



Akademikerföreningen  
på Scania och TRATON

# Verksamhetsberättelse 2025

*Activity report 2025*



**Akademikerföreningen  
på Scania och TRATON**

[www.saco.se/scania](http://www.saco.se/scania)

# Kort om AF

AF företräder samtliga Saco-förbunds medlemmar på Scania och TRATON och har idag drygt 4000 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 (t o m 30/6)
Christina Widén	Ordförande (fr o m 1/7)
Rickard Ångman	ledamot
Emma Collin	ledamot
Lovisa Appelberg	vice ordförande (fr o m 1/7)
Magnus Ramstedt	ledamot
Bettina Kylefors	ledamot
Manuel Manuel	ledamot
Sateesh Nataraj	ledamot
Haidar Alhilfi	ledamot (del av året)
Leila Bahri	ledamot (del av året)

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

## Valberedning

Valberedningen utgjordes av Lara Johansson, Daniel Bergquist, Anette Hultåker och Michaela Bundschuh.

## Revisorer

Maria Lönnelid-Brauer, Andreas Rietz och Jonas Hävner var revisorer.

## Referensgrupp

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

## Skyddsombud

AF har under året haft åtta tillsatta skyddsombud:

Christina Widén, Frank Schlüter, Lars-Olov Westerberg, Richard Andersson, Jonas Amren, Petra Areskoug, Lovisa Appelberg 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.

# Fackligt stöd vid förändring

År 2025 har präglats av två stora händelser: övergången till TRATON Group R&D samt Scantias omorganisationer och varsel, där AF stått nära sina medlemmar för att trygga villkor och minimera konsekvenser.

## ÖVERGÅNG TILL TRATON GROUP R&D

Under våren har AF företrätt medlemmar i övergången till TRATON Group R&D, med fokus på trygghet, likvärdiga tjänster och bevarande av lön och villkor. Vi har deltagit tidigt i beslutsprocesserna och säkerställt att medarbetarnas perspektiv beaktas. Genom nära dialog med arbetsgivare och medlemmar har vi bidragit till transparens och förankring. Fyra medlemsblad har skickats ut för att hålla medlemmarna informerade, och vid AF:s årsmöte talade Niklas Klingenberg, Head of TRATON Group R&D, om nuläge och framtida planer.

## SCANIAS OMORGANISATIONER OCH VARSEL

Under 2025 har AF arbetat intensivt för att trygga medlemmars villkor i samband med omorganisationer inom People & Culture, Sales & Marketing och Commercial Operations. För att förstärka det fackliga arbetet och säkerställa en korrekt process har oberoende arbetstagarkonsulter anlitats kopplat till omorganisationen inom People & Culture. Alla förändringar har förhandlats enligt MBL, LAS och kollektivavtal.

Scanias varsel om uppsägning av upp till 750 tjänster i september har hanterats enligt övertalighetsprocessen. AF har säkerställt att medlemmar fått information, stöd och möjlighet till dialog under hela processen, och följer fortsatt upp effekterna för de berörda. Sex medlemsblad har skickats ut, kompletterat med riktad information och ett antal medlemsmöten.

## Fokusområden

*utifrån Färdriktningen 2025*

Många medlemmar svarade på enkätfrågor om vad de önskade att AF skulle fokusera på under 2025.

Det resulterade i sex 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 utgör en central del av AF:s arbete. Under året har fokus fortsatt att vara ett hälsofrämjande arbetsliv och ändamålsenliga arbetsplatser, med särskild betoning på både fysisk, social och digital arbetsmiljö. AF har arbetat vidare med att bevaka och driva frågor kopplade till just digital arbetsmiljö och dess påverkan på medarbetares välmående och prestation.

AF inledde ett arbete tillsammans med företaget kring riktlinjer för arbetstider vid samarbete med kollegor i olika tidszoner, i syfte att motverka ohälsosam arbetsbelastning och skapa hållbara arbetsvillkor.

Ett medlemsmöte arrangerades med information om de olika kontorshubbarna, där medlemmarna gavs möjlighet att ställa frågor och föra dialog kring hur förändringarna påverkar arbetsmiljön.

AF har även fortsatt dialogen med företagsrepresentanter inom bland annat People & Culture, skyddsombud och arbetsmiljökommittéer för att lyfta arbetsmiljöfrågor ur ett medarbetarperspektiv.

### **KOMPETENS**

Under året har AF fortsatt arbetet med att stärka medvetenheten om det delade ansvaret mellan arbetsgivare och medarbetare för kontinuerlig kompetensutveckling. Ett centralt inslag i detta arbete har varit den fortsatta spridningen av AF-guiden *"Få grepp om din karriär"*.

## **LEDARSKAP**

Arbete har under året påbörjats för att stärka förutsättningarna för ett hållbart och utvecklande ledarskap, och arbetet kommer att drivas vidare under 2026.

## **LÖN**

AF har under året fortsatt att ha månatliga möten med företaget med syftet att förbättra samverkan och processer.

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

I enlighet med löneavtalet har AF tagit del av marknadslönedata för att utvärdera om marknadslönesatsning behöver göras. Ingen ny överenskommelse om satsning gjordes. Satsningen inom Produktion och Logistik, som fack och företag enats om under 2024 genomfördes under våren. Över 1600 tjänstemän inom P&L fick höjda löner. AF informerade om detta i medlemsblad #8.

Utfallet för årets revision gav i snitt 3,7% till AF:s medlemmar. AF har stöttat medlemmar i förstärkta prestationssamtal och i förstärkta lönesamtal.

Löneenkäten skickades ut efter avslutad revision och hela 1387 medlemmar varav 186 chefer svarade. Enkäten visade bland annat att färre medarbetare upplever att de kan påverka sin prestationsbedömning och lön. Samt att dialogen mellan chef och medarbetare behöver stärkas.

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**

Under året tog AF fram foldern *”Transpeople & Nonbinary at SCANIA and TRATON”* tillsammans med företaget i syfte att bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö. Initiativet är en del av det långsiktiga arbetet för att säkerställa att alla medarbetare känner sig välkomna och har möjlighet att vara sig själva på arbetsplatsen.

## FÖRETAGSKULTUR

Under året har AF fortsatt att arbeta målmedvetet och långsiktigt för att stärka en företagskultur som bidrar till välmående, delaktighet och hållbar utveckling.

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, trädgårdsskötsel, 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, Lovisa Appelberg (5/12), Bettina Kylefors (5/12))

### **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 och Christina Widén (från 1/7))

### **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)	Lisa Lorentzon/ Christina Widén (1/7)
TRATON Financial Services (o)	Lisa Lorentzon/ Rickard Ångman (5/9)
TRATON Financial Services (s)	Rickard Ångman/ Bettina Kylefors (5/9)
Scania CV AB (o)	Lisa Lorentzon/ Christina Widén (1/7)
Scanias Resultatbonusstiftelse (o)	Christina Widén
Scanias Resultatbonusstiftelse (s)	Rickard Ångman
TRATON Resultatbonusstiftelse (o)	Christina Widén
TRATON Resultatbonusstiftelse (s)	Rickard Ångman
Mälardalens Tekniska Gymnasium (o)	Christina Widén/ Lovisa Appelberg (1/4)
Scanias Pensionsstiftelse (o)	Emma Collin
Scanias Pensionsstiftelse (s)	Christina Widén
Scanias Personalstiftelse (o)	Jonas Hävner

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 genom Scanias personalstiftelse.

## 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 antal workshops genomförts.

# Medlemsmöten

Under 2025 arrangerade AF medlemsmöten med fokus på de stora organisatoriska förändringarna samt på arbetsmiljö och pension. Utöver dessa har de centrala förbunden erbjudit ett flertal webinar.

## Taking the step into TRATON Group R&D (eng)

12 februari hölls AF:s årsmöte. Gästtalare var Niklas Klingenberg, Head of TRATON Group R&D. Han gav en inblick i nuläget och framtida planer för TRATON R&D.

## Pension – allt du behöver veta (sve + eng)

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

## Workplace development (eng)

28 augusti arrangerades ett medlemsmöte med Mikael Billström, Linn Lagerström och Linda Rolfö Planfeldt från Scania Group Real Estate & Workplace. De berättade om hybridarbete och utvecklingen av de nya kontorshubbarna inom Scania och TRATON.

# 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

Förtroendevalda från AF har under 2025 företrätt medlemmar som behövt individuellt stöd. Rådgivning har skett i enskilda samtal, eller stöd i dialog med HR och/eller chef.

Över 100 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 26 medlemsblad till samtliga medlemmar, på svenska och engelska. Informationens tyngdpunkt var inom lön, TRATON Group R&D, omorganisation och övertalighetsförhandlingar inom People & Culture, Sales & Marketing och Commercial Operations.

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](http://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 Scantias varsel.

## Interna aktiviteter

AF har haft veckovisa styrelsemöten, kontaktpersonmöten varannan vecka samt ett antal arbetsgruppsmöten under året.

## Centrala förbunden

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

AF deltog med fem mandat i Ingenjörfullmäktige, Sveriges Ingenjörers högsta beslutande organ, samt med två förtroendevalda i Akavias fullmäktige.

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, övertalighet, arbetstid, övertid, bakgrundskontroller samt tolkning och tillämpning av kollektivavtal.

## 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 februari 2026*  
Akademikerföreningens styrelse

Till denna berättelse bifogas revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2025.



## AF in brief

AF represents all Saco union members at Scania and TRATON and currently has over 4,000 members, of which 600 are managers. We achieve influence through collaboration, active members and a high level of membership.

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 an non-profit association with organisation number 802465-3225.

## Elected representatives

### Members of the board

Lisa Lorentzon	chairperson (until 30/6)
Christina Widén	chairperson (from 1/7)
Rickard Ångman	commissioner
Emma Collin	commissioner
Lovisa Appelberg	vice chairperson (from 1/7)

Magnus Ramstedt	commissioner
Bettina Kylefors	commissioner
Manuel Manuel	commissioner
Sateesh Nataraj	commissioner
Haidar Alhilfi	commissioner (part of the year)
Leila Bahri	commissioner (part of the year)

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 Lara Johansson, Daniel Bergquist, Anette Hultåker och Michaela Bundschuh.

## Auditors

Maria Lönnelid-Brauer, Andreas Rietz and Jonas Hävner were auditors.

## Reference group

Within R&D, a reference group meets regularly. This group is consulted, for example, prior to decisions related to synergy projects and transformation within the Group. Members of the group are elected representatives for AF.

## Safety officers

During the year, AF had seven appointed safety officers: Christina Widén, Frank Schlüter, Lars-Olov Westerberg, Richard Andersson, Jonas Amren, Petra Areskoug, Lovisa Appelberg 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 fulfils 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, HLNUA.

## **Union support during change**

The year 2025 has been marked by two major events: the transition to TRATON Group R&D and Scania's reorganisations and redundancies, where AF has stood by its members to secure working conditions and minimise the consequences.

### **TRANSITION TO TRATON GROUP R&D**

During the spring, AF has represented members in the transition to TRATON Group R&D, focusing on security, equivalent positions, and the preservation of salaries and conditions. We have participated early in the decision-making processes and ensured that employees' perspectives are considered. Through close dialogue with employers and members, we have contributed to transparency and engagement. Four member newsletters have been sent out to keep the members informed, and at AF's annual meeting, Niklas Klingenberg, Head of TRATON Group R&D, spoke about the current situation and future plans.

### **SCANIA'S REORGANISATIONS AND REDUNDANCIES**

Throughout 2025, AF has worked intensively to safeguard members' conditions in connection with reorganisations within People & Culture, Sales & Marketing, and Commercial Operations. To strengthen union work and ensure a proper process, independent employee consultants have been engaged in relation to the reorganisation within People & Culture. All changes have been negotiated in accordance with the MBL, LAS, and collective agreements.

Scania's notice of redundancy of up to 750 positions in September has been managed according to the redundancy process. AF has ensured that members received information, support, and opportunities for dialogue throughout the

process, and continues to follow up on the effects for those affected. Six member newsletters have been sent out, supplemented with targeted information and several member meetings.

## Focus areas

*based on the Roadmap 2025*

Many members took the opportunity to answer questionnaires about what they wanted AF to focus on in 2025.

This resulted in six 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 issues form a central part of AF's work. During the year, the focus has continued to be a health-promoting working life and appropriate workplaces, with particular emphasis on both the physical, social and digital work environment. AF has continued to monitor and pursue issues related to the digital work environment and its impact on employees' well-being and performance.

AF began working together with the company on guidelines for working hours when collaborating with colleagues in different time zones, with the aim of counteracting unhealthy workloads and creating sustainable working conditions.

A member meeting was arranged with information about the various office hubs, where members were given the opportunity to ask questions and engage in dialogue about how the changes affect the work environment.

AF has also continued the dialogue with company representatives within, among others, People & Culture, safety representatives and work environment committees to raise work environment issues from an employee perspective.

### **COMPETENCE**

During the year, AF has continued its work to strengthen awareness of the shared responsibility between employer and employees for continuous competence development. A central element of this work has been the continued distribution of the AF guide "Get a grip of your career".

## **LEADERSHIP**

Work has begun during the year to strengthen the conditions for sustainable and developmental leadership, and the work will continue in 2026.

## **SALARY**

During the year, AF has continued to have monthly meetings with the company with the aim of improving collaboration and processes.

Approximately 300 members have requested and received personal salary statistics and advice prior to the salary revision and when changing positions, career steps and overtime compensation.

In accordance with the salary agreement, AF has taken note of market salary data to evaluate whether a market salary investment needs to be made. No new agreement on investment was made. The investment in Production and Logistics, which the union and the company agreed on in 2024, was implemented in the spring. Over 1,600 white-collar workers in P&L received increased salaries. AF informed about this in member newsletter #8.

The outcome of this year's salary revision gave an average of 3.7% to AF's members. AF has supported members in reinforced performance discussions and in reinforced salary discussions.

The salary survey was sent out after the salary revision was completed and 1,387 members, of whom 186 managers, responded. The survey showed, among other things, that fewer employees feel that they can influence their performance assessment and salary. And that the dialogue between manager and employee needs to be strengthened.

A Pay survey has been carried out together with the company. 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**

During the year, AF developed the folder "Transpeople & Nonbinary at SCANIA and TRATON" together with the company, with the aim of contributing to a more inclusive work environment. The initiative is part of the long-term work to ensure that all employees feel welcome and have the opportunity to be themselves in the workplace.

## **CORPORATE CULTURE**

During the year, AF has continued to work purposefully and long-term to strengthen a corporate culture that contributes to well-being, participation and

sustainable development.

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, gardening, 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 work 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, Lovisa Appelberg (from 5/12), Bettina Kylefors (from 5/12))

### **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, Christina Widén (from 1/7))

### **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)	Lisa Lorentzon/ Christina Widén (1/7)
TRATON Financial Services (o)	Lisa Lorentzon/ Rickard Ångman (5/9)
TRATON Financial Services (d)	Rickard Ångman/ Bettina Kylefors (5/9)
Scania CV AB (o)	Lisa Lorentzon/ Christina Widén (1/7)
Scanias Resultatbonusstiftelse (o)	Christina Widén
Scanias Resultatbonusstiftelse (d)	Rickard Ångman
TRATON Resultatbonusstiftelse (o)	Christina Widén
TRATON Resultatbonusstiftelse (d)	Rickard Ångman
Mälardalens Tekniska Gymnasium (o)	Christina Widén/ Lovisa Appelberg (1/4)
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 through Scania's personnel foundation.

## 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.

# Member meetings

During 2025, AF arranged member meetings with a focus on the major organizational changes as well as on work environment and pensions. In addition to these, the central unions have offered several webinars.

## Taking the step into TRATON Group R&D (eng)

AF's annual meeting was held on February 12. Guest speaker was Niklas Klingenberg, Head of TRATON Group R&D. He gave an insight into the current situation and future plans for TRATON R&D.

## 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.

## Workplace development (eng)

On August 28, a member meeting was arranged with Mikael Billström, Linn Lagerström and Linda Rolfö Planfeldt from Scania Group Real Estate & Workplace. They talked about hybrid working and the development of the new office hubs within Scania and TRATON.

# 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

Elected representatives from AF have, during 2025, represented members who needed individual support. Counselling has been provided in individual conversations, or support in dialogue with HR and/or manager.

During the year, more than 100 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, labour 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, 26 Member's newsletters were sent to all members, in Swedish and English. The focus of the information was on salary, TRATON Group R&D, reorganization and redundancy negotiations within People & Culture, Sales & Marketing and Commercial Operations.

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](http://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 to Scania's notice of redundancy.

## Internal activities

AF has had weekly board meetings, trustee meetings every other week and a number of working group meetings during the year.

## 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 council of Engineers of Sweden, as well as with two elected representatives in Akavia's corresponding council.

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, redundancy, working hours, overtime, background checks as well as interpretation and application of collective agreements.

## 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 printed materials and member meetings. 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 February 2026*  
Board of AF

To this report the audit report for 2025 is added.