

## Vi gör skillnad

“



Orexos ambition är att utveckla produkter som förbättrar livskvaliteten för patienter. För att lyckas måste vi fokusera på att arbeta hållbart. Det gör vi genom att satsa på innovation och partnerskap samtidigt som vi tar ansvar för åra affärsmetoder, minskar vår klimatpåverkan och verkar för en hållbar leverantörskedja. Vår viktigaste tillgång är våra anställda. För att uppnå våra mål och ambitioner är vår högsta prioritet deras välmående och att vi kan erbjuda en säker arbetsplats där alla känner sig värderade och respekterade.

Cecilia Coupland, Vice President och Head of Operations,  
ledningens representant i Orexo arbetsgrupp för hållbar utveckling



### Hållbarhetsrapport

Vi förbättrar livskvalitet.....	28
Innovation och partnerskap.....	30
Människor och samhälle.....	32
Hållbar leverantörskedja.....	36
Miljö och klimat.....	38
Ansvarsfullt företagande.....	40
Revisorns yttrande.....	43

## FN:s Global Compact

### Mänskliga rättigheter

<b>Princip 1</b> 36–37, 40–42	Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande
<b>Princip 2</b> 36–37, 40–42	Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

### Arbetsvillkor

<b>Princip 3</b> 33, 36–37	Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar
<b>Princip 4</b> 36–37	Eliminera alla former av tvångsarbete
<b>Princip 5</b> 36–37	Avskaffa barnarbete
<b>Princip 6</b> 35, 36–37	Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

### Miljö

<b>Princip 7</b> 38–39, 36–37	Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisiker
<b>Princip 8</b> 38–39, 36–37	Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande
<b>Princip 9</b> 38–39, 36–37	Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

### Antikorruption

<b>Princip 10</b> 40–42	Motarbota alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.
----------------------------	---

## Ramverk

### FN:s Agenda 2030

FN:s Globala mål för hållbar utveckling sätter en ambitiös och nödvändig agenda för att leda världen mot en mer hållbar utveckling. Orexos verksamhet har en direkt och indirekt påverkan på flera av målen. Det hållbarhetsmål Orexo har störst påverkan på är mål nummer 3 "God hälsa och välbefinnande".

### FN:s Global Compact

De organisationer som deltar i Global Compact förbinder sig att leva upp till tio principer kring mänskliga rättigheter, miljö, arbetsvillkor och antikorruption, och respektera dessa i hela sin värdekedja. Som deltagare i FN:s Global Compact bygger och följer Orexos hållbarhetsagenda dessa principer. Principerna ger företaget det långsiktiga fokus och den riktning som krävs för att driva en positiv förändring inom verksamheten.

### ILO:s Kärnkonventioner

Orexo följer Internationella arbetsorganisationens (ILO) åtta så kallade kärnkonventioner som utgör en minimi-standard för arbetsvillkor, lika över hela världen. Det handlar om grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet.

### FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

Orexo följer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Dessa principer antogs 2011 och innebär att en verksamhet inte ska bidra till kränkningar av mänskliga rättigheter och att företagen ska agera för att förhindra sådana.



**GLOBALA MÅLEN**  
för hållbar utveckling



**UNION  
TO UNION**  
ILO, TCO & SACO GLOBAL

# Vi förbättrar människors livskvalitet

Att människor ska må bra, kunna arbeta och ta hand om sina närmsta är Orexos ultimata mål och bolagets största bidrag till ett hållbart samhälle. På vägen dit ska vi utföra vårt arbete på ett sätt som gynnar ett hållbart ekosystem. Genom en tydlig hållbarhetsagenda som genomsyrar hela verksamheten är vi med och bidrar till en långsiktigt mer hållbar värld.

Under de senaste åren har det blivit allt mer tydligt vilken viktig roll som mental hälsa spelar för ett väl fungerande samhälle. Depression är den största funktionsnedsättningen och drogmissbruket, som kan leda till kroniska beroendesjukdomar, fortsätter breda ut sig i världen<sup>1</sup>. Cirka 270 miljoner människor använder droger. Opioider orsakar störst skada och står för majoriteten av de drogrelaterade dödsfallen<sup>2</sup>. Problemet med opioidmissbruk är överlagset störst i USA, där en femtedel av dem som är beroende av opioider lever<sup>3</sup>. I USA har problemet nått epidemiska proportioner. Den vanligaste dödsorsaken för dem som är under 50 år att dö av en överdos, framför allt orsakad av missbruk av opioider. Alkoholberoende är en annan allvarlig hälsokris i USA med 16,6 miljoner som lider av svårt alkoholmissbruk<sup>4</sup>.

## Påverkan av pandemin

Mental ohälsa och beroendesjukdomar ökar i spåren av covid-19 och under 2020 uppmanade WHO länder att vidta nödvändiga åtgärder för att lindra påverkan på individer, familjer och samhällen. De ekonomiska konsekvenserna är vida omfattande. Förutom förluster i liv och minskad livskvalitet är stora kostnader förknippade med lägre produktivitet och brist på resurser, samt ökade kostnader för hälso- och kriminalvård.

## Produkter som räddar liv

Orexo utvecklar och kommersialiserar läkemedel och digitala terapier. Bolagets produkter utvecklas för att fylla stora patientbehov hos människor som framför allt lider av mental ohälsa och beroendesjukdomar. Produkterna kommersialiseras i USA och sedan 2013 behandlas patienter som lider av opioidberoende med Orexos läkemedel ZUBSOLV®. Under 2020 lanserade bolaget de evidensbaserade digitala terapierna vorvida® och deprexis® för behandling av alkoholmissbruk och depression

på den amerikanska marknaden och under 2021 kommer modia™ lanseras, vilken är en digital terapi för opioidberoende. Stora investeringar görs också i bolagets läkemedelspipeline, där det mest avancerade projektet OX124, en akutmedicin för dem som drabbats av överdos, förväntas nå USA-marknaden 2023.

## Styrning och riktlinjer

Som en del i åtagandet till en hållbar utveckling, implementerar och kommunicerar Orexo sina ambitioner inom hållbarhetsområdet genom en hållbarhetsgrupp. I gruppen finns representation från ledning och andra relevanta funktioner som har möjlighet att påverka företagets policyer och strategier. Framstegen i hållbarhetsarbetet granskas kvartalsvis och resultatet rapporteras till högsta ledningen.

För att uppnå företagets ambitioner inom hållbarhet, implementerar och integrerar Orexo företagets värderingar bland sina anställda och affärspartners med hjälp av företagets policyer. Orexos policyer ska ge vägledning för chefer och anställda i deras dagliga arbete och ligger i linje med internationella normer och välkända initiativ, som ILO-konventionerna och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Orexo är också deltagare i UN Global Compact. För mer information om ramverk se sidan 27. Det svenska huvudkontoret, där även forskning och utveckling bedrivs, ansvarar för att utveckla och upprätthålla bolagsstyrning både för svenska moderbolaget och för det amerikanska dotterbolaget Orexo Inc. Majoriteten av de kommersiella aktiviteterna bedrivs av Orexo US Inc., som även ansvarar för en mängd riktlinjer anpassade efter lokala förväntningar och förhållanden i USA. Ytterligare detaljer kring styrning och riktlinjer finns beskrivna under varje fokusområde.

# 270

miljoner människor uppskattas använda droger

<sup>1</sup> World Drug Report

<sup>2</sup> World Health Organisation

<sup>3</sup> World Drug Report

<sup>4</sup> Substance Abuse and Mental Health Services

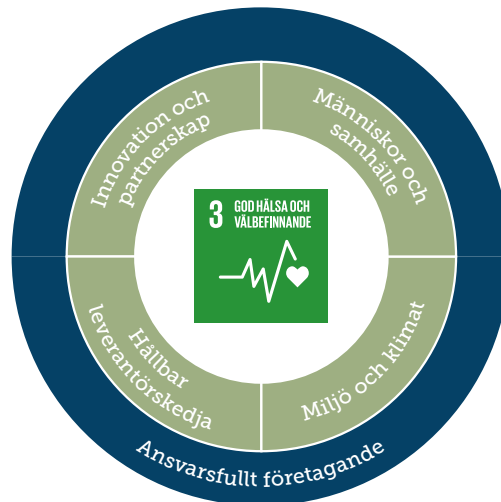
# Orexos hållbarhetsagenda

## Innovation och partnerskap

Att hitta fler och bättre lösningar är avgörande för att nå fler patienter och att uppnå god hälsa och välbefinnande. Läs mer på sidorna 30–31.

## Hållbar leverantörskedja

All vår produktion är utlagd på kontrakterade tillverkare. Styrning av och samarbeten med alla våra leverantörer har därför stor betydelse för hur vi lyckas i vårt hållbarhetsarbete. Läs mer på sidorna 36–37.



## Ansvarsfullt företagande

Orexo agerar på en marknad och i en bransch där hög etik och transparens är mycket viktigt. Den övergripande styrningen och vårt arbete för transparens och att motverka korruption beskrivs på sidorna 40–42.

## Människor och samhälle

Orexos personal är vår viktigaste tillgång och välmående, säkerhet och att vara inkluderande står högt på vår agenda. Orexo ska verka för ett bättre samhälle genom att nå fler patienter och genom att bidra i det lokala samhället. Läs mer på sidorna 32–35.

## Miljö och klimat

Att arbeta för bättre resurseffektivitet och minskad klimatpåverkan är en självklarhet i en hållbar verksamhet. Läs mer på sidorna 38–39.

Orexo åtar sig att bidra till en hållbar framtid genom att ta ansvar och integrera hållbarhetsagendan i hela verksamheten. För att bidra med rätt fokus och hantering av både risker och möjligheter omfattar agendan aktiviteter med både kort- och långsiktiga mål inom områden som representerar de viktigaste hållbarhetsutmaningar företaget står inför.

Orexos hållbarhetsagenda bygger på fyra övergripande fokusområden, vilka är innovation och partnerskap, människor och samhälle, hållbar leverantörskedja samt miljö och klimat. Arbetet med att identifiera områdena har baserats på riskbedömningar inom miljö, säkerhet och hälsa, genomförda medarbetarundersökningar, genom dialog med olika delar inom organisationen och genom dialog med intressenter utanför organisationen. Att bedriva ett ansvarsfullt företagande är

centralt i alla våra aktiviteter och ett fundament i vårt hållbarhetsarbete. Vägledande är vår uppförandekod, som sätter förväntningar och visar riktningen på vårt arbete.

Orexo stödjer Agenda 2030 och vi har vår främsta påverkan på mål 3: God hälsa och välbefinnande och i synnerhet delmål 3.5 "Stärka insatserna för att förebygga och behandla drogmissbruk, inklusive narkotikamissbruk och skadligt alkoholbruk", vilket har en stark koppling till vår verksamhets ambition att förebygga och behandla mental ohälsa och beroendesjukdomar.

För att ytterligare utveckla hållbarhetsarbetet i förhållande till Agenda 2030 kommer Orexo under 2021 delta i Global Compacts program "SDG Ambition Accelerator", ett program som ska bidra till att sätta mer ambitiösa och tydliga mål i linje med de globala hållbarhetsmålen.

# Innovation och partnerskap

Orexos utveckling bygger på innovationer som möjliggjorts i samspelet mellan skickliga forskare och experter med olika vetenskapliga bakgrunder. Även idag är innovation kärnan i arbetet med att fortsätta driva utvecklingen av nya formuleringsteknologier och tidiga utvecklingsprojekt, för att kunna erbjuda patienter över hela världen ännu bättre läkemedel.

## Viktiga händelser och initiativ

Vår ambition	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambitionen är att bli en ledande aktör inom det stora och växande området mental ohälsa och beroendesjukdomar</li> </ul>
Viktiga frågor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förebygga och behandla mental ohälsa och beroendesjukdomar genom nya innovationer och partnerskap</li> </ul>
Viktiga händelser och initiativ 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lansering av vorvida® och deprexis® i USA</li> <li>Partnerskap med Accord Healthcare för kommersialisering av ZUBSOLV® i Europa</li> <li>Start för SweDelivery ett världsledande kompetenscentrum för läkemedelstillförel</li> <li>Lyfebulb Challenge, där Orexo är värd för en innovationsutmaning riktad till patient-entreprenörer</li> </ul>

På Orexo är vi varje år involverade i många olika samarbeten och partnerskap med intressenter runt om i världen för att utveckla effektivare läkemedel och terapier för att hjälpa människor som lider av mental ohälsa och beroendesjukdomar. Relationerna och kunskapen från dessa bidrar mycket in i vår forskning och utveckling av framtida innovationer och nya produkter.

Den ekonomiska stabilitet som ZUBSOLV® skapat har möjliggjort för oss att göra nya satsningar på både partnerskap, nya egna produktutvecklingsprojekt och att bidra till universitetsrelaterade projekt. Orexo som ett litet men forskningstungt företag ser hur viktigt det är med bra universitet och utbildningar och bidrar både ekonomiskt och med kunskap till universitet genom olika samarbeten.

### Accord Healthcare

I december 2020 ingick Orexo ett licens- och leveransavtal med Accord Healthcare för att göra ZUBSOLV® tillgängligt på den europeiska marknaden. Det gemensamma målet är att säkerställa att människor får utökad tillgång till behandlingsalternativ. I och med avtalet kommer människor i ytterligare 29 länder att få tillgång till ZUBSOLV®.

### Partnerskap inom digital terapi

För att tillgodose bristen på psykosocial rådgivning vid läkemedelsbehandling av opioidberoende patienter inledde Orexo under 2019 ett partnerskap med GAIA för utveckling av en digital terapi för opioidberoende, modia™.

GAIA är en global ledare inom digitala behandlingar (DTx) och lanserade framgångsrikt sin första produkt 2001. Med mycket tydligt fokus på forskning och utveckling av evidensbaserade, helautomatiserade online-interventioner, sätter bolaget kontinuerligt nya riktmärken avseende klinisk effektivitet och säkerhetsprofil för digitala behandlingar inom neurovetenskap, immunologi, onkologi och beteendemedicin.

Med mer än 140 experter inom områden som medicin, psykologi, beteendemedicin, programvaruutveckling samt regulatoriska processer och hälsoekonomi, är GAIA en av världens mest erfarna och största aktörer inom utvecklingen av nästa generations digitala lösningar för att stödja och behandla patienter med ett brett spektrum av medicinska problem.

Samarbetet med GAIA har fördjupats sedan Orexo förvärvade de evidens-baserade digitala terapierna vorvida® för alkoholmissbruk och deprexis® för depression.

# 29

ytterligare länder får tillgång till ZUBSOLV® i och med det nya avtalet



Från vänster: Andreas Fischer, Senior Principal Scientist, Jonas Sävmarker, Senior Principal Scientist och Anneli Wennman, Analytical Chemist.  
Foto: Jenny Lagerqvist

### Nya innovationer

Orexo har under 2020 haft fortsatt stort fokus på utvecklingsprojektet OX124, ett projekt som är baserat på en ny teknologi för intranasal formulering med målet att utveckla ett akutläkemedel som är snabbare och mer långtidsverkande och därigenom effektivare för att vända överdoser orsakade av syntetiska opioider. Projektet är på väg in i den slutliga utvecklingsfasen och förväntas nå USA-marknaden 2023.

### SweDeliver

I januari 2020 startade SweDeliver, ett världsledande forsknings- och kompetenscentrum inom läkemedelstillförelse, med Orexo som en av flera industripartners. SweDeliver bygger på tvärvetenskapligt samarbete mellan akademi och industri med ekonomiskt stöd från Vinnova, Sveriges innovationsmyndighet. Farmaceutiska fakulteten vid Uppsala universitet är centrumets akademiska nav. Vetenskapligt fokus ligger på viktiga forskningsutmaningar inom parenteral, oral och pulmonär läkemedelstillförelse. Utöver detta ges unga forskare möjlighet till utbildning och karriärutveckling. Målet med centrumet är att forskningen ska leda till utveckling av nya och effektivare läkemedelsbehandlingar. Orexo bidrar med ekonomiskt stöd, vetenskaplig expertis, industriellt perspektiv samt mentorskap till unga forskare.

### Samarbete med universitet

Orexo har kontinuerligt universitetsstudenter som gör fördjupningsprojekt och under 2020 har vi haft fyra studenter som gjort sitt projekt hos oss. Dessa samarbeten syftar primärt till att stärka utvecklingen av framtidens läkemedelsforskare, vilket i slutändan gynnar global hälsa och välmående.

### Lyfebulb Challenge

Tillsammans med Lyfebulb var Orexo under 2020 värd för en innovationstävling riktad till patient-entreprenörer. Lyfebulb är en plattform för patientutveckling som kopplar samman patienter med industrin med fokus på att hitta lösningar på kroniska sjukdomar. Utmaningen var riktad mot lösningar för beroendesjukdomar. Lief Therapeutics som utvecklat en bärbar enhet som hjälper till att minska stress och ångest i realtid med hjälp av hjärtfrekvensmätningar utsågs till vinnare. Vinnaren fick ett bidrag på USD 25 000.

# Människor och samhälle

Vår personal är allra viktigast för oss. När våra medarbetare mår bra skapas engagemang och rätt förutsättningar för kreativitet och innovation. Vi ska vara en arbetsplats som är både säker och hälsosam, där varje medarbetare ska känna sig respekterad och värdefull. Vi ser också att en arbetsplats med mångfald skapar större möjligheter till nya perspektiv och nya idéer.

## Mål och uppföljning

Vår ambition	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erbjuda en bra och säker arbetsplats där alla känner sig värdefulla och respekterade.</li> <li>Att erbjuda säkra och bra produkter som når fler patienter</li> </ul>
Viktiga frågor	<ul style="list-style-type: none"> <li>En jämställd och icke-diskriminerande arbetsplats</li> <li>God hälsa för våra medarbetare och en säker arbetsplats</li> <li>Säkra produkter med hög kvalitet som fler får tillgång till</li> </ul>
Mål och aktiviteter 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifiera och genomföra aktiviteter som uppmärksammar stressfaktorer och symptom för att minska risken för arbetsrelaterad utmattning.</li> <li>Hantera de förändringar i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön som uppkommit på grund av rådande pandemi</li> </ul>
Viktiga händelser och resultat 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktion av månatlig pulsmätning av arbetssituationen</li> <li>Riktade riskbedömningar för att säkerställa att arbete på distans fungerar</li> <li>Förbättrat distansarbete med ny utrustning och digitala lösningarna</li> <li>Uppstart av program som ger sjukvårdspersonal möjlighet att använda våra digitala terapier utan kostnad</li> </ul>

År 2020 har varit utmanade både för medarbetare. Vårt fokus under året har varit att säkerställa att våra medarbetare mår bra under de förändrade omständigheterna. Pandemin har satt stora spår på vår huvudmarknad USA, vilket har lett till indirekta effekter såsom försämrad psykosocial hälsa och minskade möjligheter till vård för vissa grupper.

### Säkerhet och tillgång för patienter

Det är av yttersta vikt att medicinsktekniska produkter och läkemedel möter de högt ställda krav som finns för att inte äventyra patientsäkerheten. Kvalitetsarbetet står högt på agendan och vi får väldigt få reklamationer (mindre än en per en miljon sålda förpackningar). Utöver att följa de lagkrav som ställs arbetar vi kontinuerligt med produktvård. Med detta som bas kan vi med stolthet arbeta för att våra produkter ska nå fler patienter.

### Fler får tillgång ZUBSOLV®

För att fler patienter ska få tillgång till vår produkt ZUBSOLV® bedriver vi idag tre program som ger finansiellt stöd till patienter.

- ZUBSOLV® Patient Assistance Program. Ett program som ger gratis ZUBSOLV® till patienter som möter "US poverty level requirements".
- ZUBSOLV® co-pay assistance program. Ett program som genom att använda ett "co-pay card" möjliggör för patienter att spara pengar när de hämtar sina förskrivna ZUBSOLV®.
- ZUBSOLV® 15 tablet voucher program. Ett program som innebär att en patient har möjlighet att få maximalt 30 ZUBSOLV® tabletter gratis.

Programmen har funnits sedan 2013 och hjälpt många människor. Närmare 3 000 patienter har fått hjälp via ZUBSOLV® Patient Assistance Program, fler än 150 000 co-pay cards och över 200 000 tabletkartor har delats ut.

# 3 000

patienter har fått hjälp via ZUBSOLV® Patient Assistance Program

## Pandemin ökar behovet av terapeutiskt stöd

Covid-19-pandemin har satt djupa spår i det amerikanska samhället inte minst hos dem som står i fronten, sjukvårdspersonalen. Under pandemin har man sett en ökning i depression, oro och beroendesjukdomar hos dem som arbetar inom sjukvården. Vi har under 2020 kunnat lansera två digitala terapier genom godkännande hos FDA, vorvida® och deprexis®. Dessa digitala terapier har vetenskapligt bevisade effekter och hjälper personer med depression respektive alkoholberoende genom kognitiv beteendeterapi. Vi har under året haft möjligheten att bidra med våra digitala terapier i två program för sjukvårdspersonal. För att hjälpa personer inom sjukvården har Orexo ingått ett samarbete med Texas Nurses Association<sup>1</sup> och med Trinity Health i North Dakota<sup>2</sup>. Genom samarbetet får all personal tillgång till terapierna utan kostnad. Användningen är frivillig och helt anonymiserad.

Under kvartal 4 distribuerades totalt 95 unika inloggnings till personal inom samarbetet. Programmet kommer att fortsätta under 2021 och utvecklas till att inkludera bland annat större beroendekliniker. Vi erbjuder också alla våra anställda och anställdas familjer tillgång till våra digitala terapier.

## En engagerande arbetsplats

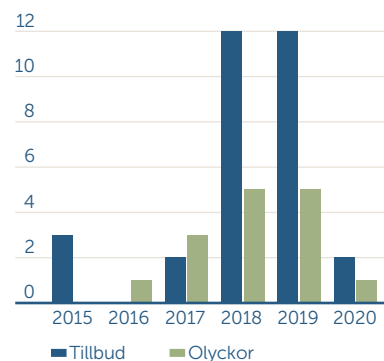
Orexos medarbetare bidrar varje dag till att utveckla vår verksamhet framåt. Verksamhetens framgång bygger på medarbetarnas engagemang och trivsel. Vår prioritet är därför att attrahera och behålla de bästa individerna genom att erbjuda en bra och trygg arbetsplats där alla känner sig värdefulla och respekterade.

Arbetsmiljöarbetet styrs genom företagets övergripande arbetsmiljöpolicy. Till denna är rutiner som beskriver förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kopplade och deras respektive skyldigheter och rättigheter. De omfattar frågor som rekrytering, likabehandling, jämställdhet, diskriminering, intressekonflikter samt sjukförsäkringar och andra anställningsförmåner.

## Arbetsmiljö

Orexos arbetsmiljöarbete leds av företagets skyddskommitté. Grunden i arbetsmiljöarbetet är den företagsövergripande riskbedömning som genomförs årligen. Utifrån denna och de frågor som kommer upp på de regelbundna möten som hålls i skyddskommittén tas mål och aktiviteter fram. De största riskerna som företaget identifierat är relaterade till psykosocial ohälsa på grund av hög arbetsbelastning, men även risker kopplade till hantering av läkemedelssubstanser och andra farliga kemiska ämnen.

## Rapporterade incidenter och olyckor



Under 2020 har ledning, HR och skyddskommitté tillsammans arbetat med att möta de hälsorelaterade utmaningar som pandemin inneburit. Det innefattar att varje individ regelbundet har en dialog med sin chef, att skapa förutsättningar för hemarbete samt att mäta den upplevda effekten av denna pandemi på fysisk och psykisk arbetsmiljö. Att arbeta hemifrån under lång tid kan ge en brist på upplevd gemenskap och social samvaro. Detta ser vi som en arbetsmiljörisk och kommer fortsätta att arbeta med under 2021. Se mer om hur dessa frågor hanterats under avsnittet "Arbetsförhållanden under pandemin".

För att bättre kunna följa medarbetarnas välmående påbörjades under hösten 2020 månatliga pulsundersökningar. I dessa undersökningar ställs frågor inom tre områden: Arbetsituation, Välbefinnande och Kommunikation & Delaktighet. Undersökningarna mäter läget för varje grupp och kan hjälpa cheferna att få en bild och en möjlighet till dialog med medarbetarna. De summeras också till en helhetsbild på företagsnivå.

Våra årliga medarbetarundersökningar<sup>3</sup> är en nyckelfaktor för att undersöka arbetsmiljön. Resultatet tas alltid upp i ledningen, men används främst som ett verktyg på grupp- och avdelningsnivå för att ta fram konkreta åtgärder som förbättrar arbetsmiljön. Varje grupp har egna utmaningar vilket reflekteras i resultatet. De senaste åren visar positiva resultat, vilket är glädjande. Det är dock vårt ansvar att utreda de frågor som inte fått ett genomgående positivt resultat samt att arbeta med att förstärka det som fungerar bra.

Inom våra labb hanteras många kemiska ämnen däribland läkemedelssubstanser. Det är en självklarhet att gedigna riskbedömningar görs och att rätt skydd används vid hantering av dessa.

1. <https://www.texasnurses.org/news/544391/Deprexis-Free-Digital-Therapy-for-Nurses.htm>

2. <https://www.trinityhealth.org/digital-therapies-help-frontline-workers-cope-2/>

3. Springlife medarbetarundersökning Orexo AB, DecisionWise Orexo US inc





Från vänster: Johanna Stenberg, Head of Group Accounting, Annika Fröling, Analytical Chemist, and Stephanie Fredriksson, Receptionist.  
Foto: Jenny Lagerqvist

## Resultatindikatorer

	2020		2019	
	Moderbolag	Koncern	Moderbolag	Koncern
<b>Anställning<sup>1</sup></b>				
Antal anställda	53	138	54	127
andel med fast anställning	98%	99%	100%	100%
andel med tillfällig anställning	2%	1%	0%	0%
Inhyrd arbetskraft	33%	18%	15%	11%
<b>Jämställdhet</b>				
Kvinnliga anställda	55%	59%	54%	50%
andel kvinnor i ledande positioner	33%	40%	38%	44%
andel kvinnor i verkställande ledning	13%	13%	13%	13%
Andel kvinnor i styrelsen	38%	38%	38%	38%
<b>Övrig data</b>				
Index medarbetarnöjdhet <sup>2</sup>	80	83	81	82
Sjukfrånvaro	2%	1%	2%	1%

<sup>1</sup> Anställda inkluderar medarbetare med anställning hos moderbolaget Orexo AB eller dotterbolaget Orexo US Inc., inhyrd arbetskraft är exkluderad.

<sup>2</sup> Springlife (Moderbolag), DecisionWise (Orexo US Inc.). Värderna över 70 indikerar att förhållandena på arbetsplatsen är goda.

För att göra en bättre bedömning beställer alltid Orexo rapporter om nya läkemedelssubstanser från toxikolog. I rapporterna sammanställs tillgänglig data för respektive ämne och ett hygieniskt gränsvärde tas fram baserat på dessa data. Detta görs för att komplettera de ibland bristfälliga säkerhetsdatablad som finns och för att vi ska känna oss trygga i att vi har bra kunskap och hantering. Under 2020 togs 10 nya läkemedelssubstanser in.

Under 2020 rapporterades två tillbud och en mindre olycka. Både olyckan och tillbuden är relaterade till hantering av kemikalier på labb. Ingen av dessa var av mer allvarlig karaktär eller har lett till personskada. En av händelserna har lett till ett tydliggörande kring agerandet hos den underentreprenör som sköter godsmottagningen. Tydliggörandet innefattar att denne inte ska ta emot trasigt gods då dessa kan innehålla hälsofarliga ämnen. Trasigt gods ska hanteras efter uppsatta rutiner och returneras till leverantören.

### Arbetsförhållanden under pandemin

Pandemin har påverkat Orexo som för de allra flesta andra företag. Många åtgärder har vidtagits för att Orexo ska bidra till att minskad smittspridning bland annat genom att all personal som kan arbeta hemifrån ska göra det.

Under året har arbetet blivit mer digitalt och vi har lärt oss att nyttja de digitala plattformarna på ett nytt sätt och på en helt annan nivå. Några av de digitaliseringsarbeten som Orexo genomfört under 2020 har varit att införa Teams över hela företaget och att installera videoutrustning som är integrerad med Teams i flera konferensrum för att underlätta och möjliggöra fler videomöten. Vidare har mjukvara installerats på datorer med syfte att kunna utföra installationer/uppdateringar automatiskt utan att behöva närvara på kontoret.

Omställningen har också inneburit nya utmaningar för våra medarbetare och ledare, så som att ställa om till ledarskap på distans, att anpassa sig till att arbeta hemifrån och en brist på social kontakt. Vi har systematiskt undersökt arbetsmiljön för att se hur denna nya tillvaro har påverkat våra medarbetare. Detta har gjorts genom regelbundna samtal

mellan ledare och medarbetare, men även via de pulsundersökningar som startades i höstas. Senare under hösten lade vi till två frågor kring covid-19 kopplat både till den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Resultatet visar, som väntat, att många medarbetare upplever att deras arbetsmiljö påverkats negativt. Vi följer detta noga och varje chef har en dialog med sina medarbetare och hur vi kan stötta under denna speciella tid. En viktig faktor både för att hantera stress och psykisk sjukdom är motion och daglig rörelse. För att främja detta har ett samarbete med IMR, Institutet för Människor i Rörelse, startats. Här kan alla våra medarbetare utgå från sin egen startpunkt och arbeta med sin egen hälsosäkerhet under 6 månader.

### Mångfald och jämställdhet

Vi är övertygade om att medarbetare med olika ålder, kön, bakgrunder och erfarenheter bidrar till nytänkande och innovativa lösningar. Mångfald och jämställdhet är följaktligen viktigt för att vi ska nå våra mål och ambitioner.

Orexo värnar allas lika rättigheter och möjligheter vilket tydliggörs i vår Plan för lika rättigheter och möjligheter. Att kunna förena en anställning på Orexo med föräldraskap är en självklarhet, och vare sig det gäller föräldraledighet, vård av barn eller en flexibilitet som möjliggör att få ihop vardagen har Orexo som mål att underlätta detta. Därutöver fyller bolaget ut den föräldralediges lön under föräldraledigheten samt ger ett tillägg vid tillfällig föräldrapenning.

I lönekartläggningen som genomfördes under året upptäcktes inga osakliga löneskillnader.

Orexos arbete mot diskriminering syftar till att säkerställa alla medarbetares lika rätt i fråga om arbetsförhållanden, utvecklingsmöjligheter, karriär, anställnings- och arbetsvillkor i arbetet. Vidare ska varje individs unika erfarenheter och egenskaper erkännas och där de kan vara till nytta för företaget, uppmuntras och användas. Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska inte förekomma och vi ska ha lika löne- och arbetsvillkor för samma arbete. Under 2021 kommer vi fortsätta arbetet med vår Plan för lika rättigheter och möjligheter.

# Hållbar leverantörskedja

En stor del av företagets aktiviteter är utlagda på leverantörer och partners. Vi är beroende av underleverantörer och partners både för tillverkning av produkter och leveranser av råvaror. Att arbeta för en hållbar leverantörskedja innebär att de inköpsbeslut och de relationer som skapas ska ske i enlighet med företagets principer och värderingar utifrån affärsetik, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och miljö.

## Mål och uppföljning

Vår ambition	• Säkerställa en bra hantering av social, etisk och miljömässig påverkan genom hela leverantörskedjan.
Viktiga frågor	• Kontinuerlig utvärdering och uppföljning av social, etisk och miljömässig påverkan i leverantörskedjan
Mål och aktiviteter 2020	• 100% av alla A-leverantörer och 20% av alla B-leverantörer ska vara utvärderade
Resultat 2020	• 100 % av A-leverantörerna utvärderade

Vi ser att det finns risker kring flera aspekter hos våra leverantörer även om de givetvis varierar från land till land och från leverantör till leverantör. Orexos direkta leverantörer finns i länder med stark lagstiftning både gällande sociala faktorer och miljö. De största riskerna gäller arbetsmiljö och miljö. Nästa steg i leverantörskedjan kan finnas på många håll i världen och det är därför viktigt att säkerställa att de direkta leverantörerna i sin tur har bra styrning och processer. Orexo har åtagit sig att följa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Det är längs leverantörskedjan vi ser att de största riskerna kopplat till mänskliga rättigheter finns.

Orexos ambition är att förebygga, åtgärda och förbättra hållbarhetsarbetet i hela leverantörskedjan. Genom att ställa krav på direkta leverantörer skapas en medvetenhet kring hållbarhetsfrågor och ett gemensamt bidrag till en hållbar utveckling.

## Styrning och riktlinjer

Orexo har antagit en uppförandekod för leverantörer, "Supplier Code of Conduct". I denna förtydligas förväntningar och minimikrav på leverantörer och omfattar lagefterlevnad, mänskliga rättigheter, affärsetik, säkerhet, hälsa och miljö. Orexos ambition är att införa dessa värderingar i hela leverantörskedjan för att säkerställa att företagets höga förväntningar levs upp till oavsett var i världen man verkar. För att kunna övervaka och förbättra efterlevnad av leverantörskoden har processer och tillvägagångssätt etablerats som syftar till att garantera att risker kring patientsäkerhet, produktkvalitet och att en rad hållbarhetsaspekter är acceptabla. Metoderna säkerställer även att tillämpliga kommersiella aspekter, såsom leveranssäkerhet, finansiell stabilitet och andra kommersiella risker i leverantörsledet, är tillräckligt utredda.

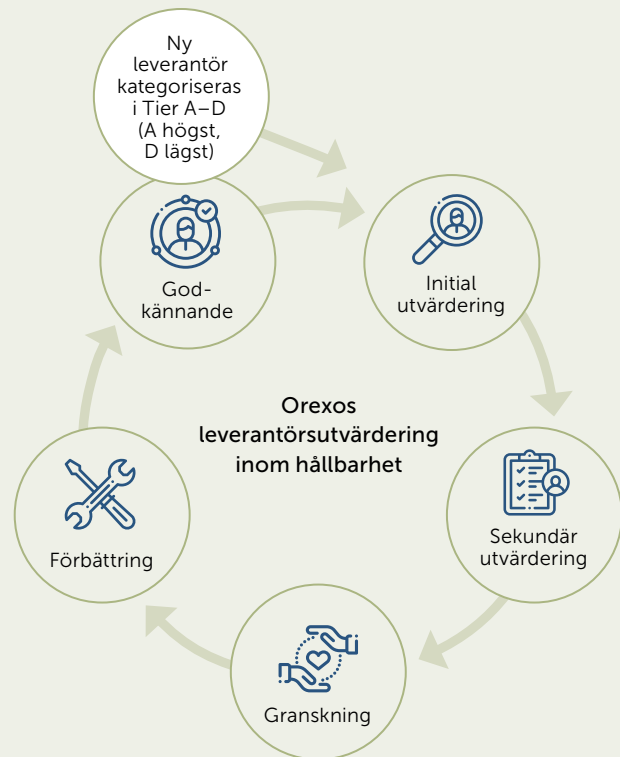
# 100%

av A-leverantörerna  
utvärderade

## Leverantörsutvärdering

Prestanda för Orexos process för leverantörsstyrning med avseende på hållbarhetsaspekter

	Genomförda bedömningar		Antal godkända leverantörer med öppna anmärkningar		
	Resultat	Mål 2020	Kritisk	Större	Mindre
Tier A	100%	100%	0	0	3
Tier B	15%	20%	0	0	0
Tier C	0%	0%			
Tier D	0%	0%			



Genom leverantörsutvärderingsprocessen utvärderar Orexo strategiskt viktiga A- och B-leverantörer utifrån hållbarhetsaspekter. A-leverantörer är de leverantörer som förser Orexo med råvaror till produkter som finns på marknaden eller där kontrakterade tillverkare av produkter. B-leverantörer är övriga strategiskt viktiga leverantörer, bland annat sådana som levererar till produkter under utveckling och som så småningom kommer att inkluderas bland A-leverantörer när en innovation närmar sig lansering. Utvärderingen omfattar lagefterlevnad, mänskliga rättigheter, affäretik, säkerhet, hälsa och miljö och görs genom utvärderingsformulär, intervjuer med leverantören och vid behov platsbesök. Genom leverantörsstyrningen följs hållbarhetsstatuser hos leverantörerna upp regelbundet.

Under 2020 har inga nya A-leverantörer tillkommit, men ytterligare ett par B-leverantörer i och med pågående innovationsprojekt. Under 2021 kommer utvärderingar av B-leverantörer prioriteras och en översyn av de tidigare genomförda utvärderingarna av befintliga A-leverantörer.



Foto: Jenny Lagerqvist

# Miljö och klimat

En hållbar framtid kräver att alla tar gemensamt ansvar för miljön. All mänsklig verksamhet är beroende av ekosystem och dess tjänster, som tillgång till ren luft, rent vatten, skydd och naturresurser, som är ryggraden i varje ekonomi. För att bidra till en mer hållbar värld jobbar Orexo med aktiviteter för att ständigt minska verksamhetens miljöpåverkan och förbättra resursanvändningen.

## Mål och uppföljning

Vår ambition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Att verka resurseffektivt och att minska miljöpåverkan från alla aktiviteter</li> </ul>
Viktiga frågor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minskade utsläpp av växthusgaser</li> <li>• Minskad mängd avfall</li> </ul>
Mål och aktiviteter 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förbättra kvantifiering av identifierade miljöaspekter för att möjliggöra rätt prioritering och för att kunna sätta tydligare mål inom miljöområdet</li> <li>• Utveckla samarbetet med hyresvärden för att möjliggöra minskad energiförbrukning och minskade direkta koldioxidutsläpp</li> </ul>
Resultat 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckling av miljöaspektsbedömningen genomförd</li> <li>• Grönt avtal med hyresvärden</li> </ul>

### Mot en resurseffektiv verksamhet

Miljöarbetet på Orexo styrs övergripande genom företagets miljöpolicy och de riktlinjer som är kopplade till denna. På företaget finns en miljögrupp med representanter från alla delar av verksamheten inklusive ledningen. Denna grupp tar fram förslag på miljöhandlingsplan baserat på den inriktning som hållbarhetsgruppen sätter.

Miljöhandlingsplanen tas fram med utgångspunkt från de miljöaspekter som företaget har identifierat som betydande. Under 2020 har den lista med miljöaspekter som tidigare tagits fram utvecklats ytterligare genom en tydligare kvantifiering och bedömning av var vi har en påverkan och var vi har en möjlighet att påverka. Detta arbete förstärker det som tidigare identifierats som betydande miljöaspekter, det vill säga avfall och koldioxidutsläpp (framför allt genom resor), men även miljöpåverkan från kontrakterade tillverkare och råvaruleverantörer. Det har inte varit möjligt att göra en direkt kvantifiering av miljöpåverkan från kontrakterade tillverkade och råvaruleverantörer, men vi ser att vi genom våra val kan påverka. Det ingår i arbetet med leverantörsstyrning som beskrivits tidigare i rapporten (se sidan 36).

Under 2020 har inte några kvantifierbara mål satts inom miljöområdet. Fokus har legat på att identifiera var påverkan finns och vilka nyckeltal som är viktiga. Detta arbete kommer att fortsätta under 2021.

### Klimatpåverkan

Orexo hyr idag sina lokaler där forsknings- och utvecklingsarbetet bedrivs och lokalerna delas med andra hyresgäster. Vi är som hyresgäster beroende av en god relation med vår hyresvärd för att kunna påverka vårt lokala klimatavtryck. Den energi, i form av värme, kyla och el, som används schablonberäknas utifrån storleken på lokalerna som används. Eftersom individuell mätning inte görs är det svårt att genom egna energiminskande åtgärder se effekterna. Orexo har under 2020 skrivit ett grönt avtal med hyresvärden där en förväntan finns kring samarbete för att minska fotavtrycket. Lokalerna där forsknings- och utvecklingsverksamheten bedrivs värms idag med fjärrvärme och kyls med fjärrkyla. Den el som köps är grön el. Med det gröna avtalet vill vi minska vår förbrukning genom förbättringar och effektiviseringar i våra lokaler.



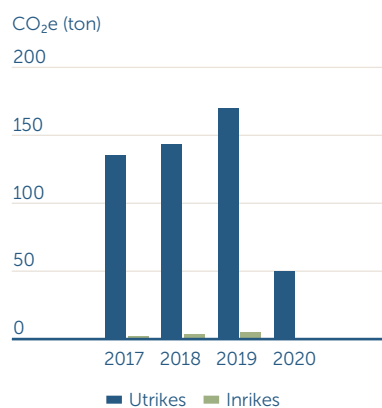
Orexo har sin huvudsakliga marknad i USA. De kontrakterade tillverkarna för ZUBSOLV® och många råvaruleverantörer finns också där, liksom den egna sälj- och marknadsorganisationen. Det innebär att många av våra resor går dit. Resandet har drastiskt förändrats under 2020. Vi ser inte att resandet kommer att kunna upphöra helt, men vi vill dra lärdom av 2020. Det har alltid gjorts en bedömning om en resa är nödvändig eller inte. I framtiden kommer våra nya digitala arbetsätt ge oss ytterligare en dimension för utvärdera vilka resor som är nödvändiga och inte.

#### Avfall och återvinning

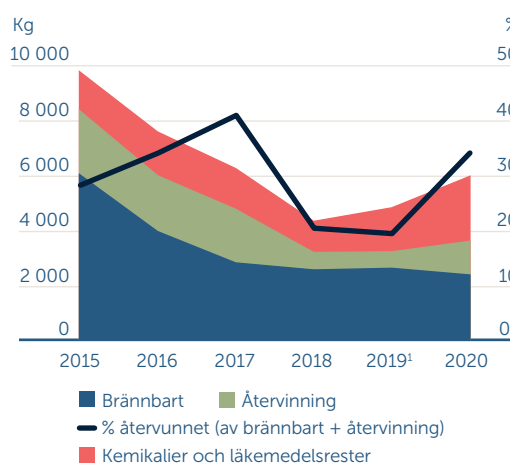
Ambitionen är framför allt att minska mängden avfall som går till energiåtervinning till förmån för återanvändning och återvinning.

Orexo har ingen egen produktion och vi ser inte att vi har en specifik källa till avfall där en enskild insats skulle leda till en stor minskning av avfallsmängden. En dialog har startats med avfallsentreprenören för att få tillgång till bättre statistik på återvunna fraktioner, då vi sett att vissa fraktioner saknats för tidigare år. För 2020 och framåt kommer statistik att finnas för alla relevanta fraktioner. Den stora minskningen som skett av det totala avfallet över tid beror främst på att verksamhetens karaktär har förändrats och att all produktion numera görs hos kontraktstillverkare. Under 2020 har ett arbete med att förbättra sorteringen av avfall genomförts genom att sätta ut fler avfallsstationer med tydligare märkning. Genom information och förbättrad sortering ser vi möjligheter att flytta oss uppåt i avfallstrappan.

#### CO<sub>2</sub>-utsläpp från flygresor



#### Fördelning av avfall



<sup>1</sup> Intensifiering av aktiviteter vid bolagets svenska forskningsanläggning under 2019

# Ansvarsfullt företagande

Orexo agerar på en marknad där det finns stora risker för att oetiska affärer förekommer och att mer läkemedel än nödvändigt förskrivs. För oss på Orexo är ansvarsfulla affärsmetoder högsta prioritet och vi har nolltolerans mot korruption.

## Mål och uppföljning

Vår ambition	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genomföra ansvarsfulla affärer baserat på förtroende, transparens, integritet och nolltolerans mot korruption</li> </ul>
Viktiga frågor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motverka korruption</li> <li>Verka för öppenhet och transparens</li> </ul>
Mål och aktiviteter 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodisk revision av uppförandekoden</li> <li>&gt;90 procent ska läsa och skriva under företagets uppförandekod</li> <li>Utvärdera nuvarande visseblåsprocess för det svenska bolaget</li> </ul>
Resultat 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodisk översyn har gjorts av uppförandekoden och samtliga medarbetare har läst och implementerat den nya versionen</li> <li>Ett avtal har slutits med en leverantör av en anonymiserad visseblåstjänst</li> </ul>

## Transparens och integritet längs hela värdekedjan

Orexos uppförandekod "Business Compliance and Ethics Code" verkar som paraply över alla andra policyer och riktlinjer i bolaget och grundar sig på företagets värderingar, lagreglering och internationellt erkända standarder, som FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, Helsingforsdeklarationen (1) och FN:s Global Compacts tio principer. Orexos uppförandekod är grunden i verksamheten och i alla affärer. I denna görs en sammanställning av ansvar, värderingar, förhållningssätt och riktlinjer för medarbetarna i deras relationer till varandra och omvärlden. Den beskriver förväntningar och krav inom områdena mänskliga rättigheter, personal och arbetsrätt, miljö och antikorrupktion. Den beskriver också etiska förväntningar kring forskning

och utveckling samt krav kring patientsäkerhet. Uppförandekoden ska följas av alla styrelseledamöter, chefer, anställda, konsulter och tillfällig personal på Orexo AB och dess dotterbolag. Genom uppförandekoden förväntas också att individer kan uppmärksamma och rapportera misstänkta överträdelser utan att företaget eller representanter från företaget utdelar någon typ av straff eller hot om straff som påföljd, se rubriken visseblåsarsystem.

För att säkerställa lagefterlevnad, hantera risker och för att nå satta hållbarhetsambitioner har företaget flera policyer och riktlinjer kopplade till uppförandekoden. Dessa vägleder och stöttar verksamheten i miljö-, säkerhet- och hälsoarbetet, men också i arbetet med jämställdhet, likabehandling, diskriminering och andra krav kring mänskliga rättigheter och antikorrupktion.

# 100%

implementering av uppförandekoden

## Business Compliance and Ethics Code

Supplier Code of Conduct

US Comprehensive Compliance Policies

Safety, Health and Environment Policies

Human Resources Policies

<sup>1</sup> Ett antal erkända etiska principer för medicinsk forskning som involverar människor, utvecklat av World Medical Association (WMA).

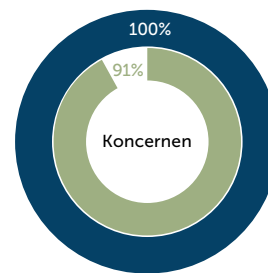
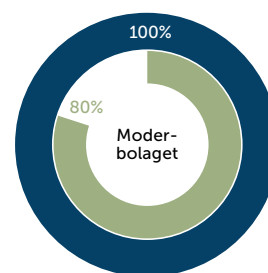


För att säkerställa god affärsetik, efterlevnad av lagar och regler och för att de värderingar och det förhållningssätt som ska genomsyra verksamheten verkställer Orexo sin uppförandekod genom implementering och utbildning. Implementeringen görs genom företagets dokumenthanteringsystem. I detta syns tydligt vad man som medarbetare förväntas läsa i form av policyer och rutiner. Efter genomläsning signerar varje anställd att man har läst och förstått. Detta görs vid varje översyn, vilket sker minst vartannat år. Riktade utbildningar av uppförandekoden har genomförts och framöver kommer de vara en del av det lärarledda introduktionsprogram alla nyanställda deltar i. Samtliga medarbetare inom både moderbolaget och koncernen har läst och implementerat uppförandekoden.

### Affärsetik och antikorrupktion

Att arbeta etiskt är en självklarhet för Orexos affärsverksamhet. Orexo verkar på marknader med goda affärsmöjligheter men även på högriskmarknader med exponering för allvarliga risker. Risker för företag inom hälsovårdssektorn är oetiska affärer och bristande regelefterlevnad som omfattar kontakter med personal och andra företrädare från hälsovårdssektorn.

### Implementering av uppförandekoden (andel anställda)



■ 2020 ■ 2019



De krav och förväntningar företaget har på sina anställda fastställs i uppförandekoden, som fungerar som ett stöd i det dagliga arbetet.

Orexo har en nolltolerans mot mutor och korruption och genom uppförandekoden uppmanas individer till att uppmärksamma och rapportera misstänkta affärsetiska överträdelser eller oetiskt uppförande utan påföljd. Genom implementering och utbildning av uppförandekoden säkerställer Orexo att verksamheten bedrivs ansvarsfullt baserat på förtroende, öppenhet, integritet och nolltolerans mot korruption. På detta vis skapas en bra grund för fortsatt starka relationer med kunder, kollegor och intressenter.

### Visselblåsarsystem där alla kan göra sin röst hörd

Orexo ska vara en transparent, sund och öppen organisation som följer lagar, regler och bolagets uppförandekod. Om någon misstänker att en allvarlig oegentlighet inträffat ska denna anonymt kunna dela med sig av sina misstankar. I den amerikanska verksamheten finns sedan flera år ett väl fungerande system genom en extern leverantör, Ethics Point. Under 2020 har inga rapporteringar gjorts.

För den svenska verksamheten har under 2020 en översyn gjorts av företagets visseblåsarmöjligheter. Översynen resulterade i att visseblåsprocessen behövde förbättras och under hösten slöts ett avtal med en oberoende leverantör av ett system, WhistleB. Systemet förbättrar möjligheten till anonym rapportering och anonym hantering och kommunikation i de rapporterade ärendena. Systemet kommer att vara infört under första kvartalet 2021.

### Marknadsföring och försäljning

Orexo har sin huvudsakliga marknad i USA där dotterbolaget Orexo US Inc ansvarar för all försäljning. Dotterbolaget arbetar i enlighet med lagstiftning och föreskrifter som fastställts på federal och delstatsnivå i USA. I riktlinjerna, gemensamt benämnda "US Comprehensive Compliance Policies", beskrivs accepterade god marknadsföringssed och aktiviteter kopplade till läkemedelsförsäljning, inklusive rapportering av utgifter för marknadsföring och interaktion med myndigheter och sjukvårdsrepresentanter. Alla anställda i USA utbildas i dessa, både genom lärarledda utbildningar och virtuella utbildningar.

Samtliga säljare som anställs får en specifik veckolång utbildning som hålls på Orexo kontor i New Jersey. Utbildningen omfattar alla marknadsföringspolicyer, federala lagar och regler kopplade till läkemedelsförsäljning och etik i deras roll som säljare och deras interaktion med läkare. Vid slutet av utbildning genomgår alla ett prov för att visa att man förstått utbildningsmaterialet och de krav som ställs. Efter detta sker periodisk uppföljning av utbildningen där säljaren får läsa och implementera policyerna på nytt. Under 2020 utbildades nio nya säljare.

### Föreläggande

Den 14 juni 2020 mottog Orexo Inc ett föreläggande där man ombads ge viss information till amerikanska myndigheter gällande ZUBSOLV® och andra buprenofinprodukter. Orexo har inte någon kännedom om bakgrunden till denna efterfrågan. Orexo har engagerat en bolagsjurist till hjälp vid ytterligare efterfrågan av information eller andra aktiviteter som kopplar till detta. Ingen ytterligare information har tillkommit efter 14 juni 2020.

## Om hållbarhetsrapporten

Område	Sid
Miljö	38-39
Sociala förhållanden	30-33
Personal	33-35
Mänskliga rättigheter	36-37
Antikorruption	40-42

# Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Orexo AB, org.nr 556500-0600.

## Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 på sidorna 26–42 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

## Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en

revision enligt International Standards on Auditing och god revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

## Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Uppsala den 22 mars 2021  
Ernst & Young AB

Anna Svanberg  
Auktoriserad revisor



Från vänster: Cecilia Coupland, VP och Head of Operations, Nikotaj Sørensen, VD och koncernchef, Johannes Doll, EVP och Chief Commercial Officer  
Foto: Jenny Lagerqvist