

Power Onward™



Relatório de Transparência Salarial – Dados de 2024

Cummins Brasil

Emitido em 2025 – 1º semestre

Público



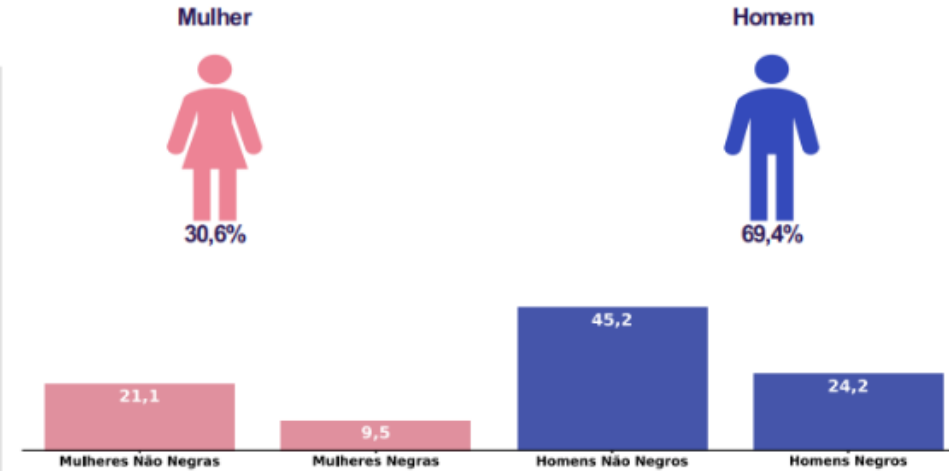
Cummins Brasil – CBL e BLC

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 97,6% da recebida pelos homens.

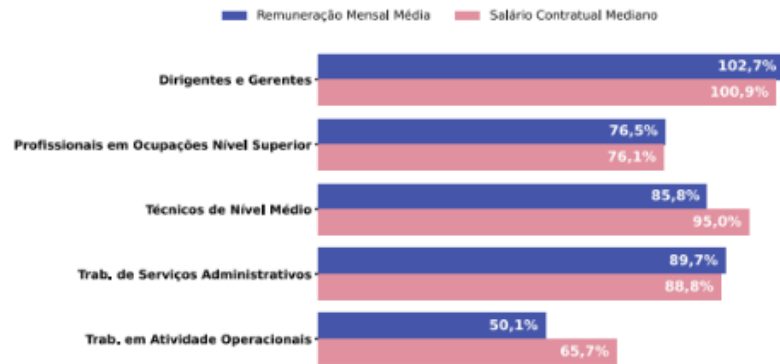
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} + \text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}}$ Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	97,6%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Crítérios 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	Ⓜ

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025



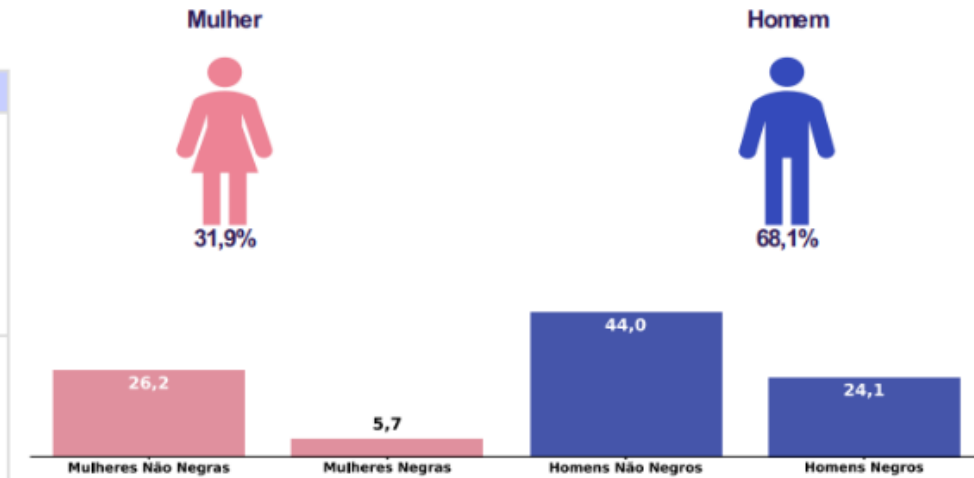
Distribuidora Cummins Brasil - DCB

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 94,4% da recebida pelos homens.

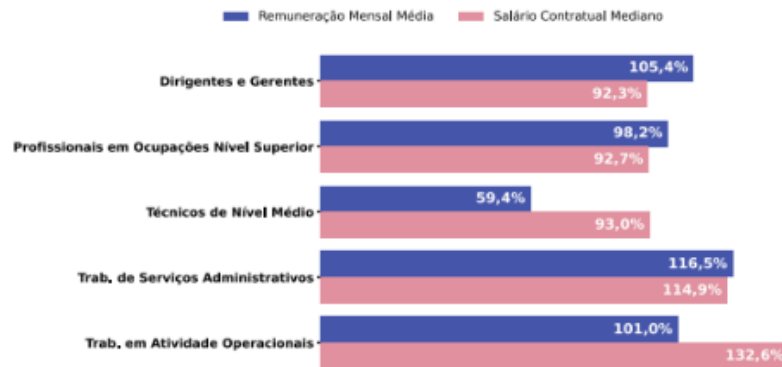
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	83,7%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	94,4%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



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 - 2º Sem. 2024

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

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025





CDBS - Osasco

Fábrica 1

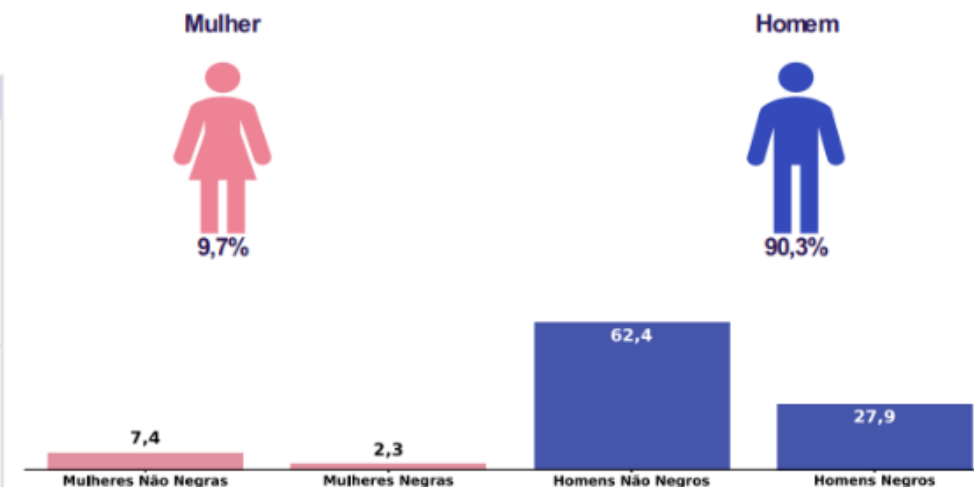
Fábrica 2

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96,8% da recebida pelos homens.

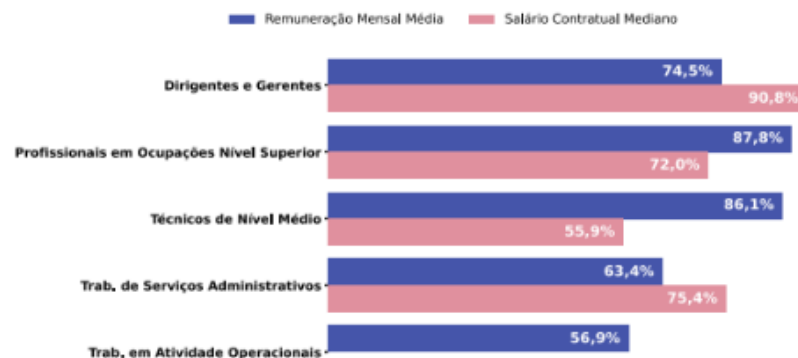
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	66,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 	96,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

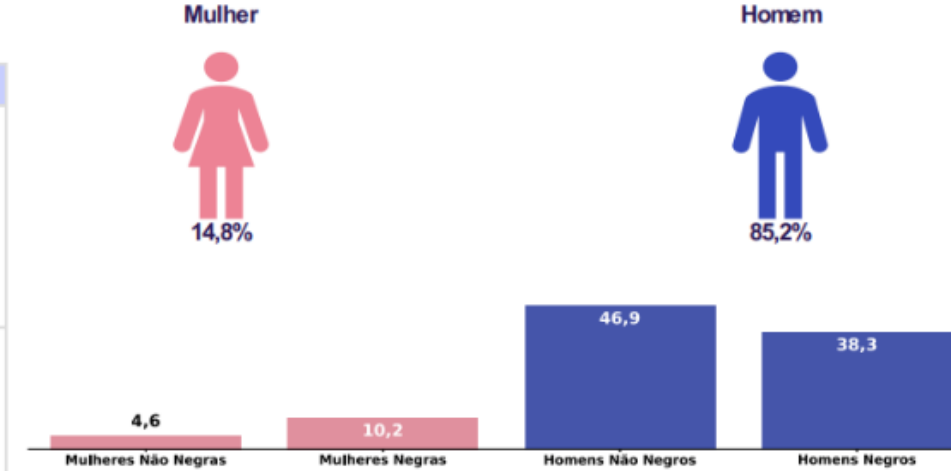
Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☹️
Cumprir metas de produção	☹️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☹️
Proatividade, 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	☹️

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres não foi calculado.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 52,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) 	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % Não existente no exercício
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	52,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



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 - 2º Sem. 2024

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	❌

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025



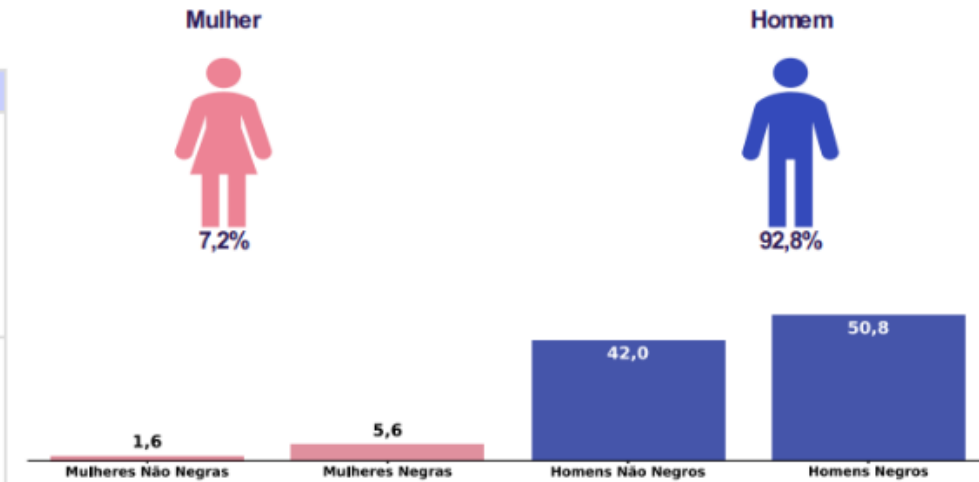
CDBS Resende

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres não foi calculado.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,5% da recebida pelos homens.

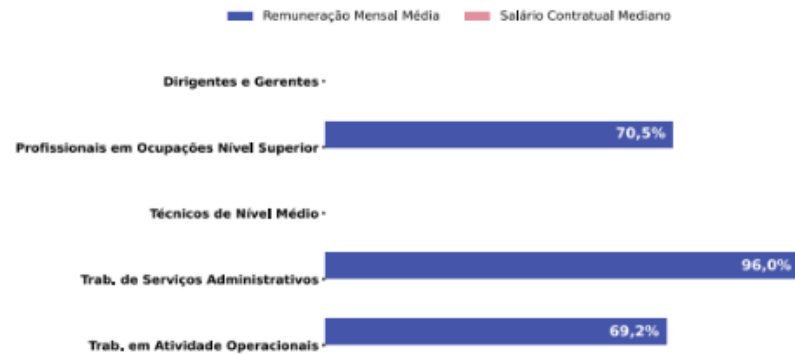
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	Não existente no exercício
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	83,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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 - 2º Sem. 2024

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

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Power Onward™



Relatório de Igualdade de Gênero

Cummins Brasil

Emitido em 2025 – 1º semestre

Público

DIFERENÇA SALARIAL DE GÊNERO

A Diferença Salarial de Gênero é uma medida que mostra a diferença percentual nos ganhos medianos de mulheres e homens no ponto médio. A diferença salarial de gênero é influenciada por vários fatores, incluindo a distribuição de homens e mulheres em diferentes níveis dentro de uma empresa.

Significado e Aplicação

A Diferença Salarial de Gênero é um indicador útil para medir e acompanhar a igualdade de gênero em escala nacional, industrial e organizacional. Fechar a Diferença Salarial de Gênero é importante para o futuro econômico do Brasil e reflete nossa aspiração de promover uma sociedade equitativa e justa para todos.

Distinção de Igualdade Salarial

Igualdade salarial é garantir que homens e mulheres recebam a mesma quantia por trabalho de igual ou comparável valor. A Cummins está comprometida com a igualdade salarial; aplicamos os mesmos processos e decisões relacionados a salários e benefícios, independentemente do gênero. Uma organização pode ter igualdade salarial e ainda assim ter uma Diferença Salarial de Gênero. Se houver mais homens do que mulheres em cargos de nível superior, e números semelhantes de homens e mulheres em cargos de nível inferior, isso resultará em uma Diferença Salarial de Gênero, mesmo quando ambos os gêneros recebem o mesmo pelo mesmo cargo.



RESULTADOS DA CUMMINS NO BRASIL

Cummins Brasil (CBL | GPL): Em comparação com 2023, o relatório de transparência salarial de 2024 mostra um aumento na representação total de mulheres de 28,2% para 30,6%. Esse progresso refletiu uma maior aproximação dos salários contratuais medianos entre homens e mulheres (86,0%), bem como da compensação média total recebida (97,6%).

Distribuidora Cummins Brasil (DCB): Em comparação com 2023, o relatório de transparência salarial de 2024 mostra estabilidade na representação total de mulheres (31,9%). Em 2024, o salário contratual mediano entre homens e mulheres foi de 83,7%, e a compensação média total recebida foi de 94,4%.

Cummins Drivetrain and Braking System (CDBS): Em comparação com 2023, o relatório de transparência salarial de 2024 mostra um aumento na representação total de mulheres de 8,7% para 9,7%. Esse progresso refletiu uma maior aproximação dos salários contratuais medianos entre homens e mulheres (66,3%), bem como da compensação média total recebida (96,8%).

As diferenças salariais de gênero na Cummins permanecem baixas no contexto das médias nacionais e da região Sudeste do Brasil, que são de 79,3% e 77,5%, respectivamente, conforme divulgado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e da Mulher no 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Os fatores que contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres incluem variáveis como práticas de compensação anteriores baseadas na antiguidade, que resultaram em alguns homens recebendo salários mais altos devido à longevidade na carreira, e um maior volume de mulheres iniciando suas carreiras em níveis de entrada.

RESULTADOS DA CUMMINS NO BRASIL

Vale notar que, dentro dos principais grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), temos várias funções com diferentes níveis de complexidade (por exemplo, Júnior, Pleno, Sênior, Coordenador, Supervisor, entre outros). Diferenças salariais podem surgir devido ao nível de complexidade dos cargos e ao aumento do número de mulheres em posições de entrada (menor complexidade).

Além disso, como todos os pagamentos considerados dentro da compensação média total são percentuais do salário base, temos um impacto cumulativo das diferenças salariais na compensação média total devido ao histórico salarial cumulativo de antiguidade.

Concluimos que, de acordo com a política de compensação da Cummins, não há discrepâncias salariais quando se considera antiguidade (tempo de serviço), experiência, desempenho e o nível de responsabilidade dos cargos. Continuaremos a avançar no aumento da representação de mulheres no Brasil em todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação, incluindo posições relacionadas à ciência, tecnologia e engenharia, cujos salários seguem uma prática de valor de mercado mais alto.

Promover a igualdade de gênero e a representação no Brasil é uma prioridade para a Cummins, e entendemos que a equidade salarial será uma consequência dessa ação. Isso porque as políticas de compensação da Cummins são equitativas para todos os gêneros, raças e etnias.

IGUALDADE DE GÊNERO

Para saber mais sobre o trabalho que a Cummins está fazendo para melhorar a igualdade de gênero em sua força de trabalho no Brasil, confira informações adicionais em:

[human-capital-management-report-2024.pdf](#)



