Brazil
Salary Transparency Report
2º Semester 2026

– Data of First Sem.2026 -

September 21, 2026

Focus: Compliance

Cummins Brazil CBL and BLC

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

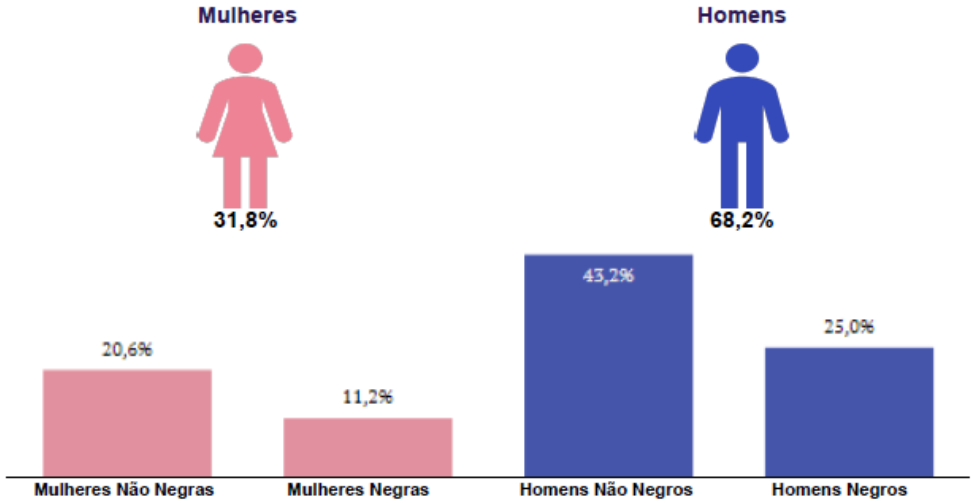
Empregador: 43.201.151/0001-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.201

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,3% da recebida pelos homens.

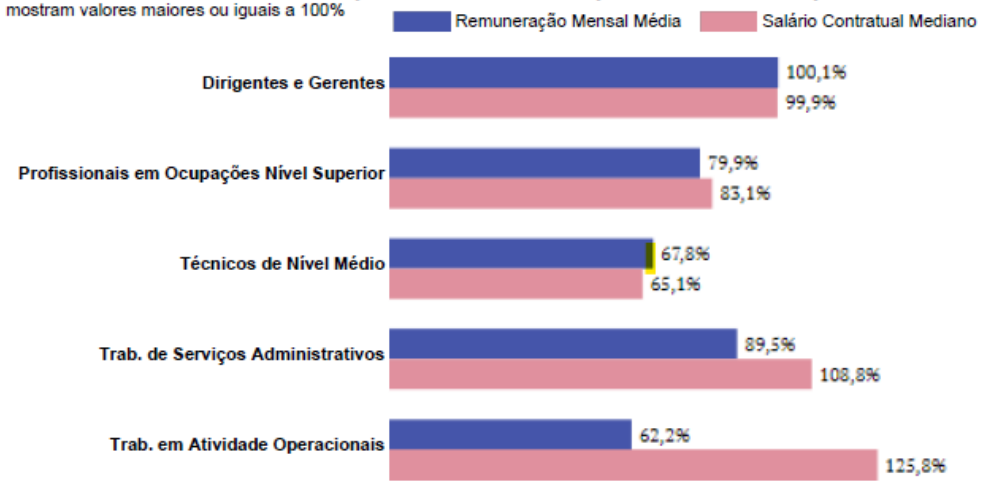
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	88,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	102,3%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

Cummins Distributor Brazil - DCB

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

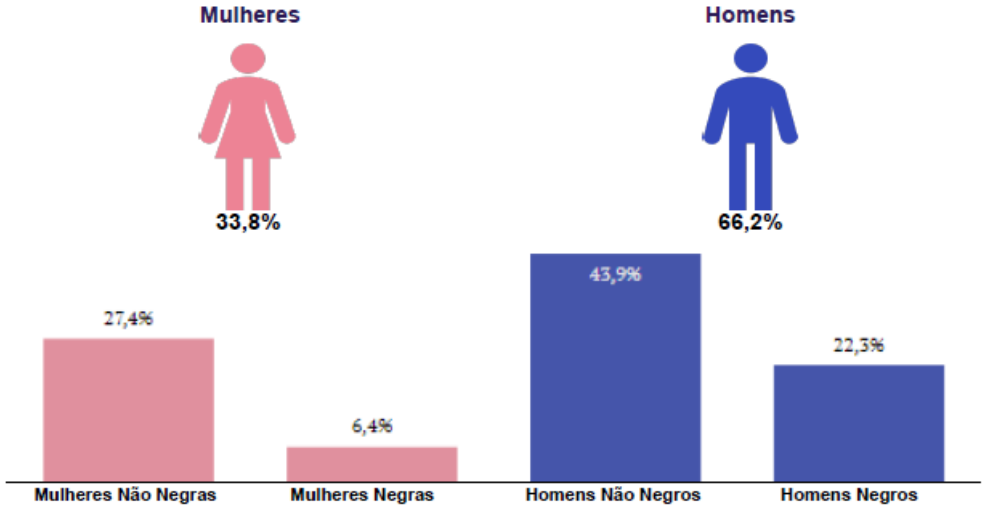
Empregador: 61.838.884/0001-42 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 157

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 78,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,4% da recebida pelos homens.

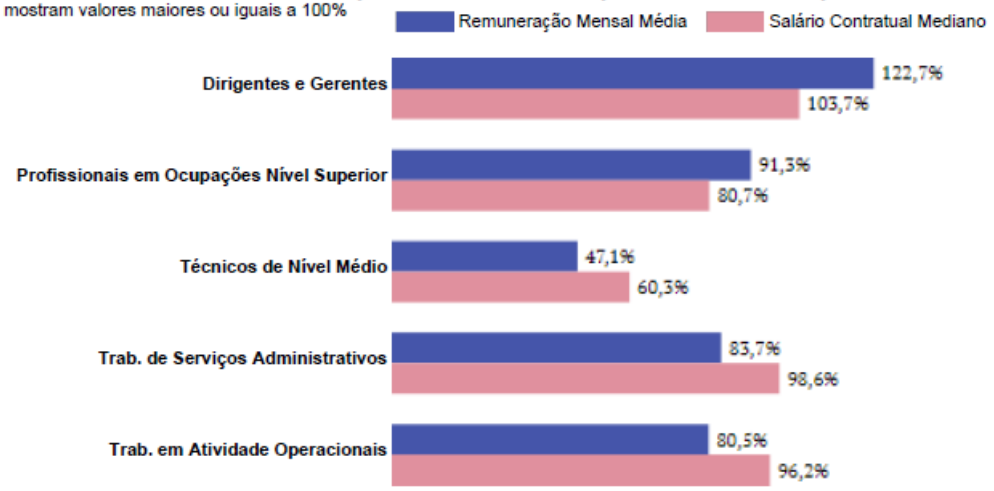
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	78,8%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	79,4%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

CDBS - Osasco

- Factory 1

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

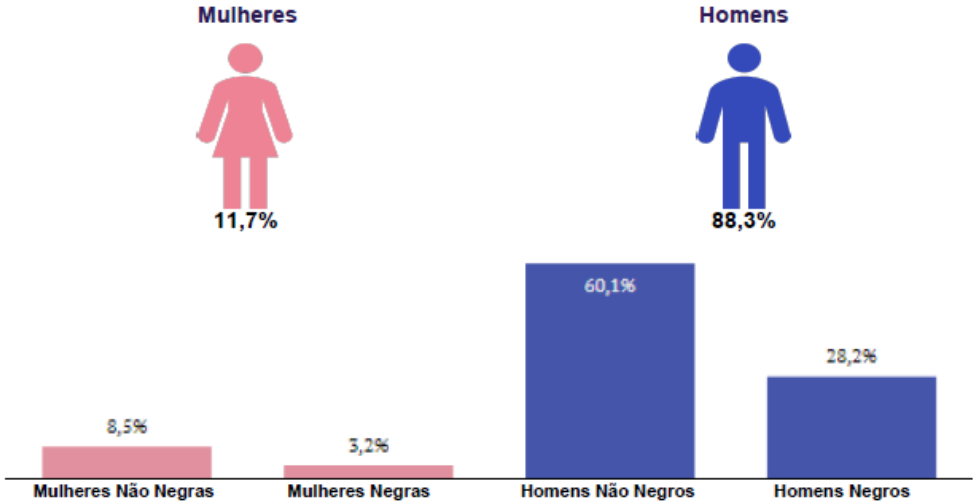
Empregador: 56.669.187/0009-22 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 660

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,0% da recebida pelos homens.

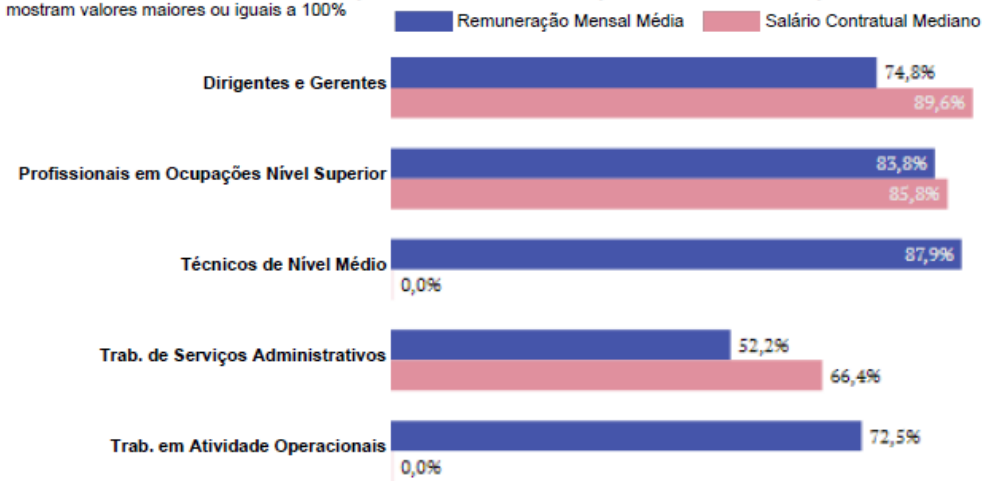
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	83,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	90,0%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

CDBS - Osasco

- Factory 2

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

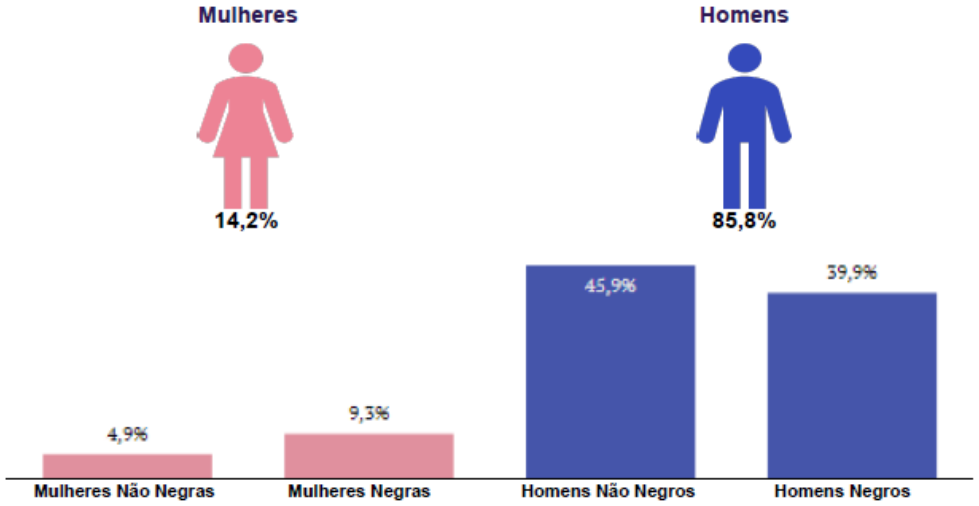
Empregador: 56.669.187/0020-38 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 183

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 60,1% da recebida pelos homens.

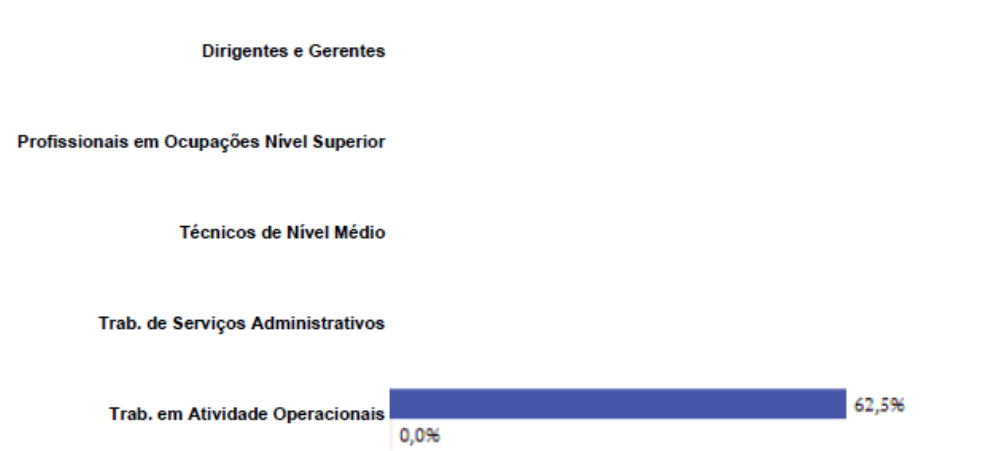
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	0,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H); 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 (%)	60,1%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

CDBS Resende

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

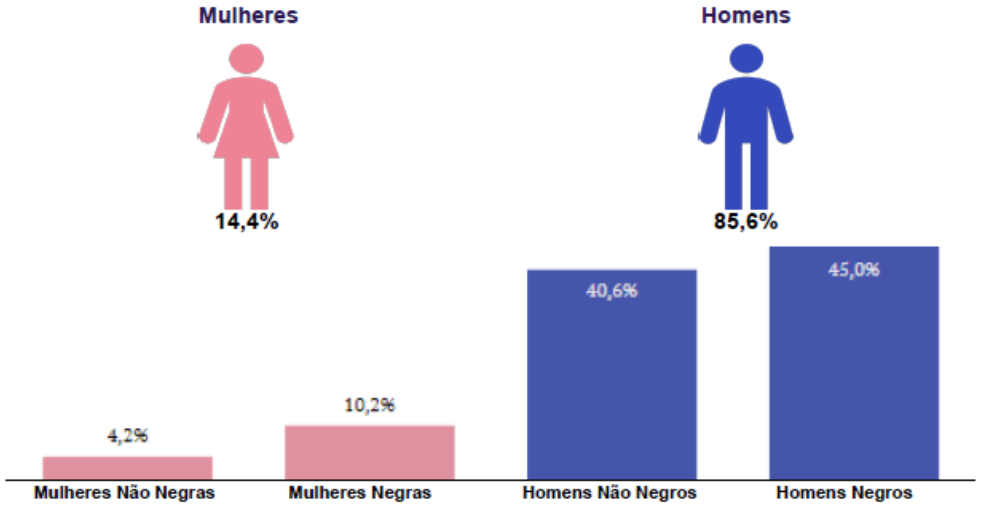
Empregador: 56.669.187/0017-32 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 313

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,4% da recebida pelos homens.

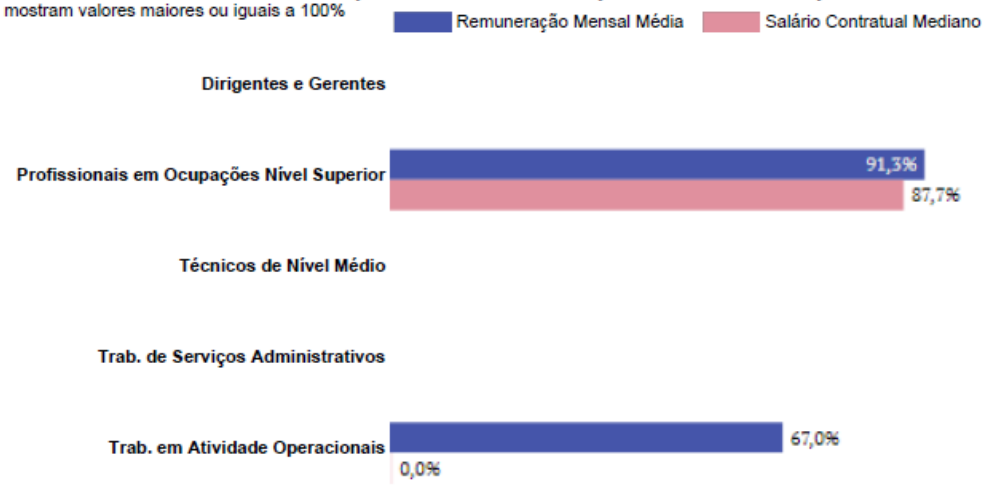
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	85,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	72,4%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

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 several 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 second half of 2026 shows progress toward gender equality. Since 2022, women's representation has grown from **26%** to **32%.** The gender pay gap showed improvement: the median contractual salary gap between men and women narrowed from **81%** to **88%**, and the total average compensation gap narrowed from 110% to 102%, **nearing 100% parity.**

Cummins Distributor Brazil (DCB):

The Pay Transparency Report for the second half of 2026 shows stability in the total representation of women with **34%.** Since 2022, the gender pay gap widened. The median contractual salary gap widened from 119%, or 19% above 100% parity, to **78.8%, or 21% below parity**. The total average compensation gap widened from 101%, or 1% above parity, to **79.4%, or 21% below parity.**

Cummins Drivetrain and Braking Systems (CDBS):

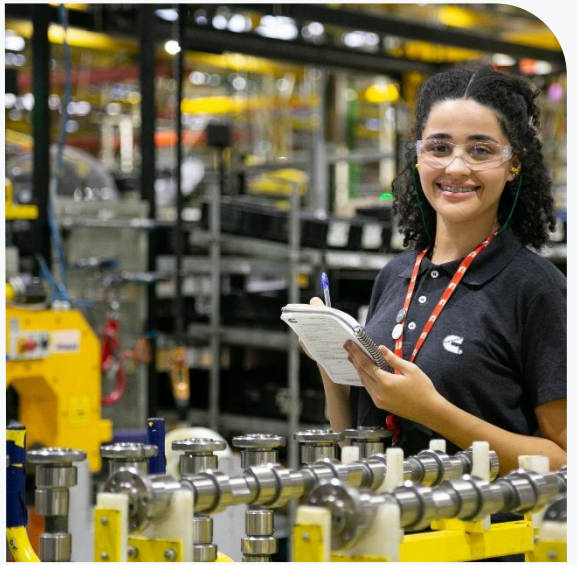
The Pay Transparency Reports for the second half of 2026 demonstrate sustained progress in gender representation moving from **7%** in 2022 to **12%** in 2026. The median contractual salary gap narrowed significantly from **48%** to **93%**. The total average compensation gap widened from 101%, or 1% above 100% parity to **90%, or 10% below parity.**

Cummins gender pay gaps remain low in the context of Brazil's national and Southeast region average pay gap figures of 78.8% and 76.8%, respectively, according to data published by the Ministries of Labor and Employment and of Women released from the Women's Annual Socioeconomic Report (RASEAM).

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.

GENDER EQUALITY









To learn more about the work Cummins is doing to enhance gender equality in its Brazilian workforce, check out additional information at [2025-26-cummins-human-capital-management-report_0826-1.pdf]


Cummins