



即時發佈 新聞稿
[2025年10月14日 – 香港]

2025 年香港及大灣區薪酬調整趨勢與 2026 年展望 企業積極吸引與挽留人才，迎接經濟轉型

重點內容：

1. **2025 年香港薪酬調整幅度下降**：平均薪酬增長為 2.7%，較去年下跌 0.5 個百分點，企業在薪酬調整策略上愈加審慎。
2. **2026 年香港薪酬調整幅度展望**：隨著香港經濟改善，薪資調整率預計為 3.5%。展望各行業將積極採取措施，留住人才並保持競爭力。
3. **大灣區薪酬趨勢**：2025 年九個大灣區城市的僱員平均加薪幅度為 4.1%，較去年下跌 0.6 個百分點。展望 2026 年平均加薪幅度為 4.0%，與全國整體的平均加薪幅度持平。

香港人力資源管理學會（學會）與中智管理諮詢有限公司（中智）分別於今年首三季期間進行「**2025 年薪酬趨勢調查**」，旨在了解香港、澳門及大灣區其他城市的企業薪酬調整及花紅發放趨勢。

學會於今年 1 月至 9 月期間，在香港成功訪問了 167 間、分別來自 12 個不同行業的機構，涵蓋共約 142,200 名全職受薪僱員。調查顯示，香港僱員今年的平均加薪幅度為 2.7%，較去年下跌 0.5 個百分點。此外，學會亦於今年 8 月至 9 月成功訪問了來自四個不同行業的 34 間澳門機構，涵蓋共約 6,400 名全職受薪僱員。調查發現，澳門僱員今年的平均加薪幅度為 2.3%。

中智則於今年 1 月至 8 月期間，在九個大灣區城市（包括深圳、廣州、珠海、東莞、佛山、惠州、中山、江門及肇慶），訪問了 427 間、來自超過 10 個不同行業的機構，涵蓋共約 180,846 名全職受薪僱員。調查結果顯示，大灣區僱員的平均加薪幅度為 4.1%，較去年下跌 0.6 個百分點。



1. 2025 年基本薪酬調整

1.1 香港

受訪機構提供的薪酬調整數據顯示，2025 年僱員整體平均基本薪酬調整為 2.7%（加權平均數）。扣除 2025 年 1 月至 8 月的綜合消費物價指數升幅 1.5% 後，實際基本薪酬調整為 1.2%。

在決定薪酬調整幅度時，機構會綜合考量多項因素，而今年的調查數據顯示：

- 「公司表現」繼續位列首位，76% 的受訪機構視之為主要考慮因素；
- 「香港經濟狀況」由去年第四位躍升至今年第二位，相較於去年的 29%，增加了 15 個百分點至今年的 44%；
- 「僱員工作表現」較去年下跌一位，位列第三，相較於去年的 59%，下跌了 19 個百分點至今年的 40%；
- 「市場 / 競爭對手的薪酬調整幅度」亦較去年下跌一位至今年的第四位；較去年升 2 個百分點至 35%。

調查分析

按公司計算	88.6% 的受訪機構於本年加薪；另有 11.4% 的機構凍薪，較去年上升 3.1 百分點，凍薪比例是自 2022 年以來的最高水平。
按僱員計算	81.7% 的僱員獲得加薪；18.3% 的僱員受到凍薪影響，較去年降低 1.5 個百分點。
根據機構規模^	<ul style="list-style-type: none">• 小型機構的薪酬平均加幅：2.5%• 中型機構的薪酬平均加幅：2.2%• 大型機構的薪酬平均加幅：2.8% <p>^規模排序：小型機構（不足 100 名僱員）<中型機構（100 至 1,000 名僱員）<大型機構（超過 1,000 名僱員）</p>
根據僱員職級*	<ul style="list-style-type: none">• 資深僱員的基本薪酬加幅最高：3.1%• 高級及中層僱員的基本薪酬加幅均：2.8%• 一般僱員的基本薪酬加幅：2.6% <p>*職級排序：高級 > 資深 > 中層 > 一般</p>
根據公司類型	本地公司今年的年度基本薪金調整為 2.6%，相較於跨國公司 3.4% 的加薪幅度低了 0.8 個百分點。 這與 2024 年形成對比，當時本地公司的年度基本薪金調整為 3.4%，而跨國公司調整幅度則為 2.6%。



香港人力資源管理學會前任會長兼理事會成員孔子人指出，2024 年許多機構為應對人才短缺，採取加薪策略以吸引和挽留人才。然而，因應 2025 年經濟環境及營運因素，許多機構在薪酬策略上變得審慎。

孔子人補充道：「我們注意到，2025 年薪酬調整幅度是近年來的低水平。不過，同時仍有超過八成的員工獲得加薪，且沒有遭到減薪，這反映了機構平衡積極運營及挽留人才的需求。」

1.2 澳門

根據受訪機構提供的薪酬調整數據，2025 年澳門僱員整體平均基本薪酬調整幅度為 2.3%（加權平均數）。

1.3 大灣區

根據受訪機構提供的薪酬調整數據，2025 年大灣區整體平均調薪率為 4.1%。在這些數據中，61.4%的機構於本年調薪，另有 19.9%的機構選擇凍薪，18.7%的機構選擇減薪。對於表示會加薪的機構來說，30.2%表示並無受市場環境影響，仍按原計劃調整薪酬，這一比例較去年的 41.8%有所下降；同時，有 31.2%的機構表示調薪預算有所下降，比例也較去年的 19.3%上升。

調查分析

根據不同城市	深圳的調薪率為 4.4%；廣州的調薪率為 3.7%。
根據不同行業	<p>調薪幅度較高的行業</p> <ul style="list-style-type: none">• 高科技／互聯網行業的調薪率: 4.8%• 能源化工行業的調薪率: 4.7%• 醫藥健康行業的調薪率: 4.5% <p>調薪幅度相對較低的行業</p> <ul style="list-style-type: none">• 金融行業的調薪率: 3.0%• 建築工程行業的調薪率: 3.0%• 房地產行業的調薪率: 2.9%
根據不同類型的僱員	晉升人員的調薪率升幅高達 12.4%；核心／績優人員的調薪率升幅為 9.5%。



中智管理諮詢有限公司數據服務與對標事業部諮詢總監陳俊鍵指出，雖然 2025 年經濟壓力上升，但總體呈現穩定回升態勢。企業在制定薪酬調整策略時，更加積極採取差異化、精細化薪酬策略，並且更關注重點人才的激勵和保留。

2. 2025 年花紅發放

2.1 香港

固定花紅	36.5%的機構在調查期間設有固定花紅制度。 在獲得固定花紅的僱員中，平均金額為 1.06 個月的基本薪酬，略高於去年錄得的 1.00 個月。
非固定花紅	87.4%的機構在調查期間設有非固定花紅制度。在受訪機構的僱員中，有 68.6%的僱員符合非固定花紅計劃的資格，較去年微升 1.5 個百分點；而符合資格並獲發非固定花紅的僱員，其非固定花紅平均金額為 1.38 個月的基本薪酬，略高於去年調查記錄的 1.23 個月。
根據員工職級	根據僱員職級*的非固定花紅金額： <ul style="list-style-type: none">• 高級僱員：3.32 個月的基本薪酬（金額最高）• 資深僱員：1.90 個月的基本薪酬• 中層僱員：1.44 個月的基本薪酬• 一般僱員：1.18 個月的基本薪酬 不同職級的僱員所獲得的非固定花紅的金額均較去年有所上升。 *職級排序：高級 > 資深 > 中層 > 一般

2.2 澳門

固定花紅	47.1%的機構在調查期間設有固定花紅制度。 在獲得固定花紅的僱員中，平均金額為 1.26 個月的基本薪酬。
非固定花紅	73.5%的機構在調查期間設有非固定花紅制度。 符合資格並獲發非固定花紅的僱員，其非固定花紅平均金額為 1.16 個月的基本薪酬。



2.3 大灣區

內地企業為僱員提供不同類型的獎勵項目，其中「年終獎（花紅）」是最受歡迎的獎勵方式。據受訪機構提供的數據，有 82%的機構已經發放 2024 年的年終獎，佔比與去年的 83%相若；另外有 17.0%的機構沒有年終獎。

在獲得 2024 年年終獎金的僱員中，平均年終獎金額為 1.7 個月的基本月薪，與去年的 1.8 個月相若。根據僱員崗位的統計，49%的中層管理人員（銷售）的年終獎金為 3 個月或以上的基本月薪，其次是中層管理人員（非銷售）為 48%、銷售人員為 34%，以及研發／專業技術人員為 32%。

3. 2026 年基本薪金調整展望

3.1 香港

根據提供相關數據的機構顯示，展望 2026 年平均加薪幅度為 3.5%。選擇 2026 年加薪的機構有 30%，另有 2%機構預期會減薪，餘下 68%機構未決定來年會否調整薪酬，觀望氣氛濃厚。

3.2 澳門

根據提供相關數據的機構顯示，展望 2026 年平均加薪幅度為 2.5%。選擇 2026 年加薪的受訪機構有 23.5%，另有 5.9%機構預期會凍薪，餘下 70.6%機構未決定來年會否調整薪酬。

3.3 大灣區

大灣區方面，24.1%的機構表示將於明年為僱員加薪，另有 15.5%機構預期會凍薪，餘下 60.4%企業未決定來年會否調整薪酬。根據提供相關數據的機構顯示，平均加薪幅度為 4.0%，較全國整體的平均加薪幅度持平。

4. 結語

孔子人表示：「在過去一年，香港及全球經濟面臨許多不確定性，失業率從低位回升。然而，根據近期市場的各種因素和分析，香港經濟已出現改善。預計到 2026 年，機構將提升薪酬調整幅度，吸引和挽留人才，以迎接經濟轉型。建議機構需及時根據市場動態作出應對與部署，例如調整薪酬。同時，還應從整體薪酬福利策略著手，透過加強員工培訓、完善公司福利及打造家庭友善工作環境等措施，進一步強化人才留任和人力規劃。」



香港人力資源管理學會

Hong Kong Institute of Human Resource Management

Operated by Hong Kong Institute of Human Resource Management Limited

另一方面，機構也將面臨在工作場所應用人工智能（AI）的機遇，學會目前正對此進行深入調查，研究 AI 對勞動市場的影響。

中智管理諮詢有限公司數據服務與對標事業部諮詢總監陳俊鍵認為，隨著經濟結構性轉型及人才競爭進入激烈階段，大灣區的內地城市企業已由過去的統一薪酬調整模式轉向精準獎勵模式，將資源優先投放於高績效員工、核心骨幹及晉升人員的激勵和保留。

陳俊鍵補充道：「此現象亦顯示出企業正透過精細化薪酬管理，在控制成本的同時提升人才競爭力，以推動組織在高質量發展階段維持核心優勢。未來，企業能否更有效地運用現有資源，差異化、績效主導的薪酬機制將成為企業應對經濟結構性變革的關鍵舉措。」

請按此下載傳媒簡報會照片。



香港人力資源管理學會

Hong Kong Institute of Human Resource Management

Operated by Hong Kong Institute of Human Resource Management Limited

「2025 年香港薪酬趨勢調查」調查重點：

2025 基本薪金調整 Base Pay Adjustment

2025年整體薪金調整*

Overall Pay Adjustment* for 2025

2.7%



% of companies
implementing pay increase
實施加薪的受訪公司百分比

88.6%

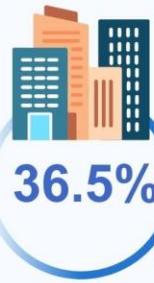
% of employees
receiving pay increase
獲得加薪的員工百分比

81.7%

*weighted average 加權平均數

© 2025 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited.

2025 Guaranteed Bonus 固定花紅



of surveyed companies have a
guaranteed bonus plan
設有固定花紅制度的公司



of employees covered by a
guaranteed bonus plan
合資格僱員享有固定花紅



Average size of
guaranteed bonus awarded
固定花紅的平均數

© 2025 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited.

香港九龍觀塘觀塘道378號創紀之城2期18樓1810-15室

Units 1810-15, 18/F, Millennium City 2, 378 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong 7

T: (852) 2881 5113 F: (852) 2881 6062 E: info@hkihrm.org W: www.hkihrm.org



2025 Non-Guaranteed Bonus 非固定花紅制度



of surveyed companies have a
non-guaranteed bonus plan
設有非固定花紅制度的公司



of employees covered by a
non-guaranteed bonus plan
合資格僱員享有非固定花紅



Average size of non-
guaranteed bonus awarded
非固定花紅的平均數

© 2025 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

2026 年薪酬調整展望 Projection on Pay Adjustment



© 2025 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



2026 年預期薪酬調整幅度*
Projected Pay Adjustment*



3.5%



*weighted average 加權平均數

© 2025 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited.

- 完 -



香港人力資源管理學會

Hong Kong Institute of Human Resource Management

Operated by Hong Kong Institute of Human Resource Management Limited

傳媒查詢

香港人力資源管理學會企業傳訊及項目部

盧靄婷小姐 (852) 2837 3827 | 李慧雯小姐 (852) 2837 3822

電郵：pr@hkihrm.org

關於香港人力資源管理學會

香港人力資源管理學會（學會）是現時香港最具規模的人力資源管理專業團體，目前會員數目近 5,000，當中近 500 家為公司會員。學會於 1977 年成立，致力提高香港人力資源管理的專業標準，以及提升人力資源管理專業的影響力。學會致力服務人力資源管理同業及大小企業，舉辦各類專業活動，其中包括周年會議、主題研討會、獎項及不同程度的專業證書課程。學會亦提供多項會員服務、人力資源調研和網上會刊。學會是亞洲太平洋人力資源管理協會會員。

詳情請瀏覽學會網址 www.hkihrm.org/

關於中智管理諮詢有限公司

中智管理諮詢有限公司成立於 2003 年成立，是國內領先的綜合性管理諮詢公司。作為世界薪酬協會的長期合作夥伴，擁有 20 年數據服務經驗，現已形成了覆蓋國內 300 多個城市，10 餘個大行業，120 多個細分行業，包括超 10 萬樣本企業的強大數據庫。可為企業提供“諮詢+技術+服務”一站式解決方案。從戰略規劃、組織變革、數字化轉型到人力資源管理全方位賦能企業、提升經營管理效能。

香港九龍觀塘觀塘道378號創紀之城2期18樓1810-15室

Units 1810-15, 18/F, Millennium City 2, 378 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong¹⁰

T: (852) 2881 5113 F: (852) 2881 6062 E: info@hkihrm.org W: www.hkihrm.org