

Power Onward™



Salary Transparency Report – 1st half of 2025 Data

Cummins Brazil

Issued in Sep 2025

Public


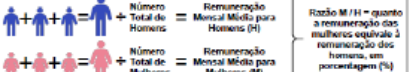


Cummins Brazil – CBL and BLC

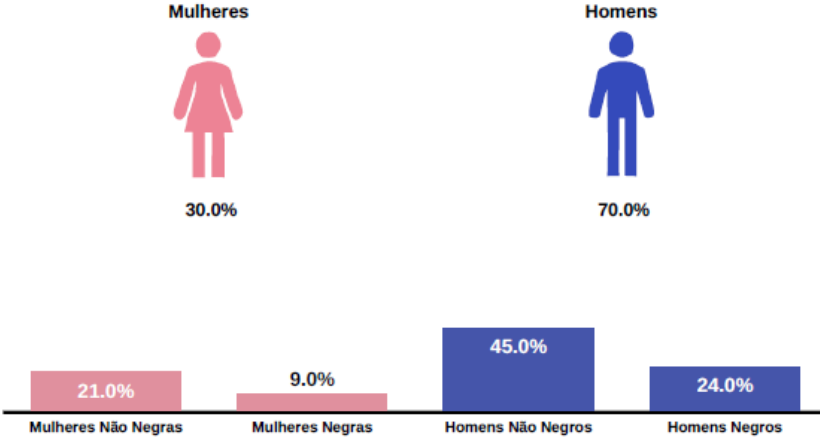
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 43.201.151/0001-10 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1202

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.

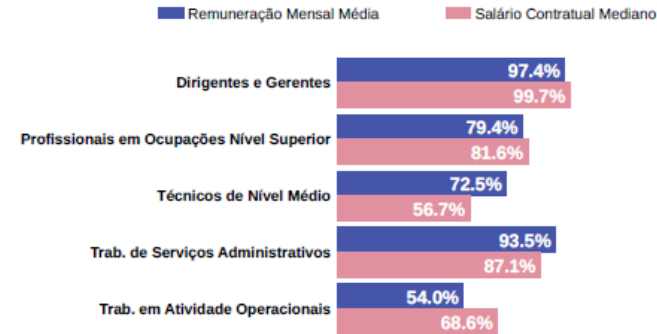
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	90.3%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) 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	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	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

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


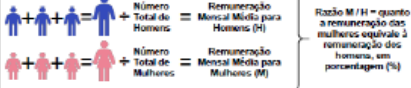


Cummins Distributor Brazil - DCB

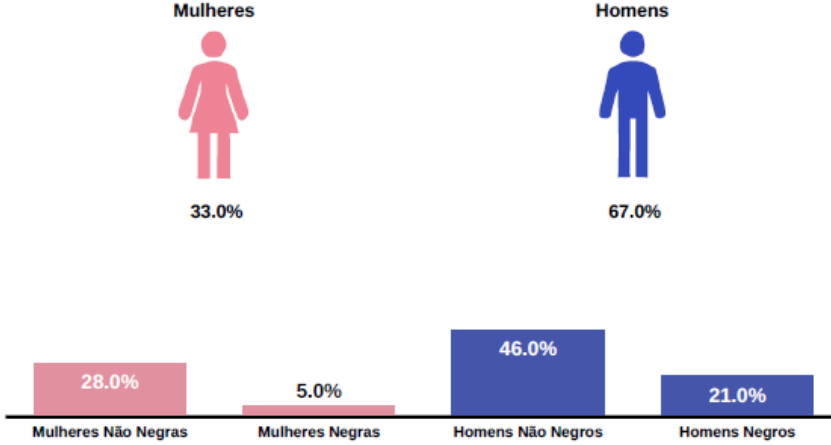
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 61.838.884/0001-42 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 151

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.

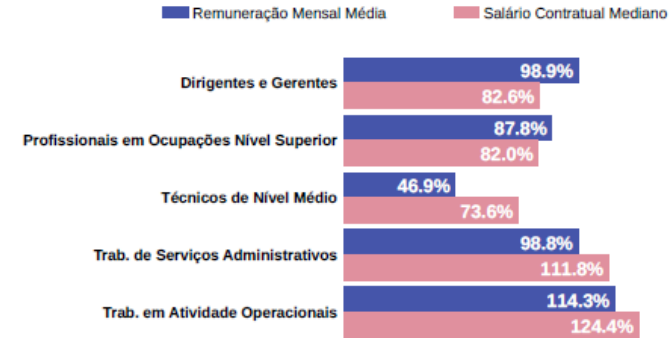
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	85.8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RoRoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

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



CDBS - Osasco

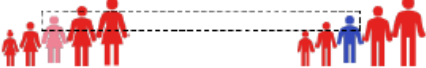
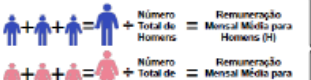
Factory 1

Factory 2

Empregador: 56.669.187/0009-22 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 684

Diferença salarial entre mulheres e homens

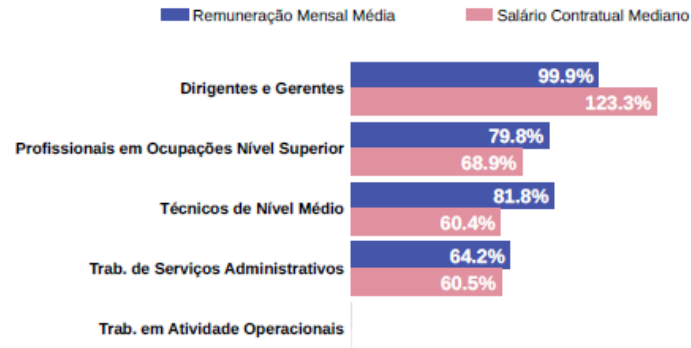
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 57.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 96.4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M) 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>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	96.4%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

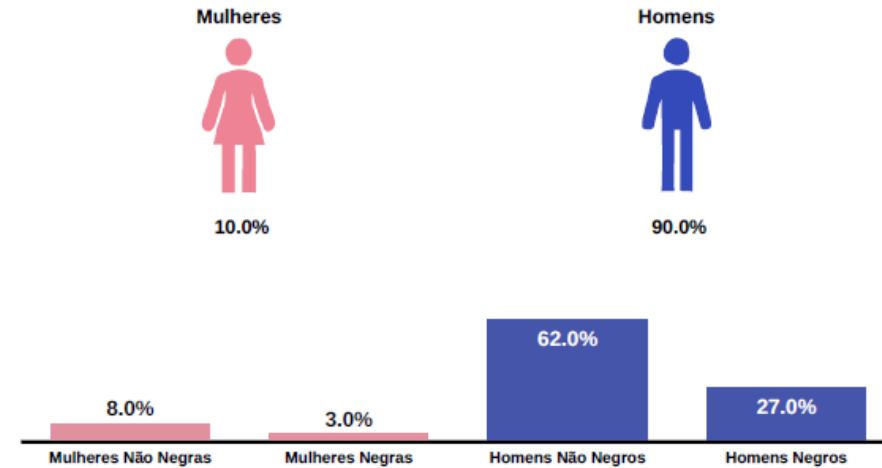
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas

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



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	

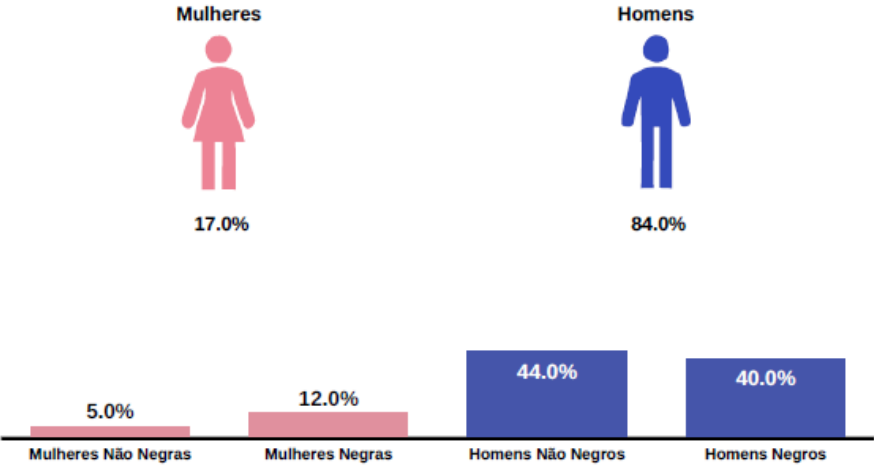
Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

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.

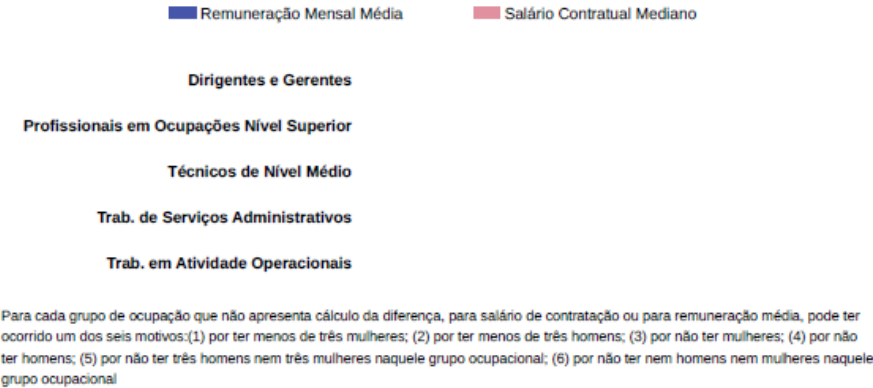
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<div><div>Salário mediano para Mulheres (M)</div><div>Salário mediano para Homens (H)</div><div>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</div></div>	0.0%
Remuneração Mensal Média	<div><div><div>Número Total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



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	RoRoRoRoRo
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro



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

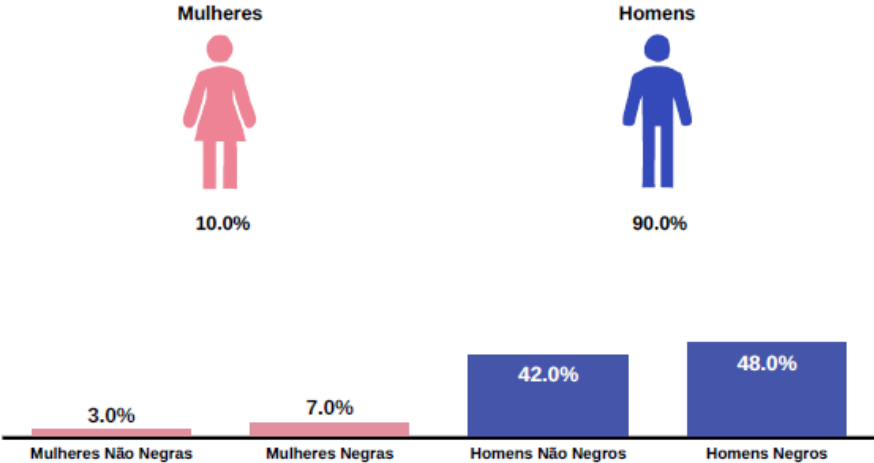
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

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

Power Onward™



Gender Equality Report

Cummins Brazil

Issued in Sep 2025

Public

THE GENDER PAY GAP

The Gender Pay Gap is a measure which shows the percentage difference in the median earnings of women and men at the mid-point. The gender pay gap is influenced by a number of factors, including the distribution of men and women at different levels within a company.

Significance and Application

The Gender Pay Gap is a useful proxy for measuring and tracking gender equality on a national, industrial, and organizational scale. Closing the Gender Pay Gap is important for Brazil's economic future and reflects our aspiration to foster an equitable and fair society for all.

Distinguishing from Equal Pay

Equal pay is ensuring that men and women are paid the same amount for work of equal or comparable value. Cummins is committed to equal pay; we apply the same processes and decisions relating to pay and benefits regardless of gender. An organization can have equal pay and still have a Gender Pay Gap. If there are more men than women in senior roles, and similar numbers of men and women in less senior roles then this will result in a Gender Pay Gap, even when both genders are paid the same for the same role.



CUMMINS RESULTS IN BRAZIL

Cummins Brazil (CBL | BLC): The Pay Transparency Report for the first half of 2025 shows progress toward gender equality. Since 2022, women's representation has grown from 26% to 30%. The gender pay gap showed improvement: the median contractual salary between men and women narrowed from 80% to 90%, and the total average compensation gap narrowed from 110% to 102%, nearing 100% parity.

Cummins Distributor Brazil (DCB): The Pay Transparency Report for the first half of 2025 shows stability in the total representation of women (33%) since 2022. Notably, the gender pay gap showed improvement: the median contractual salary between men and women narrowed since 2022 from 19% above 100% parity to 14% below parity, in effect narrowing by 5%. The total average compensation gap widened some to 88.5%, due to the increased hiring of women in entry-level roles.

Cummins Drivetrain and Braking Systems Brazil (CDBS): The Pay Transparency Report for the first half of 2025 demonstrates progress in gender equality. Since 2022, the representation of women has grown by three percentage points, rising from 7% to 10%. Notably, the gender pay gap showed improvement: the median contractual salary between men and women narrowed by 9%, moving from 48% to 57%. The total average compensation is now 96.4%, nearing 100% parity.

Cummins gender pay gaps remain low in the context of Brazil's national and Southeast region average pay gap figures of 79.3% and 77.5%, respectively, according to data published by the Ministries of Labor and Employment and of Women released from the 2nd Transparency and Equal Pay Report.

The factors contributing to pay disparities between men and women include variables such as previous compensation practices based on seniority, which resulted in some men receiving higher salaries due to career longevity, and a higher volume of women starting their careers at entry levels.

CUMMINS RESULTS IN BRAZIL

It is worth noting that within the major groups of the Brazilian Classification of Occupations (CBO), we have various functions with different levels of complexity (e.g., Junior, Mid-level, Senior, Coordinator, Supervisor, among others). Salary differences may arise due to the complexity level of the positions and the increase in the number of women in entry-level positions (lower complexity).

Additionally, since all payments considered within the total average compensation are percentages of the base salary, we have a cumulative impact of salary differences on the total average compensation due to the cumulative salary history of seniority.

We conclude that, according to Cummins' compensation policy, there are no salary discrepancies when considering seniority (length of service), experience, performance, and the level of responsibility of the positions. We will continue to advance in increasing the representation of women in Brazil at all hierarchical levels and areas of activity, including positions related to science, technology, and engineering, whose salaries follow a higher market value practice.

Promoting gender equality and representation in Brazil is a priority for Cummins, and we understand that pay equity will be a consequence of this action. This is because Cummins' compensation policies are equitable for all genders, races, and ethnicities.

GENDER EQUALITY

To learn more about the work Cummins is doing to enhance gender equality in its Brazilian workforce, check out additional information at [human-capital-management-report-2025.pdf](#)



