

Power Onward™



# Relatório de Transparência Salarial Dados 2025\_Emitido no 1º semestre de 2026

---

Cummins Brasil

Emitido em Abril 2026

Public



# Cummins Brasil – CBL e BLC

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

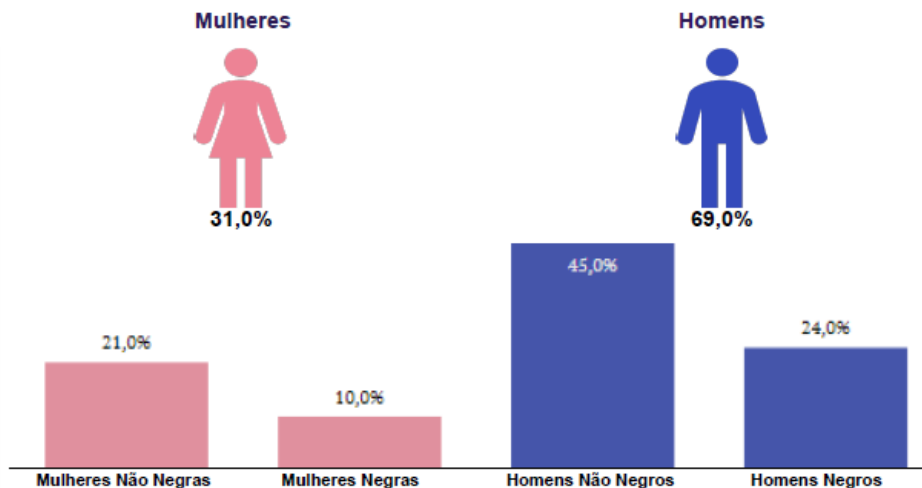
Empregador: 43.201.151/0001-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.097

## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 106,9% da recebida pelos homens.

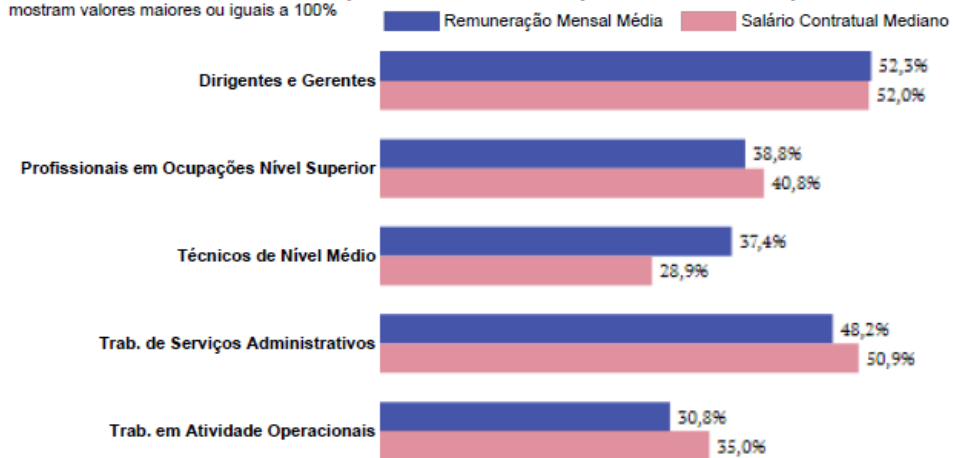
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,4%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	106,9%

## 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%



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

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



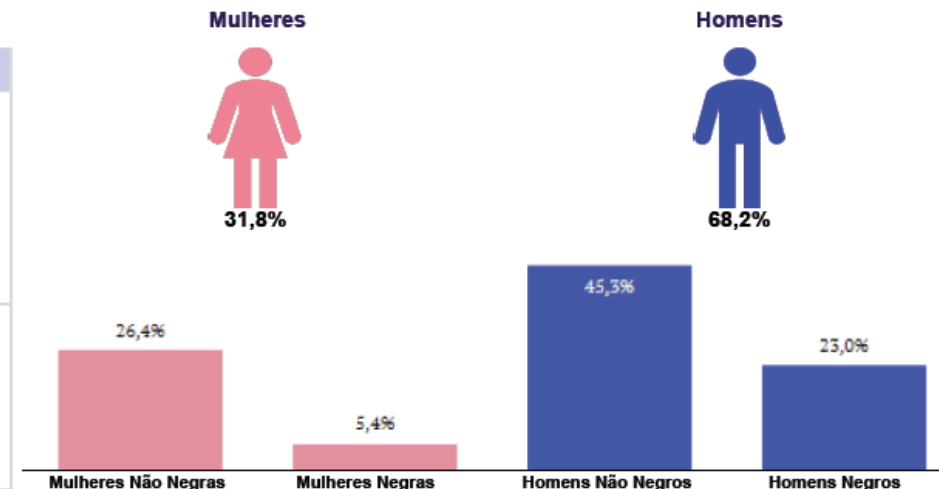
# **Distribuidora Cummins Brasil - DCB**

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,6% da recebida pelos homens.

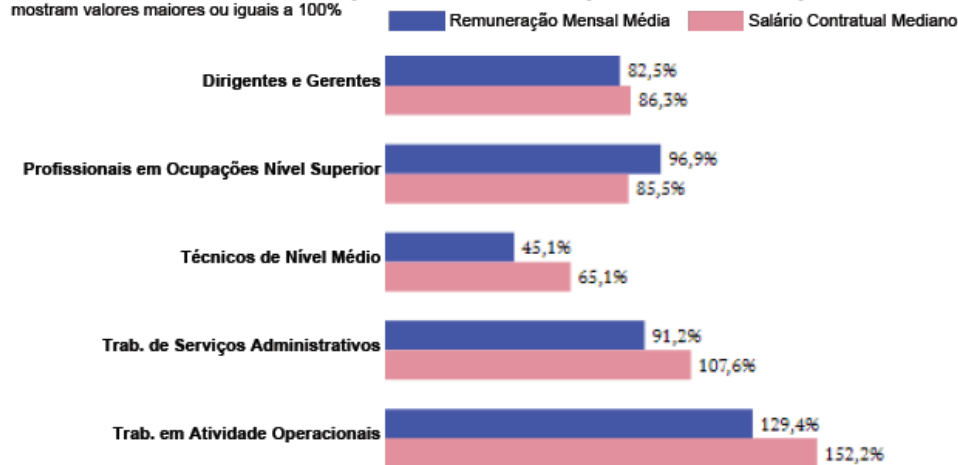
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) $\text{Razão M/H} = \frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} \times 100\%$	97,1%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} \times 100\%$ $\text{Razão M/H} = \frac{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}} \times 100\%$	86,6%

### 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%



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	🚫

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.



# **CDBS - Osasco**

**Fábrica 1**

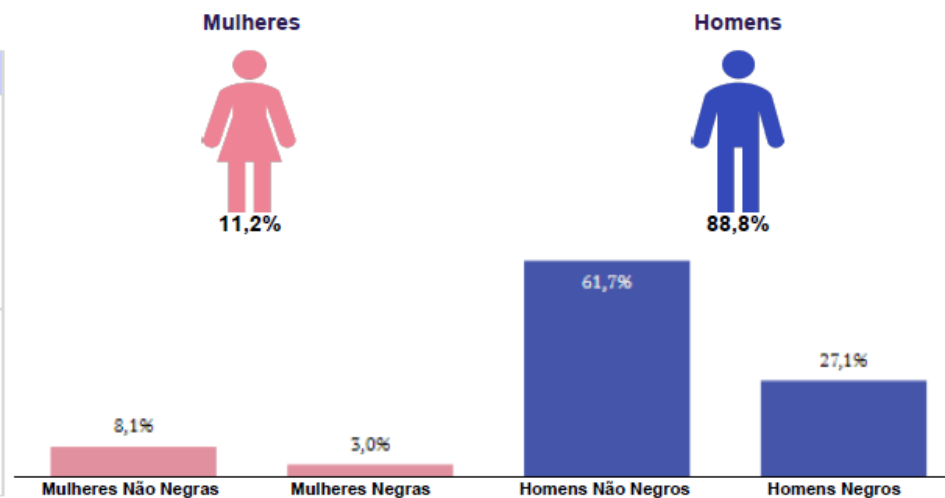
**Fábrica 2**

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,8% da recebida pelos homens.

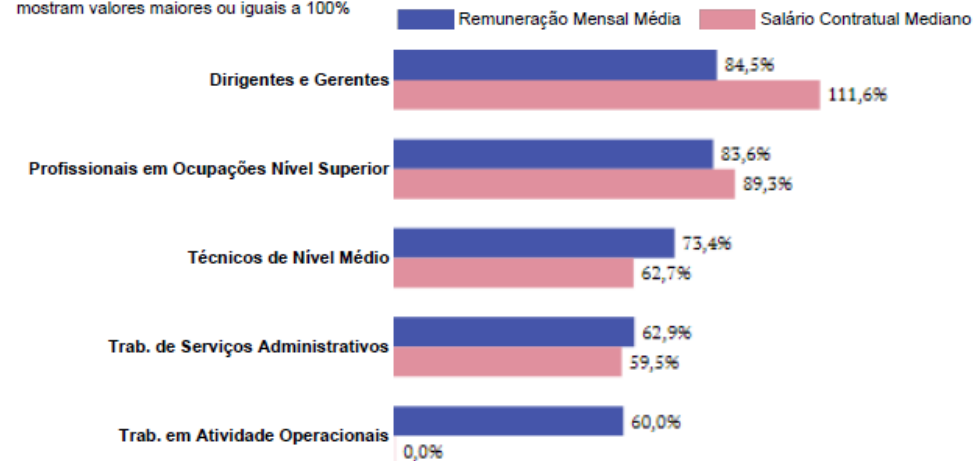
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82,3%
Remuneração Mensal Média	<p> <math>\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}</math> </p> <p> <math>\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}</math> </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	91,8%

### 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%



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

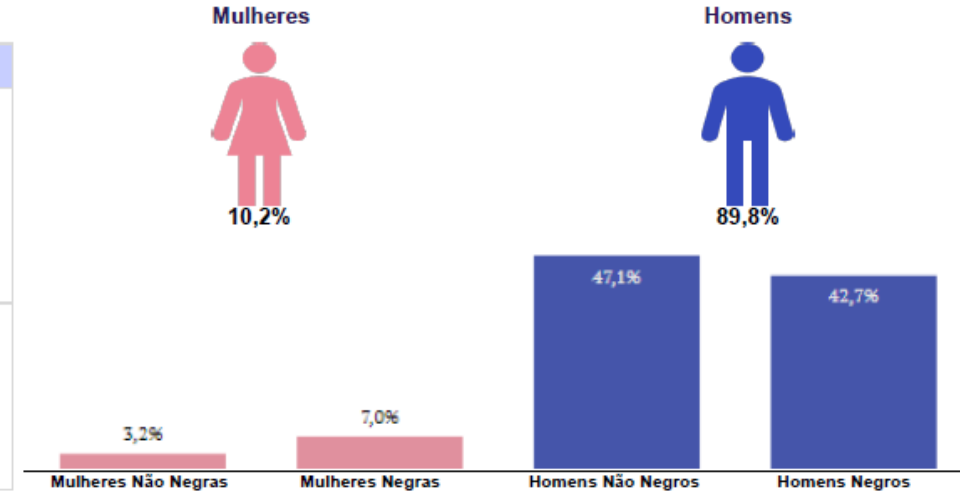
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

**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 61,5% da recebida pelos homens.

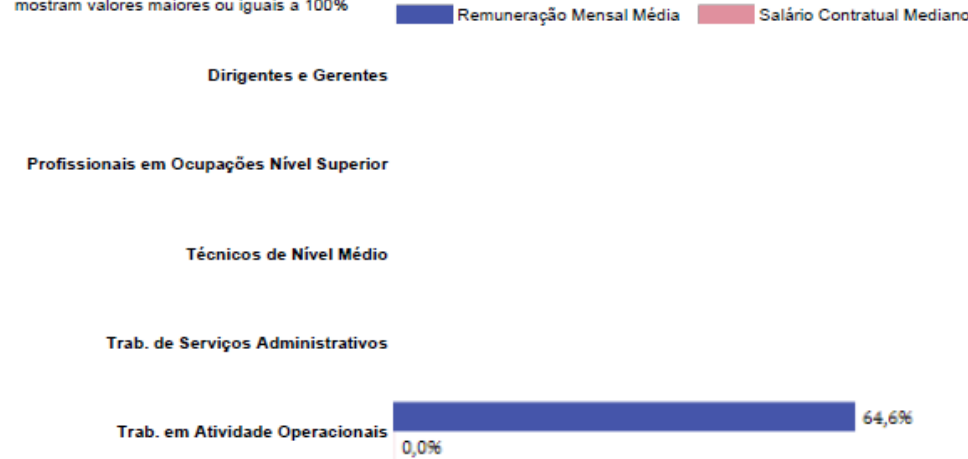
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	0,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens ÷ Remuneração Mensal 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>	61,5%

**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%



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**

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



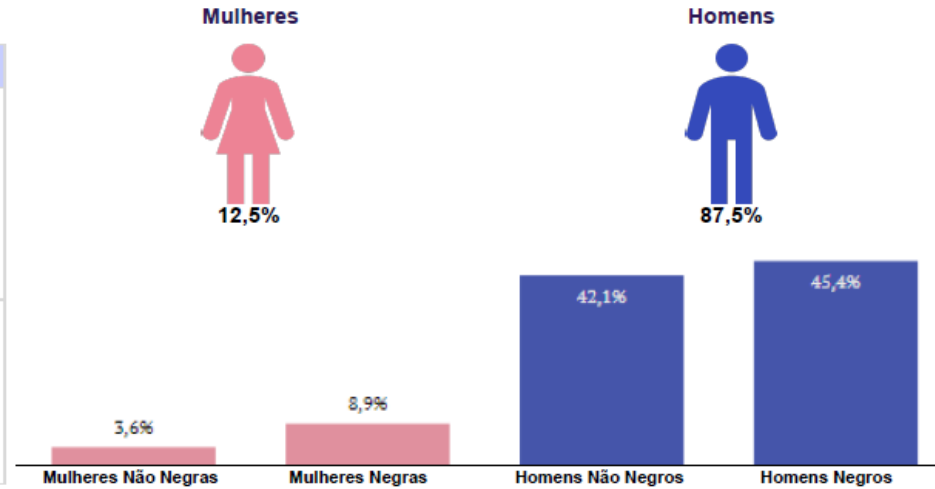
# CDBS Resende

**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 56,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,2% 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 %  56,3%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	59,2%

**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%



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**

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

*Power Onward™*



# Relatório de Igualdade de Gênero

---

Cummins Brasil

Emitido em Abril 2026

*Public*

# 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 | BLC):** O Relatório de Transparência Salarial referente ao segundo semestre de 2025 mostra avanços em direção à equidade de gênero. Desde 2022, a representatividade feminina cresceu de **26%** para **31%**. A diferença salarial entre gêneros apresentou melhora: a mediana do salário contratual entre homens e mulheres aumentou de **80%** para **89%**, e a diferença na remuneração média total foi reduzida de **110%** para **107%**, aproximando-se da paridade de 100%.

**Distribuidora Cummins Brasil (DCB):** O Relatório de Transparência Salarial referente ao segundo semestre de 2025 indica estabilidade na representatividade total de mulheres ao longo de 2025, com **32%**. Destaca-se a melhora na diferença salarial de gênero: a mediana do salário contratual entre homens e mulheres, desde 2022, passou de **19%** acima da paridade de 100% para **3%** abaixo da paridade, representando uma redução efetiva de **16%**. A diferença na remuneração média total apresentou um aumento, chegando a **86,5%**.

**Cummins Drivetrain and Braking Systems Brazil (CDBS):** Os Relatórios de Transparência Salarial referentes ao segundo semestre de 2025 demonstram progresso contínuo na representatividade feminina, que passou de **7%** em 2022 para **13%** em 2025. A mediana do salário contratual entre homens e mulheres foi reduzida em 34 pontos percentuais, evoluindo de **48%** para **82%**. A remuneração média total apresentou um leve aumento na diferença, alcançando **92%**, apenas 8% abaixo da paridade de 100%.

De forma geral, as diferenças salariais de gênero na Cummins permanecem baixas quando comparadas às médias nacional e da região Sudeste do Brasil, que são de 78,8% e 76,8%, respectivamente, de acordo com dados publicados pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres, divulgados no 2º Relatório de Transparência e Igualdade Salarial.

Entre os fatores que contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres estão variáveis como práticas anteriores de remuneração baseadas em tempo de casa, que resultaram em alguns homens com salários mais altos devido à maior longevidade de carreira, além de uma maior concentração de mulheres iniciando suas carreiras em cargos de nível 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). Diferenças salariais podem ocorrer em função do nível de complexidade dos cargos e do aumento no número de mulheres em posições de nível 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 a remuneração média total, decorrente do histórico acumulado de salários associado ao tempo de casa.

Concluimos que, de acordo com a política de remuneração da Cummins, não há discrepâncias salariais quando considerados fatores como senioridade (tempo de serviço), 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 posições relacionadas à ciência, tecnologia e engenharia, cujas remunerações seguem práticas de maior valor de mercado.

Promover a equidade de gênero e a representatividade no Brasil é uma prioridade para a Cummins, e entendemos que a equidade salarial será uma consequência dessa atuação. 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](#)



