

Siła miast



Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

I kw. 2025

Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy

knightfrank.com.pl/research



Trójmiasto

Opracowane
we współpracy z



Michael Page

Trójmiasto



Powierzchnia
aglomeracji
5 316 km²



Populacja aglomeracji
~1,6 mln (2021)



Prognoza populacji
dla aglomeracji
~1,58 mln (2030)



Saldo migracji
(+) 790
(Trójmiasto)



Stopa bezrobocia
2,5%
(średnia dla 3 miast,
03.2025, GUS)



Wzrost PKB
9,7%



PKB per capita
89 995 PLN



Przeciętne miesięczne
wynagrodzenie (brutto)
11 152,69 PLN (Gdańsk)
(w sektorze przedsiębiorstw,
03.2025, GUS)

Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE

Gwiazda Outsourcing Stars 2021, 2022 i 2023 w kategorii Miasto, czyli pierwsze miejsce dla **najszybciej rozwijającego się miasta w sektorze BSS w Polsce**, Pro Progressio

1 MIEJSCE

dla Trójmiasta jako **najdynamiczniej rozwijającego się miasta w Polsce**, CEE Shared Services and Outsourcing Awards (2022)

1 MIEJSCE

w rankingu ABSL, jako **najlepsze miejsce do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce** (w 2020 oraz w 2022 roku)



Europejski Region Przedsiębiorczości 2020



W ubiegłorocznej edycji fDi **European Cities and Regions of the Future 2024** Pomorze utrzymało wysokie 5. miejsce za skuteczną strategię pozyskiwania bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) w kategorii regionów średniej wielkości. Ponadto region doceniono 7. lokatą w klasyfikacji dotyczącej kreowania przyjaznych warunków do rozwoju biznesu.

Zachęty inwestycyjne

INVEST IN POMERANIA

Regionalna inicjatywa wspierająca zagranicznych oraz krajowych inwestorów w lokowaniu biznesu na Pomorzu. Oferuje kompleksowe wsparcie: od pośrednictwa w kontakcie z lokalną administracją i partnerami biznesowymi, przez organizowanie wizyt referencyjnych po przygotowywanie raportów ekonomicznych. Wszystkie usługi świadczone są nieodpłatnie, bowiem głównym celem Invest in Pomerania jest rozwój gospodarczy województwa pomorskiego.

Strefy ekonomiczne

Grant na zatrudnienie i grant na inwestycje w postaci zwolnień z podatku CIT.

Wsparcie rządowe

Grant pieniężny na zatrudnienie i grant pieniężny na inwestycje.

Live more. Pomerania

Dedykowana kampania informacyjna województwa pomorskiego, realizowana przez inicjatywę Invest in Pomerania. Celem jest przyciągnięcie potencjalnych pracowników, zarówno spoza regionu, jak i z zagranicy, którzy aktywnie poszukują możliwości zatrudnienia lub rozważają zmianę kariery.



Jakość życia w mieście

Rankingi

1 MIEJSCE

dla Gdańska w Rankingu
Miasta Przyjazne Ludziom 2020, Forbes

3 MIEJSCE

dla Gdańska w kategorii **Jakość życia**,
Emerging Europe Awards, 2020

2 MIEJSCE

dla Gdańska pod względem wzrostu jakości
życia w ciągu ostatnich 5 lat
– **Report on the Quality of life
in European cities**

55 MIEJSCE

w Europie – **Quality of Life**
Index by Numbeo (mid-2022)

142 MIEJSCE

na świecie – **Quality of Life**
Index by Numbeo (mid-2022)

Jakość życia w liczbach

- Gdańsk systematycznie (co 2 lata) monitoruje jakość życia i zadowolenie mieszkańców Gdańska.
- Według raportu „Jakość życia w miastach europejskich” z 2020 roku, mieszkańcy Gdańska deklarują zadowolenie z życia w mieście na poziomie 97%.
- Brązowy medal – Gdynia jako przykład czystej jakości życia według The International Awards for Liveable Communities 2021.
- Gdynia posiada dedykowanego Wiceprezydenta ds. jakości życia, który odpowiada za edukację, zdrowie oraz szeroko pojęte działania z obszaru inteligentnego miasta (tzw. smart city).
- W 2021 roku Gdynia dołączyła do grona pięciu miast na świecie otrzymujących certyfikat ISO 37122, wyróżnienie przeznaczone dla miast, które skutecznie tworzą i wdrażają strategię zrównoważonego rozwoju z wykorzystaniem dostępnych technologii.
- Program ochrony powietrza dla Gminy Miasta Gdańsk.
- Rozwój systemu monitoringu wód podziemnych na obszarze Gdańska, Sopotu i gminy Pruszcz.



Ścieżki rowerowe
i pasy wydzielone
293,7 km



Tereny
zielone
123 km²

Fakty i liczby



Studenci
86 400



Absolwenci
19 521



Liczba uczelni
24



Lotnisko – odległość
od centrum miasta
15 km



Lotnisko – liczba
obsłużonych pasażerów
5 907 280 (2023)



Sektor BSS
– liczba centrów
209



Sektor BSS
– liczba zatrudnionych
40 500

Trójmiasto

I KW. 2025



Zasoby powierzchni biurowej

● **1,07 mln m²**



Powierzchnia biurowa w budowie

↓ **30 000 m²**



Wskaźnik pustostanów

↓ **12,6%**



Nowa podaż

↓ **0 m²**



Popyt

↑ **26 000 m²**

Operatorzy coworkingowi w Trójmieście

Spaces | Regus | Chilliflex | O4 | Collab

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Oплата eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc

18,00-31,00



Okres bezczynszowy

1-1,5 miesiąca na rok
obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²

100,00-300,00

▶ Trójmiasto jest jednym z czterech miast w Polsce, obok Warszawy, Krakowa i Wrocławia, których całkowite zasoby biurowe przekraczają milion m². Jednak od 2023 roku tempo przyrostu nowej podaży wyraźnie spowolniło. W I kwartale 2025 roku nie oddano do użytkowania żadnego nowego budynku, a powierzchnia będąca w realizacji jest najniższa od ponad dwóch dekad.

Poziom pustostanów w Trójmieście wyniósł 12,6% i jest jednym z najniższych wśród głównych miast regionalnych. Taki wynik jest efektem ograniczonej nowej podaży w ostatnich kwartałach oraz utrzymującego się stabilnego popytu.

PODAŻ

Całkowite zasoby powierzchni biurowej w Trójmieście wynoszą 1,07 mln m², z czego zdecydowana większość (75%) zlokalizowana jest w Gdańsku, głównie wzdłuż Alei Grunwaldzkiej oraz w rejonie historycznego centrum. Około 22% powierzchni znajduje się w Gdyni, a pozostałe 3% przypada na Sopot.

Aktywność deweloperska w Trójmieście pozostaje na niskim poziomie. W I kwartale 2025 roku nie oddano do użytkowania żadnego nowego budynku biurowego, a w realizacji pozostawało 30 000 m². Do końca roku planowane jest ukończenie zaledwie 5 000 m² powierzchni biurowej.

POPYT

Popyt na wynajem powierzchni biurowej w Trójmieście pozostaje na stabilnym poziomie, wynosząc na koniec I kw. 2025 roku ponad 26 000 m², o 5% więcej niż w poprzednim kwartale.

Gdańsk dominuje trójmiejski rynek biurowy generując w I kwartale 2025 roku niemal cały odnotowany popyt. W Gdyni zawarto jedynie jedną nową umowę najmu na powierzchnię 300 m², natomiast w Sopocie nie odnotowano żadnej transakcji.

Największy udział w strukturze najmu w Trójmieście wciąż przypada renegocjacji, które w I kw. 2025 stanowiły 49% całkowitego wolumenu, co podkreśla, jak dużą rolę dla najemców odgrywają koszty związane m.in. z relokacją czy adaptacją powierzchni. Znaczącą część wynajętej powierzchni stanowiły także nowe umowy, odpowiadające za 42% całkowitego wolumenu. Pozostałe 9% przypadło na powierzchnie użytkowane na potrzeby właścicieli budynków.

PUSTOSTANY

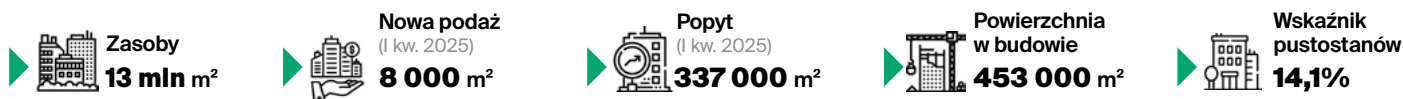
Wskaźnik pustostanów w I kw. 2025 roku pozostał na stabilnym poziomie, wynosząc 12,6%, co oznacza wzrost o 0,1 pp. względem poprzedniego kwartału oraz spadek o 0,8 pp. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Najniższy poziom pustostanów odnotowano w Gdańsku – 9,3%, podczas gdy w Gdyni i Sopocie wyniósł on odpowiednio 23,2% i 18,4%. Utrzymujący się stabilny popyt w połączeniu ze spowolnionym tempem przyrostu nowej powierzchni biurowej mogą przyczynić się do dalszego spadku wskaźnika pustostanów w nadchodzących kwartałach.

CZYNsze

Na koniec I kwartału 2025 roku czynsze wywoławcze w Trójmieście pozostały stabilne, kształtując się zazwyczaj w przedziale od 11,00 do 16,00 EUR/m²/miesiąc, przy czym stawki czynszowe za najlepsze powierzchnie mogą przekraczać ten poziom. Opłaty eksploatacyjne natomiast wzrosły i obecnie wynoszą od 18 do 31 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

I KW. 2025



SZCZECIN

187 000 m²
8,0%
10-14,5 EUR

POZNAŃ

678 000 m²
15,0%
11,5-16 EUR

WROCŁAW

1,36 mln m²
20,4%
11-16 EUR

KATOWICE

772 000 m²
21,1%
10-14,5 EUR

TRÓJMIASTO

1,07 mln m²
12,6%
11-16 EUR

WARSZAWA

6,28 mln m²
10,5%
10-28 EUR

ŁÓDŹ

642 000 m²
22,3%
9-15 EUR

LUBLIN

221 000 m²
11,1%
9-13 EUR

KRAKÓW

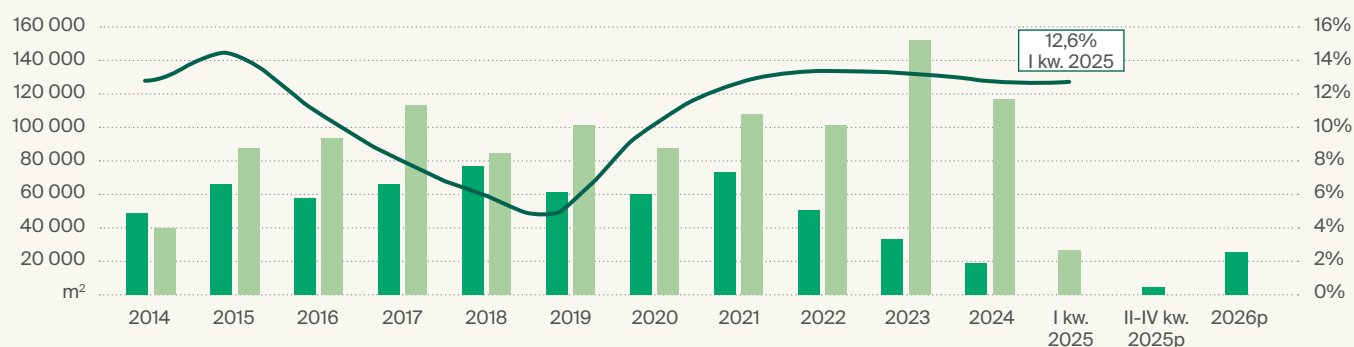
1,83 mln m²
17,6%
10-18 EUR

- całkowite zasoby - współczynnik pustostanów
 - wywoławcze stawki czynszu (m²/miesiąc)

Źródło: Knight Frank

Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Trójmieście

nowa podaż popyt współczynnik pustostanów

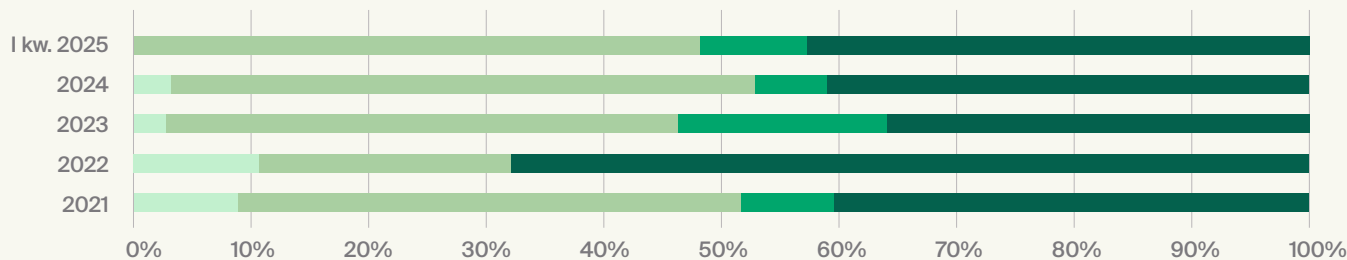


p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Trójmieście

rozszerzenia odnowienia wynajem na potrzeby własne nowe umowy (łącznie z transakcjami przednajmu)



Źródło: Knight Frank

Nawet 44 proc. polskich firm z branży budowlanej i nieruchomości może w niedalekiej przyszłości stanąć przed perspektywą sukcesji

- Rynek nieruchomości wyraźnie hamuje i w ocenie wielu analityków cechuje go dziś duża niepewność. Firmy dostrzegają coraz więcej wyzwań i nie chodzi jedynie o kwestie dotyczące pobudzania popytu czy ogólnej koniunktury. Właściciele spółek sporo uwagi poświęcają także takim elementom jak kompetencje zarządu, które w ich ocenie odegrają kluczową rolę w czasie ewentualnych spadków na rynku. Według ekspertów Michael Page obecnie jesteśmy w punkcie głębokich zmian, które już dziś obejmują zarządy spółek deweloperskich, a zjawisko sukcesji jest coraz częściej tematem spotkań z klientami z tego sektora.

Według raportu przygotowanego przez Bank Pekao budownictwo oraz obsługa rynku nieruchomości to dwa kluczowe sektory polskiej gospodarki, w których udział krajowego kapitału prywatnego jest dominujący – w obu przypadkach stanowi ok. 75 proc. łącznych przychodów danej branży. Towarzyszy temu szereg wyzwań, które dotyczą już nie tylko kwestii wynikających ściśle z bieżącej koniunktury. Coraz częściej pojawiają się także wątki zarządcze, w tym wpływ czynników takich jak demografia czy zmiana pokoleniowa na najwyższym szczeblu menadżerskim – w 2023 roku spośród 673 tys. działających w Polsce przedsiębiorców z sektora nieruchomości oraz branży budowlanej aż 299 tys. stanowiły osoby powyżej 50 roku życia, które obecnie coraz częściej myślą o przekazaniu władzy i towarzyszącej jej odpowiedzialności.

"Ok. 75 proc. przychodów w budownictwie i obsłudze rynku nieruchomości stanowi udział krajowego kapitału prywatnego."

- O tym jak ważnym tematem jest dziś kwestia sukcesji świadczy choćby to, że jeszcze kilka lat temu firmy, które aktywnie poszukiwały wsparcia w zakresie zarządzania tym procesem stanowiły odosobnione przypadki. W ciągu ostatnich dwóch lat ich liczba wzrosła nawet kilkukrotnie, a mając na uwadze czynnik demograficzny możemy śmiało założyć, że to dopiero początek zmian – komentuje Krzysztof Butyński Senior Associate Executive Manager i dodaje, że w ubiegłym roku w Michael Page zamknięto cztery takie postępowania, a dziś, mając za sobą jedynie pierwszy kwartał 2025 roku, wynik ten już udało się wyrównać.

- Przypomnijmy, że w samym sektorze budowlanym i nieruchomości może być obecnie nawet 45 tys. przedsiębiorców, którzy przekroczyli już wiek emerytalny. Osoby te są w biznesie od kilkudziesięciu lat i z pewnością przekazanie władzy traktują jako naturalny krok w kierunku rozwoju firmy, który nie zawsze przychodzi łatwo. Mając za sobą doświadczenia oraz zyski wypracowane w okresie hossy z jednej strony chcą nadal mieć dotychczasowy wpływ na organizację, z drugiej trudniej im odnaleźć się w rzeczywistości hamującej koniunktury,



"45 tys. przedsiębiorców w sektorze budowlanym i nieruchomości przekroczyło już wiek emerytalny."

a do tego zarządzać strukturami, gdzie coraz większą rolę odgrywa wymagające pokolenie Z. Nowe realia wymagają od nich dużej elastyczności, dynamiki, energii, nowego spojrzenia na biznes, a na to niestety nie zawsze są już gotowi – ocenia Butyński.



ZAUFANIE KLUCZOWYM ELEMENTEM UDANEJ SUKCESJI

Z danych Banku Pekao wynika, że zaledwie 20 proc. właścicieli firm rodzinnych nie ma problemu z wdrożeniem sukcesji. Z drugiej strony, nawet 60 proc. z nich deklaruje, że ma świadomość niewystarczających kompetencji swoich następców. Towarzyszy temu ciekawa perspektywa przedstawicieli tej drugiej z wymienionych grup – aż 67 proc.

"Aż 85 proc. potencjalnych sukcesorów nie chce w przyszłości prowadzić biznesu rodzinnego."

potencjalnych sukcesorów uważa, że sprawdzenie się w roli nowego lidera lub członka zarządu będzie trudne. Dopełnieniem tego obrazu jest perspektywa młodego pokolenia pozostającego w kręgu rodzinnym właścicieli – aż 85 proc. potencjalnych sukcesorów nie chce w przyszłości prowadzić biznesu rodzinnego i deklaruje niechęć wobec objęcia nowej funkcji. W takim przypadku właściciele stają w obliczu dylematu oraz trudnej decyzji – sprzedać czy

może oprzeć plan sukcesji o proces rekrutacji kandydata „z zewnątrz”? To właśnie problem, z którym firmy będą borykać się coraz częściej, a odpowiedź na stawiane pytanie nie jest jednoznaczna.

"Nawet w przypadku firm rodzinnych o bogatej i głęboko zakorzenionej tradycji jest miejsce dla kandydata spoza najbliższego kręgu."

– Sytuacja, którą opisujemy jest oczywiście niełatwym wyzwaniem dla samych właścicieli oraz nestorów. Z drugiej strony, to także ważny sygnał dla rynku. Okazuje się bowiem, że nawet w przypadku firm rodzinnych o bogatej i głęboko zakorzenionej tradycji jest miejsce na tak zwanego kandydata spoza najbliższego kręgu, który wyróżnia się odpowiednimi kompetencjami i zyska zaufanie dotychczasowego lidera. Pamiętajmy, że tego rodzaju sukcesja to bardzo wymagający proces, który jest niejako najważniejszą rekrutacją w życiu każdego właściciela. Warto jednak w tym miejscu jasno podkreślić, że w tej drodze nie jest on dziś sam, a doświadczenie, które mamy w Michael Page pozwala nam skutecznie doradzać i rozwiązywać większość kwestii

towarzyszących całemu procesowi. Wróć więc do pytania: sprzedawać czy rekrutować? Z rozmów z naszymi klientami jasno wynika, że liczba firm wybierających to drugie rozwiązanie wyraźnie rośnie – **podkreśla Krzysztof Butyński.**

Warto spojrzeć na to również z perspektywy kandydata. Według danych rynkowych średnie bazowe wynagrodzenie na najwyższych stanowiskach zarządzających oscylują w granicach od 60 do 80 tys. złotych miesięcznie, a w przypadku spółek notowanych mogą przekraczać nawet 100 tys. złotych.

– Do tego dochodzi także szereg bonusów krótkoterminowych lub rocznych, których wartość może osiągać sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia. Rozwiązaniem, które również często spotykamy, a które dodatkowo buduje lojalność i wzmacnia relacje z firmą są także udziały i akcje, które stanowią dodatkowy element systemu premiowego – **wylicza Butyński.**

"60-80 tys. złotych miesięcznie wynosi średnie bazowe wynagrodzenie na najwyższych stanowiskach zarządzających."

Kontakty

w Polsce

+48 22 596 50 50
www.KnightFrank.com.pl

RESEARCH
Dorota Lachowska
dorota.lachowska@pl.knightfrank.com

COMMERCIAL AGENCY - TRÓJMIASTO
Joanna Gomułkiewicz
joanna.gomulkiewicz@pl.knightfrank.com

CAPITAL MARKETS
Krzysztof Cipiur
krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com

VALUATION & ADVISORY
Małgorzata Krzystek
malgorzata.krzystek@pl.knightfrank.com

STRATEGIC CONSULTING EMEA
Marta Sobieszczak
marta.sobieszczak@pl.knightfrank.com

INDUSTRIAL AGENCY
Natalia Mika
natalia.mika@pl.knightfrank.com

Jako jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów monitorujących rynek nieruchomości w Polsce, świadczymy usługi doradcze, opracowujemy prognozy oraz diagnozujemy wszystkie sektory rynku nieruchomości. Naszym klientom, do których należą m.in. deweloperzy, fundusze inwestycyjne, instytucje finansowe, przedsiębiorstwa oraz inwestorzy indywidualni, oferujemy:

- ▶ doradztwo strategiczne,
- ▶ niezależne prognozy i analizy dostosowane do specyficznych wymogów klientów,
- ▶ prezentacje na indywidualne zapotrzebowanie/zamówienie.

Prowadzimy kwartalnie aktualizowane bazy danych, obejmujące wszystkie sektory rynku nieruchomości komercyjnych (biurowy, handlowy, magazynowy, hotelowy) w głównych miastach i regionach Polski (Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, Śląsk, Trójmiasto, Wrocław, Lublin, Szczecin) oraz sektor PRS w całej Polsce. Dzięki naszym oddziałom w głównych miastach, posiadamy wiedzę o lokalnych rynkach, którą wykorzystujemy w przygotowywaniu raportów.

Raporty Knight Frank
dostępne są:



© KNIGHT FRANK SP. z o.o. 2025

Knight Frank nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody poniesione na skutek działań podjętych na podstawie zawartości niniejszego raportu. Pomimo przeprowadzenia szczegółowych badań i zachowania należytej staranności Knight Frank nie gwarantuje ani nie zapewnia, że informacje zawarte w raporcie są prawdziwe lub że nie uległy dezaktualizacji. Powielanie części lub całości opracowania tylko za zgodą Knight Frank.

Opracowanie merytoryczne: Michał Kusy, Dorota Lachowska / Research / Knight Frank

Opracowanie graficzne: Karolina Chodak-Brzozowska / Art Director / PR & Marketing / Knight Frank

PARTNERZY PUBLIKACJI:



KONTAKT DO INVEST IN POMERANIA:

Al. Grunwaldzka 472 D
Olivia Business Centre - Olivia Six
80-309 Gdańsk

+48 (58) 32 33 256
office@investinpomerania.pl

Invest in Pomerania jest regionalną inicjatywą non-profit, zrzeszającą instytucje odpowiedzialne za rozwój gospodarczy Pomorza. Wspiera inwestorów zagranicznych w realizacji projektów inwestycyjnych na Pomorzu, udzielając wsparcia na każdym etapie procesu inwestycyjnego i nabudowując atrakcyjność inwestycyjną regionu.

Michael Page

KONTAKT:

+48 (22) 319 30 00
contact@michaelpage.pl

www.michaelpage.pl