

## **Ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare**

Riktlinjerna ska omfatta lön och annan ersättning till Yubicos ledande befattningshavare och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman den 5 maj 2026. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådana avvikelser sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma.

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Yubicos strategi finns tillgänglig på bolagets webbplats, <https://investors.yubico.com/sv/>. En framgångsrik implementering av bolagets strategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet och jämställdhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Detta gäller särskilt med hänsyn till att bolaget har en väsentlig del av sin verksamhet i USA. Bolaget ska därför tillämpa marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Ersättningsformerna ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen. De ska vidare vara enkla, långsiktiga och mätbara.

### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig. Den totala ersättningen ska kunna utgöras av grundlön, rörlig ersättning, pension samt vissa övriga förmåner.

### Fast grundlön

Den fasta lönen för ledande befattningshavare ska vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation.

### Rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska kunna utgå till ledande befattningshavare där styrelsen bedömer att det uppmuntrar rätt beteenden och inte äventyrar långsiktigt värdeskapande. Den rörliga ersättningen ska belöna målrelaterade resultat. Ett utfall ska relateras till uppfyllelsen av bolagets finansiella mål och andra mätbara mål som stöder långsiktigt aktieägarvärde. Uppställda mål ska i huvudsak vara gemensamma för ledande befattningshavare men kan även i mindre omfattning avse den individuella prestationen. Mätperioden för rörlig ersättning ska som huvudregel baseras på prestation under en period om cirka tolv månader. Rörlig ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare ska kunna uppgå till högst 100 procent av den fasta grundlönen och ska vara icke pensionsgrundande. Rörlig ersättning får dock, som ett undantag och efter individuell bedömning, uppgå till högst 200 procent av den fasta grundlönen för ledande befattningshavare, inklusive den verkställande direktören, där detta anses nödvändigt med hänsyn till lokal marknadspraxis, om den ledande

befattningshavarens ersättning i betydande utsträckning är provisionsbaserad, eller baserat på den ledande befattningshavarens ansvar och uppgifter.

#### Aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolagsstämman ska, oberoende av dessa riktlinjer, kunna besluta om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram till ledande befattningshavare. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. Information om bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram finns tillgänglig på bolagets webbplats, <https://investors.yubico.com/sv/>.

#### Pension och övriga förmåner

Ledande befattningshavares pensionsvillkor ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar.

Ledande befattningshavares icke-monetära förmåner ska underlätta ledande befattningshavares arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på den marknad där respektive ledande befattningshavare är verksam. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio procent av den fasta årliga kontantlönen.

#### *Uppsägningstid och avgångsvederlag*

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för arton månader för verkställande direktören och tolv månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

#### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

#### *Ersättning till styrelsen utöver av stämman beslutade styrelsearvoden*

Styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska ett marknadsmässigt arvode kunna utgå, efter godkännande av styrelsen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på sådan ersättning.

#### *Beslutsprocessen*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets uppdrag innefattar att förbereda styrelsens beslut att föreslå riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt eventuella avvikelser från riktlinjerna. Styrelsen ska förbereda ett förslag om nya riktlinjer för ersättning åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och dess bolagsledning. Vid

styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån frågorna rör deras egen ersättning.

*Beskrivning av förändringar i riktlinjerna m.m.*

Styrelsen har inte mottagit några synpunkter från aktieägare på de befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen har gjort en allmän genomgång av riktlinjerna och styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inkluderar vissa justeringar av de befintliga riktlinjerna. De uppdaterade riktlinjerna innefattar en möjlighet till rörlig ersättning till ledande befattningshavare om högst 100 procent av den fasta grundlönen, eller, i exceptionella fall, upp till 200 procent av den fasta grundlönen.