Brasil
Relatório de Transparência Salarial
2º Semestre 2026

– Dados do primeiro semestre de 2026 -

21 Setembro, 2026

Foco: Compliance

Cummins Brasil CBL e BLC

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

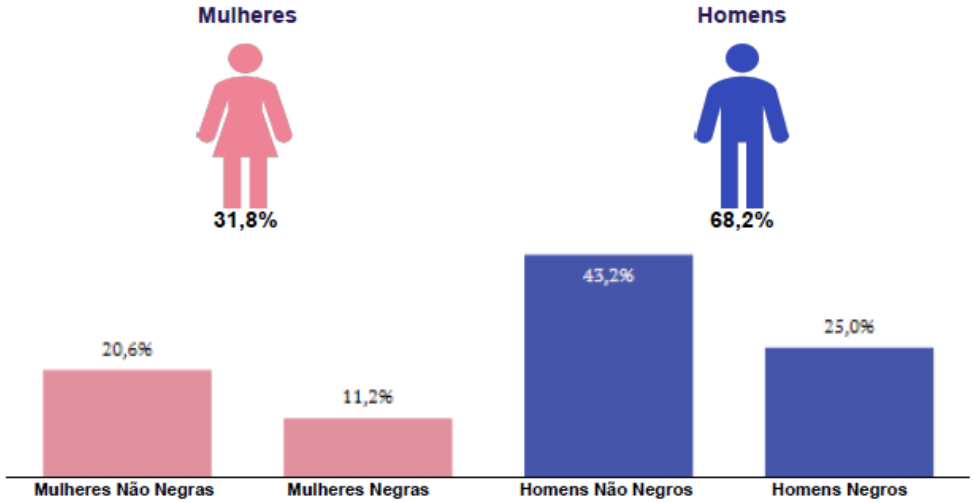
Empregador: 43.201.151/0001-10 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.201

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.

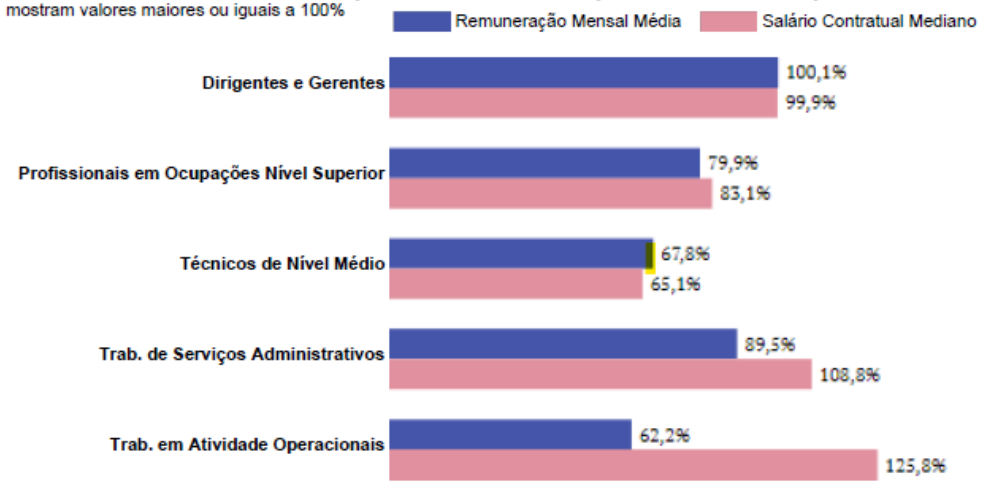
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	88,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens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

Distribuidora Cummins Brasil - DCB

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

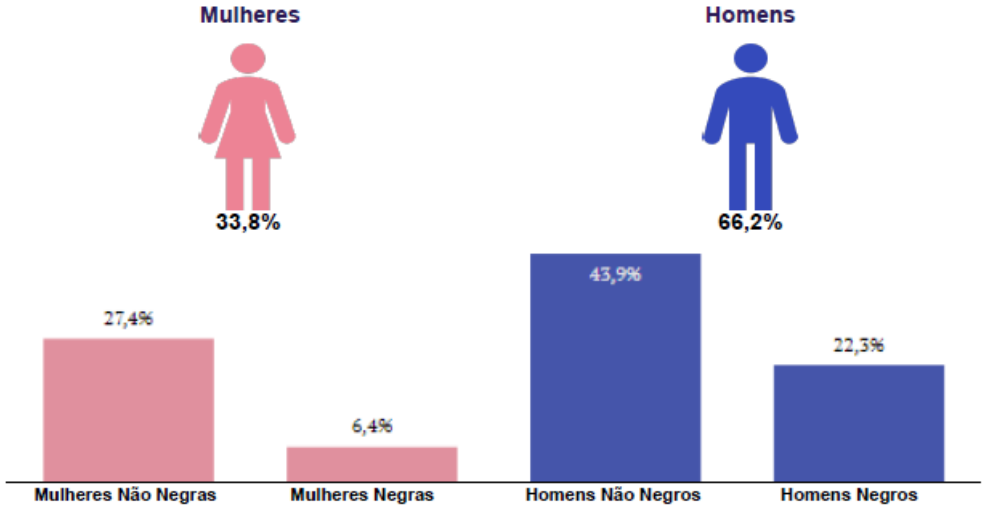
Empregador: 61.838.884/0001-42 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 157

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.

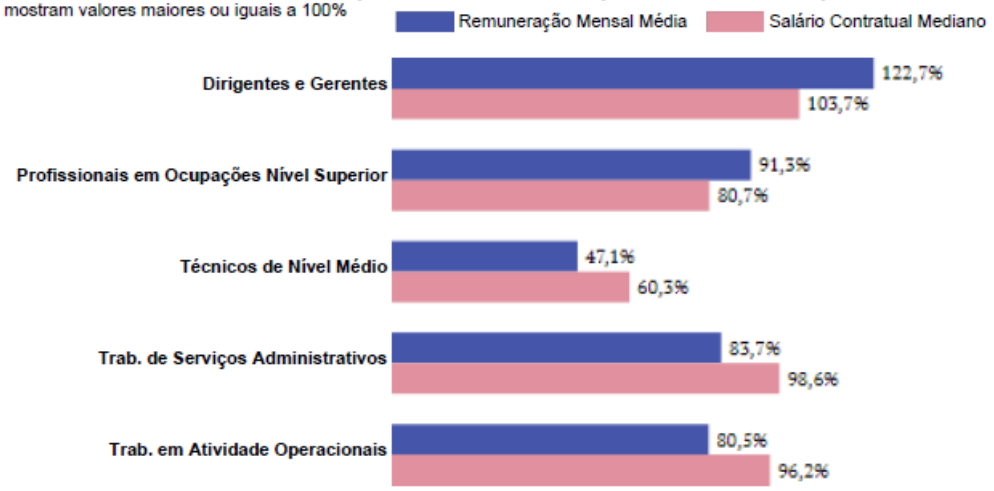
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	78,8%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens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

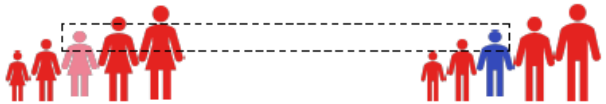
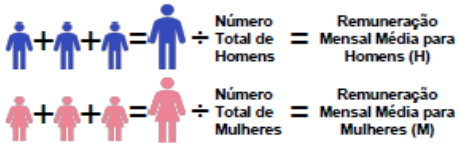
- Fábrica 1

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

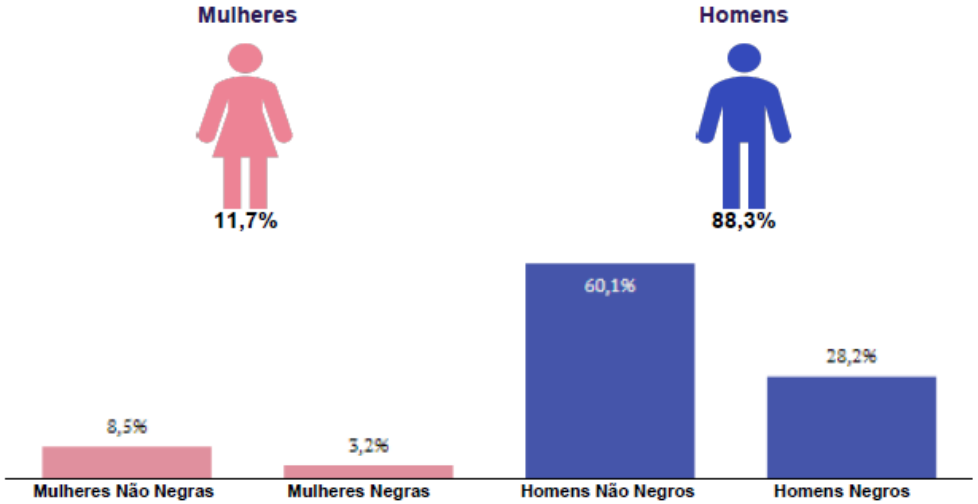
Empregador: 56.669.187/0009-22 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 660

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.

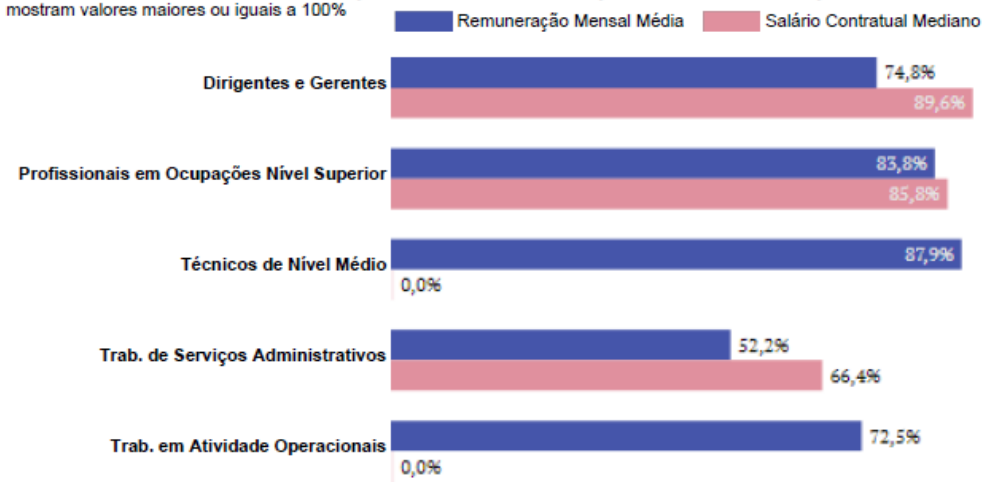
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	83,1%
Remuneração Mensal Média	 Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens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

- Fábrica 2

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

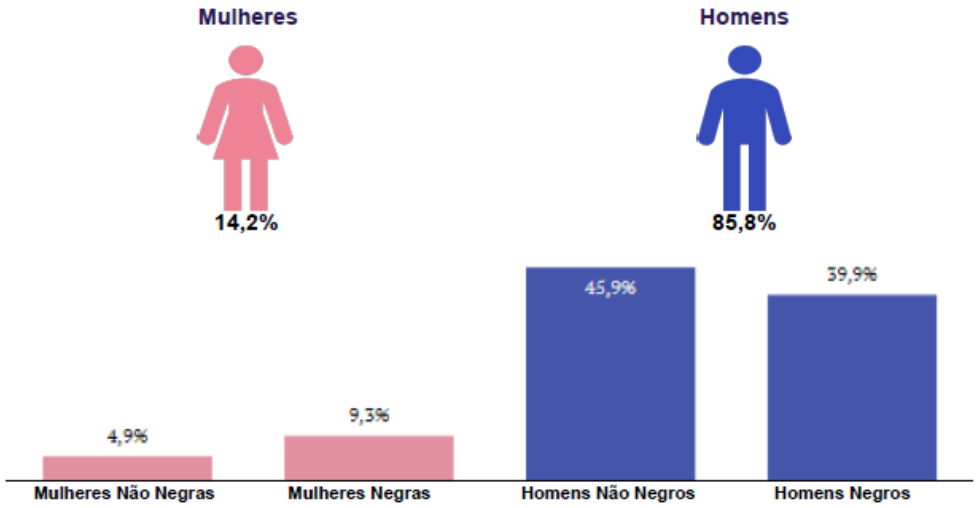
Empregador: 56.669.187/0020-38 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 183

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.

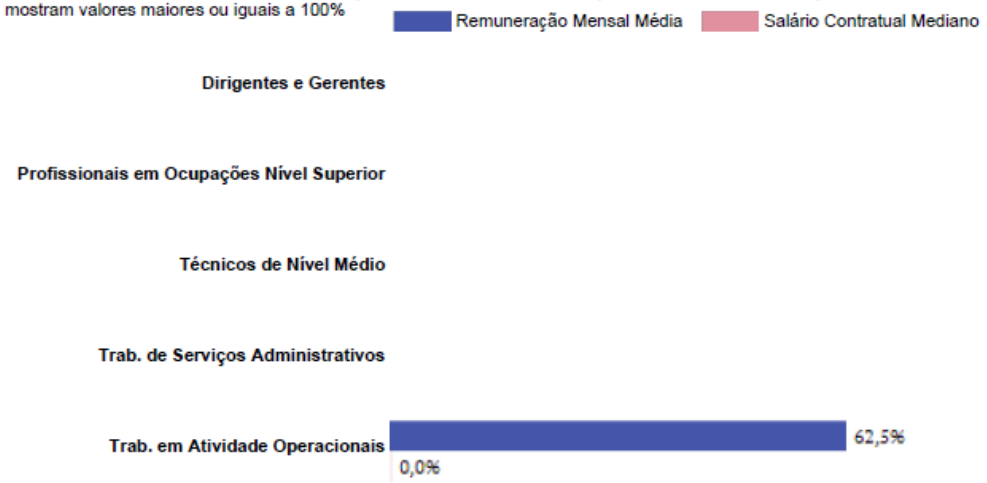
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	0,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H);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

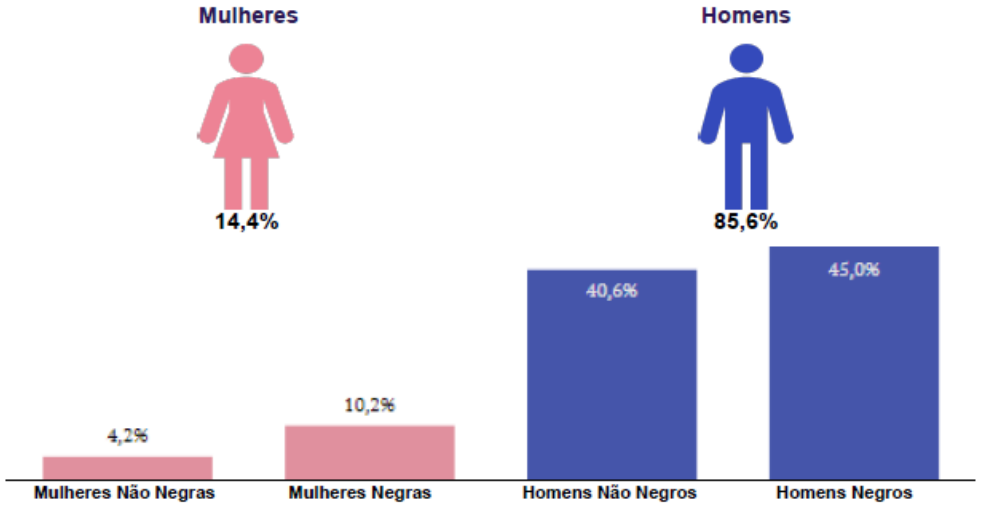
Empregador: 56.669.187/0017-32 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 313

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.

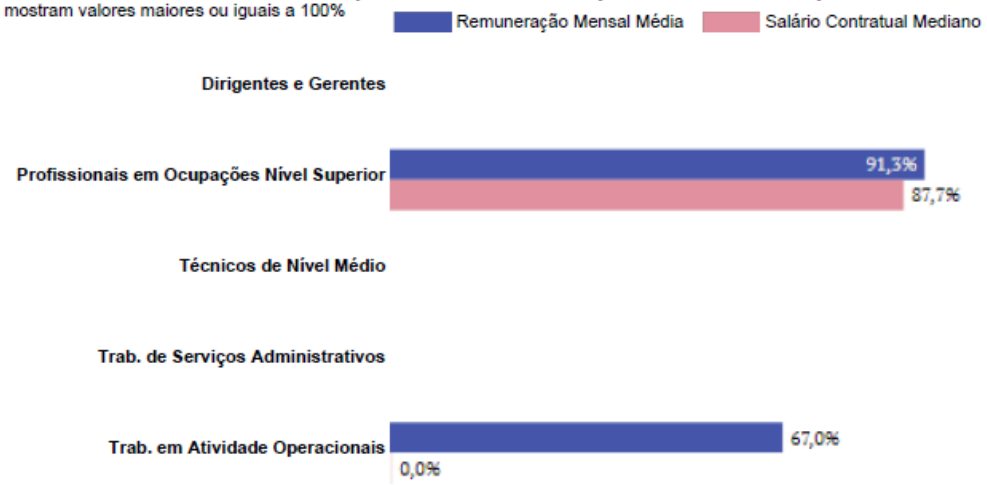
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	85,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens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

DIFERENÇA SALARIAL DE GÊNERO







A Diferença Salarial de Gênero (Gender Pay Gap) é uma medida que mostra a diferença percentual entre os rendimentos medianos de mulheres e homens. Essa diferença é influenciada por diversos 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 importante indicador para medir e acompanhar a igualdade de gênero em âmbito nacional, setorial e organizacional. Reduzir essa diferença é fundamental para o futuro econômico do Brasil e reflete nossa aspiração de promover uma sociedade mais justa e equitativa para todos.

Diferença entre Gender Pay Gap e Igualdade Salarial

Igualdade salarial significa garantir que homens e mulheres recebam a mesma remuneração por trabalhos de igual ou comparável valor. A Cummins está comprometida com a igualdade salarial e aplica os mesmos processos e critérios relacionados à remuneração e benefícios, independentemente do gênero. Uma organização pode praticar igualdade salarial e, ainda assim, apresentar uma Diferença Salarial de Gênero. Se houver mais homens do que mulheres em cargos seniores e números semelhantes de homens e mulheres em cargos menos seniores, isso resultará em uma diferença salarial de gênero, mesmo que ambos os gêneros recebam o mesmo salário para a mesma função.

Resultados da Cummins no Brasil

Cummins Brasil (CBL | BLC):

O Relatório de Transparência Salarial referente ao segundo semestre de 2026 demonstra avanços em direção à igualdade de gênero. Desde 2022, a representatividade feminina aumentou de **26%** para **32%**. A diferença salarial de gênero apresentou melhoria: a relação salarial mediana contratual entre homens e mulheres passou de **81%** para **88%**, enquanto a diferença na remuneração média total evoluiu de **110%** para **102%**, **aproximando-se da paridade de 100%**.

Distribuidora Cummins Brasil (DCB):

O Relatório de Transparência Salarial referente ao segundo semestre de 2026 demonstra estabilidade na representatividade feminina, que permaneceu em **34%**. Desde 2022, a diferença salarial de gênero apresentou aumento. A relação salarial mediana contratual passou de **119%**, ou seja, **19% acima da paridade de 100%**, para **78,8%**, ou seja, **21% abaixo da paridade**. A relação da remuneração média total passou de **101%**, ou **1% acima da paridade**, para **79,4%**, ou **21% abaixo da paridade**.

Cummins Drivetrain and Braking Systems (CDBS):

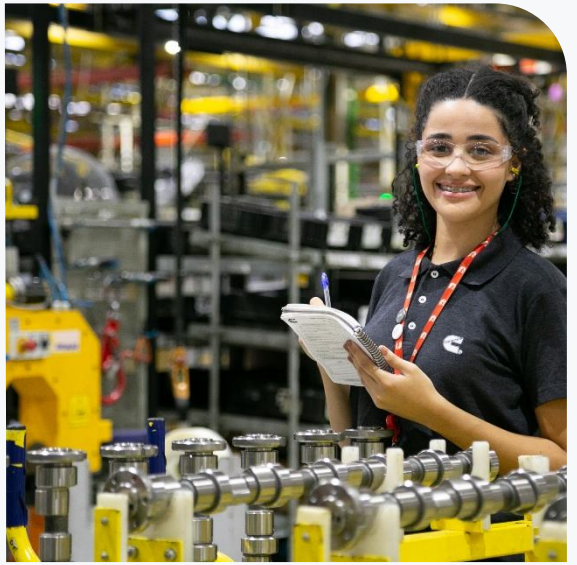
Os Relatórios de Transparência Salarial referentes ao segundo semestre de 2026 demonstram progresso contínuo na representatividade feminina, que passou de **7%** em 2022 para **12%** em 2026. A relação salarial mediana contratual apresentou melhora significativa, passando de **48%** para **93%**. Já a relação da remuneração média total passou de **101%**, ou **1% acima da paridade de 100%**, para **90%**, ou **10% abaixo da paridade**.

As diferenças salariais de gênero da Cummins permanecem inferiores 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 por meio do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM).

Os fatores que contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres incluem variáveis como práticas históricas de remuneração baseadas em tempo de serviço, que resultaram em salários mais elevados para alguns homens devido à maior longevidade de carreira, além de um maior volume de mulheres iniciando suas trajetórias profissionais em cargos de entrada.

IGUALDADE DE GÊNERO









Para conhecer melhor as ações que a Cummins vem realizando para promover a igualdade de gênero em sua força de trabalho no Brasil, consulte o **Relatório de Gestão de Capital Humano da Cummins 2025-2026.**


Cummins