INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2026

LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Grant Thornton

Grant Thornton
Av. Diagonal, 615, 10ª
08028 BARCELONA

T +34 93 206 39 00
F +34 93 206 39 10
barcelona@es.gt.com
www.GrantThornton.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2026

A los Accionistas de LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2026, de LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Tabla de relación entre requerimientos legales Ley 11/2018 e indicadores de los estándares GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Tabla de relación entre requerimientos legales Ley11/2018 e indicadores de los estándares GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorreción material, debida a fraude o error.

Los administradores de LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Miembro de Grant Thornton International Ltd
Grant Thornton, S.L. Paseo de la Castellana, 81 - 28046 Madrid. CIF B-08914830, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al Tomo 36 652, Folio 159, Hoja M-657.409, inscripción 35ª y en el ROAC nº S0231

Audit · Tax · Legal · Advisory

Grant Thornton

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.2. "Materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de LEVANTE UNION DEPORTIVA S.A.D. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2026, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del apartado "Tabla de relación entre requerimientos legales Ley11/2018 e indicadores de los estándares GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.

Sergi Puig Serra Casas

Barcelona, 21 de octubre de 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.

2026 Núm. 20/26/17421
IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

Levante Unión Deportiva S.A.D y sociedades dependientes

Ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026

En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se incluye a continuación la información no financiera del Grupo consolidado Levante UD, SAD, Levante Nuevos Desarrollos, S.L., y Linkshow S.L. (en adelante, el Grupo), referida al ejercicio terminado el 30 de junio de 2026, (es decir, temporada 2025-2026). A lo largo de esta Memoria y cuando nos refiramos al "Grupo" o simplemente al "Grupo", estaremos analizando al conjunto de estas tres sociedades. Por tanto, la información que se recoge en este documento se analiza de manera global para las tres Sociedades objeto del análisis.

Para la divulgación de dicha información, la compañía ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Iniciative (GRI) en su versión GRI Standards. Como Anexo se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera requerido por la mencionada Ley 11/2018 así como el marco de referencia utilizado. La información referida al ejercicio anterior que se incluye en este informe se presenta, única y exclusivamente, a efectos comparativos.

El alcance del presente Estado de Información no Financiera, que forma parte integrante del informe de gestión de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio terminado el 30 de junio de 2026, incluye información relativa a cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno, los derechos humanos y en relación con la sociedad en general y otros grupos de interés que son relevantes en el desarrollo del negocio del Grupo. La información referida al ejercicio anterior que se incluye en este informe se presenta, única y exclusivamente, a efectos comparativos.

Índice de contenidos

1. MODELO NEGOCIO 3
Perfil de la Organización 3
Actividades 4
Presencia de nuestros jugadores en las selecciones 10
Mejora en la prevención y gestión de las lesiones 11
Formación y desarrollo de los profesionales 11
Valoración global 12
Actividades relacionadas a la actividad deportiva: 14
Objetivos y estrategias 18
2. GESTIÓN DE RIESGOS 19
2.1. Principales grupos de interés 20
2.2. Materialidad 20
3. INFORMACIÓN MEDIO AMBIENTAL: 22
3.1. Impacto y evaluación medioambiental 22
3.2. Energía y Cambio Climático 22
3.3. Emisiones lumínicas 23
3.4. Medición Huella de carbono 23
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 25
4.1. Empleo. 25
4.2. Recursos Humanos. La importancia de nuestro equipo 27
4.3. Organización del trabajo, salud y seguridad 29
4.4. Formación 29
4.5. Igualdad. 30
4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad 31
5.COMPLIANCE. 32
6.SOCIEDAD 35
6.1. Fundación 35
6.2. Cadena de suministro responsable: Colaboración y trabajo con proveedores. 39
6.3. Comprometidos con los Objetivos de la ONU 40
6.4. Información fiscal 42
7. SOBRE ESTA INFORMACION 46

1. MODELO NEGOCIO

Perfil de la Organización

El Levante Unión Deportiva, S.A.D. es la entidad dominante del Grupo denominado “Levante Unión Deportiva, S.A.D”. El grupo consolidado incluye las entidades siguientes, que constituyen el perímetro de consolidación:

- Levante UD, S.A.D
- Nuevos Desarrollos Levante Unión Deportiva, S.L.U.
- Linkshow S.L.

Siendo la sede social del grupo esta domiciliada en Valencia, C\ San Vicente de Paul 44

A lo largo de esta Memoria y cuando nos refiramos al "Grupo”, estaremos analizando al conjunto de estas tres entidades.

Misión visión, valores

- ✓ MISIÓN: Asentarnos en la élite del fútbol español, expandiendo y potenciando el ADN Granota satisfaciendo a nuestros clientes, internos y externos, la necesidad de sentimiento de pertenencia al club.

- ✓ VISIÓN: Consolidar, a través de los valores del club, el proyecto deportivo, social y económico, compitiendo en la máxima categoría de La Liga gracias a un modelo económico sostenible y una organización empresarial eficaz y robusta.

- ✓ NUESTROS VALORES:
  - Respeto por nuestros orígenes, de dónde venimos, la humildad sin dejar de ser ambiciosos.
  - Estar cerca de nuestra realidad, ser próximos a nuestros actores principales desde el respeto mutuo.
  - Satisfacción por el trabajo bien hecho. Sentirnos orgullosos de los resultados obtenidos, y del trabajo en equipo.
  - Espíritu de superación desde el respeto y compromiso, ser mejores día a día.
  - Ser coherentes, honrados y leales en cada una de nuestras tomas de decisiones.
  - Afianzar la línea de colaboración, igualdad, solidaridad y apertura con la sociedad valenciana, etc, para estar orgullosos de pertenecer a este club centenario.

Levante UD SAD. El Levante UD se constituyó el 13 de mayo de 1994 por tiempo indefinido y por transformación de la asociación deportiva Levante Unión Deportiva a su vez constituida en 1909. Con fecha 5 de julio de 1995 el Consejo Superior de Deportes aceptó, de conformidad con la Ley 10/1990 del Deporte, de 15 de octubre y el Real Decreto 1.084/1995, de 5 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas, la inscripción en el Registro de Asociaciones Deportivas. Su domicilio social se encuentra en Valencia, calle de San Vicente de Paúl número 44. Su objeto social es la participación en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional en la modalidad deportiva de fútbol y la promoción y desarrollo de actividades deportivas en general y la participación en competiciones no profesionales en cualquier modalidad deportiva.

El Levante Unión Deportiva, S.A.D., está adscrito a la Real Federación Española de Fútbol, rigiéndose por la Ley del Deporte de 15 de octubre de 1990 y por las normas que en desarrollo de la anterior dicte dicha Federación.

Nuevos Desarrollos Levante U.D, S.L.U. Se constituyo el 29 de junio de 2020, el 100% de su capital social es propiedad de Levante UD, SAD, siendo su objeto social, la adquisición, desarrollo y explotación de concesiones administrativas, tanto estatales como regionales y municipales, relativas a las actividades de construcción, desarrollo y explotación de instalaciones deportivas.

Dicha sociedad se constituyó en el marco de la operación de financiación entre el Levante UD y BRIDGE SECURISATION para la construcción de la nueva Ciudad Deportiva de Nazaret. Nuevos desarrollos por tanto será la titular de la concesión de los terrenos sobre la que se edificará dicha instalación.

Linkshow S.L. Sociedad constituida el 29 de mayo de 2024, siendo el 100% de su capital propiedad de Levante UD, SAD, siendo su objeto social, la prestación de servicios a empresas para la venta de entradas de eventos deportivos, culturales, teatro, conciertos y espectáculos varios.

Actividades

A continuación, se resumen los hitos más relevantes de la temporada 2025/2026.

Primer equipo

El Levante UD logró en la temporada 2025/2026 la permanencia en Primera División al finalizar en la 16.ª posición de la tabla con un total de 42 puntos. El equipo, dirigido por Luis Castro, firmó un balance de 11 victorias, 9 empates y 18 derrotas en las 38 jornadas disputadas, certificando así su presencia un año más en la máxima categoría del fútbol español.

Desde febrero de 2025, la estructura deportiva está encabezada por Héctor Rodas, como Director Deportivo, y José Gila, como Secretario Técnico. Al inicio de la temporada 2025/2026 la plantilla del primer equipo estaba compuesta por 23 futbolistas con licencia profesional de primer equipo.

Plantilla Levante UD 2025/2026: José Luís Morales, Alan Matturro, Kervin Arriaga, Carlos Álvarez, Carlos Espí, Adrián de la Fuente, Unai Elgezabal, Etta Eyong, Iván Romero, Iker Losada, Jorge Cabello (cedido en el mercado de invierno 2026), Goduine Koyalipou, Matias Moreno, Manuel Sánchez, Pablo Martínez, Oriol Rey, Jon Ander Olasagasti, Pablo Cuñat, Diego Pampín, Roger Brugué, Mathew Ryan, Jeremy Toljan, Unai Vencedor y Ugo Raghouber (incorporado en el mercado de invierno 2026)

Además, varios jugadores con licencia del Atlético Levante UD participaron en la dinámica del primer equipo o disputaron minutos oficiales durante la temporada: Alejandro Primo, Kareem Tunde, Nacho Pérez o Paco Cortés.

Altas

- Verano 2025: Alan Maturro (cedido desde el Genoa), Kervin Arriaga (traspasado desde el Partizan), Etta Eyong (traspasado desde el Villarreal), Iker Losada (cedido del Betis), Goduine Koyalipou (cedido del Lens), Matias Moreno (cedido de Fiorentina), Manu Sánchez (cedido del Celta), Olasagasti (traspasado de la Real Sociedad), Mathew Ryan, Jeremy Toljan, Víctor García y Unai Vencedor (cedido del Athletic Club)
- Invierno 2026: Ugo Raghouber (cedido de Lille).

Bajas

- Verano 2025: Giorgi Kochorahvili (traspasado al Sporting Portugal)
- Invierno 2026: Goduine Koyalipou (rescisión cesión Lens)
- Cesiones
- Invierno 2026: Jorge Cabello (CD Mirandés).

Finalización de contrato: Andrés Fernández, Ángel Algobia, Álex Forés, Ignasi Miquel, Marcos Navarro, Alfonso Pastor, Óscar Clemente y Sergio Lozano concluyeron su vinculación contractual con el club.

Atlético Levante UD

El Atlético Levante UD compitió en la temporada 2025/2026 en el Grupo VI de Tercera RFEF (Comunidad Valenciana). El filial se mantuvo durante toda la temporada bajo la dirección de Álvaro del Moral. Bajo su dirección, el equipo registró un balance de 18 victorias, 11 empates y 5 derrotas, finalizando en la 3ª posición con 65 puntos y clasificándose para disputar el Play Off de Ascenso a 2ª RFEF y llegando hasta semifinales.

Levante UD Femenino

La temporada estuvo marcada por la reducción presupuestaria en la sección femenina, lo que condicionó la planificación y la incorporación de jugadoras. La incertidumbre sobre la categoría del primer equipo masculino retrasó el proceso, obligando a recurrir a futbolistas extranjeras, un mayor número de cesiones y perfiles con menor experiencia. A pesar de ello, se mantuvo la apuesta por la cantera, dando continuidad y minutos a jóvenes talentos como Inés Rizo, Daniela Luque y Lucía González.

Tras un inicio de curso complejo y una racha de derrotas, se acordó la rescisión de contrato de la entrenadora Emily Lima y de su asistente Jaqueline Ucella. Se asumió la dirección técnica con Andrés París, acompañado por el secretario técnico y analista durante 7 temporadas del equipo femenino Edgar Sornosa.

Lamentablemente, los resultados no fueron suficientes para alcanzar la permanencia. El equipo finalizó en última posición con 9 puntos y 2 victorias, consumándose el descenso a 1ª RFEF. En la Copa de S.M. La Reina, el equipo fue eliminado en tercera ronda tras caer 4-0 frente al Deportivo Alavés.

El rendimiento se vio afectado por la venta al final del mercado de la delantera Ivonne Chacón (12 goles la campaña anterior), así como por las lesiones de larga duración de jugadoras clave como Érika González. Como aspecto positivo, el Estadio Ciutat de València acogió los encuentros ante el Costa Adeje Tenerife y el FC Barcelona, reuniendo a cerca de 7.000 espectadores y contando con el respaldo de patrocinadores e instituciones.

Por su parte, el Levante UD Femenino B finalizó en 5ª posición del Grupo 2 de la 2ª RFEF con 43 puntos, destacando la aportación de futbolistas del filial al primer equipo como Daniela Luque, Anna Álvarez, Irune Cervera, Alma Velasco e Inés Rizo.

CANTERA FEMENINA LEVANTE U.D.

1. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

Durante la temporada 2025-2026, la sección femenina del Levante UD centró su atención en consolidar los proyectos en curso y continuar avanzando en todos los ámbitos que conforman su estructura.

Nuestro propósito ha sido el de seguir construyendo un modelo formativo que sitúe a la jugadora en el centro del proceso, garantizando su desarrollo integral tanto dentro como fuera del campo, bajo los valores del club y desde un enfoque basado en el bienestar, la formación continua y la excelencia deportiva.

EQUIPOS EN CANTERA FEMENINA

Filiales y Senior Regional:

- Levante UD Femenino "B" (2ª RFEF)
- Levante UD Femenino "C" (3ª RFEF)
- Levante UD Femenino "D" (Lliga À Punt València)

Categoría Infantil:

- Infantil "C" (2ª Infantil València)
- Infantil "D" (2ª Infantil València)

Categoría Alevín:

- Alevín "C" (Segona FFCV Aleví 2on Any València)
- Alevín "D" (Segona FFCV Aleví 1er Any València)

Categoría Benjamín:

- Benjamín "C" (Segona FFCV Benjamí 2on Any València)
- Benjamín "D" (Segona FFCV Benjamí 1er Any València)

3. ÁREAS DE TRABAJO

Área Condicional

En el ámbito biocondicional, se han optimizado los procesos de control y seguimiento físico de las jugadoras. En coordinación con el departamento de metodología, se reajustaron las cargas de trabajo y los contenidos de entrenamiento según la etapa formativa, la condición fisiológica y los ritmos de desarrollo específicos de cada deportista. Este enfoque ha fortalecido la prevención de lesiones, la regulación de la intensidad y el rendimiento individualizado.

Área de Metodología

El área metodológica continuó consolidando el proyecto "Fútbol de la Etapa", adaptado a las particularidades del fútbol femenino y enfocado en el aprendizaje progresivo a partir del desarrollo madurativo y cognitivo de las deportistas.

Esta estructura de entrenamiento responde a las necesidades específicas de cada grupo formativo, estimulando la autonomía, la creatividad y la lectura de juego. Asimismo, se llevaron a cabo jornadas periódicas de capacitación metodológica lideradas por la coordinación general y la jefatura de área, asegurando la unificación de criterios, la coherencia en la planificación y la actualización constante en los métodos de trabajo de los cuerpos técnicos.

Área de Psicología

El área de psicología y desarrollo personal fue clave en la estructura del fútbol femenino. Durante la temporada, el trabajo se centró en el bienestar de las jugadoras, priorizando tanto la esfera emocional como la académica. Se impulsaron iniciativas para fortalecer la gestión emocional, la confianza, el trabajo en equipo y la conciliación entre los estudios y el deporte. Este acompañamiento continuo consolidó un entorno seguro y motivador que impulsó la estabilidad personal y el crecimiento integral de las plantillas.

Área de Desarrollo y Formación

El área de desarrollo y formación reforzó la cultura de aprendizaje continuo del staff técnico, fundamentada en la autoevaluación reflexiva y el perfeccionamiento profesional. La temporada incluyó un programa formativo con sesiones internas y ponencias externas, liderado por expertos de primer nivel en fútbol femenino, psicología del deporte y desarrollo de talento joven. Estas acciones han permitido afianzar un sello metodológico unificado y transversal a todas las etapas del club.

Área de Nutrición

El área de nutrición consolidó un plan de acompañamiento integral para el equipo femenino, enfocado en el rendimiento deportivo y los hábitos de vida saludables. A lo largo de la temporada, se implementaron pautas de alimentación individualizadas, estrategias de hidratación y protocolos de recuperación adaptados a las exigencias de cada fase de entrenamiento y competición. Además, se impartieron talleres formativos y educativos que reforzaron la autonomía de las jugadoras en su planificación nutricional.

4. PRESENCIA EN SELECCIÓN AUTONÓMICA Y NACIONAL

La temporada 2025-2026 revalidó la eficacia de nuestro modelo de cantera: 35 jugadoras del Levante UD integraron las selecciones valencianas sub-12, sub-14 y sub-16. A nivel internacional, tuvimos presencia continua en las convocatorias de la Selección Española en todas sus categorías inferiores hasta la sub-20, además de la Selección de Bulgaria sub-17, reafirmando la proyección de nuestras futbolistas y el posicionamiento del club como referente nacional en formación.

Campeonato de España Selecciones Autonómicas Sub-12

Jugadora	Selección Autonómica	Partidos Jugados / Torneo
Sra. Lucía Marín	Autonómica Sub-12	CESA sub-12
Sra. Claudia Esteve	Autonómica Sub-12	CESA sub-12
Sra. Suhaila Pérez	Autonómica Sub-12	CESA sub-12
Sra. Daniela Corachán	Autonómica Sub-12	CESA sub-12

Campeonato de España Selecciones Autonómicas Sub-14 y Selección Española Sub-15

Jugadora	Selección Autonómica	Selección Española
Sra. Amalia Benavent	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Laia Zalma	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Elsa López	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Excel Osaosemwen	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Imilce Dominguez	Autonómica Sub-14	Selección Española sub-15
Sra. María López	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Ivana Guerrero	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Elena Buendía	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Adriana Alegre	Autonómica Sub-14	NO
Sra. Claudia Domenech	Autonómica Sub-14	NO

Campeonato de España Selecciones Autonómicas Sub-16 y Selección Española Sub-15/Sub-16

Jugadora	Selección Autonómica	Selección Española
Sra. Cristina García	Autonómica Sub-16	NO
Sra. Andrea Navarro	Autonómica Sub-16	NO
Sra. Claudia Tendillo	Autonómica Sub-16	Selección Española sub-16
Sra. Natalia Ramón	Autonómica Sub-16	Selección Española sub-15
Sra. Rocío Pardo	Autonómica Sub-16	Selección Española sub-15/16
Sra. Carla López	Autonómica Sub-16	NO
Sra. Maite Yatsenko	Autonómica Sub-16	NO
Sra. Nerea Triviño	Autonómica Sub-16	NO
Sra. Ana Garrote	Autonómica Sub-16	NO
Sra. Mercè Megías	Autonómica Sub-16	Selección Española sub-15/16
Sra. Natalia Andrés	Autonómica Sub-16	Selección Española sub-16

CONSOLIDACIÓN DE LA CANTERA Y CONCLUSIONES

El propósito estratégico del club se mantiene enfocado en nutrir de talento propio al filial y al primer equipo femenino, consolidando un modelo de formación con un impacto creciente cada curso. La presencia de un 70 % de futbolistas canteranas en la plantilla del filial confirma la efectividad de los procesos formativos y la apuesta decidida por la continuidad de nuestras jugadoras.

En conjunto, la temporada 2025-2026 se ha consolidado como un periodo de progreso, aprendizaje y consolidación del modelo femenino del Levante UD. La combinación de una metodología adaptada, el seguimiento cognitivo y físico, la atención al bienestar emocional y la proyección deportiva nos permite seguir creciendo como una referencia en la formación integral de futbolistas.

Nuestro compromiso continúa siendo formar personas y jugadoras preparadas para afrontar con éxito las exigencias del alto rendimiento, siempre bajo los valores de respeto, esfuerzo, superación y pertenencia que caracterizan al Levante UD.

CLASIFICACIÓN DE LOS EQUIPOS

Clasificación Equipos Fútbol 11

Categoría	Grupo	Equipo	Clasificación	Puntos
2ª RFEF	2	Femenino B	5º	43
3ª RFEF	6	Femenino C	6º	33
Lliga À Punt Valenta	Único	Femenino D	1º (Campeón)	74
Segona Infantil València	15	Infantil C	1º (Campeón)	76
Segona Infantil València	14	Infantil D	6º	49

Clasificación Equipos Fútbol 8

Categoría	Grupo	Equipo	Clasificación	Puntos
Segona FFCV Aleví 2on València	10	Alevín C	1º (Campeón)	48
Segona FFCV Aleví 1er València	13	Alevín D	5º	23
Segona FFCV Benjamí 2on València	9	Benjamín C	9º	7
Segona FFCV Benjamí 1er València	11	Benjamín D	1º (Campeón)	34

PALMARÉS Y CAMPEONES DE LIGA

- Benjamín "D" (Temporada 25/26): Campeón de Liga - Segona FFCV Benjamí 1er Any València (Lliga Regular Grup 11).
- Alevín "C" (Temporada 25/26): Campeón de Liga - Segona FFCV Aleví 2n Any València

(Lliga Regular Grup 10).

- Infantil "C" (Temporada 25/26): Campeón de Liga - Segona Infantil València (Lliga Regular Grup 15).
- Femenino "D" (Temporada 25/26): Campeón de Liga - Lliga Autonómica Valenta (Grup Únic).

Categorías inferiores.

La temporada 2025-26 comenzó con un objetivo fundamental: recuperar la normalidad en el funcionamiento de la Ciudad Deportiva después de las circunstancias excepcionales vividas durante la temporada anterior. La vuelta a una dinámica ordinaria de entrenamientos y competición nos permitió centrar nuevamente los esfuerzos en la mejora de los procesos deportivos y organizativos de la cantera.

A esta recuperación de la normalidad se sumó una mejora importante de las instalaciones con el cambio de los campos 3 y 4, que permitió disponer de unos espacios de mayor calidad y mejorar las condiciones en las que nuestros jugadores y técnicos desarrollan su actividad diaria. La mejora de los terrenos de juego ha tenido un impacto directo en la calidad del entrenamiento, facilitando un entorno más adecuado para el desarrollo de nuestros futbolistas y para la aplicación de las diferentes metodologías de trabajo.

Otro de los cambios relevantes al inicio de la temporada fue la modificación de la ubicación de la grada del campo 4. Esta actuación permitió reorganizar de una manera más eficiente los espacios de la Ciudad Deportiva y, especialmente, establecer una mayor separación entre el público y los diferentes agentes que participan en la competición: jugadores, cuerpos técnicos y árbitros.

Esta nueva distribución contribuyó a generar un entorno más ordenado y funcional, favoreciendo el correcto desarrollo de los partidos y mejorando la convivencia entre todos los colectivos que forman parte de nuestra actividad. Durante los primeros meses de la temporada, una parte importante del trabajo de coordinación estuvo dirigida precisamente a consolidar esta nueva organización, establecer los procedimientos necesarios y conseguir que todos los implicados conocieran y cumplieran las nuevas dinámicas de funcionamiento.

Este proceso organizativo inicial fue importante para conseguir que, progresivamente, la Ciudad Deportiva recuperase una dinámica estable y que las diferentes áreas pudieran centrarse en sus objetivos específicos.

Presencia de nuestros jugadores en las selecciones

Desde el punto de vista deportivo, uno de los aspectos más destacados de la temporada ha sido, sin duda, la presencia de jugadores de la cantera en las diferentes selecciones nacionales e internacionales.

Durante la temporada 2025-26 alcanzamos la cifra de 10 jugadores convocados con sus respectivas selecciones, tanto en categorías nacionales como internacionales. Se trata del registro más elevado de las últimas temporadas y supone un indicador especialmente significativo del nivel de los futbolistas que estamos desarrollando dentro de nuestra estructura.

Más allá del dato cuantitativo, estas convocatorias representan una oportunidad para nuestros jugadores de competir en otros contextos, enfrentarse a diferentes modelos de juego y compartir experiencias con futbolistas de alto nivel. Al mismo tiempo, su presencia en las selecciones supone una exposición del trabajo que se desarrolla diariamente en la cantera del Levante UD.

Este crecimiento en el número de convocatorias debe entenderse como el resultado de un trabajo colectivo en el que participan los jugadores, sus familias, los cuerpos técnicos y las diferentes áreas de la estructura de cantera. El objetivo debe ser seguir generando las condiciones necesarias para que cada vez más jugadores puedan alcanzar estos niveles de reconocimiento y, posteriormente, dar el salto hacia el fútbol profesional.

Mejora en la prevención y gestión de las lesiones

Otro de los aspectos especialmente positivos de la temporada ha sido la mejora sustancial de la situación de las lesiones respecto a la temporada anterior. Durante este curso se ha producido un cambio importante en la gestión de la estructura condicional y en la manera de abordar la preparación y el seguimiento de nuestros jugadores.

La evolución hacia una atención más integral ha permitido mejorar la coordinación entre las diferentes áreas implicadas en el cuidado y desarrollo del futbolista. En este proceso han tenido un papel fundamental los preparadores físicos, los Servicios Médicos y la coordinación de cantera, trabajando de una manera cada vez más coordinada y compartiendo información para poder tomar mejores decisiones.

La evolución del modelo ha permitido avanzar desde una visión más individual de cada área hacia una perspectiva más global del jugador. El objetivo no es únicamente actuar cuando aparece una lesión, sino trabajar de manera preventiva, controlar las cargas, mejorar la comunicación entre profesionales y realizar un seguimiento más completo de cada futbolista.

Esta mejora supone un paso importante dentro del proceso de profesionalización de la cantera y debe permitirnos seguir desarrollando durante las próximas temporadas mecanismos de prevención y seguimiento que reduzcan el impacto de las lesiones sobre el desarrollo deportivo de nuestros jugadores.

Además, una mejor gestión de las lesiones no solo tiene una incidencia directa sobre la disponibilidad competitiva de los futbolistas, sino también sobre su proceso de formación. Conseguir que los jugadores puedan entrenar y competir con mayor continuidad favorece la estabilidad de sus procesos de aprendizaje y desarrollo.

Formación y desarrollo de los profesionales

Otro de los aspectos que consideramos especialmente relevantes durante la temporada ha sido el proceso de formación y actualización llevado a cabo con los profesionales de la cantera. La formación ha tenido un carácter tanto interno como externo y ha buscado generar espacios de aprendizaje, reflexión y debate entre los diferentes profesionales que forman parte de nuestra estructura.

Durante la temporada se han desarrollado formaciones internas dirigidas a compartir conocimientos, alinear criterios y continuar construyendo una metodología de trabajo común. Estos espacios han permitido que los profesionales de diferentes áreas puedan conocer mejor el trabajo de sus compañeros y entender cómo sus decisiones tienen impacto en el desarrollo global del jugador.

Al mismo tiempo, se ha apostado por incorporar profesionales externos de primer nivel y especialistas de diferentes ámbitos, acercando a nuestra estructura conocimientos, experiencias y modelos de trabajo procedentes de otros contextos profesionales. Esta combinación entre conocimiento interno y aportaciones externas resulta fundamental para una cantera que pretende

estar en permanente evolución.

La formación no debe entenderse únicamente como una actividad puntual, sino como un proceso continuo que permita a nuestros profesionales mantenerse actualizados y cuestionar permanentemente sus procesos de trabajo. En este sentido, uno de los objetivos principales ha sido fomentar una cultura de aprendizaje dentro de la cantera, en la que los profesionales tengan la posibilidad de seguir creciendo y en la que compartir conocimientos forme parte natural de la actividad diaria.

La mejora de los profesionales tiene una relación directa con la mejora del jugador. Por ello, consideramos que la formación de nuestra estructura debe seguir siendo una de las líneas estratégicas durante las próximas temporadas.

Valoración global

En términos generales, la temporada 2025-26 ha supuesto un año de recuperación, consolidación y crecimiento para las Categorías Inferiores. Después de una temporada anterior marcada por circunstancias excepcionales, la vuelta a la normalidad permitió recuperar estabilidad en el día a día y centrar nuevamente los esfuerzos en aspectos directamente relacionados con el desarrollo de nuestros jugadores y profesionales.

La mejora de las instalaciones, la reorganización de los espacios de la Ciudad Deportiva, el incremento de la presencia de nuestros futbolistas en las selecciones, la evolución en la gestión de las lesiones y la apuesta por la formación de los profesionales son algunos de los principales elementos que definen la temporada.

Especialmente relevante es que estos avances no se hayan producido únicamente desde una perspectiva competitiva, sino también desde una visión global de la cantera, buscando mejorar las condiciones de trabajo, profesionalizar los procesos y ofrecer una atención cada vez más completa al jugador.

El reto para las próximas temporadas será consolidar los avances alcanzados, identificar aquellos ámbitos en los que todavía existe margen de mejora y continuar construyendo una estructura de cantera cada vez más coordinada, profesional y orientada al desarrollo integral del futbolista.

En definitiva, la temporada 2025-26 deja una valoración positiva y establece una buena base para seguir avanzando en el objetivo de que la cantera del Levante UD sea un espacio de formación, desarrollo y promoción de talento, alineado con la identidad y las necesidades del club.

Equipo	Competición	Resultado Obtenido
Juvenil "A"	División de Honor Juvenil	2º
Juvenil "B"	Liga Nacional Juvenil	3º
Cadete "A"	Liga Autonómica Cadete	5º
Cadete "B"	Liga Preferente Cadete	1º
Infantil "A"	Liga Autonómica Infantil	3º
Infantil "B"	Liga Preferente Infantil	1º
Alevín "A"	Liga Preferente Alevín	1º
Alevín "B"	Primera 2º año Alevín Valencia	1º
Benjamín "A"	Primera 2º año Benjamín Valencia	1º
Benjamín "B"	Primera 1º año Benjamín Valencia	1º
Benjamín "C"	Primera 2º año Benjamín Valencia	1º
Prebenjamín "A"	Primera 2º año Prebenjamín Valencia	1º
Prebenjamín "B"	Primera 1º año Prebenjamín Valencia	1º

Levante UD Fútbol Sala – Temporada 2025/2026

La temporada 2025/2026 ha representado una nueva campaña del Levante UD Fútbol Sala en la Segunda División FS RFEF, consolidando la presencia del club en la categoría y dando continuidad al proyecto deportivo de la entidad.

El equipo ha finalizado la temporada en duodécima posición de la clasificación, manteniendo su compromiso competitivo y trabajando para consolidar el proyecto del Levante UD Fútbol Sala en la categoría. En el ámbito formativo, el fomento de la cantera y la apuesta por los jugadores jóvenes han continuado siendo uno de los pilares fundamentales del proyecto deportivo, reforzando el compromiso del club con la formación y la promoción del talento de la base.

Durante la presente temporada, el equipo ha disputado sus encuentros como local en el Pabellón Municipal, registrando una asistencia media aproximada de 800 espectadores por partido. La presencia de aficionados, familias y jugadores de las escuelas deportivas contribuye a consolidar el compromiso del Levante UD FS con la promoción del deporte base, la formación en valores y la proyección de la marca Levante UD en la sociedad valenciana.

LEVANTE UD E-SPORTS

La sección de deportes electrónicos del Levante UD ha continuado consolidándose durante la temporada 2024/2025 como una de las más activas dentro del panorama nacional, reforzando la presencia del club en el ecosistema digital y acercando los valores levantinistas a las nuevas generaciones de aficionados.

Competición 1vs1 – EA SPORTS FC

En la modalidad individual, el Levante UD ha estado representado por JLion01, socio y seguidor levantinista desde niño, lo que ha generado un vínculo emocional especial con la afición. Su identificación con el club y su compromiso con los colores granotas han sido un elemento diferencial, fortaleciendo la conexión entre la comunidad levantinista tradicional y el ámbito digital.

Durante la temporada, el equipo compitió en La Liga FC Pro, la principal competición nacional de EA SPORTS FC, ofreciendo una buena imagen en la fase regular frente a rivales de gran entidad como Cádiz CF, CD Eldense, CD Castellón y Atlético de Madrid, aunque sin lograr el acceso a la fase final.

A nivel internacional, en el FC Pro-Open Global Qualifier de la región EU West, JLion01 consiguió situarse entre los 100 mejores jugadores del continente, mientras que en las FC Pro-Cups (disputadas entre noviembre y enero) alcanzó un meritorio Top 37 general y se consolidó como el tercer mejor jugador español. Entre sus resultados más destacados figuran las victorias ante jugadores de talla mundial como Tekkz, Dfernandes e Ilian Bouchi, referentes absolutos en la escena competitiva internacional, lo que pone de manifiesto el buen nivel de rendimiento alcanzado por nuestro representante.

Competición de Clubes Pro (11vs11)

En la modalidad de Clubes Pro, el Levante UD cerró una excelente campaña en VPG Spain, finalizando en tercera posición tras caer en semifinales ante Gmask, campeón del torneo y considerado el mejor equipo europeo. Este resultado confirma al Levante UD E-sports como uno de los conjuntos más competitivos del país, manteniendo una línea ascendente y consolidando su reputación dentro de la escena.

Presencia en eventos

Durante el mes de junio, el Levante UD tuvo presencia en la feria “Open World Now” a su paso por Valencia, una de las principales citas de videojuegos del país, que reunió a más de 20.000 asistentes. El club colaboró con Oxygen Gaming en la creación de un torneo de EA FC 25 celebrado en su stand, donde se completó el cupo de participación y todos los jugadores compitieron utilizando al Levante UD como equipo seleccionado. Esta colaboración permitió reforzar la visibilidad del club en el entorno gamer y acercar la marca levantinista a un público joven y entusiasta del videojuego.

Además, la sección contó con la colaboración de Metricar, uno de los influencers más reconocidos en el ámbito del coleccionismo de videojuegos en España, lo que permitió amplificar la difusión del proyecto y vincular la marca Levante UD con los valores de innovación, cultura y entretenimiento digital.

Objetivos y compromiso

El objetivo principal de la sección de E-sports del Levante UD continúa siendo fomentar la afición por el club en el entorno digital, representar sus valores en la escena competitiva y acercar el escudo granota a las nuevas generaciones. El caso de JLion01, socio desde la infancia y hoy representante del Levante UD en el ámbito internacional, simboliza a la perfección ese espíritu de pertenencia y orgullo que la entidad busca proyectar en el mundo de los E-sports.

De cara a la próxima temporada, el club mantendrá su presencia en las principales competiciones de EA SPORTS FC 26, con JLion01 como jugador en la modalidad 1vs1 y el equipo de Clubes Pro entre los referentes nacionales. Asimismo, el Levante UD tiene previsto crear y gestionar un equipo amateur de Clubes Pro formado íntegramente por aficionados granotas, con el propósito de ofrecer una vía de participación a la comunidad levantinista y fortalecer el sentimiento de pertenencia. Paralelamente, el club continuará colaborando con Oxygen Gaming en la organización de eventos presenciales y torneos online, así como manteniendo la alianza con Metricar, que seguirá actuando como altavoz para acercar el nombre del Levante UD a sus miles de seguidores y ampliar la visibilidad del proyecto en el ámbito digital.

Actividades relacionadas a la actividad deportiva:

Área de Comunicación

A lo largo de la temporada, el departamento de Comunicación continuó desempeñando un papel transversal clave en la entidad. A pesar de contar con una estructura de personal muy ajustada, el departamento mantuvo un alto nivel de eficiencia, dando respuesta con éxito a todas las exigencias operativas, informativas y estratégicas del club.

Entre sus funciones principales, ejerció las labores relacionadas con el cumplimiento del reglamento de televisión durante los encuentros oficiales disputados a lo largo de la campaña; continuó produciendo contenidos propios para informar de la actualidad de todos los estamentos del club, tanto deportivos como no deportivos; atendió las necesidades informativas de los medios de comunicación; y gestionó y organizó un total de 308 entrevistas —solo en lo que se refiere al primer equipo masculino—, lo que supone una media de más de 8 entrevistas por semana con protagonistas deportivos e institucionales.

Asimismo, se encargó de cumplir los objetivos de la vertical de comunicación, corporativa e internacional, del Plan Impulso de LALIGA, con una ejecución del 98%, y participó en la organización de los diferentes eventos celebrados durante la temporada, que sumaron 65 actos

entre acciones con patrocinadores y atención a los distintos públicos (institucionales, peñas, etc.).

El departamento dotó de contenido la página web con información detallada y actualizada sobre cada una de las acciones y novedades del club, así como con toda la información de servicio relacionada con otras áreas como Ticketing, Explotación del Estadio, Desarrollo de Negocio o Tienda Oficial.

El personal del departamento ejerció las funciones de jefatura de prensa del primer equipo masculino, Levante UD Femenino, Levante UD FS y de la Cantera Granota, así como del Consejo de Administración. Del mismo modo, se cubrió informativamente toda la actualidad de los equipos y de la Fundación Cent Anys en castellano, valenciano e inglés.

El canal de YouTube del Levante UD se consolidó como la principal fuente de información audiovisual del club, permitiendo acceder a las retransmisiones en directo de las ruedas de prensa previas y posteriores a los partidos, entrevistas con jugadores y jugadoras, y piezas audiovisuales sobre temáticas reputacionales e institucionales. Además, los aficionados pudieron seguir en directo, a través de esta plataforma, los encuentros disputados durante la pretemporada del primer equipo masculino.

La página web, los medios sociales (X, Facebook, Instagram, TikTok, Threads) y LinkedIn, junto con el canal de WhatsApp, que cuenta ya con casi 40.000 seguidores, fueron canales de comunicación fundamentales para alcanzar a los principales públicos del club. Además de la actualidad deportiva, la entidad ofreció a través de estas plataformas información de servicio, corporativa, institucional, social, comercial y de marketing.

Obtener la mayor visibilidad posible para los patrocinadores y colaboradores, así como aumentar y fidelizar la comunidad de seguidores, fueron dos de los principales objetivos dentro de la política de comunicación, ambos cumplidos con éxito a lo largo de la temporada.

A nivel internacional, gracias a las sinergias establecidas con el Departamento de Formación Internacional, se alcanzaron los objetivos marcados por el Plan Impulso de LALIGA dentro de la vertical de comunicación.

Además, el departamento de Comunicación asumió la organización de todas las funciones reputacionales del club, gestionando los contenidos de la web y las redes sociales en los días destacados de la temporada, así como en fechas señaladas como las felicitaciones de Navidad, la celebración del 9 de Octubre y otras conmemoraciones institucionales. También creó, organizó y ejecutó los actos que se desarrollan en los días de partido, las previas y las acciones con los distintos públicos, como entrenamientos a puerta abierta o firmas de autógrafos en diferentes espacios.

El área dio apoyo y cobertura informativa a todas las actividades impulsadas desde Patrimonio Histórico y se encargó de la comunicación interna del club con la Intranet corporativa que informa puntualmente de todo lo que ocurre en la entidad y envía semanalmente la agenda de actividades.

Asimismo, el departamento de Comunicación ejerció también las funciones de Relaciones Externas, representando al Levante UD en decenas de actos y eventos institucionales. En su compromiso por mantener un contacto directo con todos los públicos, se han mantenido las vías de comunicación, como el correo informativo destinado a las personas abonadas de los palcos VIP, que reciben en cada jornada toda la información sobre lo que acontecerá el día de partido.

La Estrategia Digital en el Levante UD

Durante la temporada, la actividad digital del Levante UD ha estado centrada en el servicio a la afición y en la consolidación de los canales de comunicación del club como espacios de información veraz, cercana y útil. El uso constante y coherente de las plataformas digitales ha permitido mantener un contacto directo y continuo con las personas seguidoras del Levante UD, reforzando su sentido de pertenencia y su conexión con el equipo.

En este contexto, la comunicación digital ha sido una herramienta esencial para mantener la proximidad con la afición y para trasladar de forma clara y accesible toda la información relacionada con el club. A través de las redes sociales, la web oficial y la aplicación móvil, se ha priorizado la difusión de contenidos de servicio: horarios de partidos, venta de entradas, campañas de abonos, novedades institucionales o acciones sociales y de la Fundación. Esta orientación hacia la utilidad y la transparencia ha contribuido a fortalecer la confianza de la comunidad levantinista y a consolidar el vínculo emocional con el club.

El área de Comunicación, por medio de las redes sociales, ha trabajado para que la identidad del Levante UD se refleje en cada mensaje, preservando el tono inclusivo, respetuoso y cercano que caracteriza a la entidad. La inmediatez, la claridad y la coherencia han sido pilares fundamentales de esta línea de trabajo, garantizando que las personas aficionadas estuvieran siempre bien informadas.

Asimismo, los canales digitales del club han servido como soporte para amplificar campañas institucionales, reforzar la visibilidad de los patrocinadores y dar difusión a las acciones de responsabilidad social, proyectando la imagen del Levante UD como una entidad comprometida, abierta y cercana a su entorno.

De cara a las próximas temporadas, el área de Comunicación y Desarrollo de Negocio continuará avanzando hacia una estrategia digital estructurada, orientada a la personalización de contenidos, la integración de nuevas herramientas tecnológicas y la mejora de la experiencia digital de la afición, con el mismo propósito que guía cada paso del club: estar más cerca

Sponsoring y patrocinios

En la temporada 2025-2026 (debido a nuestro ascenso a primera división) se renueva a Marcos Automoción por una temporada como Main Sponsor del club. En cuanto al resto de las posiciones del textil; se incorpora LOWI como uno de patrocinadores importantes en la trasera de la camiseta, en la posición del cuello se renovó a Balearia y en la manga siguió Blau Home con el contrato vigente (su último año de contrato). En los meses de noviembre y diciembre se suman al textil en la parte trasera del pantalón Internxt (que ya estuvo en la parte final de la temporada anterior) y la multinacional JYSK en el frontal del camal izquierdo del pantalón. Todas las renovaciones y las nuevas firmas son al alza con un precio de mercado marcado por nuestro ascenso a primera división. Por lo que respecta al resto de patrocinadores, esta temporada se incrementó en gran medida el nivel medio de estos, y se renovó un porcentaje del 98% de la temporada anterior. En el caso del femenino, se firmó Digital Menta siguió como Main Sponsor ya que tenía contrato vigente, se renovó Teika en la manga, Vitaldín en el camal del pantalón, Caixa Popular en la trasera de la camiseta y se sumó la multinacional Assa Abloy en la parte trasera del pantalón.

Abonos y Ticketing

Durante la temporada 2025-2026 se ha mantenido una base sólida de abonados, gracias al trabajo realizado en el análisis de precios históricos y a las mejoras implementadas para fomentar la asistencia al estadio, especialmente con la cesión de asientos de abonados. El ingreso total

por abonos alcanzó los 4.453.810’27 €, mientras que el de las entradas individuales ha sido de 765.146,91 €.

De este modo, el ingreso total de ticketing ascendió a 4.077.240,91 €. Estas cifras reflejan una evolución positiva respecto a temporadas anteriores, impulsada por la mejora en la gestión de precios y la optimización del uso del estadio por parte de los abonados.

Concesiones Estadio

Dentro de esta área se gestionan las concesiones del club, incluyendo bares, eventos, conciertos y actividades del estadio. En la temporada 2025-2026, los bares del estadio generaron un ingreso fijo de 70 miles de euros, ya que se alcanzó una facturación de 351 miles de euros, cuyo 20% superaba el fee mínimo de 40.000 euros.

Respecto a los eventos celebrados en el estadio, este año bajo el paraguas de la AIE LEVANTE FEVER FEST, se consolidó el posicionamiento del recinto como referente para grandes espectáculos que supusieron un ingreso total de aproximadamente 600.000 €. El Tour del Estadio recibió 2.057 visitantes, generando unos ingresos de 18.364 €.

Club de Empresas

La temporada 2025-2026 consolida nuestra estructura de Club de Empresas, añadiendo una experiencia Hospitallity nueva a una de las membresías, el Palco Fenollosa / club de empresas. Este nuevo activo, fue fruto de la demanda de zonas VIP en nuestro ascenso a primera división, y lo unimos a nuestro club de empresas para generar una nueva zona de networking los días de partidos para nuestros empresarios. Una iniciativa estratégica orientada a fortalecer las relaciones institucionales y empresariales del club. Este nuevo programa ha contado con la adhesión de 20 nuevas empresas además de las 40 con las que ya contábamos.

DESARROLLO DE NEGOCIO INTERNACIONAL – TEMPORADA 2025/2026

Durante la temporada 2025/2026, el Área Internacional del Levante UD ha continuado desarrollando su actividad a través de programas de formación, tecnificación, estancias deportivas, campus y acciones internacionales, consolidando la capacidad del Club para atraer jugadores, academias y organizaciones de diferentes mercados.

En total, 713 jugadores internacionales distintos participaron en programas y actividades vinculadas al Levante UD durante la temporada que recibimos en Valencia, a través de una red de captación y colaboración ampliamente diversificada. La actividad se ha desarrollado tanto en València como fuera de nuestras fronteras, mediante proyectos y acciones internacionales junto a academias, clubes, operadores y partners, dando servicio a más de 2000 jugadores.

En el plano económico, el Área Internacional alcanzó 440.302 € de ingresos controlados durante la temporada 2025/2026, confirmando la relevancia de esta actividad dentro de las líneas de desarrollo de negocio del Club.

La temporada 2025/2026 supone asimismo un punto de evolución del modelo internacional del Levante UD, que avanza hacia una estructura más integrada de desarrollo de negocio y expansión internacional, orientada a reforzar el control sobre el producto y la relación con el cliente, mejorar la trazabilidad económica de los proyectos y desarrollar nuevas oportunidades vinculadas a jugadores, equipos, academias, partners, turismo deportivo y experiencias.

El objetivo es consolidar un modelo internacional sostenible y escalable que combine fútbol, metodología, València, experiencia y negocio, contribuyendo tanto al posicionamiento global de la marca Levante UD como a la diversificación y crecimiento de los ingresos del Club.· Tienda

La cifra de ventas global de la tienda ha aumentado respecto la temporada anterior, lo que se debe a varios hechos relevantes este ejercicio, como son el éxito en ventas de la Primera equipación del primer equipo y la consolidación de la tienda online. y el lanzamiento de la nueva tienda online. Ambos factores aceleradores de la facturación.

Objetivos y estrategias

El Consejo de Administración para el nuevo ejercicio 2025-2026, una vez alcanzados los principales ejes estratégico del anterior plan estratégico, entre otros:

- Primer equipo masculino en primera división,
- Incremento de ingresos comerciales y de explotación,
- Proyección de ebitda positivo,
- Asegurar la rentabilidad positiva en todas las líneas de negocio,
- Incremento del número de abonados y de seguidores online,
- Mantenimiento y crecimiento de los proyectos sociales y solidarios liderados por la Fundación Cent Anys,
- Reorganización de la estructura de personas,
- Mejora de los procesos de digitalización de negocio,
- Ampliación de ingresos por explotación de infraestructuras con nuevas instalaciones y hospitality,
- Implementar toda una estrategia de marca en las diferentes políticas de comunicación, comerciales, sociales y de personas.

Se marca como objetivos principales los siguientes:

- Consolidación del primer equipo masculino en Primera División.
- Desarrollo del modelo propio de cantera.
- Incrementar ingresos por;
  - Gestión comercial
  - Explotación de infraestructuras
  - Mejora de hospitality y servicios
  - Nuevas líneas de negocio en la gestión de espectáculos
  - Ticketing
- Mantener la presencia/aportación del Levante UD en los distintos ecosistemas de la sociedad valenciana

Todo ello dentro del Plan de Restructuración de Pagos presentado en el juzgado en el que se encuentra el club y cuyo Plan de Viabilidad permitirá al Grupo seguir manteniendo el máximo rigor y profesionalidad para su cumplimiento.

2. GESTIÓN DE RIESGOS

El Órgano de Supervisión y Control (en adelante, "OSC" o "el Órgano") del Grupo es un órgano integrado por consejeros y por personal del Club encargado de la supervisión y control del Programa de Cumplimiento Normativo del Club. La política de control y gestión de riesgos se materializa en un sistema diseñado para identificar, evaluar y gestionar los riesgos, de cualquier naturaleza, siendo los más relevantes:

- **Riesgos regulatorios**: son los derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores, o de cambios en la normativa social, medioambiental o fiscal.
- **Riesgos de mercado**: la exposición a variaciones de los precios y otras variables de mercado, tales como el tipo de interés, precios de activos financieros y otros.
- **Riesgos de negocio:** establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes al propio negocio, tales como las características de la demanda, la perdida de la categoría o nuevas plataformas de comunicación.
- **Riesgos reputacionales:** potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción del Grupo por parte de los distintos grupos de interés.

Finalmente, se muestra a continuación los principales riesgos que afectan al Grupo y algunas de las políticas más significativas asociadas a los mismos:

Riesgos	**Políticas y estrategias**
Clientes	
Sostenibilidad Consumidores Calidad	Economía circular/ reciclaje Servicio de atención a clientes Cumplimiento normativo
Empleados	
Políticas de igualdad Conciliación Prevención de riesgos laborales Protección de datos	Empleo estable Plan de Igualdad Clima laboral Formación y promoción interna Protección de datos de las personas trabajadoras Prevención de riesgos laborales
Proveedores	
Buenas prácticas comerciales Protección de datos	Cumplimiento normativo
Sociedad	
Uso responsable de los recursos Medio ambiente y cambio climático	Sistema de gestión medioambiental Diálogo y transparencia Colaboración ONG
Abonados/ accionistas	
Liquidez Prestigio reputacional	Políticas de gestión de riesgo financiero Reinversión y visión a largo plazo

2.1. Principales grupos de interés

Consideramos grupos de interés a todas aquellas personas, empresas o colectivos sobre los que, de alguna manera, podemos ejercer influencia en sus resultados o pueden verse afectados por nuestras acciones y decisiones. Para determinar quiénes son, se realiza un proceso de análisis tanto interno como externo, teniendo en cuenta los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta.

Nuestros grupos de interés principales son los que se muestran a Nuestros grupos de interés principales son los que se muestran a continuación:

2.2. Materialidad

El análisis de materialidad tiene como objeto determinar y priorizar aquellos aspectos relevantes que, de no ser tenidos en cuenta, pueden afectar a la sostenibilidad del negocio, a la viabilidad de este, al posicionamiento en el mercado o a la reputación. Son asuntos que han de ser cuidados y monitorizados para que no tengan consecuencias no deseables para cualquiera de los grupos de interés.

Para ello, se han analizado e interpretado las expectativas de los diferentes grupos de interés, los asuntos que pueden tener impacto en nuestra actividad, las tendencias del mercado y las oportunidades de nuestro sector, así como los resultados del estudio de materialidad de años anteriores, siguiendo las directrices que establece el estándar GRI (Global Reporting Initiative).

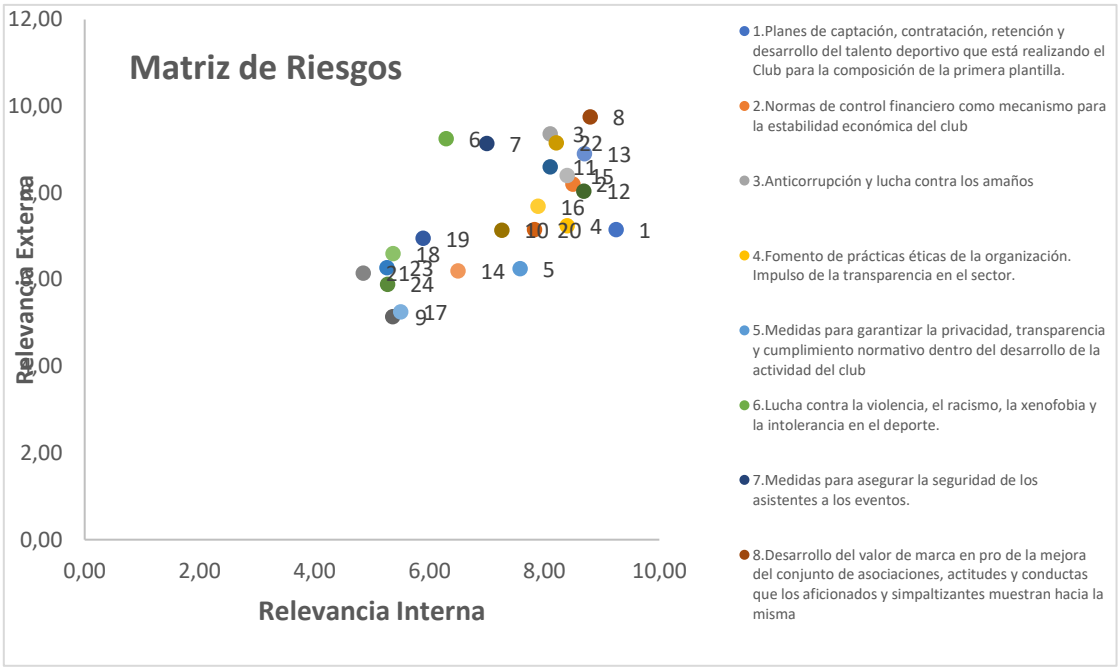
El proceso se desarrolla en tres fases:

1. **Identificación** de los aspectos y los asuntos relevantes para nosotros elaborando una lista preliminar de aspectos relevantes.

2. **Evaluación** para determinar la importancia de cada uno de los aspectos, a través de los impactos económicos, sociales y ambientales. Todo ello en función de factores tales como la probabilidad y la gravedad del impacto, los riesgos y oportunidades, el desempeño a largo plazo, la influencia sobre la competitividad, etc.

3. **Valoración** de los asuntos materiales por los grupos de interés externos, a través del análisis de informes y memorias de sostenibilidad de clientes y competencia.

Como resultado de este análisis establecemos la priorización de los asuntos materiales en función de la importancia que tienen para nuestro negocio y para los grupos de interés externos:


Matriz de Riesgos
Relevancia Externa
Relevancia Interna
12,00
10,00
8,00
6,00
4,00
2,00
0,00
0,00
2,00
4,00
6,00
8,00
10,00
1.Planes de captación, contratación, retención y desarrollo del talento deportivo que está realizando el Club para la composición de la primera plantilla.
2.Normas de control financiero como mecanismo para la estabilidad económica del club
3.Anticorrupción y lucha contra los amaños
4.Fomento de prácticas éticas de la organización. Impulso de la transparencia en el sector.
5.Medidas para garantizar la privacidad, transparencia y cumplimiento normativo dentro del desarrollo de la actividad del club
6.Lucha contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
7.Medidas para asegurar la seguridad de los asistentes a los eventos.
8.Desarrollo del valor de marca en pro de la mejora del conjunto de asociaciones, actitudes y conductas que los aficionados y simpaltizantes muestran hacia la misma

3. INFORMACIÓN MEDIO AMBIENTAL:

La manera más eficaz de hacer frente a los desafíos ambientales y energéticos es la adecuada y eficiente gestión de los recursos. Por ello, la optimización del consumo energético es una de las principales líneas de acción de gestión medioambiental.

3.1. Impacto y evaluación medioambiental

En el marco de su estrategia de Responsabilidad Corporativa, el Grupo ha creado a lo largo de los últimos años una serie de planes de actuación con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente. En términos generales el Grupo no emite cantidades significativas de gases nocivos a la atmósfera, son escasos los residuos orgánicos o no reciclables que genera, y se tiene un uso racional de recursos tales como energía y agua en el desempeño de sus actividades habituales. El Grupo ha establecido una serie de procesos de control, destinados fundamentalmente a aumentar su capacidad de reciclado de todo tipo de residuos. A este respecto, cabe destacar que no se ha recibido ninguna multa o sanción por temas medioambientales.

Se está planteando iniciar la implantación de un sistema de gestión ambiental en base al referencial internacional como ISO 14001:2015. Este permitirá disponer de información sobre la evaluación y evolución del desempeño ambiental, utilizando indicadores clave imprescindibles para valorar el impacto ambiental de la organización

Esta temporada ha sido la cuarta en que el Grupo ha medido el impacto medioambiental de su actividad por medio del cálculo de la huella de carbono siguiendo el modelo de cálculo recomendado por La Liga.

3.2. Energía y Cambio Climático

Electricidad

La política energética de la compañía se orienta a la eficiencia energética, objetivo permanente en todas las instalaciones (estadio, ciudad deportiva y tiendas).

El consumo de electricidad del ejercicio finalizado a 30 de junio de 2026 ha sido de 1.176.161 kWh (1.089.327 kWh en el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025). Cabe destacar que el consumo de electricidad se centra en Estadio y Ciudad Deportiva, y que el motivo por el cual en el ejercicio anterior fuesen menores es la DANA sucedida a principio de dicho ejercicio, ya que no hubo actividad durante los primeros meses.

Gas

Este recurso energético, que se emplea únicamente para la cocina de ciudad deportiva, ha tenido un consumo de 420 kg durante el ejercicio finalizado el 30/06/2026 (630 kg en el ejercicio finalizado el 30/6/2025). El descenso de este consumo se debe a un menor uso de la zona de planchas.

Gasoil

Este consumo energético, que se utiliza para la producción de agua caliente sanitaria, tanto en el estadio como en la ciudad deportiva, así como para los vehículos propios del club, ha tenido un consumo total de 53.541 litros en el ejercicio finalizado el 30/06/2026 (48.950 litros en el ejercicio finalizado el 30/06/2025). Del mismo modo, indicar que los mayores consumos se encuentran en Ciudad Deportiva, siendo el dato del ejercicio anterior menor la DANA.

Se ha de tener en cuenta que, en el ejercicio anterior, hubo un aumento en el gasoil debido a los desplazamientos ocasionados por la DANA y efectos del cierre de los campos de la escuela, teniendo que desplazarse más lejos.

Agua

El agua que se consume en las instalaciones procede de la red de abastecimiento municipal, y se emplea en los servicios sanitarios, en el proceso de mantenimiento de los campos de juego y en las limpiezas. Para el riego de la ciudad deportiva se reutiliza el agua proveniente de la depuradora que tenemos instalada a tal efecto.

El consumo de agua del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026 ha sido de 19.979 m3 (25.456 m3 en el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025). El motivo del descenso en este consumo respecto a la temporada anterior se debe a que, precisamente por la DANA, se realizó el riego de los campos de Ciudad deportiva con agua potable, ya que el aljibe de riego como la depuradora quedaron afectados.

3.3. Emisiones lumínicas

Respecto al impacto generado por las emisiones lumínicas, estas se producen por la propia actividad de las instalaciones deportivas (estadio, campos de entrenamiento, etc.). No se ha identificado una contaminación lumínica significativa en el desarrollo de las actividades, dado que las instalaciones deportivas cumplen con lo exigido por la normativa que aplica a dicha actividad (eficiencia energética, características energéticas de las instalaciones, etc.). En este ámbito, no se tiene constancia de apercibimiento legal por contaminación lumínica.

Destacamos, especialmente, que en relación a las emisiones lumínicas en el estadio Ciutat de Valencia, se debe cumplir con lo establecido en el reglamento para las retrasmisiones televisivas de La Liga. Este reglamento establece una serie de requisitos en cuanto a la iluminación en los días de partido, como por ejemplo "La iluminación artificial del estadio debe permitir que la retransmisión del evento cumpla con un alto estándar de calidad digital, generando un modelo adecuado y equilibrado”.

No obstante, el Levante UD tiene implantada buenas prácticas ambientales encaminadas a la reducción de contaminación lumínica en los periodos en los que no se encuentra sometida a los requisitos del reglamento de La Liga. Para compensar el gasto en luz artificial que generan los requisitos de La Liga, el Levante UD pone todos sus esfuerzos en hacer un consumo responsable.

Para ello se evita el uso de luz artificial organizando todos los planes semanales de entrenamientos tanto del primer equipo como de las categorías inferiores y los partidos de estos últimos, en horario diurno donde los niveles de luz permiten realizar la actividad sin necesidad de toda la luz que se requeriría para alumbrar el campo en horas de menos luz solar.

3.4. Medición Huella de carbono

Desde hace cuatro años La Liga ha efectuado el cálculo de la Huella de Carbono de la organización. Para su cálculo se han considerado todos aquellos centros en los que desarrollan sus actividades, tales como: instalaciones deportivas (centros de entrenamiento, estadios, etc.), oficinas que no se encuentren en las instalaciones deportivas y otros espacios del club (tiendas oficiales, museos, áreas de restauración, etc.)

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), se han medido teniendo en cuenta las pautas establecidas por GHG Protocol, distinguiendo entre:

- Alcance 1. Emisiones directas de GEI derivadas del consumo directo de energía en fuentes controladas por la compañía (consumo de combustibles en instalaciones fijas y en el desplazamiento de vehículos, y equipos de refrigeración).
- Alcance 2. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.
- Alcance 3. Otras emisiones indirectas derivadas de la actividad de la compañía, en este caso se consideran los viajes de trabajo y transporte de los empleados con medios externos.

Dada la dificultad de obtener a fecha de hoy una trazabilidad sólida en lo que se refiere la información de la cadena de valor, actualmente el grupo solo conoce sus emisiones de gases de efecto invernadero correspondiente al alcance 1 y al alcance 2, aunque mantiene como objetivo profundizar en su conocimiento sobre el alcance 3 y su mejora de sistemas para la recopilación de los datos necesarios para su reporte.

De esta manera, el alcance 1 y el alcance 2 en relación a los consumos energéticos reportados anteriormente, tanto para el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026 como para su año comparativo, son:

- Alcance 1 – 147,20 toneladas de CO2 equivalente en la temporada 2526 (135,99 toneladas de CO2 equivalente en la temporada 2425), teniendo en cuenta los aumentos en los consumos de gasoil explicados anteriormente.
- Alcance 2 (location-based) - 338,73 toneladas de CO2 equivalente en la temporada 2526 (308,28 toneladas de CO2 equivalente en la temporada 2425), teniendo en cuenta los aumentos en los consumos de electricidad explicados anteriormente.

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El objetivo de la Política de Recursos Humanos del Grupo es apoyar la evolución de la organización desde las personas, siendo prioridad maximizar el desarrollo de su talento, y el aprovechamiento de sus capacidades.

El Grupo se preocupa por crear la mejor experiencia, enfocada en atraer y desarrollar a los empleados, dirigiendo sus esfuerzos a retener el talento de empleados a través de la formación y las promociones internas.

4.1. Empleo.

4.1.1. Datos de la plantilla de empleados

SEXO	30/06/2026	30/06/2025
HOMBRE	288	276
MUJER	80	86
TOTAL GENERAL	368	362
EDAD	**30/06/2026**	**30/06/2025**
INFERIOR A 31 AÑOS	236	223
ENTRE 31 Y 49 AÑOS	107	107
MAYOR DE 49 AÑOS	25	32
TOTAL GENERAL	368	362

	30/06/2026			30/06/2025		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
DIRECTORES DE AREA	4	2	6	6	2	8
MANDOS INTERMEDIOS	7	2	9	6	3	9
PERSONAL NO DEPORTIVO NOTECNICO	23	26	49	26	33	59
PERSONAL NO DEPORTIVO TECNICO	52	7	59	54	7	61
PRIMERA PLANTILLA	32	14	46	28	20	48
PERSONAL DEPORTIVOS	170	29	199	156	21	177
TOTAL GENERAL	288	80	368	276	86	362

	30/06/2026				30/06/2025			
	Inferior a 31 años	Entre 31 y 49 años	Mayor de 49 años	Total general	Inferior a 31 años	Entre 31 y 49 años	Mayor de 49 años	Total general
Directores Área	0	6	0	6	0	5	3	8
Mandos intermedios	0	6	3	9	0	6	3	9
Personal Deportivo	170	28	1	199	150	25	2	177

Pers. Deportivo técnico	No	13	25	11	49	18	28	13	59
Pers. Deportivo Técnico	No	17	32	10	59	18	33	10	61
Primera Plantilla		36	10	0	46	37	10	1	48
Total general		236	107	25	368	223	107	32	362

4.1.2. Las modalidades de contrato de la plantilla:

	30/06/2026			30/06/2025		
Tipo de Contrato	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
INDEFINIDO	103	37	140	94	39	133
TEMPORAL	185	43	228	182	47	229
TOTAL GENERAL	288	80	368	276	86	362

	Modalidad de Contrato Plantilla Rango de Edad 30/06/2026						
	Indefinido		Total Indefinido	Temporal		Total Temporal	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Inferior a 31 años	44	8	52	147	37	184	236
Entre 31 y 49 años	44	23	67	35	5	40	107
Mayor de 49 años	15	6	21	3	1	4	25
Total general	103	37	140	185	43	228	368

	Modalidad de Contrato Plantilla Rango de Edad 30/06/2025						
	Indefinido		Total Indefinido	Temporal		Total Temporal	Total general
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Inferior a 31 año	31	7	38	143	42	185	223
Entre 31 y 49 años	44	24	68	34	5	39	107
Mayor de 49 años	19	8	27	5		5	32
Total general	94	39	133	182	47	229	362

4.1.3. El número de despidos de empleados:

DESPIDOS POR CATEGORIA	30/06/2026	30/06/2025
DIRECTORES AREA	1	2
PERSONAL DEPORTIVO	4	1
PERSONAL NO DEPORTIVO NO TECNICO	2	14
PERSONAL NO DEPORTIVO TECNICO	2	2
PRIMERA PLANTILLA	0	4
TOTAL GENERAL	9	23

DESPIDOS POR SEXO	30/06/2026	30/06/2025
HOMBRE	8	16
MUJER	1	7
TOTAL GENERAL	9	23

DESPIDOS POR RANGO DE EDAD	30/06/2026	30/06/2025
ENTRE 31 Y 49 AÑOS	4	12
INFERIOR A 31 AÑOS	3	4
MAYOR DE 49 AÑOS	2	7
TOTAL GENERAL	9	23

4.2. Recursos Humanos. La importancia de nuestro equipo

4.2.1. Selección.

Promovemos las mejoras prácticas en la búsqueda, selección y fidelización del talento, asegurando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. El grupo apuesta por aquellos perfiles profesionales que, no solamente reúnen las capacidades técnicas necesarias, sino que encajan con nuestra cultura y valores corporativos. A la hora de establecer las condiciones de contratación y políticas de retribución, se estudia la valía de los empleados, sin tener en cuenta su género, país de origen, religión, diversidad funcional u orientación sexual.

4.2.2. Compensación.

El mayor potencial de una organización son las personas que la integran y estamos convencidos de que garantizar la igualdad de oportunidades permite alcanzar un crecimiento sostenible, una mayor riqueza de capital humano y una mayor competitividad

Remuneración total media distinguiendo entre primera plantilla y resto de empleados:

REMUNERACION TOTAL

SEXO	30/06/2026*	30/06/2025
HOMBRE	29.701.109	19.277.074
MUJER	1.654.883	1.938.984
TOTAL	**31.355.992**	**21.216.059**

REMUNERACIÓN MEDIA

SEXO	30/06/2026*	30/06/2025
HOMBRE	106.825	68.280
MUJER	20.568	21.517
TOTAL	**87.465**	**56.966**

*Para el ejercicio 2526, se nota un augmento en la remuneración de los hombres, lo que se debe principalmente al incremento de la primera plantilla. Por otro lado, el descenso en la remuneración de las mujeres es ocasionado por el abandono de determinadas jugadoras con nóminas elevadas.

REMUNERACION TOTAL SEGÚN CATEGORIA

Categoría profesional	30/06/2026*	30/06/2025
DIRECTORES AREA	615.343	1.264.985
MANDOS INTERMEDIOS	383.591	422.264
PERSONAL NO DEPORTIVO NO TECNICO	1.060.691	1.707.011
PERSONAL NO DEPORTIVO TECNICO	1.821.695	1.707.672
PRIMERA PLANTILLA	23.235.584	12.296.051
PERSONAL DEPORTIVO	4.239.089	3.818.073
TOTAL	**31.355.992**	**21.216.059**

REMUNERACIÓN MEDIA SEGÚN CATEGORIA

Categoría profesional	30/06/2026*	30/06/2025
DIRECTORES AREA	94.608	145.606
MANDOS INTERMEDIOS	37.861	46.173
PERSONAL NO DEPORTIVO NO TECNICO	22.919	25.630
PERSONAL NO DEPORTIVO TECNICO	30.228	26.462
PRIMERA PLANTILLA	512.539	248.976
PERSONAL DEPORTIVO	22.313	21.932
TOTAL	**87.465**	**56.966**

*Para el ejercicio 2526, se nota un augmento en la remuneración de los hombres, lo que se debe principalmente al incremento de la primera plantilla, que se relaciona a su vez con el aumento en la remuneración del personal deportivo. Por otro lado, el descenso en las remuneraciones de directores de área, mandos intermedios y personal no deportivo no técnico está causado por cambios estructurales.

REMUNERACION POR RANGO EDAD

RANGO DE EDAD	30/06/2026	30/06/2025
INFERIOR A 31 AÑOS	21.816.492	12.022.856
ENTRE 31 Y 49 AÑOS	7.799.731	6.331.960
MAYOR DE 49 AÑOS	1.739.767	2.861.242
TOTAL GENERAL	**31.355.992**	**21.216.059**

REMUNERACION MEDIA POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	30/06/2026	30/06/2025
INFERIOR A 31 AÑOS	95.131	54.462
ENTRE 31 Y 49 AÑOS	77.255	56.367
MAYOR DE 49 AÑOS	62.694	72.721
TOTAL GENERAL	**87.465**	**56.966**

*Para el ejercicio 2526, se nota un augmento en la remuneración de los menores de 31 años, por el incremento de la primera plantilla. Por otro lado, el descenso en la remuneración de los mayores de 49 años se relaciona con lo indicado anteriormente del cambio estructural.

Remuneración Alta dirección*

30/06/2026			30/06/2025		
HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
497.702	102.857	600.559	1.162.665	102.320	1.264.985

*El descenso en la remuneración de los hombres viene justificado anteriormente, siendo este el cambio estructural. Ninguno de los miembros del Consejo percibe remuneración por ser parte del Consejo, pero una de las mujeres si está incluida dentro de Alta dirección.

4.3. Organización del trabajo, salud y seguridad

4.3.1. Conciliación

La conciliación y organización del tiempo de trabajo es fundamental, logrando un equilibrio entre la vida personal y laboral. Por ello, la política de Recursos Humanos incluye medidas específicas para favorecer un entorno flexible, abierto y tolerante en beneficio de los empleados, clave en la atracción y retención de talento, especialmente en las nuevas generaciones.

En relación a ello, el control del absentismo es un indicador relevante para el grupo, ya que permite identificar las causas principales del mismo. Durante el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026, se registraron un total de 3.375 días de absentismo, entre los que se encuentran tanto accidentes laborales como contingencias comunes.

4.3.2. Salud y seguridad

El grupo apuesta por un compromiso de seguridad y salud con sus empleados e integra la actividad preventiva en la organización, implementando los procesos y consiguiendo una mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de los empleados. De acuerdo con la legislación vigente, se dispone de un plan de prevención que incluye todas las actividades preventivas llevadas a cabo en la empresa.

ACCIDENTES DE TRABAJO		
	30/06/2026*	30/06/2025
HOMBRES	59	110
MUJERES	15	46
TOTAL	74	156

*El motivo del descenso en los accidentes durante el ejercicio 2526 se relaciona con varios factores, siendo el primero el factor médico y el segundo el factor futbolista.

4.4. Formación

Creemos firmemente que los empleados son nuestro activo más importante y, por ello, trabajamos día a día para fomentar la atracción, desarrollo y retención del talento, conscientes de que supone un asunto clave para la rentabilidad y sostenibilidad del negocio.

Nuestro compromiso con el aprendizaje y el desarrollo profesional de los equipos parte del convencimiento de que todos debemos ser partícipes del crecimiento e las personas en la compañía. El plan de formación tiene el objetivo de poner a disposición del empleado los recursos necesarios para potenciar sus habilidades y competencias para su desarrollo profesional y ofrece un catálogo de cursos adaptados al perfil de cada empleado.

Durante el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026 se han registrado un total de 8 horas de formación dentro de la categoría profesional de 'plantilla no deportiva no técnico', no disponiendo del comparativo del ejercicio anterior.

4.5. Igualdad.

Para defender la integridad y la calidad de su Capital Humano, el Grupo adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, tanto desde el punto de vista laboral como en cuanto al desarrollo profesional. El grupo no permite que en su seno se lleve a cabo ningún tipo de discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política

En Julio de 2024 se firmó el I Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Levante UD, entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa y se impartió formación en materia de igualdad a toda la plantilla. El plan de igualdad está disponible para todos los empleados en la intranet de la empresa.

En Levante Unión Deportiva, asumimos el compromiso de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas nuestras actividades y estructuras. Reconocemos la importancia de avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva y, como club, nos comprometemos a implementar políticas que garanticen un entorno libre de discriminación.

A continuación, se muestra la brecha salarial durante los dos últimos ejercicios:

BRECHA SALARIAL		
	30/06/2026	30/06/2025
BRECHA SALARIAL	81%	68%

El incremento en la brecha salarial se debe al aumento en las remuneraciones medias de los hombres y el descenso de las remuneraciones medias de las mujeres, lo que viene justificado en el apartado correspondiente.

Nuestros Compromisos

- Promover la Igualdad de Género en todas las áreas del club, asegurando un trato justo, igualitario y equitativo para todas las personas, sin importar su sexo.
- Eliminar la Discriminación y el Acoso, creando un entorno seguro y respetuoso en el ámbito deportivo y laboral.
- Facilitar la Conciliación entre la vida laboral y familiar de nuestros empleados, a través de medidas de flexibilidad y permisos adecuados.
- Apoyar el Deporte Femenino, promoviendo su visibilidad y desarrollo, así como la igualdad de condiciones para mujeres y hombres en el fútbol.
- Fomentar la Sensibilización y formación sobre igualdad de género entre nuestro personal, promoviendo una cultura inclusiva y respetuosa.

Nuestra Visión

Levante UD reafirma su compromiso de ser un referente en la promoción de la igualdad de género en el deporte. Creemos que una organización inclusiva es esencial para el crecimiento y éxito de nuestro club, y trabajaremos continuamente para lograr un entorno donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Otra de las grandes preocupaciones del Grupo se centra en reforzar y potencial los valores corporativos con el fin de aplicarlos en nuestro día a día dentro de nuestro entorno laboral pero también social. De ahí que nuestra política de recursos humanos esté directamente ligada a todo ello.

Los objetivos establecidos durante el año se han focalizado en apoyar a los Grupos sociales más vulnerables entre las personas con discapacidad estableciendo acciones de adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de diversidad funcional que así lo requieran.

DISCAPACIDAD (>33%)		
	30/06/2026	30/06/2025
HOMBRES	2	3
MUJERES	0	0
TOTAL	2	3

El objetivo de la Política de Recursos Humanos del Grupo es apoyar la evolución de la organización desde las personas, siendo prioridad maximizar el desarrollo de su talento, y el aprovechamiento de sus capacidades.

El Grupo se preocupa por crear la mejor experiencia, enfocada en atraer y desarrollar a los empleados, dirigiendo sus esfuerzos a retener el talento de empleados a través de la formación y la promoción interna.

5.COMPLIANCE.

Durante la temporada 2025/2026, Levante Unión Deportiva, S.A.D. ha continuado consolidando su Sistema de Compliance como un elemento integrado en la gestión ordinaria del Club, orientado a la prevención de riesgos, el cumplimiento normativo, la integridad y la mejora continua. La supervisión del Sistema corresponde al Órgano de Supervisión y Control (OSC), que desarrolla sus funciones con autonomía funcional y mantiene una coordinación permanente con las distintas áreas de la organización.

5.1. Gobernanza y supervisión

El Consejo de Administración mantiene la responsabilidad última sobre el Sistema de Compliance, mientras que el OSC desarrolla las funciones de supervisión, seguimiento y propuesta de mejoras.

Durante la temporada se celebraron **cuatro reuniones del OSC**, los días 13 de noviembre de 2025, 4 de febrero, 14 de mayo y 30 de junio de 2026. En ellas se abordaron, entre otras cuestiones, la planificación anual, la revisión del marco normativo, el seguimiento de los riesgos, el Sistema Interno de Información, la formación, la protección de menores, las incidencias y la planificación de la temporada siguiente.

5.2. Gestión de riesgos de Compliance

El Club dispone de un mapa de riesgos de Compliance sujeto a seguimiento periódico por parte del OSC. Durante la temporada 2025/2026 se revisó su adecuación al perfil de riesgos de la entidad, concluyéndose que no resultaba necesaria una revisión integral, sin perjuicio del seguimiento continuo de los riesgos.

Entre las principales áreas supervisadas se encuentran los riesgos penales, la protección de menores, igualdad, el Sistema Interno de Información, contratación, patrocinios y terceros, protección de datos y transparencia.

5.3. Políticas y procedimientos

Durante el ejercicio se desarrollaron **15 actuaciones de revisión o actualización del marco normativo interno**. Entre las principales actuaciones destacan la revisión de la Política de Compliance, del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y del Sistema Interno de Información; la elaboración del Plan LGTBI y del nuevo Protocolo de Protección de la Infancia y la Adolescencia; así como la revisión de procedimientos y cláusulas de Compliance aplicables a las relaciones con terceros.

Al cierre de la temporada, la Política de Compliance se encontraba vigente y los principales protocolos de integridad, prevención, protección de las personas, privacidad y seguridad formaban parte del marco normativo del Sistema. Algunos procedimientos, especialmente en materia financiera y contratación, permanecían en proceso de revisión.

5.4. Sistema Interno de Información

Durante la temporada se revisó y adecuó el Sistema Interno de Información a la normativa vigente, reforzando sus procedimientos y garantías de confidencialidad, independencia, protección de las personas informantes y trazabilidad.

El Sistema gestionó cuatro comunicaciones durante la temporada, incluyendo comunicaciones que fueron derivadas o archivadas tras su análisis y otras relacionadas con posibles situaciones de

acoso y con la protección de personas menores de edad, que fueron tramitadas mediante los procedimientos específicos correspondientes.

5.5. Formación y cultura de cumplimiento

La formación constituye un elemento esencial del Sistema de Compliance. Durante la temporada 2025/2026 se desarrollaron 6 acciones formativas, con 135 asistentes, dirigidas a personal del Club, Comité de Dirección, Delegados de Protección de Menores, jugadores y jugadoras.

Las materias abordadas incluyeron Compliance, protección de menores, integridad deportiva y uso responsable de las redes sociales.

5.6. Protección de la infancia, igualdad e integridad deportiva

El Club reforzó durante el ejercicio su Sistema de Protección de la Infancia y la Adolescencia mediante la elaboración de un nuevo protocolo y la coordinación con los Delegados de Protección. Durante la temporada se produjo asimismo la activación del Sistema ante una incidencia relacionada con personas menores de edad, que fue gestionada conforme a los procedimientos establecidos.

En materia de igualdad y no discriminación se elaboró el Plan LGTBI y se revisó el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso. Asimismo, el Club continuó desarrollando actuaciones de sensibilización en materia de integridad deportiva y participó en iniciativas promovidas por LaLiga.

5.7. Seguimiento y mejora continua

El OSC realiza el seguimiento del Sistema mediante la revisión de acuerdos, políticas y protocolos, registros de formación, comunicaciones del Sistema Interno de Información y evidencias de los controles implantados. Durante la temporada se prestó especial atención a la obtención y conservación de evidencias sobre el funcionamiento efectivo de los controles.

Al cierre del ejercicio permanecían como principales líneas de mejora la adaptación de determinados procedimientos al nuevo ERP, la actualización de procedimientos financieros, la evolución del Portal de Transparencia, la consolidación del sistema de indicadores y evidencias y la revisión periódica del marco normativo.

5.8. Evaluación del Sistema

El OSC realizó la evaluación anual del Sistema de Compliance correspondiente a la temporada 2025/2026, considerando las actuaciones desarrolladas, la gestión de riesgos, las políticas y protocolos, el Sistema Interno de Información, la formación y las evidencias recopiladas durante el ejercicio.

La evaluación concluyó que el Sistema presenta un adecuado grado de implantación y funcionamiento, encontrándose integrado en la actividad ordinaria del Club, y estableció las principales líneas de actuación para la temporada 2026/2027.

Asimismo, el Sistema fue objeto de una revisión mediante auditoría externa durante 2026, que confirmó la existencia y funcionamiento del modelo de Compliance, identificando asimismo determinadas oportunidades de mejora que han sido incorporadas al proceso de mejora continua.

Indicadores principales 2025/2026

Indicador	Resultado
Reuniones del OSC	**4**
Políticas/protocolos revisados	**15**
Acciones formativas	**6**
Asistentes a formación	**135**
Comunicaciones del Sistema Interno de Información	**4**
Reuniones con áreas funcionales	**5**
Jornadas de LaLiga	**1**
Auditorías/revisiones	**1**

5.9. Aportaciones y Donaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro

Durante la temporada 2025-2026, el club ha realizado diversas donaciones y aportaciones tanto a Fundaciones como a Entidades sin ánimo de lucro, desglosada de la siguiente manera:

- Fundación CV Levante UD Cent Anys: 144.000 euros como parte del convenio de colaboración (144.000€ en la temporada 24/25)
- Asociacion Española Contra el Cáncer: 300 euros.
- Fundacion CV Levante UD Cent Anys: 100 euros.
- Fundacion Levante Masclets: 50 euros.

Durante la temporada anterior, 2024-2025, la donación a destacar fue la siguiente:

- Fundación CV Levante UD Cent Anys: 67.960,02 euros como parte del convenio de colaboración (84.000€ en la temporada 2324)

6.SOCIEDAD

6.1. Fundación

La Fundación Levante UD Cent Anys tiene como misión impulsar actividades y programas de interés público y social. Su visión es consolidarse como un referente en el uso del deporte como herramienta de inclusión social de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Desde esta perspectiva, trabaja para incluir los valores del deporte a la educación íntegra de todos los deportistas de la Fundación, con una atención especial a las personas con discapacidad y a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad. Sus valores, representados en todos sus proyectos, convierten en tangible la verdadera inclusión a través del deporte.

Entre las funciones de la Fundación también se encuentran la gestión y el desarrollo de proyectos de voluntariado, acción social y deporte adaptado. Durante la temporada 2025-2026, la Fundación mantuvo sus programas sociodeportivos organizados en cinco grandes áreas de actuación:

- Actividades deportivas y lúdicas.
- Actividades formativas y culturales.
- Proyectos de inclusión social a través del deporte para niños y niñas en riesgo de exclusión y para personas con discapacidad.
- Colaboración con entidades sin ánimo de lucro.
- Iniciativas de inclusión para personas con discapacidad.

La Fundación entiende la práctica deportiva como una herramienta de inclusión social y de desarrollo personal. Por ello, durante la temporada 2025-2026, la Fundación siguió contando con profesionales cualificados para dar el mejor servicio a los deportistas y desarrollar todos sus proyectos de integración sociodeportiva, apostando por la inclusión y la sostenibilidad

En todas las áreas, tanto si el trabajo se realiza con personal propio, como si se desarrolla junto a entidades colaboradoras; la formación, la experiencia y la capacidad profesional son condiciones prioritarias para garantizar la calidad de los proyectos.

El sentimiento de pertenencia de nuestros deportistas continúa siendo uno de los rasgos más valiosos de las secciones. Ese vínculo se extiende a sus familias, cuya participación resulta fundamental para el buen funcionamiento de los equipos y para la consolidación de una comunidad unida.

LEVANTE EDI – Escuela de fútbol para personas con discapacidad intelectual

Levante EDI, la escuela de fútbol para personas con discapacidad intelectual, continúa siendo uno de los pilares de la Fundación. La temporada 2025-2026 se contó con 200 deportistas.

Durante la temporada se amplió el radio de acción de la escuela incorporando una nueva sede en Bonrepòs i Mirambell. De este modo, la escuela Levante UD EDI ya cuenta con una sede en Valencia capital (Quatre Carreres), con una en L´Horta Sud (Albal) y ahora con una tercera en L´Horta Nord (Bonrepòs i Mirambell).

El proyecto mantiene una metodología propia basada en el acompañamiento, en la educación en valores y en la progresión deportiva; siempre con una mirada puesta en el crecimiento sostenible de la escuela. El deportista siempre es el objetivo principal del proyecto, buscando su mejora psico social, además de la deportiva.

A lo largo de la temporada, los equipos de Levante UD EDI participaron en distintas competiciones y torneos, destacando, entre muchas competiciones y torneos disputados: el torneo inclusivo de Albacete, donde se participó con 3 equipos (entre ellos el femenino); las 4 fases de la Liga Genuine (sedes en Tarragona, Cádiz, Granada y Madrid) donde participaron 63 jugadores diferentes de la escuela; y la Liga FEDI, donde se participó a lo largo de la temporada con 4 equipos en diferentes categorías. Estas experiencias vitales para nuestros deportistas combinan competición, convivencia e inclusión.

La integración de estos equipos dentro de la estructura de un club profesional sigue siendo una de las señas de identidad de la Fundación del Levante y una referencia para el fútbol inclusivo, tanto a nivel nacional como mundial.

La escuela siguió incorporando nuevos deportistas en sus categorías de iniciación, apostando siempre por los más jóvenes; con la plena convicción de que ellos son el futuro de la escuela. Levante UD EDI Iniciación reúne a los deportistas más jóvenes de la escuela (entre 6 y 15 años) y ofrece un primer contacto con el fútbol en un entorno de aprendizaje y convivencia. Durante la temporada se combinaron entrenamientos, jornadas con patrocinadores, actividades de sensibilización ambiental y participación en encuentros inclusivos. Hay que destacar el primer torneo internacional de su sección de iniciación, donde 8 jugadores entre edades comprendidas entre 12 y 15 años disputaron el torneo inclusivo de Turín.

El equipo Levante UD EDI Femenino continuó promoviendo la participación de niñas y mujeres con discapacidad intelectual. Además de los entrenamientos, tomó parte en actividades y torneos que contribuyen a dar visibilidad al fútbol femenino inclusivo. El torneo inclusivo de Albacete y las múltiples jornadas FEDI, disputando partidos por la Comunidad Valenciana, dan fuerza a esta sección, que cada año crece un poco más. La participación de mujeres y hombres en la escuela refleja el compromiso de la Fundación con un modelo de deporte inclusivo y accesible. Durante la temporada 25/26 el equipo femenino participó en múltiples torneos, destacando la participación de nuestras 42 deportistas en diferentes niveles de competición.

LEVANTE UD MASCLETS - Hockey en Silla de Ruedas Eléctrica y Fútbol Powerchair

Levante UD Masclets es una sección pionera dentro del deporte adaptado de la Fundación. Desde 2011, su trayectoria ha contribuido a consolidar el hockey en silla de ruedas eléctrica como una práctica deportiva de referencia y a visibilizar la participación de las personas con discapacidad física.

Durante la temporada 2025-2026, el equipo mantuvo su actividad competitiva y sus entrenamientos, junto con el trabajo de base y la colaboración con entidades especializadas.

La colaboración con las federaciones y entidades del deporte adaptado permitió seguir desarrollando un modelo de escuela que facilita el acceso de nuevos deportistas y fortalece la continuidad del proyecto.

Los equipos (uno en primera división y otra en segunda división) participó, como cada año, en la competición nacional de hockey en silla de ruedas eléctrica, además de algunos torneos puntuales para preparar la competición.

La actividad del día a día combina entrenamientos semanales, partidos, jornadas de convivencia, acciones en centros educativos y colaboraciones institucionales. Todas estas iniciativas comparten un objetivo: hacer visible el deporte adaptado y ampliar sus oportunidades de participación.

La Fundación siguió impulsando el fútbol Powerchair como una modalidad emergente dentro del deporte adaptado. El equipo, que ya suma 2 temporadas, compitió a nivel nacional en la Liga Nacional de Powerchair Fútbol ACPFE, además de la competición de copa de España ACPFE.

El crecimiento de la plantilla y la mejora de los recursos técnicos siguen siendo prioridades para consolidar el proyecto.

El proyecto trabaja para que las personas con discapacidad física y orgánica puedan practicar deporte en condiciones adecuadas, normalizando su presencia y utilizando la actividad deportiva como una herramienta real de inclusión.

La mejora y el mantenimiento de las sillas eléctricas de competición continúan siendo una necesidad importante por su complejidad técnica y por el coste asociado, por lo que la Fundación siguió buscando apoyos y vías de financiación para facilitar la adquisición y renovación de material deportivo adaptado.

Hay que Resaltar la colaboración con FESA (federaciò de Esports Adaptats de la Comunitat Valenciana) y que fruto de esa colaboración, se ha aumentado el número de deportistas jóvenes de manera importante, lo que es algo primordial para el futuro de la sección.

LEVANTE UD PC – Escuela de fútbol para personas con parálisis cerebral y/o daño cerebral adquirido

La escuela Levante UD PC desarrolla sus entrenamientos en el polideportivo municipal La Balaguera, en Albal, en el marco de la colaboración establecida con el Ayuntamiento del municipio.

El proyecto ofrece práctica deportiva a personas con parálisis cerebral y daño cerebral adquirido, donde en la temporada 2025-2026 contó con 19 deportistas (5 mujeres y 14 hombres). La sección del Levante UD PC participó, como cada año, en la Competición de la 2ª división de la Liga Nacional FEDPC, donde las sedes de la temporada 2025-2026 fueron Bérriz, Alicante y Salou.

Además de la competición, el Levante UD PC participó en jornadas de convivencia y sensibilización junto con el resto de las secciones de la Fundación, reforzando el carácter comunitario del proyecto.

Además, como novedad en esta temporada, la Fundación acogió como sede las pruebas de clasificación de deportistas de parálisis cerebral y daño cerebral adquirido que se llevan a cabo cada año en octubre.

LEVANTE UD TENIS DE MESA – Escuela de Tenis de Mesa para personas con discapacidad

La Fundación complementa su oferta de fútbol y hockey con la sección Levante UD Tenis de Mesa, dirigida a personas con discapacidad intelectual y física. Durante la temporada 2025-2026, los 18 deportistas (6 mujeres y 12 hombres), tanto con discapacidad intelectual y física (un deportista en silla de ruedas) participaron en diferentes competiciones autonómicas y nacionales, destacando el campeonato de España de Tenis Mesa RFETM, que tuvo lugar en Zaragoza.

En el Campeonato de España esta sección alcanzó la medalla de bronce en categoría femenina nacional y la medalla de plata en la categoría de habilidades masculina.

La sección utiliza el tenis de mesa como una vía de mejora de la calidad de vida, el bienestar físico y la participación social de las personas con discapacidad. Destacar que esta sección deportiva

nos deja abarcar a cualquier tipo de discapacidad, pudiendo dar la oportunidad a muchos más deportistas, independientemente de la discapacidad.

LEVANTE UD ORRIOLS CONVIVE

Durante la temporada 2025-2026, el equipo de Orriols Convive siguió trabajando por la inclusión social a través del fútbol sala y la convivencia en el barrio de Orriols. El proyecto ofrece un espacio deportivo y educativo a niños y niñas de distintas procedencias. Durante la temporada, se contó con más de 40 niños y niñas, con edades comprendidas entre 8 y 16 años.

La Fundación mantiene el compromiso de estar cerca de su entorno. En Orriols, la combinación de deporte, educación y responsabilidad social permite construir vínculos y reforzar la presencia del Levante UD en el barrio.

Durante la temporada, el equipo continuó compitiendo en la Liga Aprén y compartió experiencias con otras asociaciones y proyectos de distintos barrios. En esta temporada, fruto del crecimiento personal y deportivo de los usuarios del proyecto, el equipo Fundación Levante Orriols Convive se proclamó Campeón de la Liga Aprén. Aunque en este sentido siempre se destaca que los resultados deportivos no son el principal objetivo del proyecto. La relación entre el Levante UD y su barrio constituye una herramienta de sensibilización y participación para socios, aficionados y vecinos.

PROYECTOS ESCOLARES

Charlas Di_capacidad

Las Charlas Di_Capacidad continuaron acercando a los centros educativos los testimonios y valores de los embajadores de la Fundación, entre ellos Ricardo Ten, David Casinos y Mireia Cabañes. La fundación, en la temporada 2025-2026 llegó a 30 colegios, siendo beneficiarios del mismo, más de 2.500 escolares.

Desde 2011, estas sesiones de formación y sensibilización presentan a los escolares conceptos como la diversidad, la inclusión, la resiliencia y la superación a través de experiencias deportivas y personales.

La programación volvió a extenderse por 7 centros de Valencia y 23 de distintos municipios de la provincia.

Como cierre de la experiencia, algunos centros participantes visitaron el Estadio Ciutat de València y pudieron vivir de cerca el ambiente de un partido del Levante UD. Concretamente salieron a desfilar 14 centros escolares y más de mil alumnos y alumnas disfrutaron de esta maravillosa experiencia.

La continuidad del proyecto demuestra el interés de los centros educativos por trabajar la inclusión desde el deporte.

Roja al Bullying

El proyecto Roja al Bullying siguió llevando a las aulas sesiones de prevención y sensibilización frente al acoso escolar, de la mano del psicólogo Enric Valls. Concretamente, durante la temporada 2025-2026, se visitaron 14 centros escolares, siendo beneficiarios del mismo más 1.200 alumnos y alumnas de los diferentes centros.

La iniciativa se ha consolidado como una propuesta estable de prevención y educación en valores, con una demanda creciente por parte de los centros educativos. El objetivo del proyecto es prevenir y concienciar antes de que aparezcan casos de acoso, especialmente en escolares. Sus contenidos complementan, pero no sustituyen, los protocolos de actuación que debe aplicar cada centro educativo.

El acoso escolar y el ciberacoso siguen siendo problemas que requieren prevención, escucha y herramientas concretas. La Fundación trabaja desde el respeto, la tolerancia y la igualdad para ayudar a los más jóvenes a identificar y afrontar estas situaciones.

OTROS PROYECTOS SOCIALES

Jornadas de Convivencia

Las jornadas de convivencia con empresas y entidades colaboradoras reforzaron el vínculo entre patrocinadores, deportistas, familias, centros escolares, clubs de fútbol u otros clubs deportivos (como por ejemplo Valencia Basket), y ayudaron a generar nuevas oportunidades de colaboración para la Fundación.

Campaña de Navidad

Dentro de la campaña de Navidad del Levante UD, la Fundación participó en distintas acciones solidarias y de acompañamiento social.

- Participamos en el proyecto del “Árbol de los sueños” de CaixaBank, donde pudimos llegar a más de 50 niños en riesgo de exclusión y donarles más de 100 regalos.
- Cabalgata de Reyes. El Levante UD y su Fundación volvieron a participar en la celebración organizada por la ciudad de València.

Calendario Solidario

El Calendario Solidario continúa siendo una de las iniciativas más reconocibles del compromiso social de la Fundación Levante UD. En él participan deportistas de los primeros equipos, de las secciones de deporte adaptado y de las entidades sociales colaboradoras.

Documental “Maneras de vivir”

Durante la temporada 2025-2026 se mantuvo la difusión del documental Maneras de Vivir, producido por la Fundación Levante UD, como recurso educativo para trabajar los valores del deporte y la normalización de la discapacidad. La colaboración con la Diputació de València permitió acercarlo a centros educativos y a otros espacios de sensibilización.

6.2. Cadena de suministro responsable: Colaboración y trabajo con proveedores.

El Club, como todos los clubes de La Liga, mantiene como principales grupos de interés en la industria del deporte del fútbol profesional a tres instituciones de ámbito nacional. El citado RD acuerda el destino de una parte de los recursos generados por derechos audiovisuales al resto de deportes federados mediante un incremento en las cuotas destinadas al CSD.

Conforme lo dispuesto en el RD- Ley 15/2020, más conocido como “Pacto de Viana", por el que los clubes de La Liga afrontan una serie de compromisos tanto con RFEF, el CSD y la AFE.

- RFEF: fortaleciendo el fútbol de formación y el desarrollo del fútbol aficionado.

- CSD: incrementando tanto la protección social de jugadores/as de fútbol aficionado como la aportación de recursos económicos a los deportistas de Alto Nivel.
- AFE: Las ayudas destinadas garantizan que la AFE pueda realizar acciones en beneficio de los actuales jugadores profesionales, como de aquellos que ya no ejercen su labor profesional como miembros de la plantilla deportiva de un club.

Cadena de Suministro

En nuestros aprovisionamientos ponemos un especial foco en la sostenibilidad, para intentar mitigar los posibles impactos negativos en el medioambiente, mientras atenuamos los riesgos inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro.

La Política de Compras del Grupo tiene como objetivo consolidar con sus proveedores relaciones estables y duraderas basadas en sus valores que le permita crear valor en la sociedad de manera sostenida y dar respuesta a las necesidades y expectativas del grupo de interés “proveedores”.

Nuestra contribución al desarrollo local

Contribuimos al desarrollo económico y social de nuestro país a través de la contratación de pequeñas y medianas empresas locales, lo que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento del tejido empresarial de nuestro país, constituido en su mayor parte por pymes.

Gestión sostenible de proveedores

Todos nuestros proveedores tienen la obligación y el compromiso de respetar las Normas de Conducta para Proveedores que complementan nuestro Código de Ética Empresarial, de forma que podamos extender nuestros criterios de sostenibilidad a toda nuestra cadena de suministro.

Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio:

Debido a la localización de su centro principal en la ciudad de Valencia, no cuenta con afección relevante en el impacto sobre sociedades de poblaciones locales en el territorio.

Satisfacción de los clientes (simpatizantes, fans, y socios):

Actualmente el club no cuenta con un sistema para la medición de la satisfacción de los clientes. Respecto a la satisfacción el dato interno que manejamos es el % de renovaciones del abono, ya que entendemos que es el termómetro de la satisfacción de nuestro abonado, habiéndose renovado el 100% de los abonos

Con respecto a las quejas de clientes, el Grupo cuenta como canales de atención al cliente/abonado en la página web, la APP, las redes sociales, así como el teléfono de la tienda oficial y el del Club. No habiendo constancia de reclamaciones oficiales recibidas en el ejercicio finalizando el 30 de junio de 2026 (2 reclamaciones oficiales recibidas en el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025).

6.3. Comprometidos con los Objetivos de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, conocidos por sus siglas ODS, animan a todos los integrantes de la sociedad a trabajar, activamente, para alcanzar las 17 metas sobre las que construir un mundo, de verdad, sostenible.

Nuestras líneas maestras en sostenibilidad pasan por el crecimiento del club de manera sostenible,

lo que implica fomentar aspectos tales como la deportividad, la igualdad, la diversidad, el buen gobierno y el medio ambiente, de manera que se sientan identificaos nuestros aficionados proyectando una imagen que sea ejemplo de igualdad y de respeto a la sociedad, el deporte y el medio ambiente.

Estos objetivos son aplicables tanto por los integrantes de la ONU como por representantes de la sociedad civil, Levante UD se compromete con estas 17 metas con un plan de acciones para conseguir cada objetivo. El Grupo se compromete con estas 17 metas con un plan de acciones para conseguir cada objetivo.

Objetivos ONU	**Acciones**
1- Fin de la pobreza	Donaciones a diversas Fundaciones y ONG's
2- Hambre Cero	Contribución al Banco de Alimentos.
3- Salud y bienestar	Promoción de un estilo de vida saludable en las categorías inferiores, escuelas y campus.
4- Educación de calidad	Formación continua para todas las personas empleadas
5- Igualdad de género	Políticas de Igualdad salarial.
6- Agua limpia y saneamiento.	Uso eficiente de los recursos hídricos.
7- Energía asequible y no contaminante	Uso de energías limpias y saneamientos. Apuesta por la eficiencia energética
8- Trabajo decente y crecimiento económico.	Políticas de salario justo e igualitario
9- Industria, innovación e infraestructura	Adopción de tecnologías para desarrollo de una industria sostenible.
10- Reducción de las desigualdades	Integración laboral de personas con discapacidad. Salarios igualitarios del personal y los puestos de responsabilidad
11- Ciudades y comunidades sostenibles.	Reducción de emisiones CO^2.
12- Producción y consumo responsable	Desarrollo de una economía circular que recoge, reutiliza y recicla sus productos
13- Acción por el clima	Envases y embalajes sostenibles
14- Vida submarina	Envases y embalajes reciclables.
15- Vida de ecosistemas terrestres	Política de papel cero, uso eficiente de los recursos y energías limpias.
16- Paz, justicia e instituciones sólidas	Gobierno corporativo. Integración compliance: supervisión y buenas prácticas
17- Alianzas para cumplir los de las acciones de Levante UD.	

6.4. Información fiscal

Importe Neto de la Cifra de Negocios

El ascenso a La Liga EA Sports en la temporada anterior, supuso un incremento significativo en los ingresos recurrentes de la sociedad, en prácticamente todas las áreas del club (abonos, ticketing, patrocinios, tienda, etc) pero principalmente impactado por el salto sustancial en los ingresos por derechos de televisión. Sin embargo, los ingresos deportivos se han visto reducidos considerablemente vs presupuesto, lo que se ha debido a una decisión estratégica del club para no debilitar la plantilla deportiva y luchar hasta el final por el objetivo de la permanencia, el cual se logró en la última jornada.

Subvenciones

Durante el ejercicio, el Grupo ha recibido diversas subvenciones, computables a su CdR. Entre dichas subvenciones, se incluyen las recibidas por Liga F, organismo encargado de regular el fútbol femenino provisional, y que han aportado al Grupo, subvenciones ligadas, tanto a costes operativos como los arbitrajes, así como a inversiones relacionadas con el femenino. Por otro lado, se ha recibido subvenciones por parte de la RFEF para financiar una parte del coste total de las escuelas masculinas y femeninas. Dicha subvención se otorga con carácter anual, y aunque su importe no es igual año a año, este suele rondar entre los 150 y 200 miles de euros. También se ha recibido una subvención de Solidaridad UEFA que ayuda a los clubes de primera que no se clasifican para competiciones europeas, la cual rondó los 400 miles de euros.

Beneficios Antes de Impuestos

El resultado antes de impuestos del ejercicio terminado el 30.06.2026 ha sido de 6.490,52 miles de euros. Tras compensar bases imponibles negativas de ejercicios anteriores, el gasto por Impuesto sobre Sociedades del ejercicio asciende a 1.895,53 miles de euros. De ese importe, 488,61 miles de euros corresponden al impuesto corriente y 1.406,92 miles de euros al impuesto diferido.

Resultado del ejercicio

El resultado después de impuestos del ejercicio terminado el 30.06.2026 ha sido de 4.594,99 miles de euros, lo que representa más de un 7% del importe neto de la cifra de negocios (60.615,96 miles de euros). Con este resultado, el Patrimonio Neto se sitúa en -56.562,81 miles de euros, frente a -74.636,44 miles de euros a 30.06.2025.

Concurso de Acreedores

El Grupo la temporada pasada canceló la totalidad de los créditos calificados como ordinarios, subordinados y privilegiados, en la nota 2 de la memoria se especifican los importes referentes a este concepto. A pesar de ello, se ha mantenido la situación de incumplimiento con la deuda concursal restante con el Ayuntamiento, debido a problemas de liquidez. Durante la presente temporada 25/26, el Grupo está y va a realizar todos los esfuerzos para volver a estar al corriente del convenio con dicho acreedor. Durante la temporada 25/26 el Grupo ha realizado pagos por importe de 1.690 miles € para reducir el importe total pendiente y a cierre de diciembre de 2026 se terminará de pagar la deuda con el Ayuntamiento.

Plan de restructuración de pagos

Con fecha 21 de octubre de 2025, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad Dominante aprobó el Plan de Reestructuración, imprescindible no solo para el reforzamiento patrimonial y la reducción del endeudamiento de la Sociedad Dominante, sino también para:

- Cumplir con las condiciones de adhesión del acreedor privilegiado que es titular del crédito afectado de mayor cuantía, que tiene su crédito garantizado con los activos más relevantes para la viabilidad de la Sociedad Dominante.
- Dar cumplimiento a los criterios de control económico y fair play financiero de La Liga, condición indispensable para la inscripción de jugadores y validación de presupuestos, así como para garantizar la viabilidad de la Sociedad Dominante.
- Preservar en todo caso la viabilidad de la Sociedad Dominante y, evitar la causa legal de disolución prevista en el artículo 363.1.e) LSC.

El Plan de Reestructuración busca cumplir los requisitos exigidos y recogidos en los artículos 614 y siguientes de la Ley Concursal, homologable a los efectos de los artículos 635 y siguientes de la Ley Concursal y protegido frente a acciones rescisorias a los efectos del artículo 667 de la Ley Concursal. La reestructuración tendrá como resultado, entre otras cosas, asegurar la viabilidad del negocio de la Sociedad Dominante, solventando su situación de insolvencia actual. El Plan de Viabilidad se ha elaborado utilizando criterios basados en hipótesis realistas, con el propósito de que los objetivos sean alcanzables y su seguimiento permita contrastar la adecuación de la estrategia adoptada.

El Plan de Reestructuración no plantea sacrificio o perjuicio alguno para los créditos afectados: no se plantea medida alguna que pueda suponer una reducción en el valor de los créditos de cualquier acreedor afectado por el Plan de Reestructuración.

El Plan de Reestructuración se basa en un riguroso Plan de Viabilidad elaborado por la Sociedad Dominante, tras un análisis profundo sobre el estado actual y futuro:

- Asegura que, en ninguno de los ejercicios contemplados, la Sociedad Dominante presente un flujo de caja negativo no susceptible de ser debidamente financiado mediante los mecanismos previstos en el propio Plan.
- Garantiza la viabilidad en el corto y medio plazo, porque supone abonar los créditos a los Acreedores Afectados, garantizando que en el caso de que las resoluciones judiciales sobre los litigios pendientes fueran contrarias a los intereses de la Sociedad Dominante, estás serían abonadas según calendario de pagos establecido en el propio Plan de Reestructuración, así como disponer del tiempo necesario para que la gestión normal vaya generando los recursos necesarios para atender sin problemas a todos los pagos, y mejorar la situación de la Sociedad Dominante.
- La secuencia de los flujos de caja confirma estas perspectivas de razonabilidad en cuanto a la garantía de viabilidad en el corto y medio plazo, evitando en todo caso el concurso de acreedores.

Liquidez y Solvencia

Durante la temporada las tensiones de tesorería se han superado con líneas de circulante firmadas con entidades financieras a corto plazo y con otras herramientas bajo la supervisión y el control de la dirección financiera. El Fondo de Maniobra del Grupo es estructuralmente negativo debido a la naturaleza de sus operaciones que se traduce en la existencia de elevados saldos acreedores del capital circulante operativo por fichas jugadores, acreedores e inversiones en inmovilizado.

Situación patrimonial y financiera:

La temporada 2025/26 ha sido la del regreso del Club a Primera División, en la que el primer equipo logró la permanencia en la última jornada. El importe neto de la cifra de negocios consolidada ha alcanzado 60.615,96 miles de euros, frente a 15.129,10 miles de euros en 2024/25. El crecimiento procede principalmente de los derechos audiovisuales, que suponen en torno a tres cuartas partes de los ingresos, y también de los ingresos por abonados, publicidad y patrocinio.

Los gastos de personal han aumentado hasta 36.937,86 miles de euros, principalmente, debido al coste de una plantilla deportiva de Primera División, de acuerdo con el límite de coste fijado por la normativa presupuestaria y de control económico LaLiga, el cual se ha visto afectado por la situación financiera y las pérdidas acumuladas por el Club durante las últimas temporadas. El resultado por traspasos de jugadores ha sido de 4.269,87 miles de euros.

Las principales magnitudes consolidadas del ejercicio son las siguientes:

Miles de euros	**2025/26**	**2024/25**
Importe neto de la cifra de negocios	60.615,96	15.129,10
Gastos de personal	(36.937,86)	(23.458,44)
Resultado de explotación	6.924,51	(14.025,49)
Resultado consolidado del ejercicio	**4.594,99**	**(15.295,62)**
Patrimonio neto	(54.562,81)	(74.636,44)
Fondo de maniobra	(38.052,47)	(103.455,80)
Deuda financiera neta	102.076,95	120.515,36

En el plano financiero, el ejercicio ha estado marcado por el Plan de Reestructuración de la sociedad dominante, aprobado por su Junta General de Accionistas el 21 de octubre de 2025 y homologado judicialmente. Su aplicación ha supuesto la novación de la deuda con los principales acreedores financieros, modificando el vencimiento y estableciendo para cada tipología de deuda su tratamiento dentro del propio Plan de reestructuración. En el caso de la deuda privilegia se han establecido mecanismo de pago en función de la situación deportiva, los flujos de caja generados y los ingresos por traspasos de jugadores, garantizando en cualquier caso una caja mínima para el Club. Sin duda, el plan de reestructuración de pagos ha tenido un impacto muy relevante en el marco estratégico del club, permitiendo asegurar la solvencia y la viabilidad económica de la entidad en el medio y largo plazo.

A efectos de los artículos 327 y 363.1.e) de la Ley de Sociedades de Capital, el patrimonio neto ajustado del Grupo asciende a 24.317,96 miles de euros. En este cálculo se incluye el préstamo participativo de LaLiga Impulso (33.676,56 miles de euros) y se excluyen las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 (45.279,16 miles de euros), conforme al artículo 30 del Real Decreto-ley 7/2026.

A 30 de junio de 2026 seguía pendiente la cuota de junio de la deuda concursal de la sociedad dominante con el Ayuntamiento de València. La sociedad dominante ha establecido un calendario para atenderla íntegramente antes del 31 de diciembre de 2026 y solicitar a continuación la conclusión del concurso.

A continuación, se indican los principales riesgos financieros que impactan a la sociedad:

Riesgo de Mercado

- Riesgo de precio: El riesgo de precio de la Sociedad es muy bajo, por no tener en curso operaciones significativas con precios no cerrados.
- Riesgo de tipo de interés: El riesgo de tipo de interés de la Sociedad surge de los recursos ajenos a largo plazo. Los recursos ajenos emitidos a tipos variables exponen a la Sociedad a riesgo de tipo de interés de los flujos de efectivo. Los recursos ajenos a tipo de interés fijo exponen a la Sociedad a riesgos de tipo de interés sobre el valor razonable.

La Sociedad analiza su exposición al riesgo de tipo de interés de forma dinámica. Se realiza una simulación de varios escenarios teniendo en cuenta la refinanciación, renovación de las posiciones actuales, financiación alternativa y cobertura. En función de estos escenarios, las Sociedad calcula el efecto sobre el resultado de una variación determinada del tipo de interés. En base a los distintos escenarios, la Sociedad gestiona el tipo de interés de los flujos de efectivo mediante permutas de tipo de interés variable a fijo.

Estas permutas de tipo de interés tienen el efecto económico de convertir los recursos ajenos con tipos de interés variable en interés fijo. El tipo de interés variable suele venir de la financiación obtenida.

Riesgo de Crédito.

La Sociedad mantiene una cartera muy diversa de clientes, y clasifica el riesgo del mismo. Si no hay una calificación independiente, el control de crédito evalúa la calidad crediticia del cliente teniendo en cuenta su posición financiera, la experiencia pasada y otros factores. Los límites individuales de crédito se establecen en función de las calificaciones internas y externas de acuerdo con los límites fijados por la dirección financiera. Regularmente se hace un seguimiento de la utilización de los límites de crédito.

Durante los ejercicios para los que se presenta información no se excedieron los límites de crédito y la dirección no espera que se produzcan perdidas por incumplimiento de ninguna de las contrapartes indicadas.

Riesgo de Liquidez

Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, la Sociedad dispone de la tesorería que muestra el Balance, así como de las líneas crediticias y de financiación que se detallan en la nota 7.

7. SOBRE ESTA INFORMACION

Conforme a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, para la elaboración del Estado de información no financiera se han seguido los estándares internacionales de Global Reporting Iniciative (GRI).

Tabla de relación entre requerimientos legales Ley11/2018 e indicadores de los estándares GRI

A continuación, se describe los indicadores clave de resultados no financieros requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad y su relación con los indicadores del estándar Global Reporting Initiative (GRI):

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	**2-1, 2-6**	Modelo de Negocio
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	**2-9**	Modelo de Negocio
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	**2-23, 2-24**	Modelo de Negocio
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	**2-6**	Gestión de riesgos
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	**2-25, 3-3**	Gestión de riesgos
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	**2-25**	Gestión de riesgos
MEDIO AMBIENTE			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	**2-24, 2-27, 3-3, 201-2**	Cuestiones medioambientales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	**305-7a**	Cuestiones medioambientales
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	**306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5**	Cuestiones medioambientales
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	**303-1, 303-4, 303-5**	Cuestiones medioambientales
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	**301-1**	Cuestiones medioambientales
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	**302-1, 302-2,**	Cuestiones medioambientales

		302-4, 302-5	
	Uso de energías renovables	**302-3**	Cuestiones medioambientales
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	**305-1, 305-2, 305-3**	Cuestiones medioambientales
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	**n/a**	Cuestiones medioambientales
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	**305-5**	Cuestiones medioambientales
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	**304-1, 304-3**	Cuestiones medioambientales
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	**304-2**	Cuestiones medioambientales
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	**2-7, 405-1**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	**2-7**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	**2-19, 401-2**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	**405-2**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	**2-19**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	**N/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal al
	Implantación de políticas de desconexión laboral	**201-3, 401-3**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Empleados con discapacidad	**405-1**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	**403-2**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Medidas de conciliación	**401-3**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	**403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	**403-9, 403-10**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	**402-1**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	**2-30**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	**407**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	**404-2**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	**404-1**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	**406-1**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Planes de igualdad	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Medidas adoptadas para promover el empleo	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Política contra todo tipo de discriminación	**406-1**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Gestión de diversidad	**n/a**	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	**2-23, 410-1**	Compliance
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	**412-2, 412-3**	Compliance
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	**3-3, 412-2**	Compliance
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	**411-1**	Compliance
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	**407-1**	Compliance

	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	**406-1**	Compliance
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	**409-1**	Compliance
	Abolición efectiva del trabajo infantil	**408-1**	Compliance
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	**3-3, 205-2, 205-3**	Compliance
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	**3-3, 205-2, 205-3**	Compliance
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	**415-1**	Compliance
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	**203-1, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2**	Sociedad
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	**203-1, 203-2, 204-1**	Sociedad
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	**2-29**	Sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio	**2-28, 413-1**	Sociedad
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	**n/a**	Sociedad
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	**308-1, 308-2, 414-1, 414-2**	Sociedad
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	**416-1, 416-2, 417-1**	Sociedad
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	**2-25, 416-2, 418-1**	Sociedad
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	**207-4**	Área económica
	Impuesto sobre beneficios pagados	**n/a**	Área económica
	Subvenciones públicas recibidas	**201-4**	Área económica

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2025/2026

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, el Consejo de Administración de LEVANTE UNIÓN DEPORTIVA, S.A.D. en fecha 7 de septiembre de 2026, ha formulado el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2026.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL LEVANTE UNIÓN DEPORTIVA, S.A.D.

Nombre	Firma
Pablo Sánchez Morante	
José Danvila Subiza	
Francisco Fenollosa Domenech	
Ruth García García	
María Isabel Vilaplana Vilaplana	
Vicente Héctor Blasco García	
David Gómez Blasco	
Braulio Pastor Mula	
Alberto Villanueva Torner	
Javier García Murillo	
María Villanueva García	

En Valencia, a 7 de septiembre de 2026