



Communiqué de presse – Paris, le 28 février 2026

Index de l'égalité femmes-hommes 2025

Danone publie son index égalité femmes-hommes au titre de l'année 2025.

L'engagement de Danone pour l'égalité des chances femmes-hommes est un enjeu majeur inscrit dans notre politique de croissance inclusive.

Cette année, grâce à une vigilance particulière sur les écarts F/H mise en place au moment des embauches, changements de poste et revues de salaire annuelles, nous sommes fiers de voir la majeure partie de nos entités progresser par rapport à 2024.

La moyenne pondérée de nos entités en France est de **92%** en hausse de 2 points par rapport à 2024.

Entités	Index 2025
Danone Produits Frais France	96
Danone Global Research & Innovation Center	91
Société des Eaux de Volvic	84
Société Anonyme des Eaux Minérales d'Evian	95
Danone S.A.	86
Blédina	95
Nutricia	87
Danone Nutrition Africa & Overseas	100
Evian Resort	87
Alpro-Sojinal	96

A PROPOS DE LA DIVERSITE, L'EQUITE ET L'INCLUSION CHEZ DANONE FRANCE :

Danone place le double projet économique et social au coeur de son projet d'entreprise, et ce, depuis 1972. L'ambition que nous portons est de positionner la diversité et l'inclusion comme des piliers de notre signature sociale mais aussi de notre modèle de conduite des affaires.

Partant de cette ambition et de la conviction profonde que la Diversité est un fait et que l'inclusion est un choix et que l'un ne peut s'exprimer sans l'autre, l'objectif des mesures mises en place chez DANONE est de déployer des politiques en faveur de la Diversité mais aussi de développer et d'ancrer une culture inclusive pour favoriser le développement du comportement inclusif de chacun de nos collaborateurs.

L'objectif recherché est à la fois de lutter contre les discriminations, mais aussi et surtout de promouvoir le management inclusif et de développer l'égalité des chances.

La politique de diversité inclusive de Danone s'articule autour de 4 piliers :

1. Une culture inclusive, indispensable et en particulier concernant l'égalité femmes-hommes
2. L'inclusion des Danoners à tous les âges de leur vie, des plus jeunes aux seniors
3. L'inclusion des Danoners lors de moments clés de leur parcours de vie, telle que la parentalité ou l'aidance par exemple
4. L'insertion ou le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou de maladies (affections longues durées, cancer...)

-

CONTACTS PRESSE :

DANONE : press@danone.com

A PROPOS DE DANONE FRANCE :

Danone, leader français de l'agroalimentaire, accompagne depuis des générations les Français tout au long de leur vie avec pour mission d'apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre. Du petit-déjeuner au dîner, Danone est là au quotidien, avec ses 26 marques certifiées B Corp™ telles que Activia, Alpro, blédina, Danette, Évian, Laboratoire Gallia, Nutricia ou encore Volvic, pour proposer des produits laitiers et d'origine végétale, des eaux minérales naturelles et de la nutrition spécialisée. Avec un ancrage territorial autour de nos 25 sites, nos 6 500 collaborateurs et près de 1 900 exploitations agricoles partenaires, nous travaillons chaque jour pour proposer une alimentation locale et durable tout en innovant au quotidien pour répondre aux attentes des Français.

ANNEXE

Plan d'action concernant la Société des Eaux de Volvic :

La Société des Eaux de Volvic a atteint en 2025 le score de 84 nécessitant la mise en place d'un plan d'action. Les causes de cette baisse sont clairement identifiées et les points évoqués ci-dessous doivent permettre d'améliorer significativement le résultat au titre de l'index 2026.

Sur les écarts de taux de promotion entre Femmes et Hommes identifiés, à l'aide d'un pilotage régulier des promotions au sein de l'entité les objectifs sont :

- Atteindre une répartition des promotions chez les ouvriers, plus proche de l'équilibre avec un écart pondéré entre 1,5% et 0% versus 4,19% en 2025
- Atteindre une répartition des promotions chez les ingénieurs et cadres plus proche de l'équilibre avec un écart pondéré se rapprochant de 0% versus 0,57% en 2025

Sur l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entité :

- Par une dynamique de mobilité des cadres accentuer la présence des femmes dans les postes à responsabilité afin d'augmenter leur représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Détail de l'index :

Indicateur	Danone Produits Frais France	
1	Ecart de rémunération F/H	36/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	15/15
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale		96/100

Indicateur	Danone Global Research & Innovation Center	
1	Ecart de rémunération F/H	36/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	15/15
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Note globale		91/100

Indicateur	Société des Eaux de Volvic	
1	Ecart de rémunération F/H	39/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	10/15
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Note globale		84/100

Indicateur	Société Anonyme des Eaux Minérales d'Evian	
1	Ecart de rémunération F/H	40/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	15/15
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Note globale		95/100

Indicateur	Danone S.A.	
1	Ecart de rémunération F/H	31/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	10/10
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale		86/100

Indicateur	Blédina	
1	Ecart de rémunération F/H	40/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	10/15
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale		89/100

Indicateur	Nutricia	
1	Ecart de rémunération F/H	27/40
2-3	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	35/35
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale		87/100

Indicateur	Danone Nutrition Africa & Overseas	
1	Ecart de rémunération F/H	40/40
2-3	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	35/35
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale		100

Indicateur	Evian Resort	
1	Ecart de rémunération F/H	37/40
2	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	20/20
3	Ecart des taux de promotions F/H	10/15
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Note globale		87/100

Indicateur	Alpro-Sojinal	
1	Ecart de rémunération F/H	36/40
2-3	Ecart des taux d'augmentations individuelles F/H	35/35
4	Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale		96/100

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction des grandes entreprises du Groupe Danone – 2025

Paris, le 28 février 2026 – DANONE publie les données concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction des grandes entreprises du Groupe en France au titre de l'année 2025.

L'engagement de Danone pour l'égalité des chances femmes-hommes est un enjeu majeur inscrit dans notre politique de croissance inclusive.

Cela se traduit par une forte représentation des femmes au sein des cadres dirigeants puisque nous sommes fiers de constater que cette catégorie est composée de plus de 50,5% de femmes

Le Groupe DANONE réaffirme sa volonté de s'inscrire durablement dans cette démarche dans les années à venir.

<i>Répartition au prorata par entité - Année 2025</i>	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
BLEDINA	7,25	7	14,25	50,88%	49,12%
DANONE PRODUITS FRAIS FRANCE	29	15,9	44,92	64,56%	35,44%
SOCIETE ANONYME DES EAUX MINERAL	10,75	16,7	27,42	39,21%	60,79%
DANONE SA	169,75	168	337,33	50,32%	49,68%
DANONE SA COMEX	3	8,5	11,5	26,09%	73,91%