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*

**即時發佈 新聞稿**
[2026 年 9 月 24 日 – 香港]

# 香港、澳門及大灣區城市薪酬趨勢與2027年展望
# 港澳平均加薪同為2.8% 調薪取態分化
# 大灣區城市平均加薪達4.2%

<u>重點內容</u>：

1. 港澳兩地僱員今年平均加薪幅度均為2.8%，在今次調查涵蓋的行業範疇內調薪取態呈分化，當中澳門部分專業板塊調薪氣氛相對積極。

2. 2026年香港薪酬調整幅度輕微上升：企業薪酬策略維持審慎，平均薪酬由去年2.7%微升至2.8%，資源傾向投放核心價值人才。

3. 2027年香港薪酬增長展望：在眾多外圍及本地不確定因素下，預計薪資調整率溫和回升至2.9%，企業以審慎態度規劃薪酬，重點聚焦核心價值人才，維持人才競爭力。

4. 大灣區城市平均加薪幅度達 4.2%，反映區內不同城市產業及人力供求格局與港澳存在差異。

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）於今年首三季進行「**2026 年薪酬趨勢調查**」，深入探討香港、澳門及大灣區城市的企業薪酬調整及花紅發放狀況。調查結果顯示，港澳兩地僱員今年的平均加薪幅度均為 2.8%，反映區域經濟在審慎中逐步展現韌性。同時，大灣區整體薪酬調整亦呈現相對穩健的增長趨勢。

**香港企業薪酬輕微上升 涵蓋逾 18 萬僱員**
學會於今年 1 月至 9 月期間，成功訪問了 173 間來自香港 12 個不同行業的機構，涵蓋約 180,300 名全職受薪僱員。數據顯示，香港僱員今年獲得的平均加薪幅度為 2.8%，較去年的 2.7% 輕微上升 0.1 個百分點，反映企業在制定薪酬策略時態度持審慎態度。

**澳門薪酬加幅追平香港 平均獲加薪 2.8%**
在澳門市場方面，學會於今年 3 月至 9 月期間成功訪問了 89 間機構，涉及約 7,612 名全職受薪僱員。調查發現，澳門僱員今年的平均加薪幅度同樣為 **2.8%**，相較去年的 2.3%按年增加 0.5 個百分點，此結果顯示，澳門市場相對更具積極性，亦反映港澳兩地的就業市場薪酬步調正逐步趨於一致。

**大灣區城市**
中智則於今年 1 月至 8 月期間，在 9 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 420 間、來自超過 10 個不同行業的機構，

涵蓋共約 181,542 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 4.2%，較去年上升 0.1 個百分點。

## 1. 2026 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，2026 年香港僱員整體平均基本薪酬調整為 2.8%（加權平均數）。扣除 2026 年 1 月至 7 月綜合消費物價指數（CPI）的 1.7% 升幅後，實際基本薪酬調整為 1.1%。

在企業決定薪酬調整幅度時，綜合考量因素的排名及比例變化如下：

- **公司表現（第 1 位）：** 繼續位列首位，高達 **77%** 的受訪機構視其為主要考慮因素。
- **香港經濟狀況（第 2 位）：** 保持第二位，佔 **41%**，較去年的 44% **下跌 3 個百分點**。
- **市場 / 競爭對手薪酬調整（第 3 位）：** 由去年的第四位**上升至今年第三位**，佔 **36%**，較去年的 35% **上升 1 個百分點**。
- **僱員個人表現（第 4 位）：** 排名持續下滑，由前年的第二位(59%)、去年的第三位 (40%) **跌至今年的第四位**，佔 **34%**，較去年的 40%**下跌 6 個百分點**。
- **通脹（第 5 位）：** 佔 **25%**，較去年的 23% **上升 2 個百分點**。

### 調查分析

| | |
|---|---|
| **按公司計算** | 92.6%的受訪機構於本年加薪；另有 6.7%的機構凍薪，較去年 11.4%低了 4.7 百分點。 |
| **按僱員計算** | 86.2%的僱員獲得加薪，較去年 81.7%的僱員增加 4.5 個百分點；13.8%的僱員受到凍薪影響，較去年 18.3%降低 4.5 個百分點。 |
| **根據機構規模^** | • 小型機構的薪酬平均加幅：**3%（最高）**<br>• 中型機構的薪酬平均加幅：2.6%<br>• 大型機構的薪酬平均加幅：2.8%<br><br>**^**規模排序及定義：<br>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） |
| **根據僱員職級*** | • 高級僱員的基本薪酬加幅：3%<br>• 資深僱員的基本薪酬加幅：**3.3%（最高）** |

| | |
|---|---|
| | • 中層僱員的基本薪酬加幅：3.1%<br>• 一般僱員的基本薪酬加幅：2.4%<br><br>*職級排序：高級 > 資深 > 中層 > 一般 |
| **根據公司類型** | 本地公司今年的年度基本薪金調整為 2.6%，相較於跨國公司的 3.1%，低了 0.5 個百分點。<br><br>與 2025 年比較，本地公司的薪金調整幅度保持不變（2.6%）；而跨國公司今年的調整幅度（3.1%）則較去年的 3.4% 下跌了 0.3 個百分點。 |

**香港人力資源管理學會前任會長兼理事會成員孔于人**分析指出：「2025 年企業在薪酬預算上普遍審慎。2026 年香港經濟呈現分化格局，疊加生成式 AI 及自動化技術普及，人力需求出現結構重組，技能型人才競爭加劇。」

孔于人認為：「企業調整人力預算並非全面看淡前景，而是轉向『人力精細化營運』。今次調查顯示，企業制訂薪酬優先考量公司整體表現，資源更傾斜投放至核心價值人才、技能培育、技能升級與職位重塑。雖然整體僱員仍錄得實質薪酬增長，但外圍利率、資金流向及本港樓股表現，將是影響日後薪酬趨勢的主要變數。」

## 1.2 澳門

根據受訪機構提供的薪酬調整數據，2026 年澳門僱員整體平均基本薪酬調整幅度為 2.8%（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，2026 年大灣區整體平均調薪率為 4.2%。在這些數據中，61.4%的機構於本年調薪，另有 20.2%的機構選擇凍薪，18.3%的機構選擇減薪。對於表示會加薪的機構來說，33.6%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 30.2.%有所上升；同時，有 27.9%的機構表示調薪預算有所下降，比例較去年的 31.2%下降，企業調薪情況基本穩定。

## 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 4.1%。 |
| **根據不同行業** | 調薪幅度較高的行業<br>• 高科技／互聯網行業的調薪率: 5.1%<br>• 能源化工行業的調薪率: 4.6%<br>• 醫藥健康行業的調薪率: 4.6% |

| | |
|---|---|
| | 調薪幅度相對較低的行業<br>• 金融行業的調薪率: 3.1%<br>• 建築工程行業的調薪率: 3.0%<br>• 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 11.8%；核心／績優人員的調薪率升幅為 10.5%。 |

**中智管理咨詢有限公司數據服務與對標事業部咨詢總監陳俊鍵**指出:「2026 年大灣區市場調薪水平總體保持穩定，全國及大灣區調薪率分別為 4.0% 及 4.2%，後者略有回升。然而在經濟增速放緩及成本控制壓力下，企業預算依然審慎。受產業轉型影響，房地產等傳統行業調薪動力較弱，而人工智能、高新技術製造等新興領域對核心人才的需求依然殷切，帶動薪酬趨勢出現明顯的分化現象。」

## 2. 2026 年花紅發放

### 2.1 香港

| | |
|---|---|
| **固定花紅** | 29.2%的機構在調查期間設有固定花紅制度。<br>在獲得固定花紅的僱員中，平均金額為 1 個月的基本薪酬，略低於去年錄得的 1.06 個月。 |
| **非固定花紅** | 83.9%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 66.4%的僱員符合非固定花紅計劃的資格，較去年的 68.6% 略低 2.2 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 1.56 個月的基本薪酬，略高於去年調查記錄的 1.38 個月。 |
| **根據員工職級** | 根據僱員職級*的非固定花紅金額：<br>• 高級僱員：3.25 個月的基本薪酬（**金額最高**）<br>• 資深僱員：2.10 個月的基本薪酬<br>• 中層僱員：1.56 個月的基本薪酬<br>• 一般僱員：1.38 個月的基本薪酬<br><br>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。<br><br>*職級排序：高級 > 資深 > 中層 > 一般 |

## 2.2 澳門

| | |
|---|---|
| 非固定花紅 | 69.2%的機構在調查期間設有非固定花紅制度。<br>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 0.93 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 79%的機構已經發放 2025 年的年終獎，佔比與去年的 82%相若；另外有 20%的機構沒有年終獎。

在獲得 2025 年年終獎金的僱員中，平均年終獎金額為 1.8 個月的基本月薪，與去年的 1.7 個月相若。根據僱員崗位的統計，51%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 46%、銷售人員為 36%，以及研發／專業技術人員為 33%。

# 3. 2027 年基本薪金調整展望

## 3.1 香港

- 加薪幅度展望： 在提供相關預測數據的機構中，2027 年預期平均加薪幅度為 2.9%。
- 企業觀望氣氛濃厚： 僅 44% 的受訪機構已表明將於 2027 年加薪；其餘 56% 的機構表示「未決定」，顯示企業對來年薪酬調整策略普遍抱持觀望態度。

## 3.2 澳門

- 加薪幅度展望： 在提供相關預測數據的機構中，2027 年預期平均加薪幅度為 2.6%。
- 企業決策分歧： 47% 的受訪機構預計於 2027 年加薪，11% 的機構預期將凍薪；另有 43% 的機構表示「未決定」，反映澳門企業在制定來年預算時同樣趨於審慎。

## 3.3 大灣區

大灣區方面，25.2%的機構表示將於明年為僱員加薪，另有 15.2%機構預期會凍薪，餘下 59.5%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，大灣區平均加薪幅度為 4.3%，較全國整體的平均加薪幅度相若(4.1%)。

## 4. 結語

**香港人力資源管理學會前任會長兼理事會成員孔于人**表示：「環球及香港經濟的不確定性雖有所緩和，但外圍高息、資產市場波動等風險仍在，本港就業市場呈分化改善。受個別行業利好帶動，部分板塊人力需求回暖，企業薪酬調整維持審慎，資源優先投向核心價值人才以作競爭，配合產業轉型。」**孔于人**強調：「薪酬預算增幅有限之下，留才不宜單靠加薪，應善用現有資源、以整體薪酬福利組合為核心；學會建議結合技能培訓、福利優化及家庭友善措施，完善人力規劃，建立長遠人才留任策略。」

**中智管理咨詢有限公司數據服務與對標事業部咨詢總監陳俊鍵表示**：「伴隨 AI 等新技術普及應用，企業業務工作流程再造及人力資源重新配置，疊加國家重點戰略產業與人才政策持續深化，企業用人與薪酬管理將面臨重構。」**陳俊鍵**認為企業需動態調整薪酬激勵與用工管理機制，構建適配新形勢的人力資源新體系，實現組織效能、人才價值與政策規範之間的良性平衡。

**- 完 -**

**傳媒查詢**
香港人力資源管理學會 – 企業傳訊及項目部
魏可晴 (Erica Ngai) (852) 2837 3829 | 蔡芳宜 (Callie Choy) (852) 2837 3828
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，當中多於 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中小企，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、人力資源研調和網上會刊。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/

**關於中智管理咨詢有限公司**

中智管理咨詢有限公司隸屬於中智集團，成立於 2003 年，是國內管理咨詢行業領軍企業。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。我們為企業提供「咨詢+數據+技術+培訓」一站式解決方案，業務覆蓋戰略管理、治理管控、組織變革、人力資源管理、科技創新、數字化轉型與企業級 AI 規劃落地等領域。詳情請瀏覽中智咨詢網址：https://www.ciicmc.com.cn

## 2026 基本薪金調整 Base Pay Adjustment

| | |
|---|---|
| 香港 Hong Kong | 2.8% |
| 澳門 Macau | 2.8% |
| 大灣區 Greater Bay Area | 4.2% |



*Hong Kong and Macau 香港及澳門: Weighted Average 加權平均數
GBA大灣區: Arithmetic Average 算術平均數

© 2026 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

## 2026 基本薪金調整 Base Pay Adjustment

| 提供數據的機構 Participating Companies | 加薪 Pay increase | 凍薪 Pay freeze | 減薪 Pay cut |
|---|---|---|---|
| 香港 Hong Kong | 92.6% | 6.7% | 0.7% |
| 澳門 Macau | 87% | 13% | 0.0% |
| 大灣區 Greater Bay Area | 61.4% | 20.2% | 18.3% |

© 2026 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

## 2026 Guaranteed Bonus of Hong Kong 香港固定花紅



**29.2%**

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



**27.2%**

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




**1.00**
**months of pay**
**月薪**

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

*Weighted Average 加權平均數

© 2026 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

## 2026 Non-Guaranteed Bonus of Hong Kong 香港非固定花紅制度



**83.9%**

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



**66.4%**

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




**1.56**
**months of pay**
**月薪**

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

*Weighted Average 加權平均數

© 2026 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

## 2027 薪酬調整展望 Projection on Pay Adjustment

| 受訪機構加薪計劃 Annual Base Pay Adjustment Projection | 未有決定 No forecast yet | 加薪 Pay increase | 凍薪 Pay freeze | 減薪 Pay cut |
|---|---|---|---|---|
| 香港 Hong Kong | 56% | 44% | 0% | 0% |
| 澳門 Macau | 43% | 47% | 11% | 0% |
| 大灣區 Greater Bay Area | 59.5% | 25.2% | 15.2% | 0% |

© 2026 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

## 2027 企業預期平均加薪幅度 Projected Pay Adjustment

| | |
|---|---|
| 香港 Hong Kong | 2.9% |
| 澳門 Macau | 2.6% |
| 大灣區 Greater Bay Area | 4.3% |



*Hong Kong and Macau 香港及澳門: weighted average 加權平均數
GBA大灣區: arithmetic average 算術平均數

© 2026 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited







香港人力資源管理學會前任會長兼理事會成員孔于人




中智管理咨詢有限公司數據服務與對標事業部咨詢總監陳俊鍵