

A empresa **FRASLE MOBILITY SOROCABA LTDA**, em cumprimento à Lei 14.611/2023, vem dar publicidade ao relatório de transparência salarial emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, referenciando, contudo, que o mesmo não necessariamente retrata o entendimento da empresa quanto às conclusões, tendo em vista os critérios utilizados para sua elaboração, os quais se baseiam no Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) e dados relativos ao eSocial e RAIS Mensal Junho de 2025.

A metodologia utilizada na legislação consiste em duas frentes:

- Agrupamento de todos os cargos existentes nas empresas comparando a diferença entre homens e mulheres;
- Agrupamento por Classificação Brasileira das Ocupações (CBOs);

Já a metodologia da empresa considera grupos de cargo por escopo de atividade, complexidade, área de atuação, entre outros.

O tema é muito relevante para a organização, por isso, reafirmamos que não existe qualquer prática de discriminação salarial. Também apoiamos o esforço do Governo em minimizar a desigualdade salarial de gênero e nos orgulhamos das práticas adotadas, que convergem para o mesmo propósito.

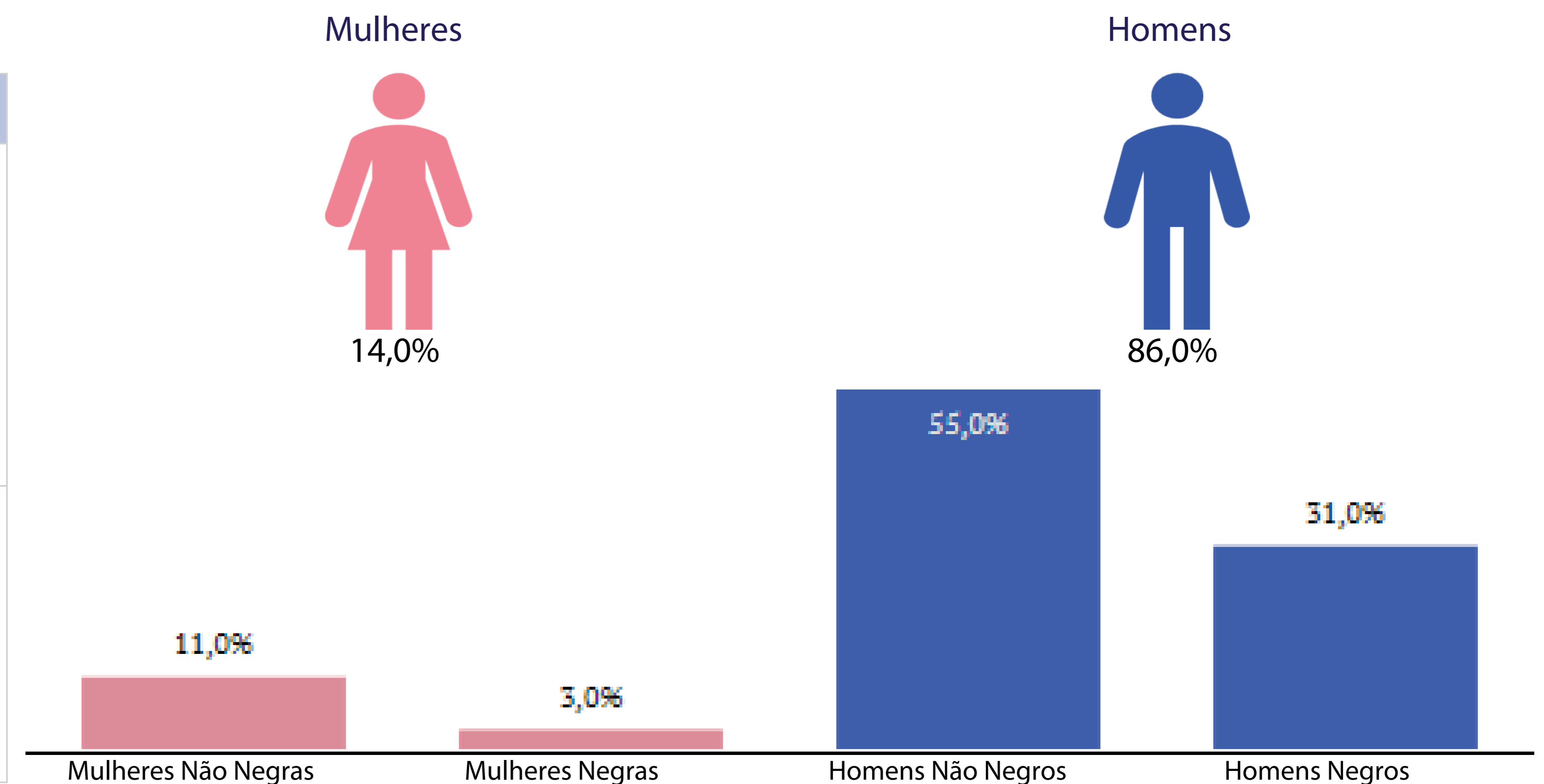
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026  
 Empregador: 17.310.380/0001-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 199

Diferença salarial entre mulheres e homens

- ☒ O salário contratual mediano das mulheres equivale a 112,3% do recebido pelos homens.
- ☒ A remuneração média mensal das mulheres equivale a 119,7% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	112,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	119,7%

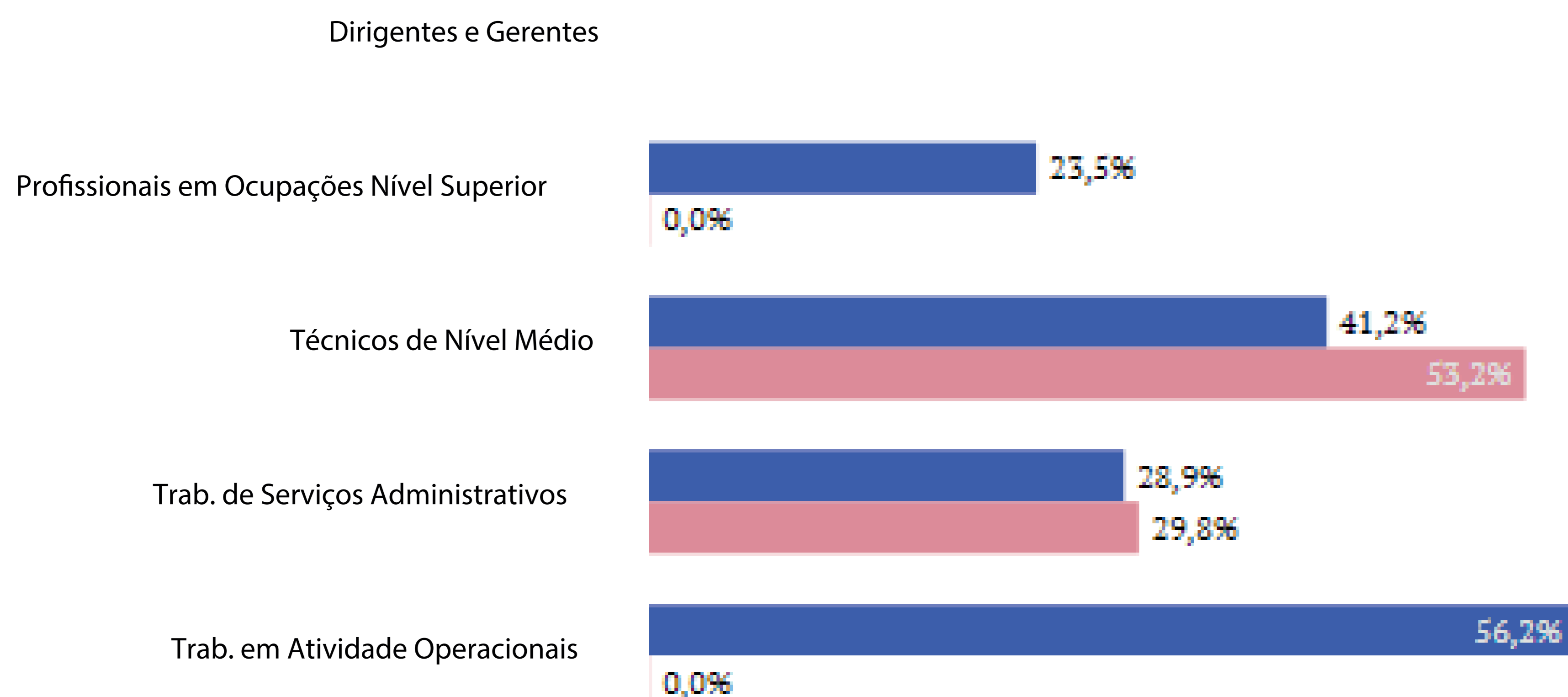
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%

■ Remuneração Mensal Média ■ Salário Contratual Mediano



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☒
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☒
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	☒
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒ ☒ ☒ ☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	☒ ☒ ☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒