Siła miast

Atrakcyjność miasta, rynek biurowy, trendy HR

Knight Frank

III kw. 2026	Kondycja sektora biurowego oraz potencjał inwestycyjny miasta i rynek pracy	*knightfrank.com.pl/research*



Łódź

Opracowane we współpracy z

INVEST IN ŁÓDŹ

Michael Page

Łódź

Powierzchnia miasta
293,25 km²

Populacja
642 530
(stan z 30.06.2025, GUS)

Stopa bezrobocia
5,7%
(stan z 09.2026, GUS)

Wzrost PKB
4,7%

PKB per capita
70 846 PLN

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie
8 706,95 PLN (brutto)
(stan z 09.2026, GUS)

Atrakcyjność inwestycyjna

Rankingi

1 MIEJSCE dla Prezydent Łodzi Hanny Zdanowskiej w rankingu "Perły Samorządu 2025" Gazety Prawnej, w kategorii **„Najlepszy Włodarz”** miasta powyżej 100 tys. mieszkańców

1 MIEJSCE w rankingu **XIV Rankingu Miast Polskiego Związku Firm Deweloperskich**

1 MIEJSCE w kategorii: **City of The Year**, XII edycja konkursu „Europa Property Investment & Manufacturing Awards”

1 MIEJSCE w kategorii współpraca z lokalnymi uniwersytetami oraz w kategorii dostępność komunikacyjna (koleją), a trzykrotnie **3. miejsce** za jakość lokalnych uniwersytetów, dostępność nowoczesnej powierzchni biurowej i współpracę z lokalną jednostką obsługi inwestorów wg raportu ABSL

wyróżnienie w konkursie **„Innowacyjny samorząd”** Serwisu Samorządowego PAP za nowatorską emisję „Zielonych Obligacji” dla Łodzi w kategorii dużych miast

nagroda Prime Property Prize 2024 r. dla Łodzi: **Łódź miastem przyjaznym inwestorom**



Zachęty inwestycyjne

- Baza wiedzy w kluczowych obszarach: regularnie opracowywane raporty z zakresu HR i nieruchomości oraz coroczny przewodnik gospodarczy.
- Inne wsparcie w działaniach rekrutacyjnych: program stażowy organizowany przez UMŁ we współpracy z inwestorami, aktywności z zakresu employer branding.
- Dedykowany opiekun ze strony UMŁ (np. wsparcie dla inwestycji w procesie wyboru lokalizacji, w procesach administracyjnych toczących się w urzędzie i jednostkach z nim powiązanych).
- Spersonalizowana oferta terenów inwestycyjnych (miejskich i prywatnych).
- Wsparcie marketingowe: organizacja konferencji prasowych, publikacje w mediach społecznościowych (FB, LinkedIn, www.investinlodz.pl).
- Wsparcie w ramach ŁSSE.

Jakość życia w mieście

Rankingi

2 MIEJSCE w rankingu magazynu fDi Intelligence „Europejskie Miasta i Regiony Przyszłości" za rok 2024 w kategorii **„Business Friendliness"**

3 MIEJSCE w rankingu **Zielonych Miast Europolis**

4 MIEJSCE w ogólnopolskim rankingu Dziennika Gazety Prawnej Perły Samorządu 2022 oraz miano **Lidera Dobrych Praktyk w kategorii Cyfryzacja**

7 MIEJSCE w rankingu magazynu fDi Intelligence „Europejskie Miasta i Regiony Przyszłości" za rok 2024 w kategorii **„Human Capital and Lifestyle"**

Wyróżnienie za **nowatorską emisję "Zielonych Obligacji" w kategorii duże miasta** w konkursie „Innowacyjny samorząd" Serwisu Samorządowego PAP

8 MIEJSCE w rankingu magazynu fDi Intelligence „Europejskie Miasta i Regiony Przyszłości" za rok 2024 w kategorii **„FDI Strategy"** (średnie miasta)

Jakość życia w liczbach

- Cykl warsztatów ekologicznych.
- Karta Łodzianina.
- Działania w zakresie elektromobilności i ekologicznych środków transportu publicznego.
- Budżet obywatelski.
- Miejskie programy przeciwdziałające uzależnieniom.
- Organizacja imprez rekreacyjno-sportowych oraz wydarzeń kulturalnych i artystycznych.
- Rewitalizacja śródmieścia.
- Likwidacja dzikich wysypisk śmieci.
- Rower Miejski, publiczne hulajnogi elektryczne, rozbudowa sieci ścieżek rowerowych i stacji ładowarek elektrycznych.
- Rozbudowa systemu transportu miejskiego: budowa łódzkiego metra (tunel średnicowy).
- Podniesienie poziomu bezpieczeństwa.
- Prowadzenie intensywniejszych działań CSR – „biznes dla środowiska", w ramach realizacji Ekopaktu.

Ścieżki rowerowe i pasy wydzielone
260,5 km

Tereny zielone
51,51 km²

AGENCJA RATINGOWA | S&P | RATING | BBB+ (prognoza stabilna 2022)

Fakty i liczby

Studenci
~70 000
(rok akademicki 2025/26)

Absolwenci
14 479

Liczba uczelni
24

Lotnisko - odległość od centrum miasta
6 km

Lotnisko - liczba obsłużonych pasażerów
488 813 (2025)

Sektor BSS - liczba centrów
134

Sektor BSS - liczba zatrudnionych
35 000

Łódź

III KW. 2026



Zasoby powierzchni biurowej
655 000 m²



Powierzchnia biurowa w budowie
8 500 m² ▲ (+100% r/r)



Wskaźnik pustostanów
17,6% ▼ (-2,1 p.p. r/r)



Nowa podaż
2 200 m² ▲ (+100% r/r)



Popyt
80 000 m² ▲ (+117,3% r/r)

Standardowe warunki najmu w nowych budynkach



Opłata eksploatacyjna
PLN/m²/miesiąc
16,00-29,00



Okres bezczynszowy
1-1,5 miesiąca
na rok obowiązywania umowy



Budżet na fit-out
EUR/m²
350,00-500,00

Rynek biurowy w Łodzi w trzecim kwartale 2026 roku charakteryzował się wyjątkowo wysoką aktywnością najemców przy jednoczesnym utrzymaniu ograniczonej podaży nowych projektów. Silny popyt przełożył się na dalszy spadek wskaźnika pustostanów, który pozostaje w trendzie spadkowym od początku roku. W warunkach niewielkiej aktywności deweloperskiej Łódź stopniowo redukuje nadwyżkę dostępnej powierzchni biurowej, co będzie wspierać dalszą absorpcję wolnej powierzchni w kolejnych kwartałach.

PODAŻ

Podaż nowoczesnej powierzchni biurowej w Łodzi pozostaje na bardzo niskim poziomie. Po sześciu kwartałach bez nowych ukończeń na rynek trafił budynek Famuły Poznańskiego, który dostarczył blisko 2 200 m² nowoczesnej powierzchni biurowej. Jednocześnie skala realizowanych inwestycji pozostaje niewielka – w budowie znajduje się obecnie około 8 500 m² powierzchni w ramach projektu Magazyn Bawełny, którego oddanie do użytkowania przewidziano na 2027 rok.

POPYT

W III kwartale 2026 roku wolumen transakcji najmu w Łodzi przekroczył 50 200 m², osiągając najwyższy kwartalny wynik w historii rynku. Oznacza to wzrost o 112% względem tego samego okresu poprzedniego roku oraz o 179% względem poprzedniego kwartału. Wynik osiągnięty w samym III kwartale był tylko nieznacznie niższy od całkowitego wolumenu najmu odnotowanego w całym 2025 roku. Łącznie od początku roku zawarto umowy najmu na blisko 80 000 m² (+117% r/r), co potwierdza silne ożywienie na łódzkim rynku biurowym.

Struktura popytu wskazuje na dominującą rolę nowych umów, które odpowiadały za 49% całkowitego wolumenu najmu. Renegocjacje stanowiły 41%, natomiast rozszerzenia istniejących umów wygenerowały 9% popytu. Niewielką część rynku stanowiły również transakcje realizowane na potrzeby własne właścicieli.

W okresie od stycznia do września 2026 roku największą aktywność wykazały instytucje sektora publicznego, które odpowiadały za 30% całkowitego wolumenu najmu. Kluczowe znaczenie miała umowa zawarta przez Urząd Miasta Łodzi na około 20 500 m² powierzchni biurowej w dwóch budynkach University Business Park A. Była to jednocześnie największa transakcja najmu podpisana od początku 2026 roku na wszystkich głównych rynkach regionalnych w Polsce.

PUSTOSTANY

Na koniec III kwartału 2026 roku wskaźnik powierzchni niewynajętej w Łodzi wyniósł 17,6%, co oznacza wyraźną poprawę względem poprzedniego kwartału, kiedy kształtował się na poziomie 19,8%. W ujęciu rocznym stopa pustostanów obniżyła się o 2,1 p.p.

W perspektywie kolejnych kwartałów bardzo ograniczona skala nowych inwestycji realizowanych na łódzkim rynku będzie sprzyjać dalszej stabilizacji wskaźnika pustostanów.

CZYNSZE

Na koniec września 2026 roku czynsze wywoławcze w Łodzi pozostały stabilne względem poprzedniego kwartału i mieściły się w przedziale od 9,00 do 15,00 EUR/m²/miesiąc.

Opłaty eksploatacyjne również nie uległy istotnym zmianom i zazwyczaj wynosiły między 16,00 a 29,00 PLN/m²/miesiąc.

Rynek biurowy w Polsce

III KW. 2026

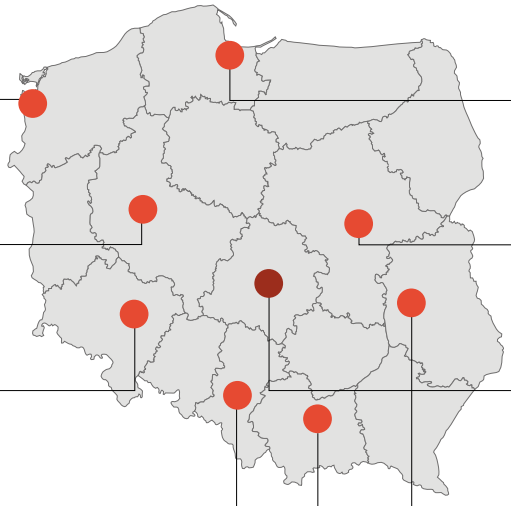
Zasoby
13 mln m²

Nowa podaż
(I-III kw. 2026)
124 000 m²

Popyt
(I-III kw. 2026)
1,1 mln m²

Powierzchnia w budowie
334 000 m²

Wskaźnik pustostanów
12,3%



SZCZECIN
182 000 m²
7,4%
10-14,5 EUR

POZNAŃ
678 000 m²
10,9%
11,5-16 EUR

WROCŁAW
1,35 mln m²
21,3%
11-16 EUR

KATOWICE
731 000 m²
20,9%
10-15 EUR

KRAKÓW
1,87 mln m²
17,7%
10-18 EUR

TRÓJMIASTO
1,08 mln m²
10,3%
11-16 EUR

WARSZAWA
6,23 mln m²
7,9%
12-32 EUR

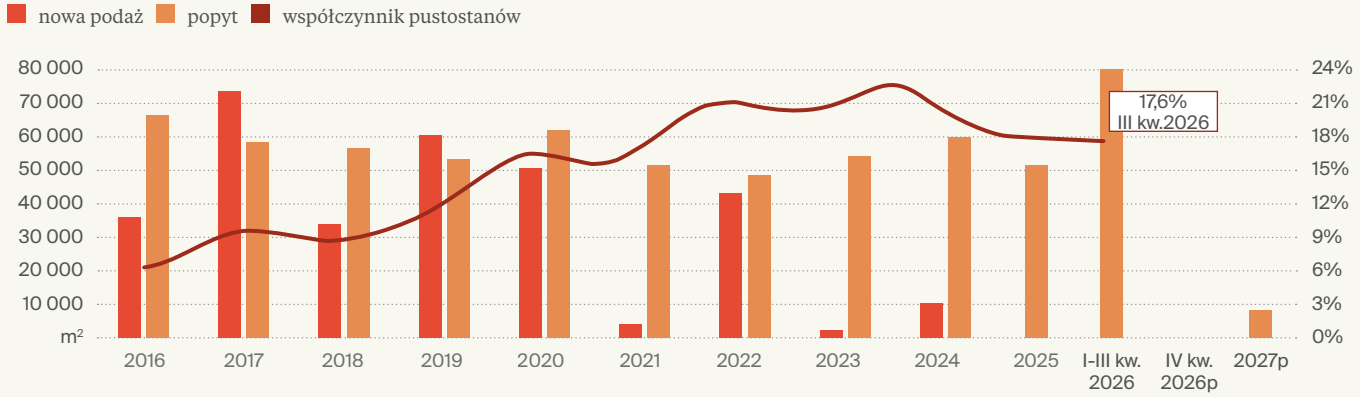
ŁÓDŹ
655 000 m²
17,6%
9-15 EUR

LUBLIN
225 000 m²
10,6%
9-14,5 EUR

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

Źródło: Knight Frank

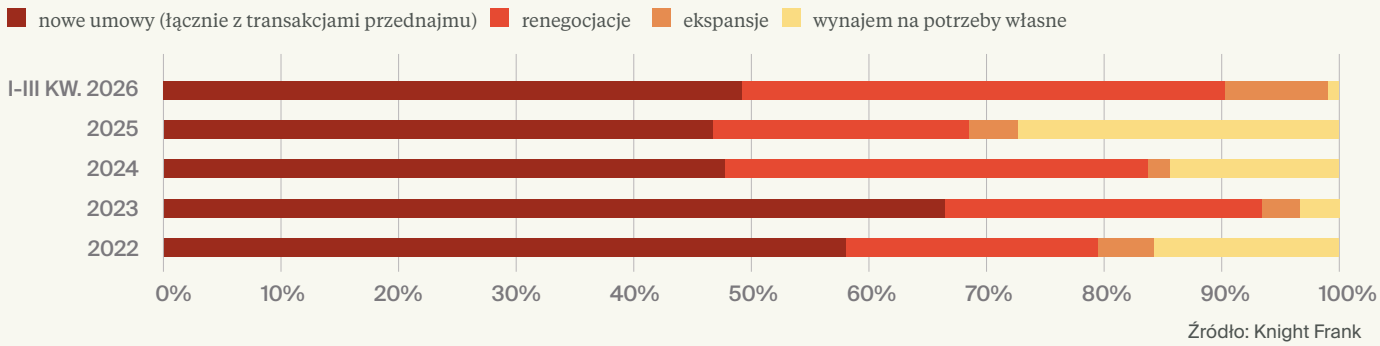
Nowa podaż, popyt i współczynnik pustostanów w Łodzi



p-prognoza na podstawie projektów w budowie

Źródło: Knight Frank

Struktura popytu w Łodzi



Źródło: Knight Frank

Michael Page

Jak znaleźć i zatrzymać dobrych ludzi?

Pracownicy rzadko odchodzą z firmy z dnia na dzień. Decyzja o zmianie pracy zwykle dojrzewa znacznie wcześniej – wraz ze spadkiem zaangażowania, brakiem perspektyw rozwoju, poczuciem braku wpływu czy przekonaniem, że kompetencje pracownika nie są właściwie wykorzystywane. Kiedy zaczyna on rozglądać się za nowym miejscem, wynagrodzenie staje się tylko jednym z elementów całej układanki.

NIE TYLKO PIENIĄDZE ZATRZYMUJĄ PRACOWNIKA

Oczywiście pensja musi być konkurencyjna. Trudno oczekiwać lojalności od osoby, której firma płaci wyraźnie poniżej poziomu rynkowego. Sama podwyżka nie rozwiąże jednak problemów związanych ze stylem zarządzania, kulturą organizacyjną czy brakiem możliwości rozwoju.

Problem pojawia się także wtedy, gdy dobrą pracę zaczynamy nagradzać kolejnymi obowiązkami. Przez jakiś czas firma jest zadowolona – ma pracownika, który „ogarnia wszystko" i na którym można polegać. Tyle że w pewnym momencie taka osoba może być po prostu przeciążona i bliska wypalenia.

> "Sama podwyżka nie rozwiąże jednak problemów związanych ze stylem zarządzania, kulturą organizacyjną czy brakiem możliwości rozwoju."

Dlatego o zatrudnieniu i zatrzymaniu dobrego pracownika warto myśleć jak o maratonie, a nie sprincie. Wynagrodzenie jest ważne, ale liczą się również jakość bezpośredniego przełożonego, autonomia, poczucie wpływu, możliwość rozwoju, sens wykonywanej pracy i sprawiedliwe traktowanie.

SZUKAJMY POTENCJAŁU, NIE IDEAŁU

Drugim wyzwaniem jest sposób rekrutowania. Firmy wciąż zbyt często szukają osoby, która spełnia wszystkie wymagania z ogłoszenia. Tymczasem według raportu Talent Trends 2026 aż 41 proc. rekruterów ma trudności ze znalezieniem kandydatów posiadających potrzebne kompetencje. W takiej sytuacji warto patrzeć przede wszystkim na potencjał.

Dobrym przykładem może być sport. Najlepsze kluby piłkarskie budują swoją





"Aż 41% rekruterów ma trudności ze znalezieniem kandydatów posiadających potrzebne kompetencje. "

przewagę nie tylko dzięki pozyskiwaniu piłkarskich gwiazd, ale również wyszukiwaniu zawodników z potencjałem i rozwijaniu ich we własnym systemie. W biznesie działa to podobnie. Nie zawsze potrzebujemy osoby, która już pierwszego dnia potrafi wykonać wszystkie zadania. Czasem większą wartość ma kandydat, który szybko się uczy i dobrze współpracuje z zespołem. Konkretnych procesów można go nauczyć znacznie łatwiej niż odpowiedzialności czy sposobu myślenia. Takie podejście wymaga jednak od pracodawcy odwagi.

NAJLEPSZY SPECJALISTA NIE ZAWSZE POWINIEN ZOSTAĆ MENEDŻEREM

W wielu firmach wciąż funkcjonuje prosty schemat: jeśli ktoś jest świetnym specjalistą, kolejnym krokiem powinno być stanowisko menedżerskie. Tymczasem nie każdy chce zarządzać ludźmi i nie każdy ma do tego predyspozycje. Dlatego warto budować dwie równoległe ścieżki kariery – ekspercką i menedżerską.

Awans nie powinien być wyłącznie nagrodą za dobre wyniki. Powinien być kolejnym etapem kariery, dopasowanym do ambicji, kompetencji i predyspozycji konkretnej osoby.

DOBRY LIDER WIE, KIEDY ODDAĆ STERY

Podobny problem pojawia się w szybko rosnących firmach, gdy właściciel – często nieświadomie – zaczyna ograniczać ich rozwój. Na początku prowadzi biznes z kilkoma osobami i zna każdy proces. Kiedy organizacja rozrasta się do kilkudziesięciu czy kilkuset pracowników, sposób zarządzania często pozostaje jednak taki sam. Właściciel nadal chce osobiście zatwierdzać większość decyzji.

"Dojrzałość lidera mierzyłbym nie liczbą decyzji, które podejmuje osobiście, ale liczbą tych, które organizacja potrafi podjąć bez niego."

Dojrzałość lidera mierzyłbym nie liczbą decyzji, które podejmuje osobiście, ale liczbą tych, które organizacja potrafi podjąć bez niego. To wymaga zaufania i zgody na popełnianie błędów. Jeżeli dajemy pracownikowi stanowisko „numer dwa", a jednocześnie nie pozwalamy mu podejmować istotnych decyzji, nie przygotowujemy następcy. Uczymy go jedynie pytać szefa o zgodę.

Właściciel, który chce zbudować firmę niezależną od siebie, musi zaakceptować jeszcze jedną rzecz: warto zatrudniać ludzi, którzy w konkretnych obszarach są od niego lepsi. To nie zagrożenie, ale warunek rozwoju.

Zaufanie do zespołu i delegowanie odpowiedzialności pozwalają zbudować organizację, która jest silna nie tylko dzięki właścicielowi, ale także dzięki ludziom, którym powierzył odpowiedzialność.

Autor: Radosław Szafrański, Dyrektor zarządzający w Michael Page

Michael Page

Polska wciąż na zielono? Dziś o inwestycjach decyduje już nie koszt pracy, tylko jakość talentów i geopolityka.

Polska pozostaje jednym z najbardziej atrakcyjnych kierunków inwestycyjnych w Europie, choć kryteria, według których firmy wybierają nasz kraj, wyraźnie się zmieniają. Przez ostatnie kilkanaście lat byliśmy jednym z największych beneficjentów globalizacji, przyciągając inwestorów konkurencyjnymi kosztami pracy, dostępnością pracowników i strategicznym położeniem między Europą Zachodnią a rynkami Europy Środkowo-Wschodniej. Dziś coraz większe znaczenie mają jakość i skala dostępnych kompetencji oraz bezpieczeństwo prowadzenia działalności w niepewnym otoczeniu geopolitycznym.

Zainteresowanie polskim rynkiem pozostaje duże, co potwierdza skala zapytań kierowanych do Michael Page o analizy wynagrodzeń, dostępność specjalistów, porównania lokalizacji i szacunki kosztów nowych przedsięwzięć. Nie przekłada się ono jednak na równie dużą liczbę uruchamianych inwestycji. Z naszych obserwacji wynika, że obecnie do realizacji przechodzi zaledwie 10–20% projektów analizowanych i przygotowywanych przez firmy oraz doradców inwestycyjnych.

GEOPOLITYKA WPŁYWA NA TEMPO I KIERUNEK INWESTYCJI

Główną przyczyną ostrożności inwestorów jest niepewność. Decyzje, które jeszcze kilka lat temu zapadały w ciągu kilku miesięcy, dziś bywają odkładane o kolejne kwartały. Zarządy analizują stabilność regionu, potencjalne konsekwencje konfliktów zbrojnych, bezpieczeństwo infrastruktury krytycznej i dostaw energii oraz odporność łańcuchów dostaw. Czynniki te stały się istotnym uzupełnieniem tradycyjnych kryteriów oceny inwestycji, takich jak koszty prowadzenia działalności, dostępność gruntów czy ulgi podatkowe. Wiele projektów nie jest anulowanych, lecz wstrzymywanych do czasu, aż firmy będą mogły z większą pewnością ocenić warunki ich realizacji. Mniejsza liczba uruchamianych przedsięwzięć nie musi więc świadczyć o osłabieniu pozycji Polski.

Jednocześnie zmiany geopolityczne sprzyjają przenoszeniu działalności bliżej rynków docelowych. Mimo bliskości wojny w Ukrainie Polska nadal korzysta z trendu nearshoringu. Dla części organizacji ulokowanie operacji w Europie Środkowej oznacza możliwość skrócenia łańcuchów dostaw i ograniczenia zależności od odległych rynków azjatyckich. Nasze położenie pozostaje zatem istotnym atutem, choć jego znaczenie coraz częściej rozpatrywane jest w kontekście bezpieczeństwa i ciągłości działalności.

ZAPLECZE PRZEMYSŁOWE WSPIERA ROZWÓJ NOWYCH TECHNOLOGII

Zmienia się również profil projektów rozważanych przez inwestorów. Obok nadal istotnych branż motoryzacyjnej, AGD i tradycyjnej produkcji przemysłowej coraz większą rolę odgrywają sektory związane z bezpieczeństwem, energetyką i zaawansowanymi technologiami. Coraz częściej prowadzimy rozmowy dotyczące elektroniki dla przemysłu obronnego, magazynowania energii, baterii i komponentów energetycznych, automatyki oraz elektroniki mocy. Zainteresowanie obejmuje także cyberbezpieczeństwo, technologie kosmiczne, systemy bezzałogowe i rozwiązania komunikacyjne.

> "Z naszych obserwacji wynika, że obecnie do realizacji przechodzi zaledwie 10–20% projektów analizowanych i przygotowywanych przez firmy oraz doradców inwestycyjnych."

Szczególnego znaczenia nabierają technologie podwójnego zastosowania,





czyli rozwiązania wykorzystywane zarówno w działalności cywilnej, jak i wojskowej. Wzrost europejskich budżetów obronnych zwiększa zapotrzebowanie na inżynierów, specjalistów badań i rozwoju oraz ekspertów z obszaru elektroniki, automatyki i cyberbezpieczeństwa. Rozwinięte zaplecze przemysłowe Polski i doświadczenie kadry inżynieryjnej tworzą warunki do rozwoju takich przedsięwzięć. Kompetencje zdobywane w dotychczasowych branżach produkcyjnych mogą być wykorzystywane w nowych obszarach, poszerzając zakres inwestycji lokowanych w naszym kraju.

DOJRZAŁY RYNEK USŁUG BIZNESOWYCH STANOWI PRZEWAGĘ KONKURENCYJNĄ

Zmiana kryteriów wyboru lokalizacji dotyczy również sektora usług biznesowych i IT. Od lat wzrost wynagrodzeń wskazywany jest jako czynnik mogący ograniczać atrakcyjność Polski dla centrów usług wspólnych, globalnych usług biznesowych oraz firm technologicznych. Rosnące koszty zatrudnienia dotyczą jednak także konkurencyjnych rynków, m.in. Rumunii, Bułgarii, Węgier, Serbii i Portugalii, a w części tych krajów prognozowany wzrost wynagrodzeń w 2026 roku jest dwucyfrowy. Coraz większe znaczenie ma zatem dostępność odpowiedniej liczby wykwalifikowanych specjalistów, umożliwiająca uruchomienie i dalszy rozwój planowanej działalności.

Atutem Polski jest wieloletnia obecność międzynarodowych organizacji, które utworzyły tu centra SSC, BPO i GBS oraz ośrodki technologiczne. Przyczyniła się ona do rozwoju kadry menedżerskiej i eksperckiej z doświadczeniem w transformacjach biznesowych, przenoszeniu procesów, wdrożeniach systemów ERP, projektach związanych ze sztuczną inteligencją i tworzeniu globalnych struktur operacyjnych. Inwestorzy mogą dzięki temu pozyskiwać specjalistów przygotowanych do zarządzania złożonymi procesami w środowisku międzynarodowym.

Znaczenie tego zaplecza wzmacniają skala rynku pracy, znajomość języków obcych i rozwinięte uczelnie techniczne. Połączenie tych zasobów stanowi przewagę budowaną przez lata. Stworzenie porównywalnych warunków w innych lokalizacjach wymaga czasu, a niższe koszty zatrudnienia nie wystarczają, by zapewnić podobny zakres kompetencji i doświadczenia.

ROSNĄCE ZNACZENIE FUNKCJI EKSPERCKICH I STRATEGICZNYCH

Dojrzewanie polskiego rynku wiąże się ze zmianą struktury miejsc pracy. W kolejnych latach część prostych, powtarzalnych procesów może przenosić się do tańszych lokalizacji lub podlegać automatyzacji, także z wykorzystaniem AI. Będzie to wymagało rozwijania i dostosowywania kwalifikacji pracowników, a jednocześnie zwiększy znaczenie bardziej zaawansowanych funkcji.

> "Polski rynek stopniowo przechodzi od obsługi przenoszonych procesów do rozwijania wiedzy eksperckiej i przejmowania odpowiedzialności za międzynarodowe operacje."

Już dziś coraz więcej rozmów z inwestorami dotyczy centrów kompetencyjnych, analityki danych, sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwa, architektury systemów, transformacji finansowej i cyfrowej, zarządzania produktami oraz globalnych funkcji strategicznych. Polski rynek stopniowo przechodzi od obsługi przenoszonych procesów do rozwijania wiedzy eksperckiej i przejmowania odpowiedzialności za międzynarodowe operacje. To kierunek, który pozwala budować atrakcyjność inwestycyjną w oparciu o wartość tworzoną przez zespoły, także przy rosnących wynagrodzeniach.

Przyszłość Polski jako lokalizacji inwestycyjnej zależy więc w dużej mierze od zdolności do dalszego rozwijania kompetencji odpowiadających na potrzeby biznesu. Aktywność specjalnych stref ekonomicznych, zachęty podatkowe i położenie geograficzne pozostają istotnymi czynnikami wspierającymi inwestycje, jednak najważniejszym kapitałem Polski są wykwalifikowani pracownicy. To ich wiedza i doświadczenie pozwalają przyciągać przedsięwzięcia o wyższej wartości dodanej. Największą niewiadomą pozostaje tempo ich realizacji. Polska dysponuje mocnymi podstawami do dalszego rozwoju, jednak wykorzystanie tego potencjału zależy również od gotowości firm do podejmowania długoterminowych decyzji w zmiennym otoczeniu geopolitycznym.

Autor: Krzysztof Tuszyński,
Head of Business Development Poland &
Head of Katowice Office w Michael Page Poland

Kontakty

w Polsce

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

CEO
Charles Taylor
charles.taylor@pl.knightfrank.com

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

COMMERCIAL AGENCY - ŁÓDŹ
Dorota Mielke
dorota.mielke@pl.knightfrank.com

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

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

STRATEGIC CONSULTING EMEA
Jaromir Sejud
jaromir.sejud@pl.knightfrank.com

INDUSTRIAL AGENCY
Przemysław Piętak
przemyslaw.pietak@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. 2026

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

PARTNERZY PUBLIKACJI:

INVEST IN ŁÓDŹ

URZĄD MIASTA ŁODZI
ul. Piotrkowska 104a
90-926 Łódź

a.brzostowski@uml.lodz.pl

/invest-in-lodz

Michael Page

KONTAKT:
Radosław Szafrański
Managing Director / Country Head Poland
radoslawszafranski@michaelpage.pl
+48 667 996 991

www.michaelpage.pl