillekwaliteit en bouwprincipes).

Xior vertaalt de inzichten uit haar emissiemeting naar een concreet transitieplan dat focust op vier hefboomen:



1. Transitie van verwarmingssystemen in bestaande residenties

Gas blijft in delen van de portefeuille een belangrijke verwarmingsbron en vormt daardoor een prioritaire reductiehefboom. Xior versnelt de transitie naar duurzamere alternatieven door onder meer gasketels te vervangen door warmtepompen waar technisch mogelijk, en residenties aan te sluiten op warmtenetten waar beschikbaar en economisch zinvol.



2. Energie-efficiëntie en monitoring als standaard

Xior blijft investeren in digitale energiemonitoring (waar mogelijk met kwartiermeting), zodat verbruiken actief kunnen worden opgevolgd en geoptimaliseerd. Dit wordt aangevuld met technische optimalisaties en gerichte awareness-acties bij studenten en beheerteams.



3. Nieuwe ontwikkelingen en renovaties: focus op embodied én operational carbon

Via interne green building guidelines integreert Xior klimaatimpact structureel in ontwerp- en investerings-beslissingen. Hierbij wordt zowel gekeken naar energie-efficiëntie in gebruik (operational carbon) als naar materiaalkeuzes en bouwmethodes met een lagere klimaatdruk (embodied carbon).



4. Elektrificatie van het wagenpark en reductie van kantoorimpact

Hoewel scope 1 en 2 een beperkt aandeel vertegenwoordigen, blijft Xior ook hier inzetten op reductie via verdere elektrificatie van het wagenpark, energie-efficiëntie en vergroening van de energievoorziening in eigen kantoren.

XIOR'S CO₂ TARGETS EN AMBITIES

Scope 1 & 2

Xior heeft voor scope 1 en 2 een **absolute reductiedoelstelling van -50% tegen 2030** (t.o.v. basisjaar 2020) en een net zero target in 2040 (t.o.v. basisjaar 2020). In 2025 werd een volledige herberekening van de scope 1 & 2-emissies over 2024 uitgevoerd. In tegenstelling tot scope 3, waar jaarlijks een uitgebreide update plaatsvindt, worden scope 1 & 2 periodiek herkend.

Jaar	Scope 1&2 (tCO ₂ e)	Reductie% vs 2020
2020	73,6	
2024	99,4	+35%
2030e	...	-50% target
2040e	Net zero	-90% target

In 2024 bedraagt de uitstoot 99,4 tCO₂e, wat een stijging betekent ten opzichte van 2020. Deze toename is hoofdzakelijk het gevolg van de verdere groei van de organisatie. Ongeveer 70% van de totale scope 1 & 2-uitstoot in 2024 is toe te schrijven aan het wagenpark (company cars), in lijn met de uitbreiding van het personeelsbestand en het aantal bedrijfswagens. Tegelijkertijd werd de transitie naar een koolstofarm wagenpark reeds ingezet. Met de invoering van een nieuwe car policy vanaf 2026 zullen alle nieuwe bedrijfswagens volledig elektrisch zijn. Vanaf 2026 worden de eerste full-electric wagens opgenomen in de vloot en bij afloop van bestaande leasecontracten worden voertuigen systematisch vervangen door elektrische alternatieven. Dit zal in de komende jaren leiden tot een structurele daling van de scope 1-emissies. Gezien de beperktere omvang van scope 1&2 gebeurt een grondige actualisatie om de meerdere jaren. Daarnaast maakt Xior in alle kantoren reeds gebruik van 100% groene elektriciteit, waardoor de scope 2-uitstoot structureel beperkt blijft. Hoewel 2024 een tijdelijke stijging laat zien door schaalvergroting, blijven de reductiedoelstellingen richting 2030 en 2040 realistisch en

binnen bereik. De reeds genomen beleidsmaatregelen en de geplande volledige elektrificatie van het wagenpark vormen een duidelijke hefboom om de uitstoot de komende jaren versneld te reduceren.

Scope 3 – operational carbon (ambitie)

Xior stelt reductie-ambities op basis van CO₂-intensiteit (kg CO₂e/m²) voor de operationele emissies van residenties (verbruik studenten).

Jaar	Kg CO ₂ e/m ²	Reductie% vs 2020
2020	32	
2021	24	-25%
2022	16	-50%
2023	15	-53%
2024	13	-61%
2025	13	-59%
2030e	...	-65% ambitie
2040e	...	-80% ambitie
2050e	Net zero	-90% ambitie

In de voorbije jaren werden al belangrijke stappen gezet, waaronder **100% groene elektriciteit** in al onze studentenhuizen. Zo werd er in onze EPRA scope in 2025 bijna 1.500 MWh aan eigen geproduceerde groene stroom gebruikt. In 2020 was dat nog net geen 400MWh. In tussentijd hebben we ook de volledige energiemonitoring gedigitaliseerd.

Scope 3 – embodied carbon (ambitie)

In 2025 werd voor 2024 de embodied carbon-impact binnen scope 3 berekend op basis van gestandaardiseerde ramingen voor de opgeleverde projecten. Xior onderzoekt momenteel hoe een meer LCA-gedreven aanpak op een kostenefficiënte en schaalbare manier kan worden geïntegreerd in toekomstige ontwikkelingen. Het doel is om stapsgewijs te evolueren naar een beter onderbouwde baseline en om project-specifiek meer inzicht te krijgen in embodied carbon, met het oog op het formuleren van realistische reductietrajecten.

Jaar	Ambitie
2026	Verdere analyse van de implementatie van LCA-gebaseerde berekeningen en mogelijke bepaling van een baseline
>2026	Gefaseerde verbetering van embodied carbon-inzicht en reductie, met als richtambitie een jaarlijkse optimalisatie van de CO ₂ -intensiteit (kg CO ₂ e/m ²), afhankelijk van projecttype en haalbaarheid. Evaluatie van de haalbaarheid om LCA systematisch toe te passen bij nieuwe projecten

9.3.2 ALGEMENE RESULTATEN (EPRA)

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 efficiënter & accurater in kaart te brengen.

Xior blijft inzetten op vier kernprincipes:



100% HERNIEUWBARE ELEKTRICITEIT
(via garanties van oorsprong of PPAs)



VERDUURZAMING VAN VERWARMING EN ENERGIEMIX
(warmtepompen/warmtenetten in residenties)



MONITORING, EFFICIËNTIE EN GEDRAGSIMPACT
(slimme meters + awareness)



LCA & LOW-CARBON BOUWEN
(als standaard voor nieuwe ontwikkelingen en grote renovaties)

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

Via het IQBI-platform kan Xior het energieverbruik digitaal meten en opvolgen over de volledige portefeuille. Het systeem maakt het mogelijk om energiestromen in real-time te monitoren en biedt inzicht in piekverbruiken, afwijkingen, lekkages en mogelijke defecten.

Daarnaast laat de centrale dataverzameling toe om gebouwen onderling te benchmarken en op een gestructureerde manier gerichte maatregelen te nemen om de energie-efficiëntie verder te verbeteren. De monitoring ondersteunt bovendien een transparantere communicatie naar studenten over hun energieverbruik en helpt om gerichte acties te ondernemen om de energiekosten te optimaliseren, zowel voor Xior als voor haar bewoners.

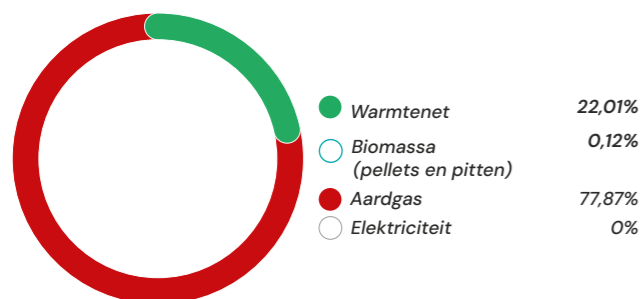
Per eind 2025 is de uitrol van IQBI nagenoeg volledig afgerond binnen de bestaande portefeuille, met uitzondering van enkele technisch complexe dossiers. Nieuwe acquisities en opleveringen worden vanaf ingebruikname onmiddellijk geïntegreerd in het systeem, zodat het energieverbruik van de volledige portefeuille continu en uniform wordt gemonitord.

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 2023 als basisjaar beschouwd voor de trendanalyse (like-for-like) tussen 2023, 2024 en 2025. 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 2025: verdeling per bron (market based)



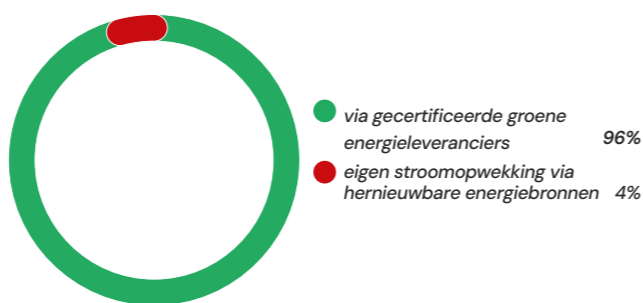
Elektriciteit

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 market- als location-based methodologie berekend en gerapporteerd. Beide methodes worden aanbevolen door het GHG-Protocol.

- De location-based elektriciteitsemissies worden berekend op basis van de gemiddelde 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 2025 via groene elektriciteit (100% in 2024)



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.

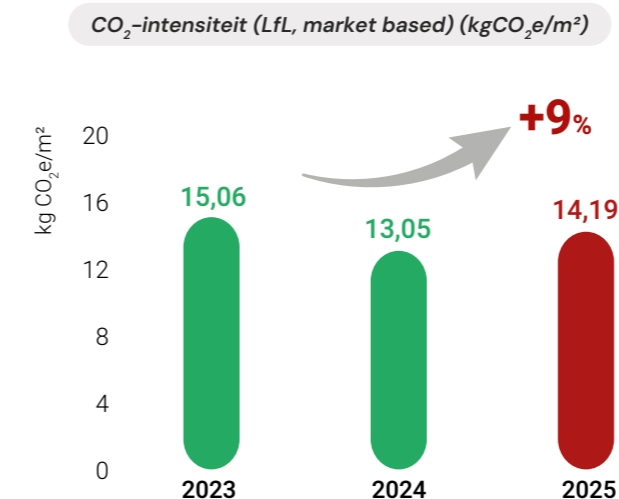
Fossiele brandstoffen

De meeste sites van Xior worden verwarmd op aardgas. Uit de metingen blijkt dat aardgas verantwoordelijk is voor 77,87% 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 2025 stegen de absolute emissies van Xior naar 10.041 tCO₂e (market-based) vergeleken met 8.864 in 2024.

Deze stijging is voornamelijk te wijten aan een toename van het absolute brandstofverbruik voor verwarming (+14%). Dit kan deels verklaard worden door de toename van het aantal gebouwen in de meetscope van 85 naar 91. Bovendien steeg de energie-intensiteit van de gebouwen met 4% (kWh/m²). Het aantal graaddagen in België en Nederland lag respectievelijk 9% en 10% hoger dan het rapportagejaar 2024. Dit resulteerde in een hogere energienood voor verwarming. We zien like-for-like in mindere mate dezelfde evolutie met een stijging van 8.178 tCO₂e naar 8.922 tCO₂e (+9%). Deze toename kan in grote mate worden verklaard door het hogere aantal graaddagen.



“ DE ENERGIE-INTENSITEIT VAN ONZE VOLLEDIGE PORTFOLIO LIGT LAGER DAN DIE VAN DE LIKE-FOR-LIKE SCOPE . DIT TOONT DAT DE RECENT OPGELEVERDE GEBOUWEN EEN LAGERE ENERGIE-INTENSITEIT HEBBEN DAN HET BESTAANDE PORTFOLIO EN DE GEMIDDELDE VOETAFDRUK ZULLEN VERBETEREN. ”

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 stijgt de gemiddelde consumptie per m² naar 136 kWh/m². Dit is een stijging van ongeveer 4% t.o.v. 2024, voornamelijk door een toename van de energienood in enkele koude wintermaanden in het rapportagejaar.

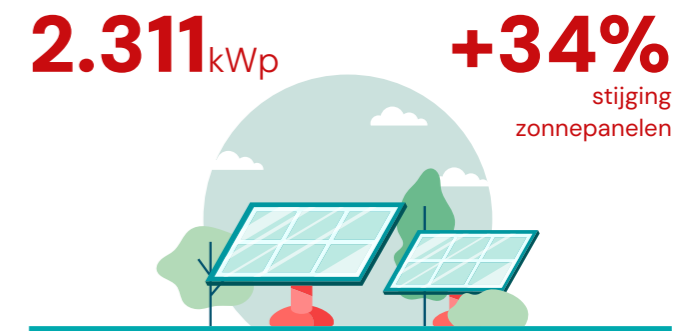
Ook in de like-for-like scope werd een stijging van de energie-intensiteit vastgesteld van 7% (stijging van 132 kWh/m² in 2024 naar 141 kWh/m²). Dit wijst erop dat de energie-intensiteit van de nieuwe gebouwen in de scope een stuk lager ligt dan het bestaande portfolio.

“ DE ENERGIE-INTENSITEIT VAN ONZE NIEUWE GEBOUWEN LIGT AANZIENLIJK LAGER DAN DIE VAN DE BESTAANDE PORTEFEUILLE. DIT BEVESTIGT DAT ONZE GERICHTE FOCUS OP DUURZAME EN ENERGIE-EFFICIËNTE GEBOUWEN EFFECTIEF BIJDRAAGT AAN DE VERDERE VERLAGING VAN ONZE OPERATIONELE IMPACT. ”

Zonne-energie en groene stroom

In vergelijking met rapporteringsjaar 2024 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 2025 nu in totaal meer dan 2.311 kWp. Een stijging t.o.v. rapporteringsjaar 2024 met meer dan 34%.

ZONNE-ENERGIE



In 2025 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.

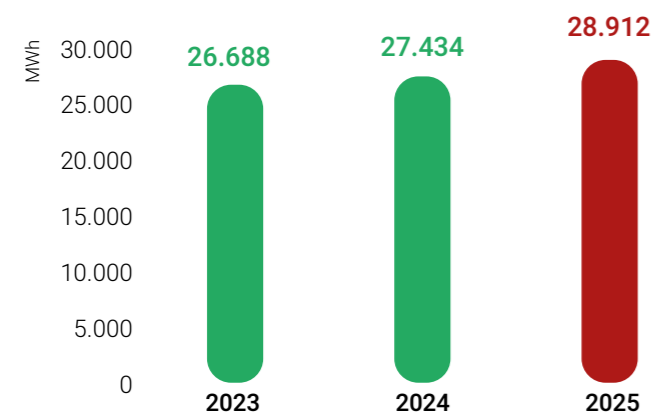
Elektriciteitsverbruik: absoluut en like-for-like (Elec-Abs, Elec-LfL)

In 2025 telde de scope (waarvoor contracten op naam van Xior staan) 91 gebouwen verantwoordelijk voor een absoluut elektriciteitsverbruik van 36.850 MWh. Dit is een toename in energieverbruik van ongeveer 21%. Het valt deels te verklaren door een toename in aantal gebouwen in de EPRA scope (+7%). Daarnaast zijn er ook verschillende kleinere panden verkocht en grotere panden voor het eerste meegenomen in de EPRA scope, zoals LivinnX in Polen (12.760 m²) en Campo Pequeno in Lissabon (10.740 m²). 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 77 gebouwen die operationeel waren in de laatste 3 jaar. De analyse toont een stijging van 5% ten opzichte van 2024. Het aandeel groene stroom in de like-for-like scope blijft op 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 2023-2025 (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 2025 werd absoluut 43.358 MWh aan aardgas (incl. biomassa) verbruikt, verspreid over 64 gebouwen. Een stijging van iets meer dan 14% t.o.v. 2024, deels te verklaren door een koudere winter en de ingebruikname van enkele panden die nog aardgasverwarming hebben. Ook in de like-for-like scope is een stijging van 11% waarneembaar. Tegelijkertijd bevindt onze verwarmingsstrategie zich in een duidelijke transitie. Xior zet structureel in op de uitfasering van fossiele verwarmingssystemen en de gefaseerde overschakeling naar warmtepompen en andere duurzame warmteoplossingen. Deze omschakeling zal de komende jaren een significante impact hebben op de verdere daling van het fossiele brandstofverbruik en ondersteunt onze langetermijndoelstellingen inzake CO₂-reductie.

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 38% 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 88% t.o.v. een traditionele verwarming met behulp van aardgas. In totaal zijn 18 residenties van Xior aangesloten op een dergelijk systeem:

- Ariënsplein 1
- Barajasweg 60-70
- Basecamp by Xior Kopenhagen South
- Burgemeester Oudlaan 480-1008
- Bokelweg Rotterdam
- Basecamp by Xior Malmö
- Basecamp by Xior Aarhus
- Zernike toren
- Karspeldreef 15-18
- Basecamp by Xior Katowice
- Basecamp by Xior Krakau
- Lutherse Burgwal 10
- Naritaweg 139-149
- Naritaweg 151-161
- Basecamp by Xior Leipzig
- Basecamp by Xior Lodz II
- Basecamp by Xior Lodz I
- Diagonal Besòs

Dit jaar zitten 17 van de 18 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 22.936 MWh naar 23.743 MWh is een positieve evolutie aangezien warmtenetten een veel duurzamere energievorm zijn dan fossiele brandstoffen (aardgas). De LfL analyse behelst 14 gebouwen en geeft een stijging weer van 4% t.o.v. 2024.

Sensibilisering bij huurders

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



9.3.2.3 Watervverbruik

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 monitoringssysteem 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

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 Bonnefantens (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.



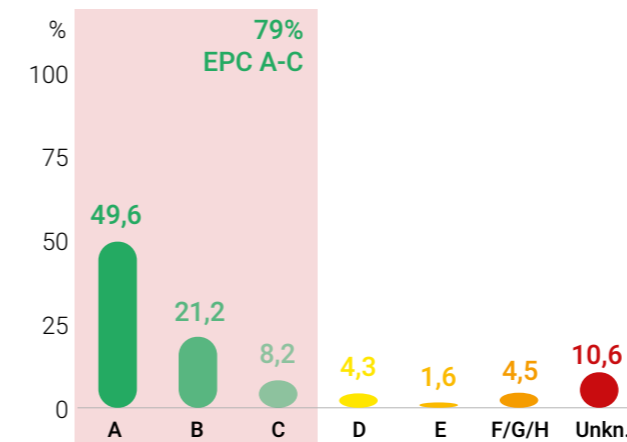
Certificaten

(Cert-Tot)

86% 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 (79%) van de oppervlakte van de gebouwen heeft een goede energiescore, met name A, B en C. Door de uitvoering van het desinvesteringprogramma (met name de minst performante en minst duurzame residenties) en door de uitvoering van het CO₂ reductieplan zullen de scores verbeteren, wat een duidelijke weerspiegeling is van de strategische inzet van Xior om haar portfolio te vergroenen. Zo doen we ook in de bestaande residenties de nodige investeringen om deze gebouwen te optimaliseren en dit niet enkel op vlak van comfort maar ook op vlak van duurzaamheid.

Verdeling EPC certificaten Xior gebouwen in scope



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 22.268 units (24%) of 23% op basis van Fair Value). Voor volgende ontwikkelingen of recent opgeleverde panden is een aanvraag voor een duurzaamheidscertificaat lopende: Brinktoren Amsterdam (BREEAM), Warschau Polen (BREEAM) en Seraing (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.

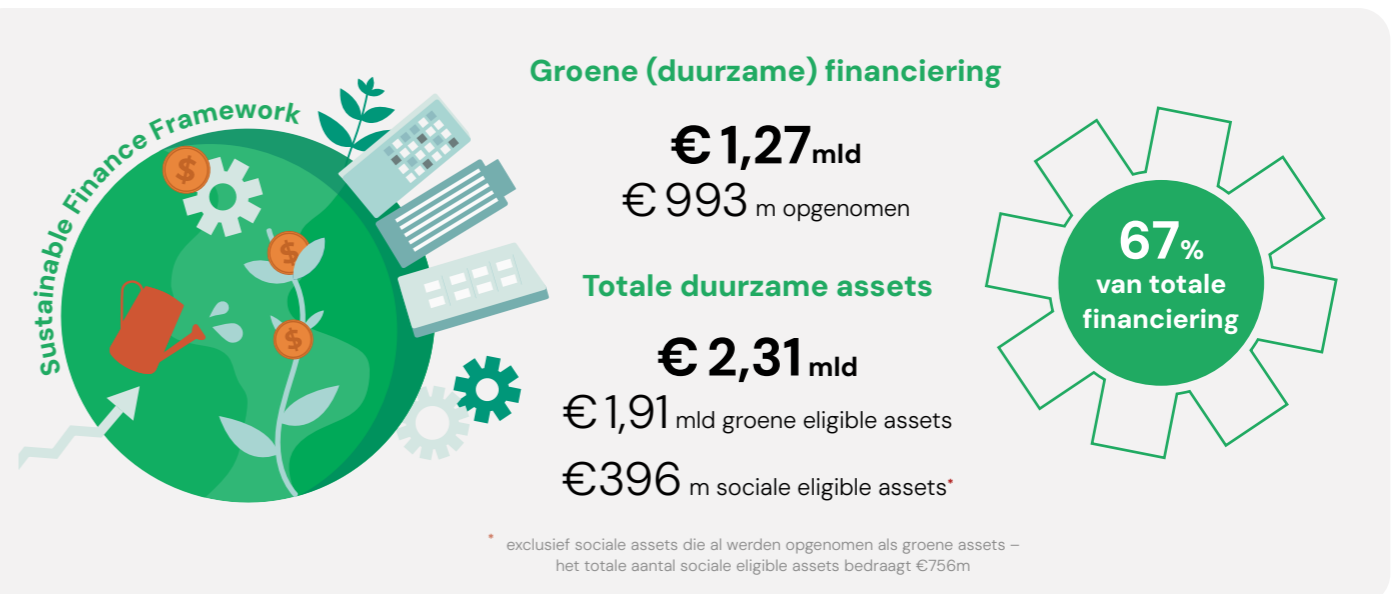
In totaal omvat het sustainable finance framework van Xior ca. 2,31 miljard EUR aan eligible assets.

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 2025 bestond deze portefeuille uit:

- 44 groene gebouwen (waarvan 43 in EPRA meetscope), voor een totale waarde van 1,92 miljard EUR (ten opzichte van 1,74 miljard EUR per eind 2024);
- 5.393 sociale/betaalbare units, voor een totale waarde van 756 MEUR. Rekening houdend met de panden die reeds onder groene financiering vallen, bedraagt het resterende bijkomende bedrag aan sociale assets 396 MEUR;
- Per 31 december 2025 beschikt Xior over een totaal van 1,27 miljard EUR aan duurzame financiering, waarvan 993 MEUR werd opgenomen (67% van de totale financiering). In totaal beschikt Xior over 2,31 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 43 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)
1	Gent	Campus Overwale	E59 (72,94)
2	Gent	Voskenslaan 203-207	E66
4	Gent	Sint-Pietersplein	62
3	Brussel	Ommegang	B- & C+ (gemiddeld 90,79)
5	Leuven	Studax	Tussen E47 - E51 (49,12 - 71,50)
6	Leuven	Minderbroedersrui 19	A (71)
7	Luik	ARC	A & B (gemiddeld 96)
8	Namen	Rue Mélot	A (66)
9	Hasselt	Campus PXL	E67 (272,15)
NEDERLAND	Residentie	Externe certificering	EI (label) / EPC (label)
10	Delft	Antonia Veerstraat	0,72-0,80 (A+ label) / 0,4 (A+++)
11	Delft	Barbarasteeg	0,70-0,97 (A+/A label)
12	Utrecht	Rotsoord	1,02-1,19 (A label) / 0,4 (A+++)
13	Rotterdam	Woudestein	BREEAM in use - Good (46,23%)
14	Groningen	Oosterhamrikkade	0,72-0,79 (A+ label) / 0,57 (A++)
15	Amsterdam	Karspeldreef	0,50-1,03 (A++/A+/A label) / 0,57 (A++)
16	Amsterdam	Naritaweg 139-147	0,46-0,92 (A++/A+/A label) / 0,36 (A+++)
17	Amsterdam	Naritaweg 151-159	0,50-0,78 (A++/A+ label) / 0,34 (A+++)
18	Amsterdam	Barajasweg	0,48-0,77 (A++/A+ label) / 0,34 (A+++)
19	Enschede	Ariënsplein fase 1	0,95-1,14 (A)
20	Groningen	Zernike toren	0,34 (A+++)
21	Breda	Studio Park	0,81-1,20 (A label) / 0,53 (A++)
22	Vaals	Katzensprung	0,40 (A++)
23	Eindhoven	Boschdijk Veste	Average 1,16
SPANJE	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)
24	Barcelona	Campus Diagonal Besos	A (33)
25	Barcelona	The Lofttown	A (115)
26	Barcelona	Collblanc	A (239)
27	Madrid	Madrid Retiro	A (194)
28	Malaga	Malaga Teatinos	A (55,89)
29	Malaga	Malaga Atalaya	A (154,37)
30	Sevilla	Xior Sevilla	A (122,05)
31	Granada	Xior Granada	B (97,59 & 113,81)
32	Zaragoza	Pontoneros	A
PORTUGAL	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)
33	Porto	Asprela	B
34	Lissabon	Benfica	B
35	Lissabon	Lumiar	B
36	Lissabon	Campo Pequeno	BREEAM in use - Very Good (59,50%)
DENEMARKEN	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)
37	Lyngby	Lyngby Student	DGNB Silver
38	Lyngby	Lyngby Residentieel	DGNB Silver
39	Aarhus	Basecamp by Xior Aarhus	DGNB Silver
40	Kopenhagen	Basecamp by Xior South Campus	DGNB Silver

POLEN	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)
41	Lodz	Basecamp by Xior Lodz II	BREEAM Very Good 55,8% (89,38)
42	Katowice	Basecamp by Xior Katowice	BREEAM Very Good 63,4% (83,95)
DUITSLAND	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)
43	Leipzig	Basecamp by Xior Leipzig	LEED GOLD A (29,2)
44	Potsdam	Basecamp by Xior Potsdam	LEED GOLD (20,44)
ZWEDEN	Residentie	Externe certificering	E-score of EPC label (Kwh/m²)
45	Malmö	Basecamp by Xior Malmö	BREEAM Very Good 64,2% B (58)
TOTAAL FAIR VALUE			1.911.590.168

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 (993 MEUR aan opgenomen groene leningen tegenover 1,91 miljard EUR aan groene *eligible assets*).

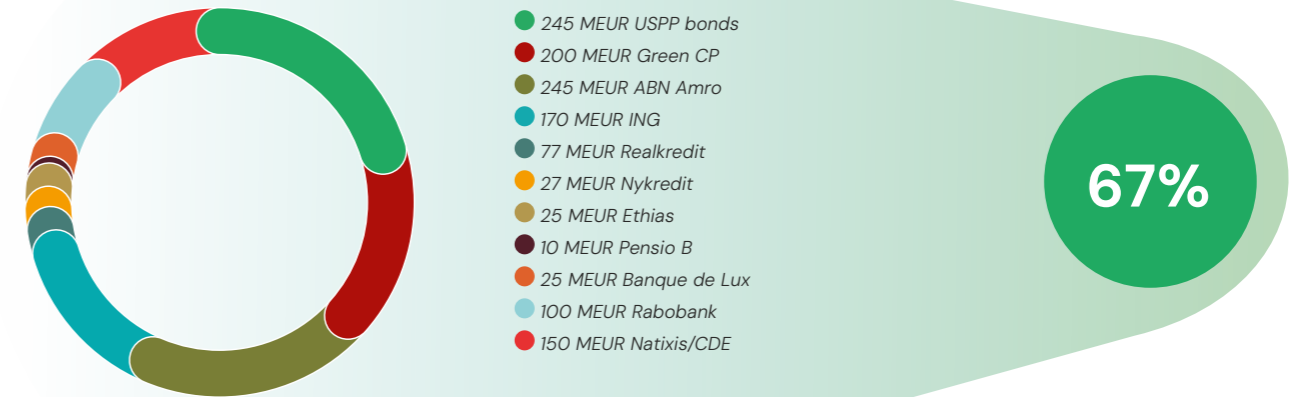




Duurzame financiering

Per eind december 2025 bedraagt het totaal aan groene leningen 1,27 miljard EUR waarvan 993 MEUR reeds opgenomen en reeds volledig toegewezen aan 'eligible' groene assets. Het totaal aantal groene leningen bedraagt 67% 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.

Verdeling groene leningen



Impactrapportage: De totale GHG-intensiteit over 2025 (kgCO₂/sqm marketbased) blijft nagenoeg stabiel op 13,13 voor de totale gerapporteerde Xior-portefeuille (vs. 12,63 over 2024) De GHG intensiteit kan worden opgesplitst:

- GHG-intensiteit voor groene assets (activa die in aanmerking komen op basis van het Sustainable Finance Framework): 8,89 kgCO₂/sqm

- GHG-intensiteit voor de overige niet-groene assets: 39,86 kgCO₂/sqm

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

SAMENVATTING EPRA TABEL ENERGIE¹

EPRA KPI (totale portfolio)	Meeteenheid	Absolute Meting			Like for Like meting			% verandering
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025 vs 2024
Totaal elektriciteitsverbruik	Elec-Abs & LfL kWh/jaar	28.390.395	30.387.061	36.850.087	26.687.935	27.433.834	28.911.701	5%
Totaal verbruik van stadsverwarming en -koeling	DH&C-Abs & LfL kWh/jaar	17.392.077	22.936.448	23.742.989	17.392.077	18.004.300	18.775.624	4%
Totaal verbruik brandstoffen	Fuels-Abs & LfL kWh/jaar	42.456.877	38.134.087	43.358.484	37.422.643	36.496.200	40.329.813	11%
Totaal energie-intensiteit van het gebouw	Energy-Int kWh/jaar/m²	134	130	136	134	132	141	7%
Totaal GHG emissies (scope 3 - market based)	ton CO ₂ /jaar	10.090	8.864	10.041	9.195	8.178	8.922	9%
Directe GHG emissies (brandstof)	GHG-Dir-Abs & LfL ton CO ₂ /jaar	7.700	6.898	7.830	6.770	6.596	7.271	10%
Indirecte GHG emissies (elektriciteit & stadsverwarming/koeling)	GHG-Indir-Abs & LfL ton CO ₂ /jaar	2.390	1.966	2.210	2.424	1.582	1.651	4%
Totaal GHG intensiteit (market based)	GHG-Int kg CO ₂ e/jaar/m²	15,30	12,63	13,13	15,06	13,05	14,19	9%
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.

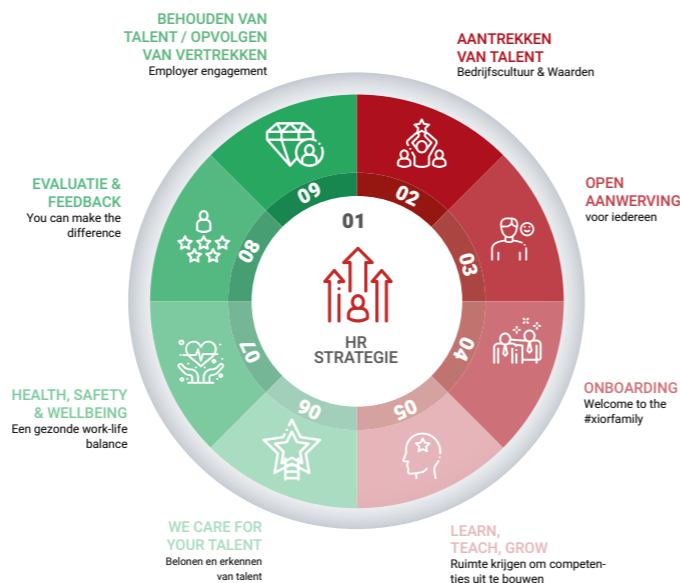
1. Xior's HR strategie

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

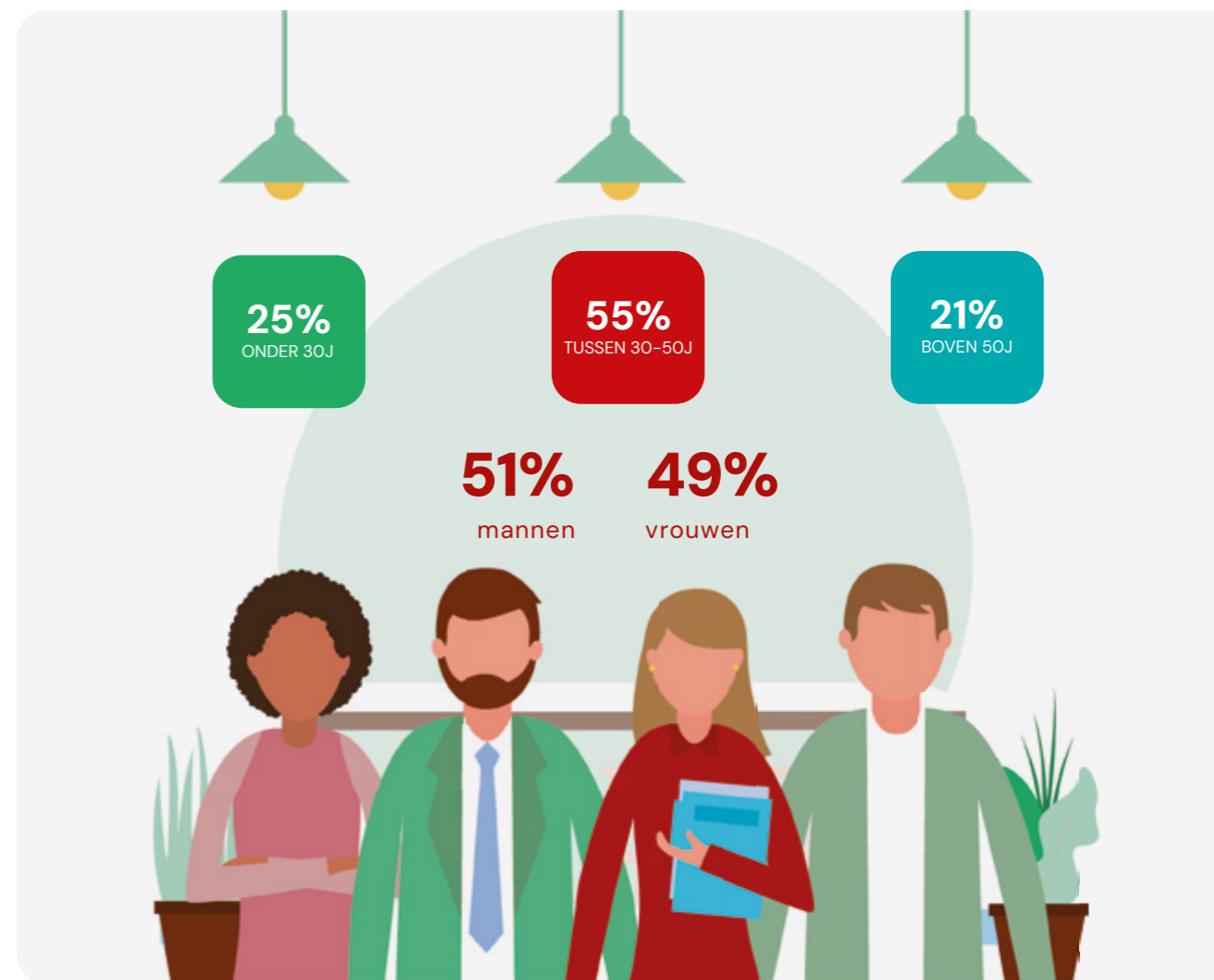
Gezien de geografische expansie van Xior (4 nieuwe landen in 2022), werd Xior's HR strategie verder aangescherpt om ons divers en inclusief personeelsbestand te bevorderen en te zorgen voor een naadloze culturele integratie in alle regio's.



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, lange termijn werkgever nog verder te versterken.

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



Als toonaangevend vastgoedbedrijf begrijpen we het cruciale belang van het aantrekken en behouden van toptalent voor het succes van onze onderneming. Onze 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 huidig als potentieel talent. Diversiteit vormt het hart van onze organisatie en weerspiegelt de levendige gemeenschappen waarin we actief zijn. We erkennen de unieke perspectieven en talenten die elk individu met zich meebrengt. Door een cultuur van inclusiviteit te koesteren, trekken we niet alleen divers talent aan, maar creëren we ook een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en in staat wordt gesteld om het beste van zichzelf te geven.

Om getalenteerd, geschikt personeel aan te trekken voor Xior en zo een kwalitatieve "talent pool" te creëren en behouden, alsook het "employer brand" op lange termijn te versterken, wordt de 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 "future workforce 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 staat voor één van onze kernwaarden.

-5%

evolutie werknemers van 266 eind 2024 naar 252 eind 2025

Werknemers

20% BE	2% DE
23% NL	14% PL
23% ES	7% DK
8% PT	2% SE



F FOCUS ON THE CLIENT

A ACT SUSTAINABLY

M MOVE AS ONE TEAM

I INTEGRITY AND DIVERSITY

L LEARN, TEACH, GROW

Y YOU CAN MAKE THE DIFFERENCE



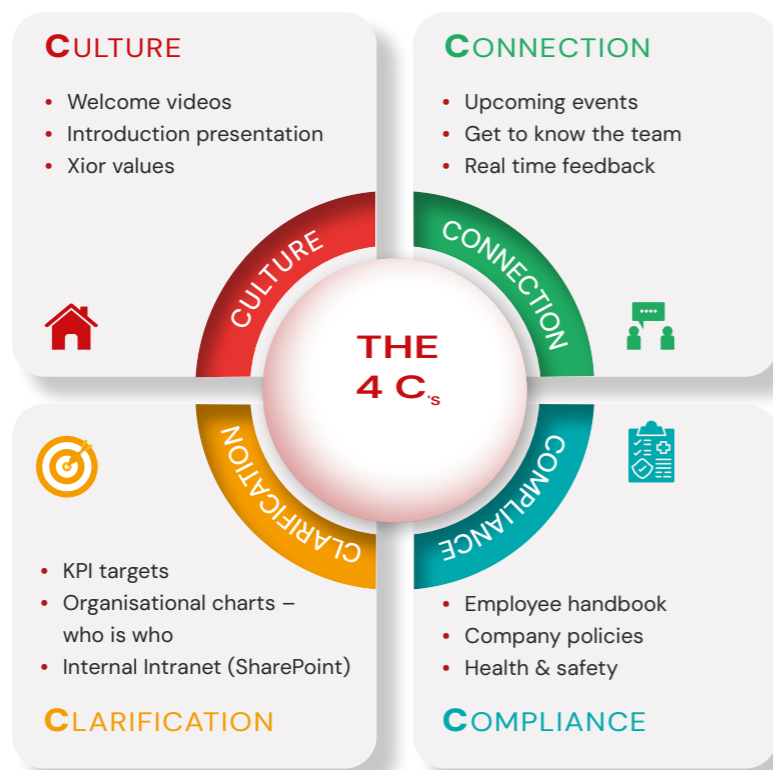
3. Open aanwerving voor iedereen

Xior's wervingsbeleid is verankerd in de principes van diversiteit en openwerving. 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. Het onboardingstraject werd 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 welkomsvideo, 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 allerhande nieuws over de organisatie en haar teams. Het HR-team heeft in 2025 een uitgebreid **General Employee Handbook** uitgerold dat dient als leidraad voor zowel nieuwe als bestaande medewerkers. In 2026 zal dit verder worden aangevuld met een specifieke annex per land, afgestemd op de lokale regelgeving en praktijken.

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. Xior heeft hiervoor haar "Xior Academy" gelanceerd, 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 leerinstanties (bv. EHBO training via het Rode Kruis, vastgoedopleidingen via Sociaal Fonds 323, Real Estate Specialization courses via IEB (Instituto De Estudios Bursatiles)).



In 2025 werd officieel 8,4u opleiding per werknemer gegeven, t.o.v. 6,4u in 2024. 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')**.

Meer dan 150 opleidingen

8,4u opleiding per werknemer

PERSOONLIJKE KRACHT

INSPIREREND LEIDERSCHAP

MASTERCLASSES

TAAL

COMMUNICATIE

MANAGEMENT EN TEAMWORK

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

COMMERCIËLE VAARDIGHEDEN

PRODUCTIVITEIT

DIGITALE VAARDIGHEDEN

MICROSOFT OFFICE

ETHIEK & INTEGRITEIT

GDPR

INTERNE TRAININGEN

Teach: Sharing knowledge

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

Tijdens drukke periodes (rapportering, start verhuur seizoen, 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.

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 (BE) en worden er in de verschillende landen diverse team events georganiseerd, etc.

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.

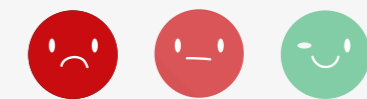
Xior heeft ook een corporate wellbeing programma genaamd "Xiorize". Hierbij worden tal van evenementen georganiseerd om het fysieke en mentale welzijn van de werknemers te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn: deelname aan een kwart triatlon met volledige professionele coaching, diverse sportevenementen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

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

Voor alle werknemers wordt minimaal jaarlijks een (in)formeel feedbackmoment georganiseerd met de rechtstreekse leidinggevende. Voor het nieuwe KPI-plan wordt per kwartaal ook een evaluatie ingepland, waarbij werknemers een overzicht krijgen van hun progressie. Dit zal ook leiden tot een stijging van het formele evaluatiepercentage. Daarnaast wordt verwacht dat de lijnmanagers ook regelmatige één op één gesprekken houden met hun werknemers met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, ambities en prestaties. Via reguliere informele overlegmomenten krijgt iedereen nog bijkomende kansen om extra feedback te geven. In 2025 werd voor 47% van de werknemers een formeel evaluatiemoment georganiseerd, tegenover 52% in 2024.

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

WORKFORCE SURVEY 2025**70% participatie****74% algemene tevredenheid****KPI PLAN WERKNEMERS**

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



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. Daarnaast werd in de loop van 2025 een volledige offboarding policy uitgewerkt. 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 waarmee personeel zich verder kan ontwikkelen, career planning, het nieuwe KPI-bonusplan, regelmatige feedbackmomenten, leadership development, wellbeing initiatieven, jaarlijkse tevredenheidsenquête en meer.

+7,5% Evolutie aantal studenten 2024-2025

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

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 2025 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.

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 2025, 26 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 veiligheidstrainingen 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.

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.



"Customer satisfaction is een cruciale factor voor de duurzaamheid en succes van Xior als bedrijf. Daarom heeft Xior een customer satisfaction percentage van minstens 75% opgenomen in de ESG KPI's gelinkt aan de remuneratie van het Management team."

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 Duitsland, Polen, Denemarken en Zweden werd er in november ook een webinar georganiseerd rond mentaal welzijn, op basis van input van de studenten. En in december nam in Campo Pequeno (Lissabon) een student zelf het initiatief om een boekenclub te organiseren. 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.

86% Algemene tevredenheid studenten



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."



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.

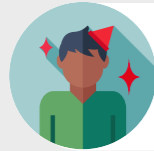
BASEBUDDY AMBASSADOR PROGRAM

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



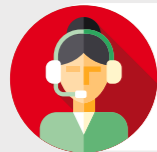
EVENTEMENTENPLANNER

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 MyXior-platform zal ook de administratieve kant van studenten hun verblijf nog gebruiksvriendelijker en efficiënter verlopen (zie digitalisering).

“De voorbije vier jaar heb ik hier gewoond en het was een fantastische plek tijdens mijn studententijd. De studio is goed uitgerust en het gebouw biedt alles wat je nodig hebt. De studentcoach is ontzettend behulpzaam en altijd beschikbaar wanneer je ondersteuning nodig hebt. Ben je op zoek naar een studentenresidentie, dan kan ik deze absoluut aanbevelen.”

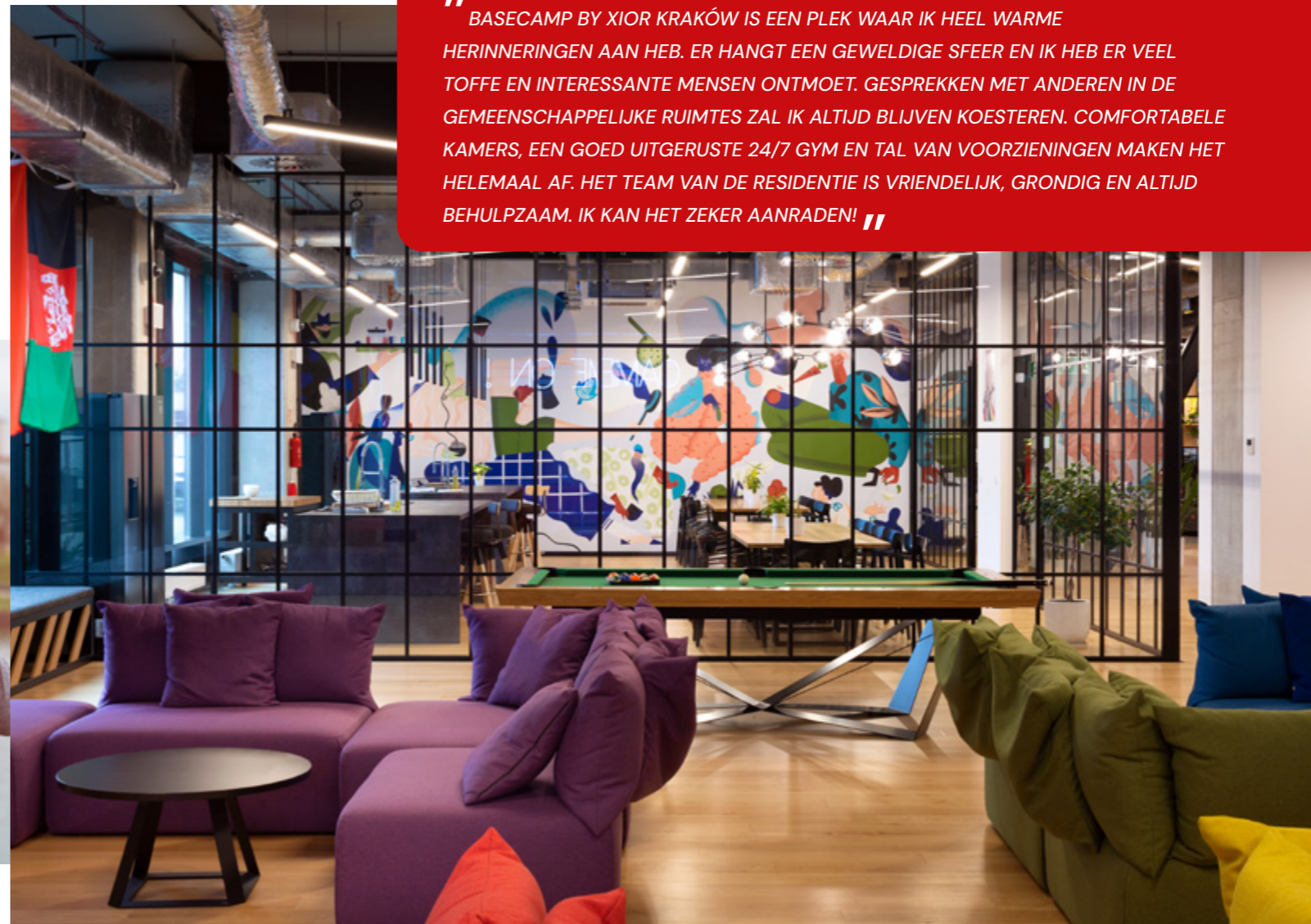
Betaalbaarheid voor de huurders

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 studentenhuisvesting 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 (2025 = 477,20 EUR).

“BASECAMP BY XIOR KRAKÓW IS EEN PLEK WAAR IK HEEL WARME HERINNERINGEN AAN HEB. ER HANGT EEN GEWELDIGE SFEER EN IK HEB ER VEEL TOFFE EN INTERESSANTE MENSEN ONTMOET. GESPREKKEN MET ANDEREN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE RUIMTES ZAL IK ALTIJD BLIJVEN KOESTEREN. COMFORTABELE KAMERS, EEN GOED UITGERUSTE 24/7 GYM EN TAL VAN VOORZIENINGEN MAKEN HET HELEMAAL AF. HET TEAM VAN DE RESIDENTIE IS VRIENDELIJK, GRONDIG EN ALTIJD BEHULPZAAM. IK KAN HET ZEKER AANRADEN!”



Vanaf 23 jaar heeft de student recht op huurtoeslag indien de kale huurprijs vermeerderd met subsidiabele servicekosten niet hoger is dan de liberalisatiegrens (2025 = 900,07 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.

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.

MyXior 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.

MyXior

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 MyXior 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 MyXior-app gelanceerd. MyXior is een alles-in-één platform dat door al onze huurders kan worden gebruikt voor:

- **Gemakkelijke toegang:** De MyXior-app opent moeiteloos met wachtwoord of gezichtsherkenning. Geen gedoe meer met wachtwoordherstel, de huurders hebben nu zelf de sleutel in handen
- **Financieel:** Bekijk en volg je openstaande saldo. En het belangrijkste, maak gemakkelijk betalingen via de app
- **Onderhoud & reparatie:** Huurders kunnen via de app direct vragen stellen over het onderhoud en de reparatie van hun woning
- **Aankondigingen:** Houd huurders 24/7 op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen in de residenties
- **Evenementen:** Focus op de gemeenschap
- **Contactinformatie:** Gegevens van de residentie en Residence Manager die via de app rechtstreeks gecontacteerd kan worden
- **FAQ's:** Toegang tot veelgestelde vragen

MyXior



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 mensen 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 voorgenoemde 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 2025 nam Xior opnieuw 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 2025 is ca. 13% van de geannualiseerde huurinkomsten uit de vastgoedportefeuille verbonden aan een vorm van samenwerking met een onderwijsinstelling (contracten, garanties en samenwerkingen).

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

vlak als door het voorzien van goederen zoals sportkleding, gadgets en andere.

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



Samenvatting EPRA tabel Social*

EPRA KPI (totale portfolio)		Meeteenheid	2023	2024	2025	
Werknemers-diversiteit	Diversity-Emp	Gender diversiteit onder directe werknemers				
		Alle medewerkers ¹	% vrouwen	46%	51%	49%
			% mannen	54%	49%	51%
Werknemers-ontwikkeling	Diversity-Pay	Genderverhouding van het salaris incl. beloningen	niet materieel			
		Alle medewerkers	Ratio man/vrouw			
	Emp-Training	Training ter ontwikkeling van de werknemers	Gemiddeld aantal u/ werknemer ²	13,4	6,4	8,4
Werknemers-ontwikkeling	Emp-Dev	Prestatiebeoordeling van de werknemers	% werknemers met prestatiebeoordeling ³	50%	52%	47%
	Emp-Turnover	Personeelsverloop en retentie ¹				
		Nieuwe medewerkers	%	42%	35%	22%
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 meet-scope ⁴	100%	100%
	H&S-Comp	Incidenten van het niet naleven van de gezondheids en veiligheidsbeoordelingen	aantal incidenten in de meetscope	30	32	26
Gemeenschap	Compty-Eng	Onze impact op de gemeenschap	% van assets in meetscope met een studentencoach ⁴	57%	62%	65%

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

¹ Exclusief werkstudenten, zelfstandigen & tijdelijke interims. Xior maakt geen onderscheid tussen management en non-management functies. Voor meer informatie hieromtrent verwijzen we naar Hoofdstuk 9.6.6 "werknemercategorieën"

² In lijn met de dubbele materialiteitsbeoordeling werd deze categorie als niet materieel beoordeeld. Zie Hoofdstuk 9.2.1 voor meer informatie.

³ Voor meer informatie rond de berekeningsmethodologie verwijzen we naar Hoofdstuk 9.6.6 "meetmethodologie werknemers ontwikkeling"

⁴ Het betreft de sites die in scope zijn voor het betreffende rapportage jaar. Sites die niet in scope zijn vanwege verbouwingen, ... worden niet in beschouwing genomen. We verwijzen naar Hoofdstuk 9.6.2 voor een overzicht van het aandeel sites in scope

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, pestering, 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
- Anti-omkoping & anti-corrupcie 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.

ESG & Ethics comité en ethics audit

In 2022 werd een separaat ESG & Ethics comité opgericht om te waken over de verschillende policies en mogelijke inbreuken hiervan (zoals diversiteit, human rights, corruptie, ...). Concrete targets werden gezet en ook vindt een driejaarlijkse ethics audit plaats. Op 1 april 2025 werd door de Raad van Bestuur besloten om het ESG & Ethics comité te integreren in de Raad van Bestuur.

Opleidingen: integriteit & GDPR-training

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

Digitalisering

In 2021 werd een uitgebreid digitaal transformatieproject aangekondigd voor een betere customer experience en een nog efficiënter beheer en rapportering. In een eerste fase In 2021 werd

9.6.4 RAPPORTAGE VAN DE VERBRUIKSGEGEVENS ONDER VERANTWOORDELIJKHEID VAN XIOR EN ONDER VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE STUDENT

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

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

Xior staat zelf in voor het grootste deel van de contracten van de studentenhuisen in de meetscope. Voor elektriciteitsfacturen betreft het 96% van de gebouwen, dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar (91%). Voor aardgas is dit 98%, hetgeen ook een stijging is ten opzicht van vorig jaar (95%). Voor warmtenetten staan voor geen van de gebouwen de contracten op naam van de student, net zoals vorig jaar. 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 6^e maal over het hoofdkantoor en werden ook de verbruiken van andere lokale offices toegevoegd. Het hoofdkantoor betreft de ruimte die Xior inneemt in haar hoofdkantoor te Antwerpen (Frankrijk). Voor de eigen kantoren worden enkel hetgeen gerapporteerd over het verbruik dat betrekking heeft op de verdiepingen die zelf ingenomen worden in het gebouw. De gegevens zijn afkomstig uit verbruiksfacturen ter attentie van Xior of inschattingen op basis van het oppervlak. 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 dalen 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 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 duurzaamheidsthema'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 die 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 segmentatieanalyse op basis van geografie toegepast.

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

MEETMETHODOLOGIE VAN DE WERKNEMER CATEGORIEËN

Xior rapporteert diversiteitsindicatoren voor werknemers.

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

Indien niet expliciet vermeld, focust Xior zich voor de andere indicatoren enkel op de werknemers in loondienst excl. Executive management & non-Executive board. Daarnaast worden conform EPRA-richtlijnen ook zelfstandigen, contractors, interims en studenten niet mee beschouwd in deze indicatoren. Door een blijvende focus op verdere dataverbetering, 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 andere 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 2025 meegenomen voor alle werknemers die tijdens 2025 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 2023 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 die minstens 1 jaar in dienst zijn bij het bedrijf. Daarbij wordt geteld hoeveel van hen een officieel evaluatiegesprek gekregen hebben in 2025. Dit doen we conform de GRI-richtlijn om zo door de significante verandering in ons werknemersbestand geen vertekend beeld te krijgen. In 2023 werden onze werknemers in Polen, Zweden, Duitsland & Denemarken toegevoegd aan de scope. Hoewel ook

deze werknemers over het algemeen hun prestatiebeoordeling krijgen, is dat nog niet altijd goed zichtbaar in de desbetreffende indicator. We proberen hier een beter zicht op te krijgen door onze systemen verder te harmoniseren.

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 directe emissies ter plaatse (aardgas, biomassa) en emissies van elektriciteit en warmte die elders wordt geproduceerd. Dit doen we 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-2025 en supplier-specific EF. De emissies worden vervolgens in de desbetreffende scopes onderverdeeld, waarbij Xior de emissies van de studentenhuisen conform aan het GHG Protocol onder scope 3 – downstream leased assets rapporteert.

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 2025 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 7 November 2025 (de "Overeenkomst"), waarbij we werden aangesteld om een onafhankelijk assurance rapport met beperkte mate van zekerheid uit te brengen met betrekking tot de 2025 EPRA duurzaamheidsindicatoren opgenomen in de EPRA tabellen 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 2025 (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 2025 EPRA duurzaamheidsindicatoren opgenomen in de EPRA tabellen 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 inschattingmethoden voor de Informatie Over Het Onderzoeksobject voor het jaar afgesloten op 31 december 2025 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 ONAFHANKELIJKE 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 aanleggenheid 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 2025 niet is opgesteld, in alle van materieel belang zijnde opzichten, overeenkomstig de Criteria.

ANDERE ESG-GERELATEERDE INFORMATIE

De overige informatie omvat alle ESG-gerelateerde informatie in het Verslag anders dan de Informatie Over Het Onderzoeksobject en ons assurance-rapport. De bestuurders zijn verantwoordelijk voor de overige ESG-gerelateerde informatie. Zoals hierboven uitgelegd, strekt onze assurance-conclusie zich niet uit tot de andere ESG-gerelateerde informatie en daarom geven we hierover geen enkele vorm van assurance. In verband met onze assurance van de Informatie Over Het Onderzoeksobject is het onze verantwoordelijkheid om de andere ESG-gerelateerde informatie te lezen en daarbij te overwegen of de andere ESG-gerelateerde informatie materieel inconsistent is met de Informatie Over Het Onderzoeksobject of onze kennis die is verkregen tijdens de assurance-opdracht, of anderszins een materiële onjuistheid van de feiten lijkt te bevatten. Als we een schijnbare materiële inconsistentie of materiële onjuistheid van de feiten vaststellen, zijn we verplicht om werkzaamheden uit te voeren om te concluderen of er een materiële onjuistheid is in de Informatie Over Het Onderzoeksobject of een materiële onjuistheid in de andere informatie, en om passende maatregelen te nemen in de omstandigheden.

BEPERKING VAN HET GEBRUIK EN DE VERDELING VAN ONS RAPPORT

Ons rapport is uitsluitend bedoeld voor gebruik door de Vennootschap, met betrekking tot het Verslag over het jaar afgesloten op 31 december 2025 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, 13 april 2026

De commissaris
PwC Bedrijfsrevisoren BV
Vertegenwoordigd door

Jeroen Bockaert¹

Bedrijfsrevisor

¹ Handelend in naam van Jeroen Bockaert BV