

# 薪酬趨勢調查揭盅 淨指標介乎1.17%至4.12% 10月優化評核引入「拉Curve」 最少5%公務員不獲增薪點

特區政府昨日公布薪酬趨勢調查結果計算出的薪酬趨勢淨指標，低、中、高層公務員增幅介乎1.17%至4.12%。特區政府公務員事務局局長楊何蓓茵昨日表示，政府會考慮淨指標、香港經濟狀況及公務員士氣等六大因素，以決定今年約17萬公務員的最終薪酬調整幅度。同時，局方今年10月1日起推行公務員評核制度優化計劃（第一期），在六級評核機制中被評為第四至六級，即表現僅達最低要求，甚至欠佳至差劣的公務員將不獲發增薪點，相信5%至10%的公務員被評為第四級或以下。她指優化後能更有效辨別表現欠佳的人員，表現優秀的公務員亦會獲得較其他同事更高的評級。

楊何蓓茵表示，局方已知會各部門，10月1日起推行公務員評核制度優化計劃的第一期。

香港文匯報記者涂穴 攝



工作表現評核為第四至六級（即表現不符理想）的公務員將不獲發增薪點。

香港文匯報記者涂穴 攝



▲公務員事務局建議各部門成立評核委員會，以確保不同職系和部門能公平及一致地執行評核。香港文匯報記者涂穴 攝

●香港文匯報記者 文森

對於有聲音表示，公務員不應不問工作表現而每年也獲得增薪點，楊何蓓茵昨日會見傳媒時回應，公務員事務局對所有公務員的要求，是公務員的增薪點須與工作表現直接掛鉤，只有工作表現令人滿意的公務員才會獲發增薪點，並不是自動獲得。局方已嚴格要求工作表現在六級評核制中被評為第四級、第五級及第六級的公務員不應獲發增薪點。

## 楊何蓓茵：清晰分辨同事潛質

她表示，已知會部門10月1日開始推行公務員評核制度優化計劃（第一期），要求各級評核人員按照常態分布方式（俗稱為拉Curve），如實評核下屬的工作表現，更有效地區分員工不同的工作表現水平，建立更嚴謹的評核制度和獎懲制度。在該機制下，工作表現欠佳的同事會被更有效地識別出來。同時，機制能清晰分辨同事的潛質，可讓部門的人事管理工作如晉升、提拔和培訓上做得更到位，這項優化計劃亦令部門首長能建立一支有效的管理團隊，是一個重要配套措施。

在機制執行方面，新制將向評核人員發出指導性分布，將工作表現評核為第四至六級（即表現不符理想）的員工比例定於10%，並容許部門按實際情況向下調整至最低5%，而這批員工將不獲發增薪點。同時，對表現出色員工的比例設有上限，但亦設有緩衝空間。她建議各部門成立評核委員會，以確保不同職系和部門能公平

及一致地執行評核。

她表示明白部分職系規模較小，或對專業能力要求較高，可能每名成員的工作表現也很好，工作能力亦很高，若部門首長或職系首長發現，全體同事表現都令人滿意，可以向局方解釋，下調不獲發增薪點的員工人數比例。由於機制設有彈性，故她相信不會出現「交人頭」文化，「首先制度提供一定彈性，其次局方建議部門成立評核委員會，以避免很多評核上的差異。」

另外，她表示2026年薪酬趨勢調查工作已完成，是次調查收集去年4月2日至上月1日共104間公司、涵蓋約15.5萬名員工的薪酬數據。根據調查結果，計算出的薪酬趨勢淨指標分別是高層薪金級別淨指標為4.12%；中層淨指標是2.64%；低層為1.17%。

## 下周與公務員職方代表會面

她強調，薪酬趨勢淨指標只是公務員薪酬調整的六大因素之一，行政長官會同行政會議決定公務員薪酬的年度調整時，會全面並充分考慮所有相關因素，包括香港經濟狀況、政府財政狀況、公務員職方對薪酬調整要求等，釐定最終的薪酬調整幅度。下周局方會與公務員職方代表會面，了解他們對薪酬調整的要求，以及聽取對公務員士氣的看法，之後會適時向行政會議全面匯報六大因素的分析和相關客觀數據。

## 公務員六級評核機制

級別	表現	備註
第一級	優異，遠超同級應有水平	獲發增薪點
第二級	表現長期超越應有水平	獲發增薪點
第三級	達到應有水平	獲發增薪點
第四至六級	表現僅達最低要求，甚至欠佳至差劣，佔比5%至10%	凍結增薪點

## 歷年公務員薪酬調整

年度	低層	中層	高層
2026/27*	1.17%	2.64%	4.12%
2025/26	0%	0%	0%
2024/25	3%	3%	3%
2023/24	4.65%	4.65%	2.87%
2022/23	2.5%	2.5%	2.5%
2021/22	0%	0%	0%
2020/21	0%	0%	0%
2019/20	5.26%	5.26%	4.75%
2018/19	4.51%	4.51%	4.06%
2017/18	2.94%	2.94%	1.88%

註：\*2026/27年度的僅為薪酬趨勢淨指標，最終調整幅度仍待行政長官會同行政會議拍板。整理：香港文匯報記者 劉明

## 議員認同評核方向 惟憂硬指標迫「交人頭」

香港文匯報訊（記者 張強）特區政府10月1日起推行公務員評核制度優化計劃第一期，多名立法會議員認為有關優化措施正確，能夠做到獎罰分明。對於獲評為第四至六級將不獲發增薪點的公務員佔5%至10%，他們認為不必設定硬性的百分比指標，以免部門被迫「交人頭」，而評核方面可以訂立一個大致的指引作為參考。

### 可訂立大致指引作為參考

立法會工程界議員卜國明對香港文匯報表示，政府提出只有表現滿意才獲增薪，方向公平及正確，但認為評級標準應該以客觀、實情的報告為基礎，原則上不應設定人數比例的硬指標，因為若團隊中每個人都表現良好，沒有理由強硬要壓低其評級，明明表現值得相應薪酬，卻硬要被評為第四至六級，被迫要「交人頭」。

他表示，回看政府部門以往做法，評級低的公務員不多，整體評核偏寬鬆，個人認為可訂立一個大致的指引作為參考。不過，他補充，公務員事務局局長楊何蓓茵昨稱初步建議10%為參考，並有5個百分點的彈性，部門主管可以彈性處理，這是一個好開始。

立法會勞工界議員林偉江亦認為評核制度整體方向正確，做到更完善的獎罰分明。

### 前線難量化 盼釋比例依據

不過，他認為在落實及貫徹執行時，仍有需要持續研究與思考的地方。他舉例部分規模較小的政府部門，可能只有數十人甚至不足十人，若按指定比例要求，強制劃出一定人員比例不獲發增薪點，但部分前線公務員的工作表現較難量化，如負責牌照申領、文件處理的人員，若團隊成員都準時完成工作、出勤良好，表現相若，則很難在當中評出色表現較差的人員，故希望局方進一步說明比例準則的訂立依據，例如為何是10%或5%，而非其他百分比。

問及對於已達頂薪點的公務員，優化計劃是否未能發揮作用時，卜國明認為這類員工有一定年資，部門應盡量為他們提供更多培訓、鼓勵與表現機會，從而獲得晉升，就能重新調整薪點。

林偉江則指若評級欠佳，局方會要求制定改善措施，若仍沒有進步，會啟動後續跟進機制，局方文件曾提及有不當行為者由紀律處分機制處理，工作表現欠佳者則由工作表現管理機制處理，有關人員除薪酬受影響外，情況嚴重可能會被考慮解僱。

## 勞福局：年底公布人力推算更新

香港文匯報訊 特區政府署理勞工及福利局局長何啟明表示，香港在國家「十五五」規劃中有任重道遠的使命，為國家和香港社會聚集更多人才，而除人才政策的支援，亦需要企業和學術界的承托，而局方正進行人力推算的更新，並將於年底公布。

勞福局2024年11月發布人力推算報告，以2023年為基準年，推算至5年後即2028年的人力情況。根據當年的推算，香港在2028年整體欠缺18萬人力，有關缺口約三分之一是熟練工人。不過，鑑於行業發展和經濟環境變化，包括人工智能

的普及應用影響初階職位的需求，勞福局因此進行人力推算的中期更新，審視最新趨勢和人力情況，而是次中期更新以2025年為新的基準年，收集各主要行業持份者至2028年的人力需求等，有需要時更新2028年人力情況推算。

何啟明昨日在《粵港澳大灣區企業人才現狀與發展趨勢2025》發布會以視像致辭時指，政府的研究有一定局限，包括企業的想法或粵港澳大灣區其他城市的做法，都需要一些中立機構協助進行檢視，讓政府得悉更詳細結果，以便更好調整政策。



●卜國明認為，評級標準原則上不應設定人數比例的硬指標，因為若團隊中每個人都表現良好，沒有理由強硬要壓低其評級。資料圖片

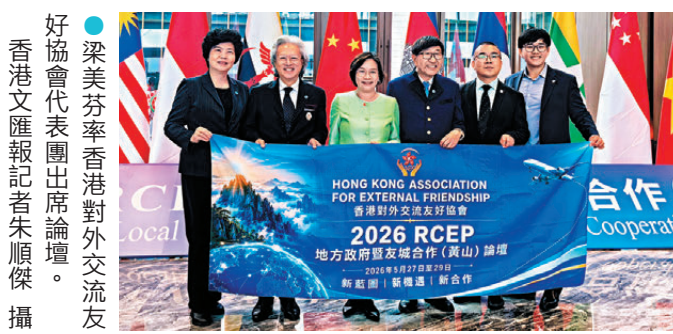


●林偉江認為，部分前線公務員的工作表現較難量化，很難在當中評出色表現較差的人員，故希望局方進一步說明比例準則的訂立依據。資料圖片

## 海內外嘉賓聚首黃山 探討RCEP新合作機遇



●2026 RCEP地方政府暨友城合作(黃山)論壇召開，由全國人大常委會副委員長鐵凝致辭並宣布論壇開幕。香港文匯報記者朱順傑 攝



●梁美芬率香港對外交流友好協會代表團出席論壇。香港文匯報記者朱順傑 攝

香港文匯報訊（記者 趙臣、朱順傑 黃山報道）昨日上午，2026 RCEP地方政府暨友城合作（黃山）論壇在安徽省黃山市開幕，以「新藍圖 新機遇 新合作」為主題，圍繞第五次《區域全面經濟夥伴關係協定》（RCEP）領導人會議共識和中國—東盟自貿區3.0版升級議定書要求，結合實施「十五五」規劃，推動RCEP成員國在貿易投資、新質生產力發展等領域開展務實交流合作。全國人大常委會副委員長鐵凝致辭並宣布論壇開幕。鐵凝在致辭時呼籲RCEP成員國穩步推進關稅減讓、原產地累積規則優化，積極支持RCEP擴員進程，支持中國香港等申請方早日加入，加快構建跨區域自由貿易網絡。

鐵凝表示，RCEP生效實施四年以來，連接起全球約三分之一經濟總量的活力沃土，成為亞太區域經濟一體化的壓艙石和穩定器。RCEP地方政府暨友城合作（黃山）論壇已成功舉辦三屆，推動建立2對友好省際關係和3對省（市）友好交流合作關係，並促成23個經貿類項目簽約，金額達83.35億元人民幣。今屆論壇

相比往屆規模更大、能級更高、成果更可期。

### 鐵凝支持香港早日加入RCEP

鐵凝呼籲各方在推進高水平對外開放中加強與RCEP國家的政策協同、設施聯通和產業鏈供應鏈對接，同時以「民相親」促進「國之交」，讓地方合作成為中國特色大國外交在周邊地區的生動實踐。她建議，聚焦RCEP從「規模最大」邁向「水平更高」的戰略轉型，各方要充分用好RCEP。同時，積極支持RCEP擴員進程，支持中國香港等申請方早日加入，加快構建跨區域自由貿易網絡，不斷增強區域發展動力，為構建更加緊密的亞太命運共同體提供有力支撐。

鐵凝特別強調，各方要切實抓好東盟自貿區3.0版升級議定書落地實施的機遇，充分釋放協定在數字經濟、綠色經濟、產供鏈互聯互通等新興領域的巨大合作潛能，不斷推動RCEP實施與區域協調發展戰略有機銜接，在服務國家戰略的同時積極拓展國際市場空間。

安徽省委書記、安徽省人大常委會主任梁言順，馬來西亞國會上議院副議長努爾·賈茲蘭，中國人民對外友好協會會長楊萬明，東盟秘書長高金洪，柬埔寨西哈努克省省長蒙西納，越南駐華大使范清平，中國—東盟中心秘書長史忠俊，中日韓合作秘書處秘書長李照燮，中國商務部國際經貿關係司副司長傅波等海內外嘉賓出席並致辭。

主旨報告環節中，APEC中國工商理事會常務副主席、中國國際貿易促進委員會原副會長、中國國際商會原副會長張少剛，老撾人民革命黨第十二屆中央委員、甘肅省省長書記塞薩那·關普同，中國（海南）改革發展研究院院長遲福林等嘉賓先後作報告。同時還舉行經貿、科技、友城和人文項目簽約儀式，並發布《東黃山RCEP地方交流合作示範區倡議》。

香港對外交流友好協會創會主席、港區全國人大代表、香港立法會議員梁美芬率香港對外交流友好協會代表團出席。她表示，香港正編制首個五年發展規劃，RCEP黃山論壇正是香港對接RCEP、服務國家戰略的重要平台。