

Verksamhets-berättelse

Activity report

2024



Akademikerföreringen
på Scania och TRATON



Innehåll

Kort om AF	1
Förtroendevalda	2
Nytt namn	4
Fokusområden	5
Forum och styrelser	10
Samverkan	12
Medlemsmöten	12
Förhandlingar	14
Individuellt stöd	14
Kommunikation	15
Interna aktiviteter	15
Centrala förbunden	16
Ekonomi	17



Content

AF in brief	18
Elected representatives	19
New name	21
Focus areas	22
Forums and boards	27
Codetermination	29
Member meetings	29
Negotiations	31
Individual support	31
Communication	32
Internal activities	32
Central unions	33
Economy	34

Kort om AF

AF företräder samtliga Saco-förbunds medlemmar på Scania och TRATON och har idag drygt 3800 medlemmar, varav 600 är chefer. Vi når inflytande genom samverkan, aktiva medlemmar och en hög anslutningsgrad.

AF **samverkar** med företagens representanter i förbättringsarbete och beslutsforum. Genom tidig involvering kan vi förbättra utifrån medlemmars intressen. Sedan 2016 utgår vi ifrån följande principer för samverkan.

- Facken ska involveras tidigt i beslutsprocessen, så att deras synpunkter kan integreras i processen.
- Samarbetet ska bygga på ömsesidigt förtroende och delat ansvar, vara pragmatiskt och fokusera på problemlösning.
- Att arbeta tillsammans är en framgångsfaktor för Scania. Utgångspunkten är att företagsledning och fack är jämbördiga parter med delat ansvar för gemensamt fattade beslut.
- Kommunikation kring beslut ska, där det är möjligt, ske gemensamt.

Aktiva medlemmar ger kunskap om hur förändringar i verksamheten påverkar eller tros kunna påverka akademiker på Scania och TRATON. Genom god kunskap blir AF:s bidrag av stor betydelse för beslutsfattande inom företaget.

Hög anslutningsgrad ger legitimitet i dialog med företaget och ökat mandat för AF i olika beslutsforum.

AF bildades 1955 och är den naturliga intresseorganisationen för universitets- och högskoleutbildade. Utöver varje medlemsavgift till sitt centrala förbund, tillkommer ingen extra avgift för att vara medlem i AF.

Sedan 2012 drivs Akademikerföreningen på Scania som en ideell förening med organisationsnummer 802465-3225.

Förtroendevalda

Styrelseledamöter

Lisa Lorentzon	ordförande
Christina Widén	vice ordförande
Rickard Ångman	ledamot
Emma Collin	ledamot
Lovisa Appelberg	ledamot
Magnus Ramstedt	ledamot
Jonas Hävner	ledamot
Thérèse Hellichius	ledamot
Sateesh Nataraj	ledamot



I Luleå finns en lokal styrelse som representerar AF:s medlemmar inom den delen av Scanias organisation.

Anders Eriksson	ordförande
Emma Landin	vice ordförande
Towe Nordin	ledamot
Mikael Juntti	ledamot
Fredrik Sundström	ledamot
Anton Kobylak Berglund	ledamot

Kontaktpersoner

Under året har ca 40 kontaktpersoner arbetat för AF. De är fackligt förtroendevalda enligt förtroendemannalagen och representerar AF:s medlemmar vid lokala MBL-förhandlingar rörande organisationsförändringar, chefstillsättningar etc. Flertalet ingår även i arbetsgrupper.



Valnämnd

Valnämnden utgjordes av Maria Leufven, Lara Johansson och Mikael Sundgren.

Revisorer

Maria Lönnelid-Brauer, Andreas Rietz och Håkan Jerlström var revisorer.

Referensgrupp

Inom R&D träffas en referensgrupp regelbundet. Den rådfrågas exempelvis inför beslut kopplade till synergiprojekt inom koncernen. Medlemmar som ingår i gruppen är förtroendevalda för AF.

Skyddsombud

AF har under året haft sju tillsatta skyddsombud: Christina Widén, Frank Schlüter, Lars-Olov Westerberg, Richard Andersson, Jonas Amren, Petra Areskoug och Jonas Hävner. De har bl a deltagit vid arbetsmiljöronder och riskbedömningar för att säkra en både fysiskt samt organisatoriskt och socialt god arbetsmiljö.

Skyddsombudens uppgift är att företräda sina kollegor i arbetsmiljöfrågor och verka för att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Fackligt arbete på heltid

Majoriteten av AF:s förtroendevalda utför sitt fackliga arbete som en deltidssyssla. Sex personer arbetar heltid för Akademikerföreningen. Organisatoriskt tillhör de People & Culture, HLNUA.

Nytt namn

Sedan bildandet av TRATON AB har Akademikerföreningen på Scania även haft medlemmar med anställning inom TRATON.

Under 2024 justerades namnet till *Akademikerföreningen på Scania och TRATON*, efter beslut på två medlemsmöten.



**Akademikerföreningen
på Scania och TRATON**

www.saco.se/scania

Fokusområden

utifrån Färdriktningen 2024

Många medlemmar svarade på enkätfrågor om vad de önskade att AF skulle fokusera på under 2024.

Det resulterade i sju fokusområden. Varje styrelseledamot ansvarade för att leda en arbetsgrupp med syfte att nå målsättningar inom respektive område. Förtroendevalda från olika delar av företaget har ingått i arbetsgrupperna.



ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljöfrågor ingår i en stor del av AF:s arbete. Under året har fokus legat på ett hälsofrämjande arbetsliv och ändamålsenliga arbetsplatser. AF har även bevakat frågan om digital arbetsmiljö.

Under våren arrangerades ett medlemsmöte "Hjälp dig själv och andra att hantera oro" tillsammans med två psykologer på Företagshälsövarlden.

Ett medlemsblad om ändamålsenliga arbetsplatser skickades ut och även en enkät på samma tema. Enkätsvaren sammanställdes och har använts som underlag i AF:s påverkansarbete inom företaget. Genom att prata med företagsrepresentanter inom bland annat People & Culture, skyddsombud och arbetsmiljökommittéer har AF velat belysa att framför allt flexkontor ökar risken för stress samt påverkar välmående och prestation.

FÖRMÅNER

Under året har gruppen arbetat intensivt med säkra att de förmåner som finns på Scania även kommer finnas på TRATON AB vilket glädjande nu är bekräftat. Vi har tecknat ett lokalt kollektivavtal om 62+ på Scania och TRATON samt förhandlat fram en ökning av friskvårdsbidraget till 4000kr per år.

För att erbjuda våra medlemmar extra kunskap inom området pension har webinar hållits under året på detta tema. Därutöver sker löpande bevakning av de förmåner som finns på Scania samt bevakning av pensions- och försäkringsområdet.

KOMPETENS

AF har under året fortsatt arbetet med att öka medvetenheten om det egna ansvaret för sin kontinuerliga kompetensutveckling. Att sprida AF-guiden "Få grepp om din karriär", som bland annat innehåller ledningen svar på varför det är viktigt med kompetensutveckling, hur kompetensutveckling möjliggörs i vardagen och vilka kompetenser som de ser ett ökat behov av framöver, har varit ett sätt att stärka kunskapen.

För att öka medvetenhet och kunskapen om hur den för år 2024 nya prestationsbedömningsprocessen fungerar har två medlemsblad skickats ut. Det ena om "Performance & Goals" i systemet MySuccess, och det andra om hur kärnvärdena nu är en del i prestationsbedömningen.

Som ett stöd för karriärutveckling anordnades ett medlemsmöte efter huvudsemester, där karriärcoach Bengt Kallenberg föreläste på temat "Your career journey - a hero's journey".

För att inspirera till kompetensutveckling kopplat till företagets kompetensbehov arrangerades medlemsmötena; "Get started with M365 Copilot" och "AI at Scania, opportunities and risks".

LEDARSKAP

Under våren 2024 har AF deltagit i panelsamtal i Studio Akavia (digital kanal för medlemmar i Akavia och på Youtube) om Arbetskultur och ledarskap med tillit. Ämnet var “Lever det skandinaviska ledarskapet?” AF representerades av en av våra chefsmedlemmar och som tidigare varit förtroendevald.

Ett webinar om kommunikation som bygger förtroende arrangerades ihop med Sveriges Ingenjörer och Bengt Kallenberg.

Arbetsgruppen har omstrukturerats under året för och arbetat för att ta fram aktiviteter som kan främja området på längre sikt. Detta arbete kommer att fortsätta under 2025.

LÖN

Under året har AF inlett månatliga möten med företaget med syftet att förbättra samverkan kring lön.

Cirka 300 medlemmar har efterfrågat och fått personlig lönestatistik och rådgivning inför lönerevisionen och vid byte av tjänst, karriärsteg och overtidsavlösen.

I enlighet med löneavtalet har AF tagit del av marknadslönedata för att utvärdera om marknadslönedsatsning behöver göras. Ett område har identifierats, men företaget har inte genomfört den överenskomna satsningen under 2024.

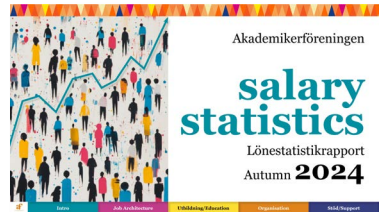
Vecka 7 informerade lönegruppen om lönerevisionsprocessen på pop-up möten vid Scania Nord, SYD och STC.

Årets löneförhandlingar genomfördes med tre deltagare från AF:s lönegrupp. Nytt för årets lönerevision var att det interna relativa löneläget ersattes av externa lönenivåer (marknadslönedata) i

matrisen. Tillbaka var också möjlighet för chefer att differentiera utifrån matrisens riktvärden, något AF jobbat för. Utfallet för årets revision gav i snitt 4% till AF:s medlemmar plus 0,2% avsättning till deltidspensionen, vilket är 1% över det centrala avtalet. AF har stöttat medlemmar i förstärkta prestationssamtal och i förstärkta lönesamtal.

Löneenkäten skickades ut efter avslutad revision och hela 1400 medlemmar varav 178 chefer svarade. Enkäten visade bland annat att många av medlemmarna inte vet vad de ska göra för att förbättra sin prestation men att mandatet för chefer att sätta lön har stärkts.

En lönekartläggning har genomförts tillsammans med företaget. För att hålla medlemmarna informerade om AF:s lönearbete har sex medlemsblad samt två lönestatistikrapporter skickats ut.

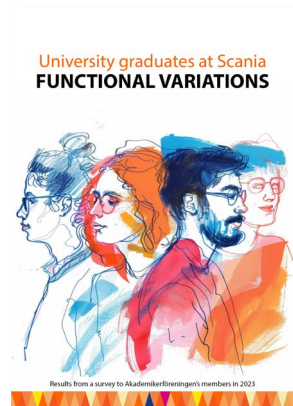


MÅNGFALD, RÄTTVISA och INKLUDERING

AF tog fram en rapport som sammanfattade medlemmars synpunkter på Scantias stöd vid funktionsvariationer.

Rapporten skickades till medlemmar och har presenterats för företagsrepresentanter. Regelbunden uppföljning med företaget pågår och de har upprättat en styrgrupp för att förbättra Scania ytterligare i detta avseende.

Några av AF:s förtroendevalda har under året gått kurs om NPF i arbetslivet, för att öka våra kunskaper kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.



AF var engagerade i planeringen inför och under Scantias medverkan i Stockholm Pride Parade. Vi arrangerade också ett möte för att öka kunskapen kring LGBTQIA+ med Måns Axelsson.



LGBTQIA+ Understanding and supporting Diversity

Get valuable insights about the LGBTQIA+ community. Why do we need so many letters and what do they stand for? How to support and be an inclusive ally?

Måns Axelsson works at Scania and has an education in LGBTQIA+ topics.



FÖRETAGSKULTUR

AF tog under våren fram en folder för att beskriva de nya rollerna kopplade till det lean-agila arbets sättet. Den innehöll rollbeskrivningar, hur rollerna är klassade i Jobarkitekturen och intervjuer med medarbetare som har erfarenhet från rollerna.

Foldern skickades ut digitalt till alla medlemmar och delades även ut i fysiska exemplar vid olika tillfällen. Under hösten arrangerades medlemsmöten om ledarskap i flödeslandskapet med Daniel Frylmark och Lina Ankargren, som även var intervjuade i foldern.



För att öka gemenskapen bland medarbetare på Scania har vi ett AF Networking team. Medarbetare har genom olika Teams-kanaler kunnat ta initiativ till och delta i sociala aktiviteter, såsom bokklubbsträffar, After Work, språkcaféer, skidåkning, tennis och padel.



Forum och styrelser

AF representerar dig som medlem i följande sammanslutningar:

Centrala arbetsmiljökommittén

Företaget och arbetstagarrepresentanter arbetar inom arbetsmiljöområdet för att skapa en gemensam grund och arbeta mot samma mål. (Christina Widén)

PTK-S

Samarbetsorgan för tjänstemannafacken på Scania och TRATON i Sverige. (Lisa Lorentzon, Christina Widén, Emma Collin, Anders Eriksson)

Cooperation meeting

Scaniakoncernens övergripande informationsforum i Sverige. (Emma Collin, Anders Eriksson)

Scania European Committee

Råd för Scanias europeiska arbetstagarrepresentanter. (Lisa Lorentzon, Lovisa Appelberg)

AF:s förtroendevalda har i följande forum representerat PTK-S:

TRATON SE Works Council

TRATON:s europaråd för arbetstagarrepresentanter
(Lisa Lorentzon)

VW World Group Works Council

Volkswagens världsråd för arbetstagarrepresentanter
(Lisa Lorentzon)



På lokal nivå samarbetar AF med övriga fackliga klubbar på Scania och TRATON i frågor där vi har gemensamma mål. I vissa frågor förhandlar vi separat då strategier och mål divergerar.

STYRELSEPLATSER

AF har genom PTK-L utsett arbetstagarrepresentanter till följande styrelseplatser, ordinarie (o) och suppleant (s):

TRATON SE (o)

TRATON Financial Services (o)

TRATON Financial Services (s)

Scania CV AB (o)

Scanias Resultatbonusstiftelse (o)

Lisa Lorentzon

Lisa Lorentzon

Rickard Ångman

Lisa Lorentzon

Christina Widén

Scanias Resultatbonusstiftelse (s)	Rickard Ångman
Mälardalens Tekniska Gymnasium (o)	Christina Widén
Scanias Pensionsstiftelse (o)	Emma Collin
Scanias Pensionsstiftelse (s)	Christina Widén
Scanias Personalstiftelse (o)	Jonas Håvner

Ledamöter i TRATON:s styrelse är berättigade arvoden för sina uppdrag. AF:s ordförande och övriga tre ledamöter som företräder Scanias medarbetare i styrelsen, har valt att avstå sina arvoden till förmån för anställda på Scania. Motsvarande belopp, €512.000 (2024) betalades ut till Scanias personalstiftelse, som under året delade ut 1.516.289 sek i stipendier till medarbetare.

Samverkan

För att den fackliga samverkan och dess positiva effekter ska öka på Scania, har fack och företagsledning tagit fram ett workshop-material. Syftet är att förbättra samverkan utifrån de lokala förutsättningarna. Under året har ett flertal workshop genomförts, främst inom P&L.

Medlemsmöten

Under 2024 arrangerade AF 9 medlemsmöten. Utöver dessa har de centrala förbunden erbjudit ett flertal webinar.

Building the future of tomorrow, together (eng)

16 februari hölls AF:s årsmöte. Gästtalare var Gustaf Sundell, Executive Vice President och chef för Ventures and New Business. Han gav en inblick i hur Scania identifierar lönsam tillväxt, samt hur vi kombinerar Scanias styrkor, med kraften i startups.

Pension – allt du behöver veta (sve + eng)

7 maj Stefan Holmberg, pensionsexpert från Sveriges Ingenjörer, gav en övergripande bild av pensioner på både svenska och engelska. Han täckte flera viktiga ämnen, inklusive hur pensionsystemet fungerar, vilka olika typer av pensioner som finns, och hur man kan planera för sin pension för att säkerställa en trygg framtid.

Help yourself and others manage anxiety

3 maj arrangerades medlemsmötet “Hjälp dig själv och andra att hantera oro” tillsammans med två psykologer på Företagshälsovården.

Leadership in the Value Flow (eng)

17 juni höll vi ett medlemsmöte med Daniel Frylmark där han berättade om rollen som Solution manager och hur det är att leda i flödeslandskapet.



Your Career journey – a hero's journey (eng)

6 september talade Bengt Kallenberg, professionell ledarskapscoach om vikten att reflektera över sina styrkor och intressen samt delade verktyg och modeller som kan hjälpa individer att navigera i sina karriärvägar och fatta välgrundade beslut.

Get started with M365 Copilot (eng)

24 oktober hölls webinar för att uppmärksamma medlemmarna om att AI-verktyget M365 Copilot nu fanns tillgängligt att börja använda. Inbjudna talare var Copilot-ambassadörerna Marine Kuda och Alexandra Daniels.

AI at Scania, opportunities and risks (eng)

25 oktober var Rami Mochaurab, AI-strategichef på Scania inbjuden för att berätta om möjligheter och risker med AI-verktyg samt bemöta oro och farhågor bland medlemmarna.

Leading in Flow and Line (eng)

5 november berättade Lina Ankar-gren, Domain Head på TRATON Group R&D, om erfarenheter från att leda både i linjeorganisationen och flödeslandskapet.




Förhandlingar

MBL (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*) reglerar bland annat rätten till inflytande och medbestämmande på arbetsplatsen. AF:s förtroendevalda har representerat medlemmarna vid **mer än 500 MBL-förhandlingar** under året.

Individuellt stöd

Representanter från AF:s styrelse har under 2024 företrätt medlemmar som behövt individuellt stöd. Rådgivning har skett i enskilda samtal, eller stöd i dialog med HR och/eller chef.

Över 80 medlemmar har under året fått individuellt stöd i ärenden inom områden som rehabilitering, konflikt, kränkningar och diskriminering. Därutöver har medlemmar kontaktat AF och fått svar på flertalet frågor kopplade till exempelvis pension, kompetensutveckling, arbetsrätt och arbetsmiljö.



Genom samverkan nås oftast positiva resultat och bra lösningar för både medlemmar och företaget.

Kommunikation

Under året skickades 32 medlemsblad till samtliga medlemmar, på svenska och engelska. Informationens tyngdpunkt var inom lön, TRATON Group R&D, nytt HR-system, Lean-Agilt arbetssätt och förmåner.

Samtliga förtroendevalda får varje vecka AF Weekly Update med en sammanställning från AF:s styrelse om vad som hänt under veckan samt vad som planeras för nästkommande vecka.

På AF:s hemsida (www.saco.se/scania) kommuniceras bl.a. vilka som jobbar för AF och vad vi gör.

På LinkedIn och Instagram lägger AF upp information om kommande och genomförda aktiviteter, för att nå befintliga och potentiella medlemmar samt andra målgrupper.

AF har under året uttalat sig i media, främst kopplat till förändringarna inom TRATON Group R&D.

Interna aktiviteter

AF har haft veckovisa styrelsemöten och kontaktpersonmöten samt ett stort antal arbetsgruppsmöten under året.

Under januari hade styrelsen möte med Sveriges Ingenjörers för-

bundsdirektör och annan kanslipersonal för att diskutera gemensamma frågeställningar.

I april hade AF:s styrelse möte i Luleå, med den lokala styrelsen på plats. Tillsammans träffade vi den lokala ledningen och pratade om aktuella frågor.

Under hösten höll AF en utbildning för en mindre grupp förtroendevalda i samarbete med Sveriges Ingenjörer. Utbildningens syfte var att få förtroendevalda att känna sig inspirerade och bekväma i att sprida information om AF.

Centrala förbunden

AF:s styrelseledamöter Bettina Kylefors och Emma Collin är även ledamöter i de centrala förbundens styrelser, Sveriges Ingenjörers förbundsstyrelse resp. Akavias privata sektionsstyrelse.

AF deltog med fem mandat i Ingenjörfullmäktige, Sveriges Ingenjörers högsta beslutande organ.

Under året har AF:s kansli haft regelbundna avstämningar med ansvariga ombudsmän från Sveriges Ingenjörer och Akavia för att diskutera aktuella frågor så som bland annat lön, arbetstid, övertid, bakgrundskontroller samt tolkning och tillämpning av kollektivavtal.

Magnus Ramstedt har deltagit i Sveriges Ingenjörers förhandlingsdelegation inför avtalsförhandling av nytt centralt Teknikavtal 2025.





Ekonomi

AF bedriver sin verksamhet inom ramen för eget kostnadsställe. Lönekostnader för förtroendevalda samt kostnader kopplade till lokaler och utrustning betalas av Scania.

AF har dessutom en egen kassa till vilken bidrag söks från Sveriges Ingenjörer. Kassan används bl.a. till trycksaker och medlemsmöten. Det ger styrelsen en handlingsfrihet och integritet i de fall företaget inte accepterar kostnaden för en aktivitet. Redovisning av kassan görs till AF:s revisorer.

Föreningen tar inte ut några lokala medlemsavgifter och ingen styrelsemedlem uppbär något arvode.

Till sist vill styrelsen här framföra sin uppskattning och sitt varma **tack till alla medlemmar.**

Södertälje januari 2025
Akademikerföreningens styrelse

Till denna berättelse bifogas revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2023.



AF in brief

AF represent all Saco union members at Scania and TRATON and currently have over 3,800 members, including 600 managers. We make an impact through cooperation, active members and a high membership rate.

AF **collaborates** with company representatives in improvement work and decision-making forums. Through early involvement we can make an impact based on members' interests. Since 2016 we work according to the following principles for collaboration.

- The unions must be involved early in the decision-making process, so that their views can be integrated into the process.
- The collaboration is based on mutual trust and shared responsibility, is pragmatic and focus on problem solving.
- Working together is a success factor for Scania. The starting point is that company management and unions are equal parties with shared responsibility for joint decisions.
- Communication about decisions should, where possible, be made jointly.

Active members provide knowledge of how changes in business affect, or are believed to affect, academics at Scania and TRATON. Through good knowledge, AF's contribution is of great importance for decision-making within the company.

A high membership rate provides legitimacy in dialogue with the company.

AF was founded in 1955 and is the natural interest organisation for university graduates. Beside each member's fee to its central union, there is no additional fee to be a member of AF.

Since 2012 Akademikerföreningen at Scania is run as a non-profit association with organisation number 802465-3225.

Elected representatives

Members of the board

Lisa Lorentzon	chairperson
Christina Widén	vice chairperson
Rickard Ångman	commissioner
Emma Collin	commissioner
Lovisa Appelberg	commissioner
Magnus Ramstedt	commissioner
Jonas Håvner	commissioner
Thérèse Hellichius	commissioner
Sateesh Nataraj	commissioner



In Luleå there is a local board representing AF's members in that part of the organisation:

Anders Eriksson	chairperson
Emma Landin	vice chairperson
Towe Nordin	commissioner
Mikael Juntti	commissioner
Fredrik Sundström	commissioner
Anton Kobylak Berglund	commissioner

Trustees

During the year, about 40 trustees have worked for AF. They are elected representatives according to Representatives Act and represent AF's members in local MBL negotiations, organisational changes, senior positions, etc. Many have also participated in AF working groups.



Election committee

Elections committee members were Maria Leufven, Lara Johansson and Mikael Sundgren.

Auditors

Maria Lönnelid-Brauer, Andreas Rietz and Håkan Jerlström were auditors.

Reference group

Within R&D, a reference group meets regularly. It is consulted, for example, before decisions related to synergy projects within the group. Members who are part of the group are AF trustees.

Safety officers

During the year, AF had seven appointed safety officers: Christina Widén, Frank Schlüter, Lars-Olov Westerberg, Richard Andersson, Jonas Amren, Petra Areskoug and Jonas Hävner. They have, among other things, participated in work environment reviews and in risk assessments to ensure a physically as well as organizationally and socially good working environment.

The safety officer's task is to represent their colleagues in work environment matters and work to ensure that the employer fulfills its responsibilities according to the Work Environment Act.

Union work on full time

The majority of AF's elected representatives perform their union work as part-time work. Six people work full time for AF. Organizationally, they belong to People & Culture, HLNVA.

New name

Since the formation of TRATON AB, Akademikerföreningen på Scania have also had members employed within TRATON.

In 2024, the name was adjusted to *Akademikerföreningen på Scania och TRATON*, following a decision at two member meetings.



**Akademikerföreningen
på Scania och TRATON**

www.saco.se/scania

Focus areas

based on the Roadmap 2024

Many members took the opportunity to answer questionnaires about what they wanted AF to focus on in 2024.

This resulted in seven focus areas. Each member of the AF Board was responsible for leading a working group with the aim of achieving objectives in each area. Trustees from different parts of the company have been included in the working groups.



WORK ENVIRONMENT

Work environment topics are part of many AF areas. During the year, the focus has been on a health-promoting working life and appropriate workplaces. AF has also monitored the topics of the digital work environment.

During the spring, a member meeting “Help yourself and others to deal with anxiety” was arranged together with two psychologists from the Occupational Health department.

A Member’s newsletter on appropriate workplaces was sent out, as well as a survey on the same theme. The survey responses were compiled and have been used as a basis for AF’s advocacy work within the company. By talking to company representatives in, for example People & Culture, safety representatives and work environment committees, AF has highlighted that flexible offices increase the risk of stress and affect well-being and performance.



BENEFITS

During the year, the group has worked intensively to ensure that the benefits available at Scania will also be available at TRATON AB, which has now been confirmed. We have signed a local collective agreement for 62+ at Scania and TRATON and negotiated an increase in the Wellness contribution to SEK 4,000 per year.

In order to offer our members additional knowledge in the area of pensions, webinars have been held during the year on this theme. In addition, there is ongoing monitoring of the benefits available at Scania and monitoring of the pension and insurance area.

COMPETENCE

During the year, AF has continued to increase awareness of everyone's responsibility for continuous competence development by distributing more copies of AF's guide "Get a grip on your career". The guide includes management's answers to why competence development is important, how to incorporate into daily life and which skills they see an increased need for in the future.

To increase awareness and knowledge of the new performance assessment process for 2024, two member newsletters have been sent. One on "Performance & Goals" in the MySuccess, and one on how core values are now part of the performance assessment.

To support career development, a member meeting was arranged after the main holiday, where career coach Bengt Kallenberg lectured on the theme "Your career journey - a hero's journey".

To inspire skills development linked to the company's skills needs, the member meetings were arranged; "Get started with M365 Copilot" and "AI at Scania, opportunities and risks".

LEADERSHIP

During the spring, AF has participated in a panel discussion in Studio Akavia (digital channel for members of Akavia and on Youtube) about Work Culture and Leadership with Trust. The topic was “Is Scandinavian Leadership alive?” Representing AF was one of our manager members, former elected representative.

A webinar on communication that builds trust was arranged together with Sveriges Ingenjörer and coach Bengt Kallenberg.

The working group has been restructured over the year and has worked to develop activities that can promote the area in the long term. This work will continue in 2025.

SALARY

During the year, AF has started monthly meetings with the company with the aim of improving collaboration on salaries.

About 300 members have requested and received personal salary statistics and counseling before salary reviews, as well as when changing positions, career steps, and overtime compensation.

In accordance with the salary agreement, AF has analysed market salary data to evaluate any need for a market salary effort. One area was identified, but the company has not implemented the agreed initiative in 2024.

In week 7, the salary group informed about the salary revision process in pop-up meetings at Scania Nord, SYD and STC.

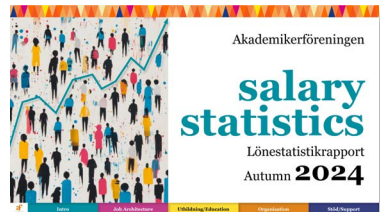
This year’s salary negotiations were carried out with three participants from AF’s salary group. New for this year’s salary revision was that the internal relative salary level was replaced by external salary levels (market salary data) in the matrix. The opportunity

for managers to differentiate based on the matrix's benchmarks, something AF has worked for, was also restored. The outcome of this year's revision gave an average of 4% to AF's members plus 0.2% allocation to the part-time pension, which is 1% above the central agreement. AF has supported members in reinforced performance discussions and in reinforced salary discussions.

A salary survey was sent out after the revision was complete and 1,400 members, of which 178 managers, responded. It revealed, among other things, that many of the members do not know what to do to improve their performance rating but that the mandate for managers to set salaries has been strengthened.

The mandatory yearly salary survey together with the company has been carried out.

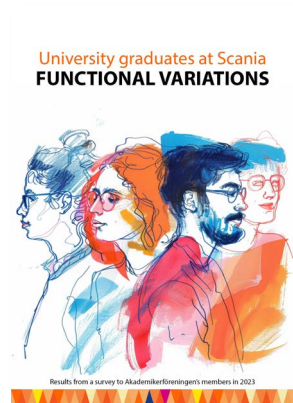
To keep members informed about AF's salary work, six member newsletters and two salary statistics reports have been sent out.



DIVERSITY, EQUITY and INCLUSION

AF has produced a report summarizing members' views on Scania's support for functional variations. The report was sent to members and has been presented to the company. Regular follow-up with the company is ongoing and they have established a steering group for further improvement.

Part of AF's elected representatives have participated in a course on NPF in working life during the year.



AF was involved in the planning before and during Scania's participation in the Stockholm Pride Parade. We also arranged a meeting to increase knowledge about LGBTQIA+ with Måns Axelsson.



LGBTQIA+
Understanding and supporting Diversity

Get valuable insights about the LGBTQIA+ community. Why do we need so many letters and what do they stand for? How to support and be an inclusive ally?

Måns Axelsson works at Scania and has an education in LGBTQIA+ topics.



CORPORATE CULTURE

During spring AF has produced a folder to describe the new roles linked to the lean-agile way of working. It contained role descriptions, how the roles are classified in the Job Architecture and interviews with employees who have experience of the roles.

The folder was sent out digitally to all members and distributed in physical copies on various occasions.

Member meetings were held in the Autumn on leadership in the flow landscape with Daniel Frylmark and Lina Ankargren, who were also interviewed in the folder.



To increase community among employees at Scania, we have an AF Networking team. Through various Teams channels, employees have been able to take the initiative and participate in social activities, such as book club meetings, After Work, language cafes, skiing, tennis and padel.



Forums and boards

AF represents you, as a member, in the following associations:

Central Work Environment Committee

The company and employee representatives collaborate in the environment area to create common ground and work towards the same goal. (Christina Widén)

PTK-S

Joint Committee for Scania's white-collar unions in Sweden. (Lisa Lorentzon, Christina Widén, Emma Collin, Anders Eriksson)

Cooperation meeting

The Scania Group's overall information forum in Sweden. (Emma Collin, Anders Eriksson)

Scania European Committee

Committee for Scania's European Employee Representatives. (Lisa Lorentzon, Lovisa Appelberg)

AF trustees have represented PTK-S in the following forums:

TRATON SE Works Council

TRATON European Council of Workers' Representatives.
(Lisa Lorentzon)

VW World Group Works Council

Volkswagen European and World Works Council
(Lisa Lorentzon)



At the local level, AF cooperates with other unions at Scania and TRATON on topics where we have common goals. On some topics, we negotiate separately as strategies and goals diverge.

BOARD SEATS

AF has, through PTK-L, appointed employee representatives to the following board seats, ordinary (o) and deputy (d):

- TRATON SE (o)
- TRATON Financial Services (o)
- TRATON Financial Services (d)
- Scania CV AB (o)
- Scantias Resultatbonusstiftelse (o)

- Lisa Lorentzon
- Lisa Lorentzon
- Rickard Ångman
- Lisa Lorentzon
- Christina Widén

Scanias Resultatbonusstiftelse (d)	Rickard Ångman
Mälardalens Tekniska Gymnasium (o)	Christina Widén
Scanias Pensionsstiftelse (o)	Emma Collin
Scanias Pensionsstiftelse (d)	Christina Widén
Scanias Personalstiftelse (o)	Jonas Hävner

Members of Traton’s Supervisory Board are entitled to remuneration for their assignments. AF’s chairperson and the other three members representing Scania’s employees on the Board have chosen to waive their fees in favour of Scania employees. The corresponding amount, €512.000 (2024) was paid to Scania’s personnel foundation, which during the year awarded SEK 1.516.289 in scholarships to employees.

Codetermination

To increase union cooperation and its positive effects at Scania, the union and company management have developed workshop materials together. The purpose is to improve collaboration based on the local conditions. Several workshops have been conducted during the year, primarily within P&L.

Member meetings

In 2024, AF arranged 9 member meetings. In addition to these, the central unions have offered a number of webinars.

Building the future of tomorrow, together (Eng)

February 16 was AF annual meeting with guest speaker Gustaf Sundell, Executive Vice President and Head of Ventures and New Business. The topic was how Scania identifies profitable growth, and combines Scania’s strengths with the power of startups.

Pension – all you need to know (Swe + Eng)

May 7 Stefan Holmberg, pension expert from Engineers of Sweden, gave an overview of pensions in both Swedish and English. He covered several important topics, including how the pension system works, the different types of pensions available, and how to plan for your retirement to ensure a secure future.

Help yourself and others manage anxiety

On May 3, the member meeting “Help yourself and others manage anxiety” was arranged together with two psychologists at the Occupational Health department.

Leadership in the Value Flow (Eng)

June 17, we held a member meeting with Daniel Frylmark where he talked about the role of a Solution Manager and what it's like to lead in the flow landscape.



Your Career journey – a hero's journey (Eng)

September 6, Bengt Kallenberg, professional leadership coach, spoke about the importance of reflecting on one's strengths and interests. And shared tools and models that can help individuals navigate their career paths and make informed decisions.

Get started with M365 Copilot (Eng)

On October 24, the webinar was held to alert members that the AI tool M365 CoPilot was now available to start using. Invited speakers were Copilot ambassadors Marine Kuda and Alexandra Daniels.

AI at Scania, opportunities and risks (Eng)

October 25, Rami Mochaurab, AI Strategy Manager at Scania, was invited to talk about the opportunities and risks of AI tools and address concerns and fears among members.

Leading in Flow and Line (Eng)

November 5, Lina Ankargren, Domain Head at TRATON Group R&D, spoke about experiences from leading both in the line organisation and the flow landscape.



Negotiations

MBL (*the law on co-determination in working life*) governs the right to influence and co-determination at the workplace. AF's elected representatives have represented the members in **more than 500 MBL negotiations** during the year.

Individual support

Representatives from the AF Board have, during 2023, represented members who needed individual support. Counseling has been done in individual conversations, or support in dialogue with HR and/or manager.

During the year, more than 80 members received individual support in areas such as rehabilitation, conflict, violations and discrimination. In addition, members have contacted AF with questions linked to, for example, pensions, competence development, labor law and the work environment.



Through collaboration, positive results and good solutions for both members and the company are often achieved.

Communication

During the year, 32 Member's newsletters were sent to all members, in Swedish and English. The information focused on salary, TRATON Group R&D, new HR system, Lean-Agile working methods and benefits.

All trustees receive the AF Weekly Update every week with a summary from AF's board of what happened during the week and what is planned for the following week.

On AF's website (www.saco.se/scania), it says who works for AF, what we do, etc.

On LinkedIn and Instagram, AF posts information about upcoming and completed activities, in order to reach existing and potential members as well as other target groups.

During the year, AF has spoken in the media, mainly in connection with the changes within TRATON Group R&D.

Internal activities

AF has had weekly meetings with the board and trustees, as well as a large number of working group meetings during the year.

In January, the board met with the director of Engineers of Sweden and other office staff to discuss common topics.

In April, AF's Board met in Luleå, with the local AF board. Together we met with the local management and talked about current topics.

During the autumn, AF held a training course for a small group of trustees in collaboration with Engineers of Sweden. The purpose of the training was to make elected representatives feel inspired and comfortable in spreading information about AF.

Central unions

AF's board members Bettina Kylefors and Emma Collin are also members of the boards of the central associations, the Board of Engineers of Sweden resp. the Board for Akavia's private section. AF participated with five mandates in Ingenjörfullmäktige, the highest decision-making body of Engineers of Sweden.

Every second week during the year, the AF's office has met with responsible ombudsmen from Engineers of Sweden and Akavia to discuss current issues such as salary, working hours, overtime, background checks as well as interpretation and application of collective agreements.

Magnus Ramstedt has participated in Engineers of Sweden's delegation for the negotiation of a new central Collective Bargaining Agreement, Teknikavtalet 2025.





Economy

AF operates within its own cost center. Salary costs for elected representatives and costs related to premises and equipment are paid by Scania.

AF also has its own cash box to which contributions are sought from Sveriges Ingenjörer. It is used for speakers and printed material. It gives the board freedom to act and integrity for those cases where the company does not accept the cost of an activity. The accounting of the cash register is made to AF's auditors.

AF does not charge any local membership fees and no member of the board receives any fees.

Finally, the Board wishes to express its appreciation and warm **thanks to all members.**

Södertälje January 2025
Akademikerföreningens styrelse

To this report the audit report for 2024 is added.



www.saco.se/scania
af@scania.com
08-553 826 15



**Akademikerföreningen
på Scania och TRATON**

