

Power Onward™



Relatórios de Transparência Salarial – Dados do 1º semestre de 2025

Cummins Brasil

Emitido em setembro 2025

Público



Cummins Brasil – CBL e BLC

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

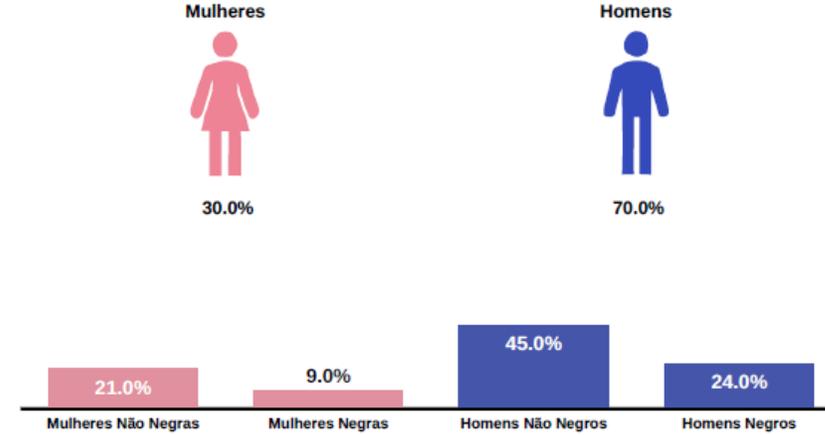
Empregador: 43.201.151/0001-10 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1202

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90.3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102.3% da recebida pelos homens.

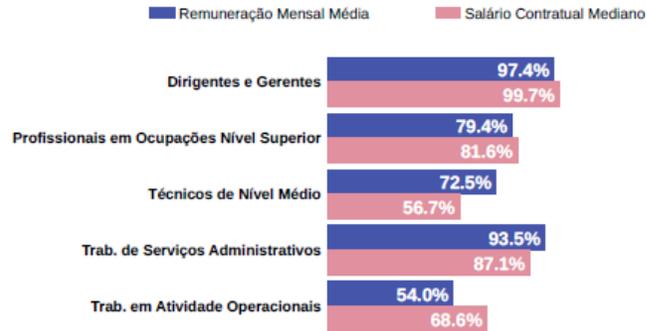
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	90.3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	102.3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%



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 cargo de direção e gerência	☹️

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Distribuidora Cummins Brasil - DCB

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

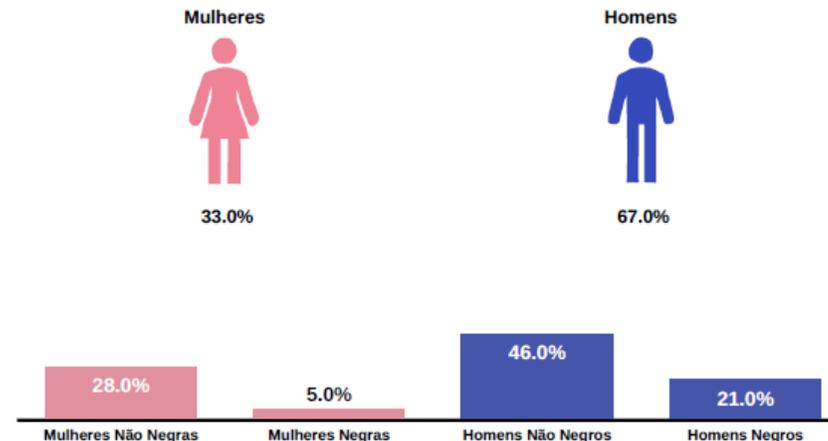
Empregador: 61.838.884/0001-42 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 151

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88.5% da recebida pelos homens.

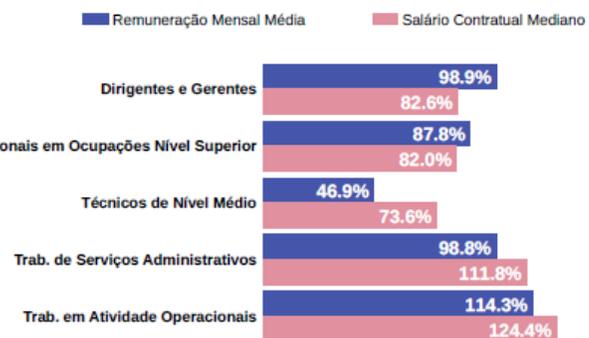
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	85.8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	88.5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%



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

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 cargo de direção e gerência	☹️

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025



CDBS - Osasco

Fábrica 1

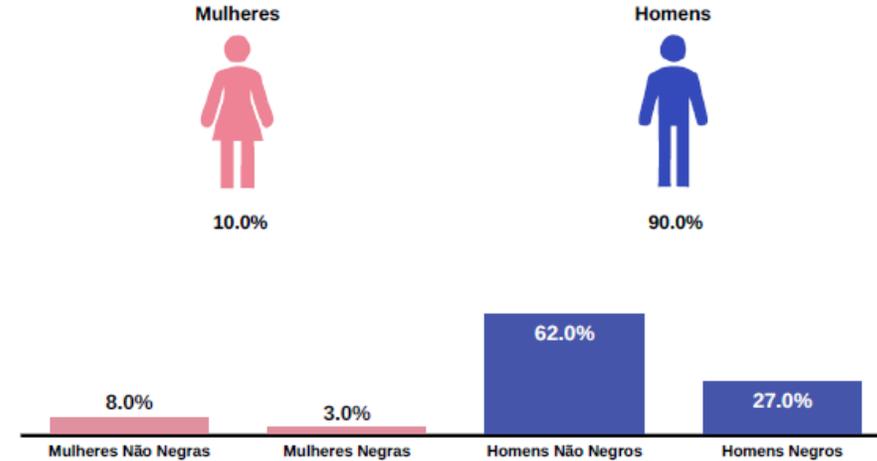
Fábrica 2

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 57.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96.4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	57.2%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	96.4%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%



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 cargo de direção e gerência	🚫

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

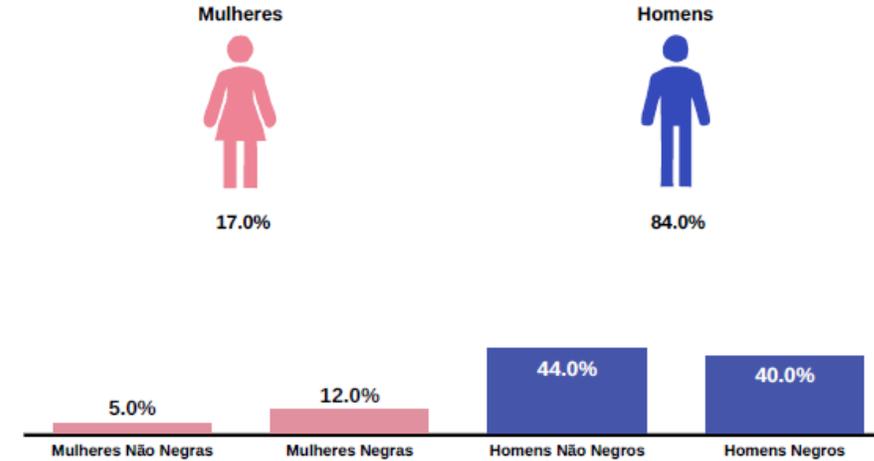
Empregador: 56.669.187/0020-38 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 200

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 0.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 0.0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	0.0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	0.0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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%



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 cargo de direção e gerência	☹️

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025



CDBS Resende

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 0.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 0.0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	0.0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	0.0%

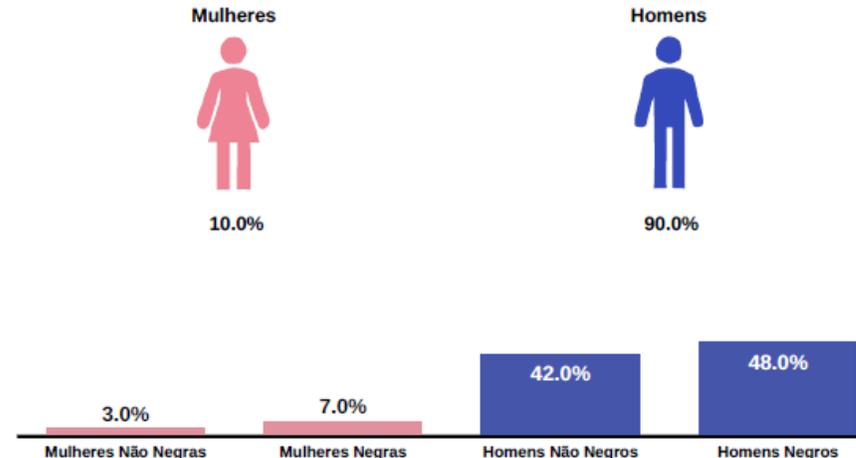
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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 cargo de direção e gerência	☑

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto 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): O Relatório de Transparência Salarial do primeiro semestre de 2025 mostra avanços rumo à igualdade de gênero. Desde 2022, a representatividade feminina cresceu de 26% para 30%. A diferença salarial entre gêneros apresentou melhora: o salário contratual mediano entre homens e mulheres se aproximou da paridade, passando de 80% para 90%, e a diferença na remuneração média total diminuiu de 110% para 102%, aproximando-se da paridade de 100%.

Distribuidora Cummins Brasil (DCB): O Relatório de Transparência Salarial do primeiro semestre de 2025 mostra estabilidade na representatividade total de mulheres (33%) desde 2022. Destaca-se a melhora na diferença salarial entre gêneros: o salário contratual mediano entre homens e mulheres passou de 19% acima da paridade para 14% abaixo da paridade, ou seja, uma redução de 5%. A diferença na remuneração média total aumentou um pouco, chegando a 88,5%, devido à maior contratação de mulheres em cargos de entrada.

Cummins Drivetrain and Braking System (CDBS): O Relatório de Transparência Salarial do primeiro semestre de 2025 demonstra progresso na igualdade de gênero. Desde 2022, a representatividade feminina cresceu três pontos percentuais, passando de 7% para 10%. Destaca-se a melhora na diferença salarial entre gêneros: o salário contratual mediano entre homens e mulheres aumentou de 48% para 57%, uma melhora de 9%. A remuneração média total agora está em 96,4%, próxima da paridade de 100%.

As diferenças salariais de gênero na Cummins permanecem baixas em comparação com as médias nacional (79,3%) e da região Sudeste (77,5%) do Brasil, segundo dados publicados pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres, divulgados no 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Os fatores que contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres incluem variáveis como práticas anteriores de remuneração baseadas em tempo de casa, que resultaram em salários mais altos para alguns homens devido à longevidade na carreira, além do maior volume de mulheres iniciando suas trajetórias em cargos de entrada.

RESULTADOS DA CUMMINS NO BRASIL

Vale destacar que, dentro dos grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), existem diversas funções com diferentes níveis de complexidade (por exemplo: Júnior, Pleno, Sênior, Coordenador, Supervisor, entre outros). As diferenças salariais podem ocorrer 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 na remuneração média total são percentuais do salário base, há um impacto cumulativo das diferenças salariais sobre essa média, decorrente do histórico salarial acumulado por tempo de serviço.

Concluimos que, de acordo com a política de remuneração da Cummins, não há discrepâncias salariais quando considerados fatores como tempo de casa, experiência, desempenho e nível de responsabilidade dos cargos. Seguiremos avançando no aumento da representatividade feminina no Brasil em todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação, incluindo funções ligadas à ciência, tecnologia e engenharia, cujos salários seguem práticas de maior valorização no mercado.

Promover a igualdade de gênero e a representatividade no Brasil é uma prioridade para a Cummins, e entendemos que a equidade salarial será uma consequência dessa ação. Isso porque as políticas de remuneração 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-2025.pdf](#)



