

Datganiad ar Bolisi Tâl Blynyddol

2022/23

Dyma Ddatganiad ar Bolisi Tâl Prifysgol Wreccsam ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Awst 2022 a 31 Gorffennaf 2023. Fe'i cymeradwywyd gan Fwrdd y Llywodraethwyr ar 24 Tachwedd 2023.

Mae'r datganiad polisi tâl hwn yn darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar gyflog ac, yn benodol, ar gyflogau staff uwch.

Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddwyd ar ein gwefan a lle bo'n briodol, darperir dolenni i'r wybodaeth hon yn y datganiad. Fodd bynnag, os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth yr ydych yn chwilio amdani, yna cysylltwch â [Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr](#) neu'r [Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol](#).

Cynnwys:

Cyflwyniad gan Gadeirydd y Bwrdd 1

Fframwaith Deddfwriaethol 2

Adran 1

- A. Diffiniadau 3
- B. Telerau ac amodau gwasanaeth ar gyfer yr holl staff 3
- C. Strwythurau tâl 3
- D. Cyflog ar sail perfformiad 4
- E. Taliadau cydnabyddiaeth y tîm gweithredol 4
 - Rôl yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr 4
 - Cefndir yr Is-Ganghellor 5
 - Cyflog yr Is-Ganghellor 5
 - Y tîm gweithredol 6
 - Cyflog y Tîm Gweithredol 6
 - Deiliaid uwch swyddi 7
 - Pwyllgor Taliadau Bwrdd y Llywodraethwyr 7
- F. Cyflog uchaf ac isaf 7
 - Codiad cyflog y tîm gweithredol a'r holl staff eraill 8
 - Cefnogaeth i staff ar gyflogau is 8
- G. Polisi Ymadael 8
- H. Trefniadau oddi ar y gyflogres 8
- I. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 9
 - Y tîm gweithredol 9
 - Y sefydliad cyfan 9
- J. Bylchau cyflog Lleiafrifoedd Ethnig ac Anabledd 11
- K. Rheoli Talent 12
- L. Casgliadau 13

Adran 2

Data gweithlu cyfan

- Tabl 1: cost cyflogaeth yn 2022/23 15
- Tabl 2: nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn ôl math o gontract 16
- Tabl 3: nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn ôl math o fand cyflog a swydd gan gynnwys rhywedd yn 2022/23 17

Atodiadau:

Atodiad 1: Graddfa gyflog 2022/23 19

Atodiad 2: Cylch gorchwyl Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor 20

Atodiad 3: Egwyddorion gwobrwyo i'r Weithrediaeth 21

Atodiad 4: Polisi a gweithdrefn taliadau deiliaid uwch swyddi 24

Atodiad 5: Cylch gorchwyl y Pwyllgor Taliadau 32

CYFLWYNIAD

Er bod Prifysgol Wrecsam yn sefydliad annibynnol, fel pob sefydliad addysg uwch, mae hefyd yn elusen gofrestrdig¹, sy'n gorfod dangos y manteision y mae'n eu darparu i'r cyhoedd.

Mae'n statudol i'r Brifysgol ddatgan gwybodaeth benodol sy'n ymwneud â chyflog ei huwch reolwyr yn ei datganiadau ariannol archwiledig. Fodd bynnag, yr ydym yn cydnabod budd y cyhoedd mewn cyflogau uwch mewn prifysgolion, a sut y caiff ei bennu; ac felly, mae'n ddyletswydd arnom fod yn fwy tryloyw ynghylch y materion hyn.

O ran cyflogau uwch, mae'n ofynnol i'r Cyngor Cyllido Addysg Uwch (CCAUC), y rheoleiddiwr ar gyfer prifysgolion yng Nghymru, ddarparu adroddiad blynyddol i Weinidogion Cymru ar gyflogau uwch mewn addysg uwch a chyhoeddi'r adroddiad ar ei wefan. Yn 2017, cytunodd yr Is-Gangellorion y byddai eu sefydliadau'n cynhyrchu Datganiadau Polisi Tâl Blynyddol yn unol â'r hyn a gynhyrchir eisoes gan sefydliadau'r sector cyhoeddus. Dyma'r seithfed datganiad polisi tâl.

Wrth baratoi'r adroddiad hwn, mae Bwrdd y Llywodraethwyr wedi ystyried y canllawiau arfer da yn *Tryloywder Cyflogau Uwch yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru (2016)* Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus, ac yn *Cod Taliadau Staff Uwch Addysg Uwch (2020)* Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion.

Mae Bwrdd y Llywodraethwyr wedi ymrwmo i sicrhau dull agored a thryloyw sy'n galluogi unrhyw un i gael gafael ar y wybodaeth a ddarperir am gyflogau staff uwch a deall y wybodaeth honno.



Dr Leigh Griffin
Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr

¹ Rhif Elusen 1142048

FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

Mae Prifysgol Wrecsam yn Gorfforaeth Addysg Uwch a sefydlwyd o dan Ddeddf Diwygio Addysg 1988 fel Athrofa Gogledd Ddwyrain Cymru (NEWI) ac ar ôl cael ei theitl Prifysgol gan Arglwyddi Cyfrin Gyngor Mwyaf Anrhydeddus Ei Mawrhydi ar 3 Gorffennaf 2008.

Mae'r [Offeryn Llywodraethu](#) yn nodi cyfansoddiad y Bwrdd Llywodraethwyr a sut y penodir aelodau'r Bwrdd.

Wrth arfer y pwerau a roddwyd iddo gan adran 125 Deddf Diwygio Addysg 1988, mae'r Brifysgol wedi mabwysiadu Erthyglau Llywodraethu sy'n llywodraethu ei hymddygiad.

Mae gan y Brifysgol statws elusennol hefyd ac ers 2011 mae wedi'i chofrestru'n uniongyrchol gyda'r Comisiwn Elusennau, sy'n ei gwneud yn ofynnol iddi gydymffurfio â Chyfraith Elusennau a dangos ei budd i'r cyhoedd a sicrhau gwerth am arian.

Bwrdd y Llywodraethwyr yw prif awdurdod cyfreithiol, ariannol a busnes y Brifysgol yn ogystal â'r awdurdod cyflogi ar gyfer ei holl staff. Yn benodol mewn perthynas â chyflogau staff, mae'r Bwrdd yn gyfrifol am benodi, graddio, atal dros dro, diswyddo a phenderfynu ar dâl ac amodau gwasanaeth deiliaid swyddi uwch ('ddeiliaid swyddi uwch') ac am osod fframwaith ar gyfer cyflog ac amodau staff eraill.

Yn amodol ar gyfrifoldebau Bwrdd y Llywodraethwyr, yr Is-Ganghellor yw Prif Weithredwr y Brifysgol ac mae'n gyfrifol am benodi, aseinio, graddio, arfarnu, atal, diswyddo a phenderfynu – o fewn y fframwaith a bennir gan Fwrdd y Llywodraethwyr – mewn perthynas â chyflog ac amodau gwasanaeth staff ar wahân i ddeiliaid swyddi uwch. Er bod yr adroddiad hwn yn ymwneud â sut mae Bwrdd y Llywodraethwyr yn gwneud penderfyniadau ynghylch Cyflogau Uwch, mae'n werth nodi bod llywodraethwyr y Brifysgol yn cyflawni eu rôl yn wirfoddol ac nad ydynt yn cael tâl.

Mae'r Brifysgol yn sefydliad annibynnol ond rhaid iddi gydymffurfio ag ystod o ofynion rheoliadol a oruchwylir gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) sy'n gysylltiedig â darparu cyllid cyhoeddus i brifysgolion drwy'r system benthyciadau myfyrwyr a rhywfaint o gyllid uniongyrchol ychwanegol sy'n cefnogi blaenoriaethau Llywodraeth Cymru. Rhaid i'r Brifysgol hefyd roi sicrwydd i CCAUC ynghylch ei stiwardiaeth briodol dros gronfeydd, rheolaeth ariannol gadarn, rheolaeth a llywodraethu, cynaliadwyedd a threfniadau ar gyfer rheoli a sicrhau ansawdd data.

ADRAN 1

A. DIFFINIADAU

1. O dan ei Erthyglau Llywodraethu, mae'r Brifysgol yn diffinio '**deiliaid swyddi uwch**' fel deiliaid uwch swyddi, sef yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr ac unrhyw uwch swyddi eraill fel y pennir gan Fwrdd y Llywodraethwyr. Ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam, mae'r Bwrdd wedi penderfynu bod y Dirprwy Is-Ganghellor hefyd yn ddeiliad swydd uwch. Mae hyn yn golygu bod Bwrdd y Llywodraethwyr yn uniongyrchol gyfrifol am benodi, graddio, atal, diswyddo a phenderfynu ar dâl ac amodau gwasanaeth y tair swydd hyn.
2. Aelodau'r '**tîm gweithredol**' yw'r staff rheoli allweddol sydd â'r awdurdod a'r cyfrifoldeb dros gynllunio, cyfarwyddo a rheoli gweithgareddau'r Brifysgol sy'n cynnwys yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr, Dirprwy Is-Ganghellor, Partneriaethau'r Dirprwy Is-Ganghellor (y DU a Rhyngwladol), Ymchwil y Dirprwy Is-Ganghellor, Cyfarwyddwr Gweithredol Cyllid, Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol a Chyfarwyddwr Gweithredol Gweithrediadau. Y grŵp hwn o reolwyr yw Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor (VCET).

B. TELERAU AC AMODAU GWASANAETH AR GYFER YR HOLL STAFF

3. Mae'r Brifysgol yn rhan o drefniadau a pheirianwaith Bargeinio Cenedlaethol ar gyflogau. Mae'r Sector Addysg Uwch yn y DU yn bargeinio'n genedlaethol ar gyflogau. Mae Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA) yn negodi, ar ran sefydliadau sy'n aelodau o UCEA, gyda'r Cyd-undebau llafur Cenedlaethol, sy'n cynrychioli aelodau yn y sector addysg uwch. Y peirianwaith bargeinio y cytunwyd arno'n genedlaethol, y Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Staff Addysg Uwch (JNCHES) yw'r cyfrwng a'r mecanwaith a ddefnyddir ar gyfer y trafodaethau cenedlaethol ar gyflogau.
4. Mae'r Brifysgol yn categoreiddio ei staff yn dri grŵp, staff Academiaidd, Staff Gwasanaethau Proffesiynol ac Uwch-aelodau Staff.

- **Staff Academiaidd**

Mae'r contractau cyflogaeth ar gyfer Darlithydd, Uwch Ddarlithydd a Phrif Ddarlithydd yn deillio o Gytundeb Cenedlaethol 1992 ar gyfer staff darlithio mewn Prifysgolion ar ôl 92.

Mae'r Brifysgol hefyd yn cyflogi Cynorthwywyr, Cymdeithion, Cymrodyr ac Uwch-gymrodyr Ymchwil ar amrywiaeth o gontractau cyflogaeth y Brifysgol.

Mae'r Brifysgol hefyd yn cyflogi Athrawon ar Gontract Athrawol Prifysgol.

- **Staff Gwasanaethau Proffesiynol**

Cyflogir holl staff Gwasanaethau Proffesiynol y Brifysgol ar Gontract Staff Gwasanaethau Proffesiynol y Brifysgol.

- **Uwch Staff a'r Tîm Gweithredol**

Cyflogir uwch staff, y tîm gweithredol a deiliaid swyddi uwch ar gontract Uwch Staff y Brifysgol.

C. STRWYTHURAU TÂL

5. Fel y nodwyd uchod, mae'r Brifysgol yn bargeinio'n genedlaethol ar gyflogau. Fel rhan o'r peirianwaith a'r trefniadau bargeinio cenedlaethol mewn addysg uwch, mae pob prifysgol sydd wedi'i chynnwys yn y trefniadau bargeinio cenedlaethol wedi mabwysiadu'r golofn gyflog sengl genedlaethol. Mae'r golofn gyflog genedlaethol yn cynnwys 51 pwynt cyflog sy'n cynyddu o ran gwerth Cytunwyd ar y golofn gyflog newydd yn genedlaethol yn 2004 drwy gytundeb fframwaith galluogi '*Y Cytundeb Fframwaith ar gyfer Moderneiddio Strwythurau Tâl*'. Roedd y cytundeb hwn yn datgan y dylai pob Sefydliad Addysg Uwch greu ei strwythur cyflogau lleol ei hun,

gan aros o fewn paramedrau'r Cytundeb Fframwaith a defnyddio'r golofn gyflog sengl. Roedd y cytundeb hefyd yn datgan y dylai creu unrhyw strwythurau tâl lleol fod yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi dadansoddol. Dewisodd y rhan fwyaf o Sefydliadau Addysg Uwch gynllun a ddatblygwyd gan y Consortiwm Cymwyseddau Addysgol (ECC). Mae hwn yn gynllun gwerthuso swyddi dadansoddol o'r enw Dadansoddi Rolau Addysg Uwch (HERA).

6. Mae strwythur cyflogau lleol Prifysgol Wrecsam yn cynnwys wyth gradd staff Academaidd a naw gradd staff Gwasanaethau Proffesiynol. Cafodd yr holl raddau eu gosod ar y golofn gyflog gan ddefnyddio canlyniad ymarfer gwerthuso swyddi gan ddefnyddio HERA. Mae pob gradd yn cynnwys nifer amrywiol o bwyntiau cynyddrannol ac mae staff yn mynd drwy'r pwyntiau hyn yn flynyddol, nes eu bod yn cyrraedd pwynt uchaf y radd. Mae colofn gyflog 2021/22 wedi'i darparu yn atodiad 1. Mae gan y Brifysgol bolisi cyflog cychwynnol ar waith.

D. CYFLOG AR SAIL PERFFORMIAD

7. Nid oes unrhyw drefniadau cyflog ar sail perfformiad ar gyfer staff sy'n llenwi'r graddau sy'n deillio o'r golofn gyflogau 51 pwynt genedlaethol, ond fel y nodir o dan C. uchod, mae'r strwythur cyflog yn cynnwys y cyfle ar gyfer cynnydd cynyddrannol blynyddol arferol at bwynt uchaf ym mhob gradd.
8. Er mwyn cefnogi cynllun Datblygu ac Adolygu Perfformiad (PDR) y Brifysgol, datblygwyd swyddogaeth ar-lein ym mis Ebrill 2017 i fodloni gofynion newidiol y Brifysgol.
9. Mae'r system yn darparu:
 - llwyfan ar gyfer alinio amcanion sefydliadol, cyfadrannol ac adrannol;
 - integreiddio â dyrannu llwyth gwaith ac adnoddau cynllunio;
 - alinio'r cylch adolygu â chylch cynllunio'r Brifysgol
 - y gallu i gynnal adolygiadau cyfnodol;
 - y gallu i gynhyrchu cyfres o adroddiadau i gynorthwyo monitro a chynllunio;
 - negeseuon atgoffa awtomatig i helpu gweithwyr ac adolygwyr i gwblhau eu hadolygiad yn brydlon.
 - arbed amser a chostau cysylltiedig.
10. Mae cyfarfodydd adolygu un i un yn dal i gael eu cynnal; fodd bynnag, mae'r system yn rhoi cyfle i'r adolygydd a'r sawl sy'n cael ei adolygu gyfathrebu, rhannu gwybodaeth a diweddarau ffurflenni adolygu yn electronig. Cynhelir y cylch adolygu bob blwyddyn, a bwriedir cynnal gweithgareddau allweddol ar adegau allweddol drwy gydol y flwyddyn academaidd:
 - Cyfarfod adolygu cychwynnol – Ebrill/Mai
 - Adolygiad Canol Blwyddyn – Tachwedd
 - Llofnodi – Mawrth

E. TALIADAU CYDNABYDDIAETH Y TÎM GWEITHREDOL

Rôl yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr ('yr Is-Ganghellor')

11. Yr Is-Ganghellor yw swyddog atebol y Brifysgol ac mae'n arwain ac yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros y Brifysgol. Mae gan y Brifysgol drosiant o £49.2m (2021/22) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o swyddogaethau a gwasanaethau sy'n cyflogi dros 500 o staff.
12. Mae rôl yr Is-Ganghellor yn benodiad parhaol amser llawn. Caiff deiliaid y swydd eu dethol ar sail teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbysebu cyhoeddus a defnyddio asiantaeth chwilio. Fe'u penodir gan Fwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol.

13. Mae'r Is-Ganghellor yn gyfrifol am y canlynol:

- a. gwneud cynigion i Fwrdd y Llywodraethwyr ynghylch cymeriad a chenhadaeth addysgol y Brifysgol, ac ar gyfer gweithredu penderfyniadau Bwrdd y Llywodraethwyr;
- b. trefnu, cyfarwyddo a rheoli'r Brifysgol ac arwain y staff;
- c. penodi, aseinio, graddio, arfarnu, atal, diswyddo a phenderfynu – o fewn y fframwaith a bennir gan Fwrdd y Llywodraethwyr – mewn perthynas â chyflog ac amodau gwasanaeth staff ar wahân i ddeiliaid swyddi uwch;
- d. penderfynu, ar ôl ymgynghori â'r Bwrdd Academaidd, ar weithgareddau academaidd y Brifysgol, a phenderfynu ar ei gweithgareddau eraill;
- e. paratoi amcangyfrifon blynyddol o incwm a gwariant, i'w hystyried gan Fwrdd y Llywodraethwyr, a rheoli'r gyllideb a'r adnoddau, o fewn yr amcangyfrifon a gymeradwywyd gan Fwrdd y Llywodraethwyr; a
- f. cynnal disgyblaeth myfyrwyr a gwahardd a diarddel myfyrwyr ar sail disgyblu a gweithredu penderfyniadau i ddiarddel myfyrwyr am resymau academaidd.

14. Mae'r Is-Ganghellor yn gweithio gyda'r nos fel mater o drefn yn ogystal â'r wythnos fusnes safonol o ddydd Llun i ddydd Gwener ac yn teithio ledled y DU ar gyfer cyfarfodydd yn ôl yr angen.

Cefndir yr Is-Ganghellor - Yr Athro Maria Hinfelaar

15. Dechreuodd yr Athro Hinfelaar ei swydd fel Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr Prifysgol Glyndŵr Wrecsam ar 1 Ebrill 2016. Mae'n wladolyn o'r Iseldiroedd sydd wedi treulio nifer sylweddol o flynyddoedd yn byw ac yn gweithio mewn gwledydd lle siaredir Saesneg. Ymunodd â'r Brifysgol ar ôl cyfnod llwyddiannus fel Llywydd a Phrif Swyddog Cyfrifyddu yn Sefydliad Technoleg Limerick yn Iwerddon.
16. Ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam, mae'r Athro Hinfelaar yn arwain y gwaith o gyflawni ein Gweledigaeth a'n Strategaeth 2025 ac mae'n parhau i ddyfnhau cysylltiadau â diwydiant a'r gymuned. Mae'n aelod o amrywiaeth o gyrff allanol, gan gynnwys Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru, Bwrdd Cynghrair Mersi a'r Ddyfrdwy, ac mae'n aelod o Brifysgolion y DU ac yn Is-gadeirydd Prifysgolion Cymru. Ar ben hynny, hi yw enwebai Prifysgolion Cymru ar fwrdd Asiantaeth Sicrhau Ansawdd y DU (QAA) a Chadeirydd Pwyllgor Cynghori Strategol QAA Cymru.
17. Mae'r Athro Hinfelaar wedi'i addysgu hyd at lefel PhD, wedi ennill gradd Rhaglen Rheolaeth Uchaf Sefydliad Arweinyddiaeth y DU ac mae'n Gymrawd yr Academi Addysg Uwch. Mae hi wedi cyhoeddi erthyglau amrywiol mewn cyfnodolion ar bwnc manwerthu rhyngwladol; yn ei gyrfa gynnar ysgrifennodd werslyfrau Busnes Saesneg a ddefnyddir yn eang ym maes addysg bellach ac uwch yn yr Iseldiroedd. Mae ei chyhoeddiadau ymchwil rhyngwladol diweddar yn cwmpasu polisi addysg uwch Iwerddon a chydweithrediadau, cyngreiriau ac uno sefydliadau yn y sector.

CYFLOG YR IS-GANGHELLOR

18. Pennir cyflog yr Is-Ganghellor gan ddefnyddio data canolrif meinchnod UCEA² sy'n cynnwys:
 - y pwynt canolrif ar gyfer **sefydliadau ôl-92** gyda'r ystod o 80% i 110% bob ochr i'r pwynt canolrifol hwn; a'r
 - pwynt canolrif ar gyfer **sefydliadau bach (trosiant o rhwng £40m a £100m)** gyda'r ystod o 80% i 110% bob ochr i'r pwynt canolrifol hwn.

Cyflog presennol yr Is-Ganghellor yw £213,949 (2022/23) ac mae hyn yn 89.6% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau Ôl-92** (£238,769) ac yn 97% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau sydd â throsiant o rhwng £40 a £100 miliwn** (£220,592). Mae cyflog yr Is-Ganghellor yn cael ei godi'n

flynyddol yn unol â'r codiad cyflog y cytunwyd arno'n genedlaethol gan UCEA sy'n berthnasol i'r holl staff a gyflogir gan y Brifysgol

19. Mewn cymhariaeth, yn 2022, mae data UCEA yn dangos mai £250,000 oedd canolrif cyflog Is-Gangellorion 152 o sefydliadau yn y DU, a chyflog cymedrig Is-Gangellorion oedd £253,890. Mae'r un data'n dangos mai £238,769 oedd canolrif cyflog yr Is-Gangellorion yn yr 80 sefydliad addysg uwch ôl-92 ac mai £238,950 oedd cyflog cymedrig yr Is-Gangellorion. O'r 20 sefydliad gyda throsiant o rhwng £40 a £100 miliwn, roedd cyflog canolrifol yr Is-Gangellorion yn £220,592 gyda'r cymedr yn £226,709.
20. Datgelir manylion cyflog yr Is-Ganghellor gan gynnwys cyfraniadau pensiwn i'r Cynllun Pensiwn Athrawon yn [natganiadau ariannol](#) y Brifysgol bob blwyddyn. Ni fu unrhyw gynydd na gwelliant yn y pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.
21. Caiff treuliau megis costau trên, milltiroedd car, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â gweithdrefn treuliau'r Brifysgol yn unol â'r weithdrefn ar gyfer holl staff eraill y Brifysgol.
22. Y cyfnod rhybudd ar gyfer rôl yr Is-Ganghellor yw 6 mis.

Y Tîm Gweithredol

23. Y diffiniad ar gyfer y Tîm Gweithredol yw'r staff rheoli allweddol sydd ag awdurdod a chyfrifoldeb dros gynllunio, cyfarwyddo a rheoli gweithgareddau'r Brifysgol. Mae'r staff hyn yn adrodd yn uniongyrchol i'r Is-Ganghellor ac maent yn aelodau o Dîm Gweithredol yr Is-Ganghellor (VCET). Y staff hyn yw:
 - Y Dirprwy Is-Ganghellor
 - Y Cyfarwyddwr Cyllid Gweithredol
 - Y Cyfarwyddwr Gweithrediadau Gweithredol
 - Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol
 - Partneriaethau'r Dirprwy Is-Ganghellor (y DU a Rhyngwladol)
 - Ymchwil y Dirprwy Is-Ganghellor (0.6 FTE)
24. Rôl Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yw bod yn berchen ar nodau ac amcanion corfforaethol a phenderfyniadau Bwrdd y Llywodraethwyr, y Bwrdd Academiaidd a'r Is-Ganghellor; a gweithredu gweledigaeth a strategaeth y Brifysgol. Mae'r cylch gorchwyl llawn wedi'i gynnwys yn atodiad 2.

Cyflog y Tîm Gweithredol

25. Cyflogir yr Is-Ganghellor a'i thîm Gweithredol ar yr un contractau cyflogaeth uwch staff generig. Mae Tîm Gweithredol yr Is-Gangellorion, ac eithrio'r Dirprwy Is-Ganghellor, yn llenwi Lefel 1 strwythur cyflog uwch staff. Datblygwyd strwythur cyflogau staff uwch gan ddefnyddio data meincnod a ddarparwyd gan Arolwg Taliadau Uwch Staff Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA).
26. Mae Arolwg Taliadau Uwch Staff blynyddol UCEA yn darparu data meincnod ar Gyflogau Uwch Staff ar gyfer y Sector. Mae'r data'n cwmpasu cyflogau dros 26,000 o staff uwch ar draws 152 o Sefydliadau Addysg Uwch. Mae'r arolwg sy'n cynhyrchu'r data meincnod wedi bod ar waith ers 1993 ac mae'n dal i gael ei werthfawrogi yn y Sector fel ffynhonnell ddata ddibynadwy a chadarn ar gyfer cymharu gwerth rolau tebyg neu gyffelyb ar draws y Sector. Mae pwysigrwydd a gwerth y data'n cael ei adlewyrchu gan y gyfradd gyfranogi uchel barhaus.
27. Pennir cyflog y Dirprwy Is-Ganghellor gan ddefnyddio data canolrif meincnod UCEA⁴ sy'n cynnwys:

- y pwynt canolrif ar gyfer **sefydliadau ôl-92** gyda'r ystod o 80% i 110% bob ochr i'r pwynt canolrifol hwn; a'r
- pwynt canolrif ar gyfer **sefydliadau bach (trosiant o rhwng £40m a £100m)** gyda'r ystod o 80% i 110% bob ochr i'r pwynt canolrifol hwn.

Gadawodd y Dirprwy Is-Ganghellor y Brifysgol ym mis Mai 2023. Pan adawodd, y cyflog oedd £143,334 (2022/23) ac mae hyn yn 94% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau Ôl-92** (£153,225) ac yn 100% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau sydd â throsiant o rhwng £40 a £100 miliwn** (£143,602). Mae cyflog y Dirprwy Is-Ganghellor yn cael ei godi'n flynyddol yn unol â'r codiad cyflog y cytunwyd arno'n genedlaethol gan UCEA sy'n berthnasol i'r holl staff a gyflogir gan y Brifysgol

28. Mae gweddill Tîm Gweithredol yr Is-Gangellorion ar Lefel 1 strwythur cyflog uwch staff sydd ag ystod o £109,006 i £148,569 ac mae eu cyflog yn cael ei godi'n flynyddol yn unol â'r codiad cyflog y cytunwyd arno'n genedlaethol gan UCEA sy'n berthnasol i'r holl staff a gyflogir gan y Brifysgol Caiff tâl perfformiad ei asesu a'i ddyfarnu yn ôl disgrisiwn bob dwy flynedd. Mae'r Egwyddorion Gwobrwyo ar gyfer y Tîm Gweithredol ar gael yn atodiad 3.

Deiliaid Swyddi Uwch

29. Cynhelir adolygiad perfformiad yr Is-Ganghellor gan Gadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr ac mae adolygiad y Dirprwy Is-Ganghellor yn cael ei gynnal gan yr Is-Ganghellor. Cyflwynir adroddiadau o'r ddau adolygiad i Bwyllgor Taliadau Bwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol i lywio eu hystyriaeth o dâl y ddau 'ddeiliad swyddi uwch' hyn. Yr Is-Ganghellor sy'n cynnal adolygiadau perfformiad gweddill y tîm Gweithredol.
30. Mae'r weithdrefn ar gyfer ystyried cyflogau 'deiliaid swyddi uwch' h.y. yr Is-Ganghellor a'r Dirprwy Is-Ganghellor, wedi'i nodi yn y Polisi Taliadau a ddarperir yn atodiad 4.

Y Pwyllgor Taliadau

31. Mae'n ofynnol i Fwrdd y Llywodraethwyr sefydlu pwyllgor taliadau i ystyried a phenderfynu ar dâl yr Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch eraill fel y cytunwyd gan Fwrdd y Llywodraethwyr. Mae Bwrdd y Llywodraethwyr wedi cytuno bod rôl y Dirprwy Is-Ganghellor yn uwch swydd fel y nodir ym mharagraff 1. Mae Pwyllgor Taliadau'r Bwrdd yn cwrdd o leiaf unwaith y flwyddyn ac fel arfer ym mis Mehefin i bennu taliadau ar gyfer y flwyddyn academaidd ganlynol. Mae cylch gorchwyl y Pwyllgor i'w weld yn atodiad 5.
32. Mae'r Pwyllgor Taliadau yn darparu adroddiad ar ei benderfyniadau'n flynyddol i Fwrdd y Llywodraethwyr i alluogi llywodraethwyr i sicrhau eu hunain bod proses drylwyr, deg ac amddiffynadwy wedi digwydd.

F. CYFLOG UCHAF AC ISAF

33. Mae'r gweithiwr sy'n cael y cyflog isaf ar bwynt tâl 9³ 'gradd weithredol a gweinyddol 1' (O&A1). Isafswm cyflog pwynt cyflog isaf y raddfa hon (pwynt 4) yw £20,092 y flwyddyn ac uchafswm y pwynt cyflog yn y raddfa hon yw £21,400. Mae gan y radd 6 phwynt cyflog cynyddrannol ac mae unigolion yn symud o waelod y radd i frig y radd yn raddol yn flynyddol nes eu bod yn cyrraedd brig y radd.
34. Nid yw prentisiaid wedi'u cynnwys. Maent yn ymwneud â threfniadau gwahanol, a hyfforddiant yw prif nodwedd y trefniant. Ni chynhwysir staff asiantaeth chwaith.

³ Mae graddfa gyflog y Brifysgol yn dechrau ym mhwynt 4 y golofn gyflog genedlaethol. Felly, nid yw'r Brifysgol yn defnyddio tri phwynt cyntaf y Golofn Gyflog Genedlaethol

35. Y gweithiwr sy'n cael y tâl uchaf yw'r Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr. Mae deiliad presennol y swydd yn ennill £213,949.
36. Roedd y canolrif⁶ enillion⁷ yn seiliedig ar holl staff y sefydliad yn ystod blwyddyn academaidd 2022/23 yn £39,591.95

	2022/23	Y flwyddyn flaenorol (2021/22)
Cymhareb yr enillion uchaf â'r enillion canolrifol (y lluosydd cyflog)	5.4	5.3

37. Mae cyflog yr Is-Ganghellor o £213,949 5.4 gwaith yn fwy na'r enillion canolrifol ar sail yr holl staff, sef £39,591.95.
38. Canfu'r Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion fod cyflog yr Is-Ganghellor o'i gymharu â gweddill y gweithlu (y lluosydd cyflog) o fewn yr ystod 4.5 i 8.5 mewn dros 80% o sefydliadau addysg uwch y DU.

Codiad cyflog y tîm gweithredol a'r holl staff eraill

39. Y cynnydd canrannol cymedrig a ddyfarnwyd i aelodau'r tîm gweithredol yn 2022/23 oedd 2% a'r cynnydd canrannol cymedrig ar gyfer yr holl staff eraill oedd 2.9%.

Cefnogaeth i staff ar gyflogau is

40. Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i God Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi ac mae ganddi gynllun gweithredu ar waith i fynd i'r afael â phob un o'r un ar ddeg o ymrwymadau yn y Cod.
41. Mae'r Brifysgol yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig ac mae wedi ymrwmo i dalu'r gyfradd cyflog byw gwirfoddol a bennwyd gan y Sefydliad Cyflog Byw. Mae pwynt cyflog isaf y Brifysgol ar y raddfa gyflog, O&A1, yn uwch na Chyflog Byw LWF.
42. Mae hefyd nifer o staff achlysurol gweithredol sy'n gweithio'n bennaf yn adran gwasanaethau masnachol y Brifysgol. Mae'r staff hyn hefyd yn cael y gyfradd cyflog byw a bennir gan LWF.

G. POLISI YMADAEL

43. Mae gan Fwrdd y Llywodraethwyr ganllawiau ar gyfer ystyried taliadau diswyddo ar gyfer deiliaid swyddi Uwch ac ar gyfer staff sy'n ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn sylfaenol o fwy na £100,000.

H. TREFNIADAU ODDI AR Y GYFLOGRES

44. Nid oes gan y Brifysgol unrhyw drefniadau oddi ar y gyflogres.

⁶ Mae'r ffigur enillion canolrifol ar gyfer yr holl staff yn cynrychioli enillion blynyddol canolrifol cyfwerth ag amser llawn yr holl staff sy'n cael eu cyflogi gan y sefydliad.

⁷ Diffinnir 'Enillion' fel cyfanswm enillion cyflogaeth trethadwy, gan gynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau, cyflog newidiol/perfformiad, a gwerth ariannol buddiannau mewn nwyddau.

I. BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

45. Mae'r Brifysgol yn cynhyrchu adroddiad ar y [Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau](#) bob blwyddyn ac mae adroddiad 2022/23 yn cael ei gyhoeddi ar wefan y Brifysgol.

Y Tîm Gweithredol

46. Mae cyfrifiadau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer y Tîm Gweithredol yn seiliedig ar gyfraddau fesul awr cymedrig a chanolrifol ar gyfer menywod o'i gymharu â'r gyfradd fesul awr cymedrig a chanolrifol ar gyfer dynion yn y tîm gweithredol.

Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig y Tîm Gweithredol

Dynion	Menywod
£ 60.16	£ 80.50

Cyfraddau Fesul Awr Canolrifol y Tîm Gweithredol

Dynion	Menywod
£ 60.95	£ 74.24

47. Ar gyfer 2022/23 mae bwlch cyflog cymedrig cadarnhaol yn y Tîm Gweithredol o blaid menywod o 28.92%, a bwlch cyflog cadarnhaol net o 19.66% o blaid menywod. Mae'r Tîm Gweithredol yn cynnwys 43% (3) o fenywod (hyd at fis Mai 2023) a 57% (4) o ddynion. Ar gyfartaledd, ar sail cyfrifiad y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, mae dynion yn cael £20.34 yr awr yn llai na menywod. Yn seiliedig ar y cyfrifiad canolrifol, mae dynion yn cael £13.29 yr awr yn llai na menywod.
48. Mae data Arolwg Meincnod UCEA yn dangos bod cyfanswm y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl sefydliadau sy'n cymryd rhan 6.7% o blaid dynion. Mae hyn wedi cynyddu ychydig o 6.2% yn arolwg y flwyddyn flaenorol. Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) yn nodi ffigur bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 10.6% o blaid dynion ar gyfer rheolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion.
49. Mae Arolwg Meincnod Cyflog Staff Uwch UCEA yn adrodd ar fylchau cyflog ar draws tair nodwedd warchoddedig, Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd. Er bod y Brifysgol yn gallu adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr uwch dîm gweithredol, nid yw'n gallu cynhyrchu unrhyw ddata ystyrlon y gellir adrodd amdano ar ethnigrwydd ac anabledd oherwydd nad oes staff BME yn y Tîm Gweithredol a dim anabledau adroddadwy ymhlith y grŵp staff hwnnw.

Y Sefydliad Cyfan

50. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer y sefydliad cyfan yw 3.3% o blaid dynion, gyda'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 2.9% o blaid dynion. Mae hyn yn cymharu'n ffafriol ag adroddiad 21/22 pan oedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn 6.38% o blaid dynion a'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 1.97% o blaid dynion. Yn ôl dadansoddiad a gynhaliwyd gan y Sefydliad Polisi Addysg Uwch, mae'r bwlch cyflog cyfartalog cymedrig ar draws y sector Addysg Uwch yn 15.9% o blaid dynion. Mae The Times Higher hefyd yn adrodd bod y bwlch cyflog canolrifol ar draws y Sector AU yn 14.8%.

Cyfraddau Fesul Awr Cymedrig yr Holl Staff

Dynion	Menywod
£ 20.49	£ 19.81

Cyfraddau Fesul Awr Canolrifol yr Holl Staff

Dynion	Menywod
£ 19.41	£ 18.84

51. Mae'r cyfrifiad o fylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyfraddau cyflog cyfartalog a chanolrifol yr awr ar gyfer yr holl staff parhaol a gyflogwyd ar 1 Awst 2022. Mae hyn yn dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog (o ran enillion cymedrig a chanolrifol) rhwng menywod a dynion ar draws y Brifysgol. Ar gyfartaledd, ar sail cyfrifiad y bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, mae menywod yn cael £0.68 yr awr yn llai na dynion. Yn seiliedig ar y cyfrifiad canolrifol, mae menywod yn cael £0.57 yr awr yn llai na dynion. Mae'r ffigur cyfartalog yn cymharu'n ffafriol â ffigurau 21/22 o £1.37 gyda'r canolrif yn gostwng ychydig o £0.58.

Cyfran y gwrywod a'r benywod ym mhob chwarter cyflog

	22/23	22/23	21/22	21/22
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod
Chwarter Uchaf	41.5%	58.5%	42.98%	57.02%
Chwarter Canol Uchaf	39.2%	60.8%	38.02%	61.98%
Chwarter Canol Isaf	33.8%	66.2%	40.00%	60.00%
Chwarter Isaf	40.2%	59.8%	34.17%	65.83%

52. Mae symudiad yn y chwarter uchaf yn dangos cynnydd o 1.48 pwynt canran ar gyfer menywod a gostyngiad cyfatebol o 1.48 ar gyfer dynion o 21/22. Mae'r chwarter canol uchaf yn dangos cynnydd bach (1.18%) ar gyfer dynion a gostyngiad cyfatebol ar gyfer menywod o 21/22. Mae'r chwarter uchaf a'r chwarter canol uchaf bron yn sefydlog o'i gymharu â 21/22. Rydym wedi gweld cynnydd o 6.62 pwynt canran mewn menywod yn y chwarter canol isaf o'i gymharu â 21/22. Gellir priodoli hyn i fwy o ddarlithwyr benywaidd yn cael eu penodi ar ôl cyflwyno contract HIEW. Ar sail rhaniad rhywedd cyffredinol y sefydliad, rydym wedi gweld newid sylweddol yn y chwarter isaf gyda chynnydd nodedig o 6.03% o ddynion yn y chwarter isaf a gallwn weld bod y bwllch yn dechrau cael ei bontio.

53. Mae adroddiadau'r flwyddyn flaenorol wedi dangos (fel eleni) bod cyfran uwch o fenywod yn y chwarter uchaf. Mae adroddiadau'r blynnyddoedd blaenorol hefyd wedi dangos y bu cyfran uwch o ddynion mewn rolau uwch yn y grŵp staff academiaidd, o Brif Ddarlithwyr i fyny,. Yn y sector AU, mae'n ffenomen hysbys bod tangynrychiolaeth o fenywod ymhlith uwch-academyddion yn hytrach na gwahaniaeth mewn cyfraddau cyflog rhwng dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith.

54. Er gwaethaf y ffenomen hysbys hon, gallwn weld o dabl 3 yn Adran 2 fod y bwllch benywaidd/gwrywaidd yn y grŵp academiaidd uwch ar hyn o bryd yn 2.5 o blaid menywod (11.6 o ddynion, 14.1 o fenywod), cynnydd o 2.6 o'i gymharu â 21/22.

55. Mae'r paragraffau isod yn dangos y gwaith sydd wedi cael ei wneud i ddileu'r bwloch a oedd yn bodoli o'r blaen. Mae'n werth nodi bod y Datganiad Polisi Tâl Blyneddol cyntaf erioed a gyhoeddwyd yn 2017/18 yn dangos bwloch o 12.7 o blaid dynion ar gyfer y grŵp hwn (21.1 o ddynion, 8.4 o fenywod). Yn benodol, yn 17/18 dangosodd yr adroddiad fod 11.6 o Brif Ddarlithwyr y Brifysgol yn ddynion a dim ond 3.6 oedd yn fenywod. Mae adroddiad eleni yn dangos bod gennym bellach 6.7 o fenywod a 6 o ddynion ar radd Prif Ddarlithydd. Mae'r gymhariaeth hon yn dangos yn glir pa mor llwyddiannus a gwerthfawr yw'r gwaith a wnaed fel y nodir isod.
56. Mae'r Brifysgol yn parhau i ddatblygu rhaglenni datblygu penodol sydd wedi'u hanelu at staff sy'n dyheu i gyrraedd lefel arwain/rheoli; i ymgorffori staff academaidd a staff gwasanaethau proffesiynol. Bydd staff benywaidd sydd wedi mynegi dyheadau o ran dyrchafu yn cael eu hannog i fynychu rhaglenni datblygu wedi'u teilwra i ddarparu cyfleoedd i'w galluogi i wneud cais am rolau rheoli/arwain yn y dyfodol o fewn rolau gwasanaethau proffesiynol ac academaidd. Eir i'r afael â hyn drwy ddefnyddio'r dulliau canlynol:
- Parhau i ddarparu Rhaglen Arweinwyr y Dyfodol yn ystod y cyfnod adrodd hwn; cwrs modiwlaidd a oedd yn cynnwys pynciau fel Arddulliau/Athroniaethau Arwain, Dylanwadu a Hyfforddi. Defnyddir dull wedi'i dargedu ar gyfer mynychu, gyda'r staff benywaidd hynny sydd naill ai wedi'u henwi eu hunain neu wedi cael eu henwebu gan eu rheolwyr llinell yn cael eu gwahodd i ddilyn y cwrs.
 - Parhau i gyflwyno'r cwrs Arweinyddiaeth Rhaglen Effeithiol; cwrs modiwlaidd sy'n ceisio cefnogi Arweinwyr Rhaglenni presennol a darpar Arweinwyr Rhaglenni yn eu rolau academaidd, gan ddarparu llwyfan i nodi talent yn y dyfodol, gyda staff benywaidd yn cael eu targedu i fynychu.
 - Hyd yma, mae'r Brifysgol wedi rhoi cyfle i 33 o aelodau staff benywaidd ymgymryd â Rhaglen Datblygu Aurora Advance HE. I gefnogi'r staff a ddewiswyd yn fewnol, roedd nifer o aelodau benywaidd o'r Tîm Arwain Gweithredol a chyn-gynrychiolwyr Aurora yn fodolau rôl ac yn fentoriaid i'r grŵp.
 - Cyflwynodd y Brifysgol gynllun mentora yn ystod y cyfnod adrodd hwn wedi'i anelu at yr holl staff; gan roi'r cyfle i adnabod aelodau benywaidd o staff a fyddai'n elwa o rannu profiadau gyda mentor benywaidd.
 - Mae'r Brifysgol yn parhau i fod yn aelod o rwydwaith Menywod mewn STEM Cymru, sy'n ceisio mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu menywod sy'n gweithio ym meysydd Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg. Mae ymchwil yn cael ei chynnal ar hyn o bryd mewn perthynas â chais ar draws y Brifysgol am Siarter Athena Swan.

J. BYLCHAU CYFLOG LLEIAFRIFOEDD ETHNIG AC ANABLEDD

57. Mae'r bwloch cyflog Ethnig yn minws 6.29%, sy'n golygu bod staff BAME yn cael eu talu 6.29% yn fwy na staff nad ydynt yn staff BAME ar gyfartaledd. Mae hyn oherwydd nifer y staff BAME mewn rolau academaidd ar gyflogau uwch, gyda'r rhan fwyaf yn cael eu graddio ar lefel Uwch-ddarlithydd ac uwch.
58. 7.48% yw'r bwloch cyflog Anabledd, sy'n golygu bod staff sydd wedi datgan anabledd ar gyfartaledd yn cael 7.48% yn llai na staff nad ydynt yn anabl. Mae traean o'r staff sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd yn cael eu graddio ar OA5 ac is. Mae un aelod o staff ar raddfa staff uwch wedi datgan anabledd.
59. Mae'r Brifysgol yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac mae'n casglu'r data canlynol gan

weithwyr ac ymgeiswyr ag anableddau, a ddefnyddir i hysbysu a datblygu cynlluniau gweithredu cadarnhaol i fesur a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anabledd yn ein gweithlu:

- Recriwtio a dyrchafu
- Cyflog a thaliadau
- Cwynion
- Camau disgyblu
- Diswyddo a rhesymau eraill dros adael

Ar hyn o bryd mae'r Brifysgol yn edrych ar y camau sydd eu hangen i weithio tuag at Lefel 3 Hyderus o ran Anabledd.

60. Bu i'r Brifysgol letya 3 myfyriwr drwy leoliad gwaith 6 mis yn ystod blwyddyn academiaidd 2021-2022, ac mae'n bwriadu cefnogi 4 myfyriwr arall o fis Tachwedd 2022 ymlaen. Cynigir y lleoliadau i fyfyrwyr awtistig o Goleg Cambria, i gefnogi eu datblygiad a gwella eu profiad gwaith a'u cyfleoedd gyrfa posibl.
61. Mae'r grwpiau Staff EDI canlynol wedi cael eu sefydlu a bydd eu gwaith yn cynnwys archwilio a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau a brofir gan staff ag anableddau a'r rheini sy'n ystyried eu hunain yn grŵp lleiafrifoedd ethnig, a bydd rhan o'u gwaith yn cynnwys craffu ar fylchau cyflog:
- **Fforwm Hygyrchedd a Chynhwysiant** – Mae aelodaeth y Fforwm yn cynnwys staff academiaidd, staff gwasanaethau proffesiynol, myfyrwyr a chynrychiolwyr allanol. Mae'r Fforwm yn gyfrifol am gefnogi a hysbysu gwaith y Grŵp Gweithredu EDI drwy ymgynghori a thrafod materion anabledd.
 - **Grŵp Cydraddoldeb Hiliol** - Mae'r Grŵp Cydraddoldeb Hiliol yn archwilio ac yn datblygu dulliau i gefnogi'r Brifysgol ar ei thaith tuag at gydraddoldeb hiliol. Mae'r grŵp yn gyfrifol am godi ymwybyddiaeth, hysbysu polisi, addysgu staff eraill a dathlu'r cymysgedd amrywiol o ethnigrwydd sy'n bodoli yng nghymuned ein Prifysgol. Ar hyn o bryd mae'r grŵp yn cefnogi'r gwaith sydd ei angen i wneud cais am Siarter Cydraddoldeb Hiliol Advance HE.
 - **Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol (SAT)** - Mae'r tîm yn gwerthuso anghydraddoldebau hiliol a rhwystrau o ran cynrychiolaeth, cynnydd, datblygiad a llwyddiant staff a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig yn y Brifysgol. Bydd y SAT yn llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau a'r rhwystrau, gyda'r bwriad o sbarduno ac ysgogi effaith hirdymor gadarnhaol a newid diwylliannol.
62. Bydd yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer blwyddyn academiaidd 2022-2023 hefyd yn cynnwys y canlynol mewn perthynas â staff ag anableddau:
- Hyfforddiant
 - Cwblhau PDR
63. Mae'r Tîm Adnoddau Dynol hefyd yn monitro data mewn perthynas â'r canlynol, sy'n cael eu hystyried yn brif achosion bylchau cyflog anabledd, er mwyn helpu i hysbysu cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau:
- mathau o gontractau'r staff hynny sydd ag anableddau – fel arfer mae cyfran uwch o bobl anabl na phobl nad ydynt yn anabl yn gweithio'n rhan-amser.
 - nifer y staff yn y chwarter isaf sydd wedi datgan anabledd.
 - rhywedd – yn nodweddiadol, menywod ag anableddau sy'n wynebu'r bwlch cyflog mwyaf.
64. Mae'r Brifysgol yn hyrwyddo ac yn defnyddio cyllid Mynediad i Waith fel y gall pob unigolyn cymwys gael gafael ar gyllid i'w cefnogi yn eu rolau.

K. RHEOLI TALENT

- 65.** Cynhaliodd y Brifysgol adolygiad systematig o feysydd staff academaidd a phroffesiynol yn 2018 er mwyn sicrhau:

bod y brifysgol yn parhau'n gynaliadwy; ei bod wedi gwella a symleiddio ei phrosesau a'i phortffolio lle y gallai, er mwyn cefnogi profiad y myfyriwr; a bod strwythurau'n addas i'r diben yng nghydestun nifer o heriau strategol ac ariannol. Roedd peth o'r ailstrwythuro hwn hefyd yn creu cyfleoedd ar gyfer meysydd ac unigolion sy'n perfformio'n dda. Rhoddwyd datblygiad wedi'i dargedu ar waith, yn enwedig ar gyfer y rheini a oedd wedi symud i rolau arweinyddiaeth drwy'r ailstrwythuro.

66. Ar ôl ad-drefnu ei sylfaen weithredol i baratoi ar gyfer llwyddiant yn y dyfodol, mae'r Brifysgol yn parhau i ddatblygu ei harferion i recriwtio a chadw staff. Mae amrywiaeth o fentrau'n cael eu cynnal ar hyn o bryd gan gynnwys: nodi a datblygu rolau allweddol i alluogi ystyried olynwyr posibl ar gyfer rolau yn y dyfodol drwy drafod â rheolwyr llinell; adolygu'r ddarpariaeth hyfforddi a datblygu bresennol i ganfod bylchau a lle gellir darparu cymorth wedi'i dargedu ar gyfer y staff hynny sy'n dymuno ymgymryd â rolau uwch; datblygu cynlluniau dilyniant gyrfa; lansio cynllun mentora; datblygu hyfforddiant mewnol i gefnogi'r gwaith o ddatblygu sgiliau rheoli pobl. Mae'r Strategaeth Pobl, a ddatblygwyd i ddechrau yn 2018, wedi cael ei hadolygu a'i diweddarau i adlewyrchu blynyddoedd 2021-2024. Mae'r Strategaeth yn cefnogi meysydd sy'n ymwneud â phobl allweddol yng Ngweledigaeth a Strategaeth 2025.

I. CASGLIADAU

67. Dyma'r seithfed datganiad polisi tâl a gynhyrchwyd i'w gyflwyno i Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) gan Brifysgol Wrecsam. Bydd CCAUC yn defnyddio'r adroddiad fel sail i'w adroddiad blynyddol i Weinidogion Cymru ar gyflogau uwch mewn Addysg Uwch. Mae'r adroddiad wedi cydnabod canllaw ymarfer da Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus 'Tryloywder Cyflogau Uwch yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru'.
68. Cyflog presennol yr Is-Ganghellor yw £213,949 (2022/23) ac mae hyn yn 89.6% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau Ôl-92** (£238,769) ac yn 97% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau sydd â throsiant o rhwng £40 a £100 miliwn** (£220,592). Mae'r un data meincnod cyflog yn dangos bod y cyflog canolrifol ar gyfer Is-Ganghellorion ar draws y sector (£250,000) 16.5% yn uwch na chyflog Is-Ganghellor Wrecsam, gyda chanolrif cyflogau Is-Ganghellorion ar ôl 1992 (£238,769) yn 11.3% yn uwch. Mae cyflog canolrifol Is-Ganghellorion (£220,592) ar gyfer sefydliadau sydd â throsiant o rhwng £40 a £100 miliwn 3% yn uwch na chyflog Is-Ganghellor Wrecsam.
69. Mae cyflog y Tîm Gweithredol hefyd wedi'i alinio â data meincnodi cyflog ôl-92. Mae cyflog yr Is-Ganghellor a'r Tîm Gweithredol yn codi'n flynyddol yn unol â'r cynnydd a negodir yn genedlaethol o fewn Addysg Uwch. Ar 1 Awst 2022 roedd y dyfarniad cyflog cenedlaethol (i'r graddau yr oedd yn berthnasol i dâl y tîm Gweithredol) yn 3 %
70. Mae cymhareb yr enillion uchaf i enillion canolrifol y sefydliad o 5.4 ar ben isaf yr ystod 4.5 i 8.5 a nodwyd gan y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion (CUC).
71. Mae'r cynnydd canrannol cymedrig ar gyfer yr holl staff (2.9%) yn .0.9% yn fwy na'r cynnydd canrannol cymedrig ar gyfer staff gweithredol. Caiff perfformiad aelodau'r tîm gweithredol (ac eithrio'r Is-Ganghellor a'r Dirprwy Is-Ganghellor), sy'n gysylltiedig â chyflog, ei asesu bob dwy flynedd, ond ar gyfer staff ar y golofn gyflog, dyfernir codiadau blynyddol fel rhan o ddilyniant arferol.
72. Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i God Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi; ac wedi dechrau talu cyfradd cyflog byw y Sefydliad Cyflog Byw o 1 Awst 2018 ymlaen.
73. Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer deiliaid swyddi uwch a'r tîm gweithredol yn dangos bwloch cadarnhaol o blaid menywod.
74. Y bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw 3.3% o blaid dynion, gyda'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 2.9% o blaid dynion. Mae hyn yn cymharu'n ffafriol ag adroddiad 21/22 pan

oedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn 6.38% o blaid dynion a'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 1.97% o blaid dynion. Yn ôl dadansoddiad a gynhaliwyd gan y Sefydliad Polisi Addysg Uwch, mae'r bwlch cyflog cyfartalog cymedrig ar draws y sector Addysg Uwch yn 15.9% o blaid dynion. Mae The Times Higher hefyd yn adrodd bod y bwlch cyflog canolrifol ar draws y Sector AU yn 14.8%. Mae'r Brifysgol yn ymgymryd ag amrywiaeth o weithgareddau i gyfrannu at fynd i'r afael â'r cydbwysedd rhwng menywod sy'n ymgymryd â rolau gradd is a lleihau'r tangynrychiolaeth o fenywod mewn rolau academaidd uwch. Yn wir, mae rhywfaint o'r gwaith a wnaed hyd yma wedi cyfrannu'n uniongyrchol at gau'r bwlch yn sylweddol mewn meysydd academaidd uwch.

- 75.** Mae'r bwlch cyflog Ethnig yn minws 6.29%, sy'n golygu bod staff BAME yn cael eu talu 6.29% yn fwy na staff nad ydynt yn staff BAME ar gyfartaledd. Mae hyn oherwydd nifer y staff BAME mewn rolau academaidd ar gyflogau uwch, gyda'r rhan fwyaf yn cael eu graddio ar lefel Uwch-ddarlithydd ac uwch.
- 76.** 7.48% yw'r bwlch cyflog Anabledd, sy'n golygu bod staff sydd wedi datgan anabledd ar gyfartaledd yn cael 7.48% yn llai na staff nad ydynt yn anabl. Mae dwy ran o dair o'r staff sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd yn cael eu graddio ar OA5 ac is. Dim ond un aelod o staff ar raddfa staff uwch sydd wedi datgan anabledd.
- 77.** Yn gryno, mae Bwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol yn fodlon bod polisïau a phrosesau teg a rhesymol ar waith o ran cyflogau a pherfformiad Uwch Staff. Mae'r Bwrdd hefyd yn fodlon o safbwynt gwerth am arian bod gweithwyr ar draws y Brifysgol yn cael cyflog rhesymol a theg, yn debyg i sefydliadau eraill ar draws y sector.

ADRAN 2

DATA GWEITHLU CYFAN

Tabl 1 - costau cyflogaeth yn 2022/23

	Amser Llawn	Rhan Amser	Sesiynol / Achlysurol	Cyfanswm (2022/23)	Blwyddyn Flaenorol (2021/22)
	£'000	£'000	£'000	£'000	£'000
Cyflogau	14919	3859	1004	19782	17753
Costau Nawdd Cymdeithasol	1578	361	60	1999	1761
Costau Pensiwn	3064	823	156	4042	3664
Cyfansymiau	19560	5042	1220	25823	23178

Tabl 2 -nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn ôl math o gontract yn 2022/23

Band Cyflog	Parhaol Amser Llawn	Parhaol Rhan-amser	Cyfnod Penodol	Cyfanswm	Cyfanswm y Flwyddyn Flaenorol
Sbot	3	0.4	2	5.4	3
Staff Uwch	12	1.5	3	16.5	18
Athro	1	3.2	0	4.2	5.3
Cymrawd	0	0	0.8	0.8	2
Prif Ddarlithydd	10	2.3	0.4	12.7	14.67
Rheoli 2	6	0	1	7	4
Rheoli 1	9	0	1.6	10.6	8.46
Uwch-ddarlithydd	71	19.9	1.8	92.7	92.1
Darlithydd	41	16.1	3.6	60.7	36.7
Uwch a Phroffesiynol 2	14	0.6	4	18.6	23.6
Uwch a Phroffesiynol 1	32	3.2	7.4	42.6	34.81
Cynorthwy-ydd Ymchwil 2	0	0	0	0	1.8
Cynorthwy-ydd Ymchwil 1	0	0	1.2	1.2	0.4
Gweithredol a Gweinyddol 5	35	9.9	7.4	52.3	55.98
Gweithredol a Gweinyddol 4	58	2.7	9.7	70.4	56.10
Gweithredol a Gweinyddol 3	26	7.4	6.7	40.1	32.14
Gweithredol a Gweinyddol 2	16	1.8	2.5	20.3	23.83
Gweithredol a Gweinyddol 1	0	1.0	0	1.0	0.82
Interniaid	0	0	3	3	6
Cyfanswm	334	70	56.1	460.1	419.7

Tabl 3 - Nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn ôl band cyflog a swydd gan gynnwys rhywedd yn 2022/23

Band Cyflog	Academaidd			Gwasanaethau Proffesiynol		
	Dynion	Benywod	Cyfanswm	Dynion	Benywod	Cyfanswm
Sbot				3.4	2	5.4
Staff Uwch	2.4	6.4	8.8	4	3.7	7.7
Athro	3.2	1	4.2			
Cymrawd					0.8	0.8
Prif Ddarlithydd	6	6.7	12.7			
Rheoli 2				3	4	7
Rheoli 1				3	7.6	10.6
Uwch-ddarlithydd	36.9	55.8	92.7			
Darlithydd	15.9	44.8	60.7			
Uwch a Phroffesiynol 2				6.6	12	18.6
Uwch a Phroffesiynol 1				9.8	32.8	42.6
Cynorthwy-ydd Ymchwil 2						
Cynorthwy-ydd Ymchwil 1				0.8	0.4	1.2
Gweithredol a Gweinyddol 5				14.2	38.1	52.3
Gweithredol a Gweinyddol 4				25.4	45	70.4
Gweithredol a Gweinyddol 3				14.4	25.7	40.1
Gweithredol a Gweinyddol 2				13.2	7.1	20.3
Gweithredol a Gweinyddol 1				0	1.0	1.0
Interniaid				2	1	3
Cyfanswm	64.4	114.7	179.1	99.8	181.2	281

ATODIADAU

Atodiad 1

Strwythurau Graddio Ymchwil, Gweithredol ac Academaidd (2022/23)

Pwynt Colofn Gyflog	Awst 2021	Ymchwil	Gweithredol	Academaidd
54	£ 73,075.32			Athro
53	£ 70,952.77			
52	£ 68,891.48			
51	£ 66,890.26			
50	£ 64,945.95			
49	£ 63,059.11		MAN 2	Prif Ddarlithydd (Darllenydd)
48	£ 61,227.72			
47	£ 59,449.48			
46	£ 57,723.75			
45	£ 56,047.71			
44	£ 54,420.56			Uwch-ddarlithydd
43	£ 52,840.93		MAN 1	
42	£ 51,306.57	Uwch-gymrawd Ymchwil		
41	£ 49,841.59			
40	£ 48,423.52			
39	£ 47,047.13		S & AP 2	
38	£ 45,737.28	Cymrawd Ymchwil I		
37	£ 44,413.87			
36	£ 43,155.43			
35	£ 41,930.86		S & AP 1	
34	£ 40,744.98			
33	£ 39,591.95	Cydyrnait h Ymchwil		
32	£ 38,473.74			
31	£ 37,386.74		O & A 5	
30	£ 36,332.74			
29	£ 35,308.18	Cynorthwy-ydd Ymchwil 2		
28	£ 34,314.17			
27	£ 33,348.22			
26	£ 32,411.37		O & A 4	
25	£ 31,502.85			
24	£ 30,618.71			
23	£ 29,762.54	Cynorthwy-ydd Ymchwil 1		
22	£ 28,930.32			
21	£ 28,131.23		O & A 3	
20	£ 27,395.81			
19	£ 26,642.00			
18	£ 25,948.00			
17	£ 25,285.00			
16	£ 24,715.00			
15	£ 24,144.00			
14	£ 23,662.00			
13	£ 23,149.00			
12	£ 22,630.00			O & A 2
11	£ 22,197.00			
10	£ 21,761.00		O & A 1	
9	£ 21,400.00			
8	£ 21,134.00			
7	£ 20,863.00			
6	£ 20,578.00			
5	£ 20,333.00			
4	£ 20,092.00			

CYLCH GORCHWYL TIM GWEITHREDOL YR IS-GANGHELLOR (VCET)

1. **Iechyd Ariannol** - Sicrhau bod trefniadau priodol ar waith ar gyfer rheoli a monitro iechyd ariannol y Brifysgol yn unol ag arfer gorau gan alluogi'r Brifysgol i ehangu ei gallu o ran adnoddau. Yn ogystal, adolygu ac asesu'r broses gyllidebu ac argymell y gyllideb briodol ar gyfer y Brifysgol i Fwrdd y Llywodraethwyr.

2. **Rheoli Adnoddau** - Adolygu a gwerthuso'r defnydd o adnoddau yn ystod y flwyddyn ar draws y Brifysgol a phennu camau cywiro priodol.

3. **Blaenoriaethau Strategol** - Nodi mentrau / prosiectau strategol a phennu eu gwerth yn erbyn Gweledigaeth a Strategaeth y Brifysgol 2025 a chynllunio ar gyfer eu heffaith ar yr adnoddau sydd ar gael gan y Brifysgol.

4. **Cynllunio Gweithredu** - Adolygu ac asesu statws y Brifysgol mewn perthynas â:

- Cyllid
- Cynhyrchu incwm
- Dangosyddion Perfformiad Allweddol

a gwneud penderfyniadau priodol a nodi unigolion/timau i lunio cynlluniau gweithredu i ddatblygu sefyllfa'r Brifysgol mewn perthynas â'i Gweledigaeth a'i Strategaeth.

5. **Partneriaethau** – Derbyn a chymeradwyo cynigion ynghylch Partneriaethau'r Brifysgol i wella darpariaeth a statws y Brifysgol ymhellach o fewn y sector a thu hwnt. Yn ogystal, adrodd i Fwrdd y Llywodraethwyr ar bartneriaethau o'r fath sydd â risg uchel ac sy'n cael effaith strategol ac ariannol ar y Brifysgol.

6. **Effeithiau Allanol** - Derbyn a rhannu gwybodaeth am yr amgylchedd allanol a'r effaith bosibl ar y sector/Prifysgol, gan bennu camau priodol i liniaru yn erbyn unrhyw effaith negyddol bosibl.

7. **Rheoli Risg** – Fel rhan o'i ddull gweithredu arferol, bydd y Pwyllgor yn nodi, yn ystyried ac yn cadw golwg ar unrhyw oblygiadau risg sy'n gysylltiedig â chyflawni ei gylch gwaith ac yn gwneud newidiadau, lle bo hynny'n briodol, i reoli'r risgiau hynny.

8. Ystyried materion sy'n cael eu cyfeirio gan Fyrddau eraill neu gan un o'i is-bwyllgorau, gan wneud penderfyniadau a darparu cyngor ac arweiniad manwl fel y bo'n briodol er mwyn cefnogi effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ei/eu gwaith a/neu wneud argymhellion i un o'i is-bwyllgorau fel sy'n briodol gan ddarparu tystiolaeth/llwybrau archwilio a chynigion ar gyfer gwella lle bo angen i gefnogi a hysbysu penderfyniadau dilynol.

Modus Operandi

- Bydd y VCET yn adrodd i Fwrdd y Llywodraethwyr ar faterion sy'n briodol o fewn ei awdurdodaeth.
- Bydd y VCET yn cyfeirio at y VCB, fel y bo'n briodol, faterion y mae angen eu trafod a'u hystyried ymhellach.
- Bydd y VCET yn cyfeirio at faterion y Bwrdd Academaidd sy'n briodol o fewn ei awdurdodaeth.
- Gall y VCET ddirprwyo rhai swyddogaethau i is-bwyllgorau fel y bo'n briodol, ond bydd yn monitro'r gweithgareddau a gyflawnir ar ei ran gan is-bwyllgorau o'r fath.
- Bydd y VCET, bob amser, yn gweithio o fewn polisïau a gweithdrefnau'r Brifysgol.
- Bydd y VCET yn cyfarfod, fel arfer bob pythefnos, gydag un cyfarfod wedi'i drefnu yn yr un wythnos â'r VCB, sy'n cyfarfod bob chwe wythnos yn ystod y flwyddyn academaidd. Cynhelir cyfarfodydd fel arfer ar brynhawniau Llun.

- Rhaid cyflwyno eitemau ar yr agenda, ynghyd ag unrhyw ddogfennau ategol, erbyn amser cinio'r dydd Iau blaenorol fan bellaf.

EGWYDDORION GWOBROWYO STAFF UWCH Atodiad 3

Aseiad cyflogau staff uwch bob dwy flynedd

1. Cefndir

- 1.1 Rhoddwyd y strwythur cyflogau staff uwch presennol ar waith ym mis Tachwedd 2015, yn dilyn cymeradwyaeth gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol. Cyn gweithredu, roedd ystod o gyflogau ar gyfer y grŵp bach o Staff Uwch ar y pryd wedi cael eu defnyddio, wedi'u pennu'n bennaf gan drafodaeth unigol gyda phob aelod o staff a'r Is-Ganghellor ar y pryd.
- 1.2 Yn ystod 2015 penderfynodd yr Is-Ganghellor dros dro a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol y dylid cymryd agwedd fwy strwythuredig tuag at bennu cyflogau ar gyfer y grŵp staff uwch.
- 1.3 Datblygwyd strwythur cyflog newydd ynghyd ag egwyddorion Polisi Gwobrowyo ar gyfer y Grŵp Staff Uwch.
- 1.4 Datblygwyd strwythur cyflogau newydd gan ddefnyddio data meincnod a ddarparwyd gan Arolwg Taliadau Uwch Staff Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA).
- 1.5 Mae Arolwg Taliadau Uwch Staff blynyddol UCEA yn darparu data meincnod ar Gyflogau Uwch Staff ar gyfer y Sector. Mae'r data'n cwmpasu cyflogau dros 26,000 o staff uwch ar draws 145 o Sefydliadau Addysg Uwch. Mae'r arolwg sy'n cynhyrchu'r data meincnod wedi bod ar waith ers 1993 ac mae'n dal i gael ei werthfawrogi yn y Sector fel ffynhonnell ddata ddibynadwy a chadarn ar gyfer cymharu gwerth rolau tebyg neu gyffelyb ar draws y Sector. Mae pwysigrwydd a gwerth y data'n cael ei adlewyrchu gan y gyfradd gyfranogi uchel barhaus.

Cyfraddau'n weithredol ar 1 Awst 2022

Gostyngiad o 80-90% Newydd/datblygu yn y rôl	Gostyngiad o 90-100% Gallu cyflawni'r rôl ar lefel perfformiad sy'n gwbl dderbyniol	Gostyngiad o 100-110% Profiadol iawn, yn fedrus neu'n perfformio'n dda mewn rôl berthnasol	110%+ Lle ceir premiymau eithriadol yn y farchnad neu ffactorau eraill
---	---	--	--

Lefel 1

106,869

Isafswm Uchafswm

145,656

2. Strwythur Cyflogau Staff Uwch 2022

2.1 Mae'r tabl isod yn dangos poblogaeth bresennol y lefelau yn strwythur cyflogau'r staff uwch

LEVEL 1
Cyfarwyddwr Cyllid Gweithredol
Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol
Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithrediadau
Dirprwy Is-Ganghellor, Partneriaethau (Cartref a Rhyngwladol)
Dirprwy Is-Ganghellor, Ymchwil

2.2 Dyfernir y cynnydd a negodwyd yn genedlaethol i bob pwynt penodol (gan gynnwys y pwyntiau isaf ac uchaf yn Lefel 1) o fewn pob lefel, gan roi'r cynnydd cenedlaethol y cytunwyd arno i bob unigolyn o un flwyddyn i'r llall. O fewn pob lefel, mae symud o un pwynt i'r llall (yn achos dilyniant Lefel 1 o fewn y lefel) yn seiliedig ar asesu perfformiad bob dwy flynedd. Mae hyn yn cynnwys ystyriaeth eang o gynnydd a wnaed yn erbyn amcanion ac asesiad o'r cyfraniad cyffredinol i'r Brifysgol. Nid oes unrhyw warant o symud o un pwynt i'r llall. Mae'n rhaid i unrhyw symudiad fod yn gwbl seiliedig ar ddisgresiwn. Byddai angen i unigolion ddangos yn glir eu bod wedi gwneud cynnydd digonol i gyfiawnhau symud o un pwynt i'r llall a rhaid dangos hyn drwy gynnydd sylweddol mewn perfformiad a chyfraniad i'r Brifysgol.

2.3 O dan gontract, dylai'r asesiad gael ei gynnal yn y mis **Gorffennaf** cyn y dyddiad penodol bob dwy flynedd, a dylid gwneud penderfyniad, yn seiliedig ar yr egwyddorion uchod, ynghylch a ddylai pob unigolyn symud ymlaen i fyny'r raddfa gyflog.

2.4 Er y nodir yn y contract bod yr asesiad i'w gynnal bob dwy flynedd, mae unrhyw benderfyniad i symud unigolyn i fyny'r raddfa gyflog yn gwbl ddewisol.

2.5 Yn ôl disgresiwn y brifysgol, gall yr adolygiad bob dwy flynedd o gyflogau fod yn wasgarog. Mae hyn yn caniatáu ar gyfer sefyllfaoedd lle gwneir penodiadau yn ystod y cyfnod o ddwy flynedd ar gyfer pob adolygiad, ac efallai nad yw unigolion wedi cael digon o amser i ddangos perfformiad yn y rôl. Mewn achosion o'r fath, os na ddyfernir codiad cyflog i'r aelod o staff ar y dyddiad adolygu rheolaidd, gellir ei ailystyried y flwyddyn ganlynol. Fodd bynnag, os dyfernir cynnydd bryd hynny ni fyddant yn cael eu hadolygu eto am ddwy flynedd arall.

3. Y broses asesu bob dwy flynedd

3.1 Amlinellir y broses asesu isod

3.2 Staff Uwch ar Lefel 1 (Is-weithwyr Uniongyrchol yr Is-Ganghellor)

3.3 Ar gyfer pob is-weithiwr uniongyrchol, dylai'r Is-Ganghellor ystyried y perfformiad dros y cyfnod blaenorol o 2 flynedd (mewn achosion lle nad yw'r deiliad wedi bod yn ei swydd ers dwy flynedd, yna dylai'r asesiad fod o'r dyddiad dechrau). Dylai'r asesiad cyffredinol hwn gynnwys adolygiad o unrhyw ddogfennau gwerthuso ac ystyriaeth ac asesiad gan yr Is-Ganghellor o berfformiad

drwy gydol y cyfnod asesu.

Bydd yr Is-Ganghellor yn cael ei gefnogi gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol ar gyfer pob asesiad ar wahân i'w asesiad ei hun. Ar gyfer asesiad y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, bydd yr Is-Ganghellor yn cael ei gefnogi gan y Dirprwy Is-Ganghellor.

- 3.4 Os, ar ôl ystyried yn eang y cynnydd a wnaed yn erbyn amcanion ac asesiad o'r cyfraniad cyffredinol i'r Brifysgol, mae'r Is-Ganghellor yn credu bod yr unigolyn wedi dangos yn glir bod cyfiawnhad dros symud i fyny'r raddfa gyflog, yna dylid gwneud penderfyniad ynghylch gwerth unrhyw ddyfarniad. Dylai'r Is-Ganghellor lunio a chadw adroddiad cryno byr gan yr Is-Ganghellor yn nodi'r rhesymeg dros y codiad cyflog ynghyd â dogfennau gwerthuso'r unigolyn. Yna dylid cyfleu'r penderfyniad i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a fydd yn ysgrifennu'n ffurfiol at yr unigolyn yn cadarnhau'r codiad cyflog.
- 3.5 Os, ar ôl ystyried yn eang y cynnydd a wnaed yn erbyn amcanion ac asesiad o'r cyfraniad cyffredinol i'r Brifysgol, mae'r Is-Ganghellor yn credu nad yw'r unigolyn wedi dangos bod cyfiawnhad dros symud i fyny'r raddfa gyflog, yna dylid cofnodi'r penderfyniad a nodi'r rhesymau yn yr adroddiad cryno byr gan yr Is-Ganghellor. Dylai'r adroddiad gael ei gadw gan yr Is-Ganghellor ynghyd â dogfennaeth arfarnu'r unigolyn. Yna dylid cyfleu'r penderfyniad i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a fydd yn ysgrifennu'n ffurfiol at yr unigolyn yn cadarnhau'r penderfyniad.

POLISI TALIADAU			
Adran	Llywodraethiant		
Awdur	Clerc y Bwrdd/Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol		
Awdurdodwyd gan:	Bwrdd y Llywodraethwyr		
Gweithredir gan:	Y Pwyllgor Taliadau		
Cyfeirnod y Polisi:	POBG2223060		
Polisi a Ddisodlwyd:	POBG1819036		
Rhif y Fersiwn:	1	Pwyllgor Cymeradwyo:	Y Pwyllgor Taliadau Bwrdd y Llywodraethwyr
Dyddiad Cymeradwyo:	15 Gorffennaf 2022	Rhif y cofnod:	21.19.03 21.92
Statws:	Cymeradwywyd	Dyddiad Gweithredu:	Gorffennaf 2022
Cyfnod cymeradwyo:	3 mlynedd	Dyddiad Adolygu:	Gorffennaf 2025

1. Pwrpas y Polisi

Mae'n ofynnol i'r Bwrdd Llywodraethwyr sefydlu Pwyllgor Taliadau i ystyried a phenderfynu ar daliadau'r Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr a deiliaid swyddi uwch eraill fel y'u diffinnir o dan yr Offeryn a'r Erthyglau Llywodraethu ac y cytunir arnynt gan y Bwrdd.

Mae cyfrifoldebau'r Pwyllgor Taliadau wedi'u nodi yn ei Gylch Gorchwyl.

Mae'r polisi hwn yn cefnogi cyfrifoldebau dirprwyedig y Pwyllgor:

- Ystyried a chytuno ar dâl ac amodau'r Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr¹ a deiliaid swyddi uwch eraill.
- Ystyried ac, os yw'n briodol, cymeradwyo trefniadau diswyddo² ar gyfer yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr a deiliaid swyddi uwch eraill a phawb sy'n ennill cyflog sylfaenol cywerth ag amser llawn o fwy na £100k y flwyddyn.
- Mewn perthynas â'r uchod, ystyried gwybodaeth feincnodi berthnasol a thystiolaeth o berfformiad deiliaid swyddi uwch yn erbyn amcanion y cytunwyd arnynt ac ystyried budd y cyhoedd a diogelu arian cyhoeddus ochr yn ochr â buddiannau'r Brifysgol wrth ystyried pob math o dâl, gwobr neu daliad diswyddo i ddeiliaid swyddi uwch.
- Cadw golwg ar y bwch cyflog rhwng deiliaid swyddi uwch a gweddill y gweithlu, a chydaddoldeb cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer deiliaid swyddi uwch.
- Adolygu'r datganiad polisi tâl blynyddol a gwneud argymhellion i'r Bwrdd ynghylch cymeradwyo a chyhoeddi'r datganiad.

¹ Mae tâl cydnabyddiaeth yn cyfeirio at ystod lawn y pecyn gwobrwyo y mae unigolyn yn ei dderbyn, gan gynnwys cyflog, buddion (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn o bob math), lwfansau a chymhellion/gwobrau.

² Mae diswyddo yn fater cymhleth a allai fod yn ddadleuol ac mae angen i Fwrdd y Llywodraethwyr nodi fframwaith polisi clir ar ddiswyddo i'w Bwyllgor Taliadau, yn seiliedig ar ganllawiau a ddarperir gan y cyrff cyllido. Wrth ddyfarnu taliad diswyddo, mae angen cydbwysu'r budd i'r sefydliad yn erbyn y defnydd cymesur o arian. Gweler y canllawiau ar wahân ar gyfer y Pwyllgor Taliadau ar drefniadau diswyddo.

2. Cyd-destun y polisi

2.1 Yn 2005, cynhaliodd Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) “Adolygiad o'r Prosesau Llywodraethu Taliadau Cydnabyddiaeth a Thaliadau Diswyddo ar gyfer Uwch Staff mewn Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru”. Yn yr Adolygiad hwn, argymhellwyd y dylai pob Sefydliad Addysg Uwch godeiddio eu Polisi Taliadau mewn un ddogfen bolisi. Argymhellwyd y dylai'r polisi hwn gynnwys staff yn gyffredinol yn ogystal â staff uwch yn nodi mai staff yw'r prif ffactor sy'n dylanwadu ar lwyddiant sefydliadol a hefyd mai dyma'r eitem unigol fwyaf o wariant ym mhob Sefydliad Addysg Uwch.

2.3 Roedd yr Adolygiad yn argymhell yn benodol *“mewn perthynas ag uwch staff, gall y materion i fynd i'r afael â nhw mewn polisi o'r fath gynnwys:*

- *Beth mae'r polisi taliadau'n ceisio'i gyflawni*
- *Y goblygiadau ehangach o ran fforddiadwyedd, cysylltiadau gweithwyr*
- *Defnyddio gwybodaeth gymharol*
- *Pa swyddi sydd wedi'u cynnwys*
- *Cysylltiad ag adolygiadau perfformiad*
- *Recriwtio, cadw a chyfraddau'r farchnad*
- *Cynllunio olyniaeth”*

2.4 Yn 2017, cytunodd Is-Gangellorion yng Nghymru y byddai eu sefydliadau'n paratoi Datganiadau Polisi Tâl Blynyddol yn seiliedig ar ddogfen y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus ym mis Rhagfyr 2016 Tryloywder Cyflog Uwch yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru, sy'n darparu canllawiau arfer da ar y wybodaeth y gellir ei chynnwys. Mae CCAUC yn defnyddio'r Datganiadau Polisi Tâl hyn fel sail i'w hadroddiad blynyddol i Weinidogion Cymru ar gyflogau uwch mewn addysg uwch. Yn ogystal â'r wybodaeth yn y ddogfen uchod, gofynnodd Gweinidogion Cymru a CCAUC am i'r Datganiadau Polisi Tâl hefyd gynnwys:

- cymhareb yr enillion uchaf â'r enillion canolrifol, gyda chymhareb y flwyddyn flaenorol³;
- gwybodaeth am y bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer uwch staff;
- y cynnydd canrannol cymedrig a ddyfarnwyd i uwch dîm y Brifysgol a'r cynnydd canrannol cymedrig ar gyfer yr holl staff eraill, gyda'r rhesymeg dros unrhyw wahaniaethau rhwng y codiadau hyn;
- polisi'r Brifysgol mewn perthynas â thaliadau ymadael i staff uwch; a
- gwybodaeth sydd wedi'i chynnwys yng nghynllun cydraddoldeb strategol y Brifysgol am unrhyw fwloch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith staff uwch.

2.5 Yn 2018, cyhoeddodd Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion (CUC) Cod Taliadau Uwch Staff Addysg Uwch (diwygiwyd 2021), sy'n ganllaw ymarfer da gwirfoddol y disgwylir i bob Sefydliad Addysg Uwch ei ddilyn ar sail 'cydymffurfio neu esbonio'. Mae'r Cod yn disgwyl i gyrrff llywodraethu wneud penderfyniadau ar sail:

- 2.5.1 *“Lefel tâl teg a phriodol y gellir ei gyfiawnhau*
- 2.5.2 *Tegwch gweithdrefnol*
- 2.5.3 *Tryloywder ac atebolrwydd.”*

³ Mae CCAUC yn datgan y dylai'r canolrif gael ei gyfrifo ar sail yr holl staff, gyda 'enillion' yn cael eu diffinio fel cyfanswm enillion cyflogaeth trethadwy, gan gynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau, cyflog newidiol/perfformiad, a gwerth arian buddion mewn nwyddau. Mae'r ffigur enillion canolrifol ar gyfer yr holl staff yn cynrychioli enillion blynyddol canolrifol cyfwerth ag amser llawn yr holl staff sy'n cael eu cyflogi gan y sefydliad.

3. Cyfrifoldebau dros gyflawni

- 3.1 **Deiliaid Swyddi Uwch:** Cyfrifoldeb Pwyllgor Taliadau Bwrdd y Llywodraethwyr yw glynu wrth y polisi hwn mewn perthynas â Deiliaid Swyddi Uwch. Rhaid i'r Pwyllgor adrodd yn flynyddol o leiaf ar ei benderfyniadau ynghylch Taliadau Deiliaid Swyddi Uwch i Fwrdd y Llywodraethwyr. Rôl Bwrdd y Llywodraethwyr yw sicrhau bod penderfyniadau perthnasol wedi cael eu gwneud yn unol â'r polisi hwn.
- 3.2 **Penderfynu ar daliadau staff (ar wahân i Ddeiliaid Swyddi Uwch):** mae Bwrdd y Llywodraethwyr wedi cytuno y bydd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant yn cymeradwyo, ar y dyddiadau priodol ym mhob blwyddyn, y bydd y dyfarniadau cyflog a negodwyd yn genedlaethol yn cael eu rhoi i'r holl staff.
- 3.3 **Grŵp Staff Uwch:** cyfrifoldeb yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr yw glynu wrth y strwythur graddio ac egwyddorion polisi gwobrwyo ar gyfer y grŵp staff uwch.

4. Strategaeth Weithredu

4.1 Amcanion

- 4.1.1 Darparu fframwaith ar gyfer ystyried tâl Deiliaid Swydd Uwch ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam sy'n bodloni'r egwyddorion a nodir gan y Pwyllgor Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus (Egwyddorion Nolan), sef:
- Anhunanoldeb
 - Uniondeb
 - Gwrthrychedd
 - Atebolrwydd
 - Didwylledd
 - Gonestrwydd
 - Arweinyddiaeth
- 4.1.2 Sefydli'r un egwyddorion yng Nghod Ymddygiad Prifysgol Glyndŵr ar gyfer Aelodau'r Bwrdd ac maent yn llywodraethu holl systemau a phrosesau gwneud penderfyniadau'r Bwrdd.
- 4.1.3 Sicrhau bod tâl Deiliaid Swyddi Uwch yn cyd-fynd â Gweledigaeth a Chenhadaeth y Brifysgol a'r amcanion o recriwtio a chadw staff o ansawdd uchel sydd â'r nodweddion a'r arbenigedd sy'n angenrheidiol i gyflawni Cynllun Strategol y Brifysgol.
- 4.1.4 Sicrhau bod penderfyniadau ynghylch tâl yn cael eu gwneud yng ngoleuni gwybodaeth briodol.
- 4.1.5 Sicrhau bod arferion da sefydledig, fel y nodir yn adran 2, yn cael eu hystyried wrth wneud penderfyniadau ynghylch tâl.
- 4.1.6 Sicrhau bod y cofnod o benderfyniadau a wneir, o ran Deiliaid Swyddi Uwch, yn ddigon manwl i ganiatáu i Fwrdd y Llywodraethwyr adolygu, ac os oes angen, herio penderfyniadau o'r fath.

4.2 Penderfynu ar dâl Deiliaid Swyddi Uwch

- 4.2.1 Mae Bwrdd y Llywodraethwyr wedi cytuno bod y Pwyllgor Taliadau yn cyfarfod o leiaf yn flynyddol, pryd y gwneir penderfyniadau ynghylch tâl deiliaid Swyddi Uwch gan ddilyn y canllawiau gweithdrefnol a amlinellir yn fanwl yn yr atodiad i'r polisi hwn
- 4.2.2 Yn benodol, mae Bwrdd y Llywodraethwyr wedi penderfynu, wrth wneud ei benderfyniadau ar dâl Deiliaid Swyddi Uwch, bod yn rhaid i'r Pwyllgor Taliadau, o leiaf, allu dangos sylw dyledus i'r ffactorau canlynol:

- Ystyried data adolygu perfformiad a gyflwynir gan yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr ar gyfer yr holl Ddeiliaid Swyddi Uwch ac eithrio y bydd Cadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr yn cyflwyno'r adroddiadau sy'n ymwneud â'r Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr a Chlerc y Bwrdd.
- Ystyried unrhyw newidiadau mewn cyfrifoldebau.
- Ystyried data cymharol y cytunwyd arno gan gynnwys data UCEA, dadansoddiadau tueddiadau taliadau ar lefelau lleol a chenedlaethol, a, lle bo'n briodol, data perthnasol am y farchnad, ac unrhyw ddata perthnasol arall sydd ar gael i'r cyhoedd y gall y Pwyllgor benderfynu arnynt.
- Data cydraddoldeb ac amrywiaeth gyda'r bwriad o ddileu unrhyw ragfarn ar sail rhywedd neu ragfarn arall (e.e. hil, anabledd, oedran ac ati) a allai ddylanwadu ar benderfyniadau ar daliadau h.y. metrigau gweithlu perthnasol gan gynnwys perfformiad y Brifysgol mewn perthynas â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a data arall ar fylchau cyflog sydd ar gael.
- Agwedd y Brifysgol at dâl a gwobrwyo a chyfradd flynyddol gyfartalog y cynnydd yng nghyflogau'r holl staff eraill, gan gynnwys data am y berthynas rhwng deiliaid swyddi uwch a chyflog canolrifol gweithlu'r Brifysgol yn ogystal â chanlyniadau unrhyw drafodaethau cyflog cenedlaethol sy'n effeithio ar dâl staff islaw lefel deiliaid swyddi uwch.
- Ystyried fforddiadwyedd gan gynnwys y gyllideb cyflogau sydd ar gael, a ffactorau recriwtio a chadw perthnasol yn ogystal â gwerth am arian yn y cyd-destun y mae'r Brifysgol yn gweithredu ynddo ac a yw'r tâl arfaethedig yn hyrwyddo nodau elusennol y brifysgol.
- Ystyried cysylltiadau gweithwyr gan gynnwys canfyddiadau ehangach o ddyfarniadau cyflog i Ddeiliaid Swyddi Uwch, ac effeithiau posibl ar forâl a chymhelliant staff.
- Gall y Pwyllgor hefyd geisio cyngor annibynnol fel y gwêl yn briodol

4.2.2 Rhoddir ystyriaeth i godiadau tâl i Ddeiliaid Swyddi Uwch pan fyddant yn cael eu cyflwyno gan yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr, ac yn achos yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr a Chlerc y Bwrdd, gan Gadeirydd y Bwrdd. Wrth adrodd ar ei benderfyniadau i Fwrdd y Llywodraethwyr, mae'r Bwrdd wedi penderfynu bod yn rhaid i'r Pwyllgor Taliadau, o leiaf, gynnwys yn ei adroddiad ei fod wedi ystyried pob un o'r ffactorau uchod. Rhaid iddo hefyd nodi yn ei adroddiad sut y penderfynwyd ar wahanol elfennau penderfyniadau ynghylch tâl mewn perthynas â pherfformiad a meincnodi.

4.2.3 Bydd adroddiad y cyfarfod Taliadau yn cofnodi'r newidiadau y cytunwyd arnynt i daliadau a bydd yn cynnwys manylion y cyfiawnhad dros bob penderfyniad.

4.2.4 Ar ôl y cyfarfod, bydd llythyrau'n cael eu paratoi gan y Clerc, eu cymeradwyo a'u llofnodi gan Gadeirydd y Pwyllgor er mwyn rhoi gwybod i unigolion am y penderfyniad a wnaed ynghylch eu tâl gan y Pwyllgor Taliadau.

4.3 Cefnogaeth a Chyngor

Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â'r canlynol:

4.4.1 Erthyglau ac Offeryn Llywodraethu

4.4.2 Rheolau Sefydlog

4.4.3 Cylch Gorchwyl y Pwyllgor Taliadau

4.4 Gweithdrefnau

Gweler y canllawiau gweithdrefnol mewn perthynas â gweithredu'r polisi hwn PRBOG2223061.

4.5 Strategaeth Gyfathrebu

Mae'r Polisi Taliadau ar gael gan Glerc y Bwrdd.

Y WEITHDREFN TALIADAU			
Adran	Llywodraethiant		
Awdur	Clerc y Bwrdd/Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol		
Awdurdodwyd gan:	Bwrdd y Llywodraethwyr		
Gweithredir gan:	Y Pwyllgor Taliadau		
Cyfeirnod y Weithdrefn:	PRBOG2223061		
Y Weithdrefn a Ddisodlwyd:	PRBG1819037		
Rhif y Fersiwn:	1	Pwyllgor Cymeradwyo:	Y Pwyllgor Taliadau Bwrdd y Llywodraethwyr
Dyddiad Cymeradwyo:	15 Gorffennaf 2022	Rhif y cofnod:	21.19.03 21.92
Statws:	Cymeradwywyd	Dyddiad Gweithredu:	Gorffennaf 2022
Cyfnod cymeradwyo:	3 mlynedd	Dyddiad Adolygu:	Gorffennaf 2025

1. DIBEN Y WEITHDREFN

Cefnogi'r Pwyllgor Taliadau i gyflawni ei ddyletswyddau yn unol â'r Polisi Taliadau.

2. CWMPAS

Darparu fframwaith ar gyfer gwaith y Pwyllgor Taliadau lle gall wneud ei benderfyniadau ynghylch tâl.

3. CYFEIRIADAU

Cyfeiriwch at y Polisi Taliadau POBG2223060

4. CAMAU GWEITHDREFNOL

4.1 Dyddiad y Cyfarfod Taliadau:

- (i) Mae'r dyddiad adolygu blynyddol ar gyfer deiliaid swyddi uwch wedi'i bennu ar gyfer 1 Mehefin ym mhob blwyddyn. Nid effeithir ar y dyddiad adolygu hwn gan ddyddiad cyflogaeth ym Mhrifysgol Glyndŵr ac eithrio na fydd y deiliaid swyddi uwch fel arfer yn cael eu hystyried ar gyfer adolygiad cyflog hyd nes y byddant wedi cael eu cyflogi ym Mhrifysgol Glyndŵr am o leiaf 12 mis, ac ar ôl y cyfnod hwnnw bydd adolygiad yn cael ei gynnal ar neu ar y cyfle nesaf ar ôl 1 Mehefin yn dilyn y dyddiad cyflogi.
- (ii) Mewn amgylchiadau eithriadol, gellir cyflwyno achos dros adolygiad cynharach o gyflog er mwyn i'r Cyfarfod Taliadau ei ystyried.
- (iii) Cytunir yn ffurfiol ar y dyddiad gweithredu ar gyfer unrhyw newidiadau mewn Taliadau yn y cyfarfod Taliadau, ond fel arfer, 1 Awst fydd y dyddiad gweithredu ar ôl y cyfarfod Taliadau a gynhelir ym mis Mehefin.

4.2 Gofynion Gwybodaeth ar gyfer y Pwyllgor Taliadau

- (i) Mae gofynion gwybodaeth sylfaenol y Pwyllgor Taliadau wedi'u nodi yn y Polisi Taliadau.

- (ii) Yn benodol, mewn perthynas ag Adolygiad Datblygu Perfformiad ar gyfer Deiliaid Swyddi Uwch, bydd y Pwyllgor Taliadau yn ystyried y canlynol:
- Adroddiad ar berfformiad yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr gan Gadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr. Bydd adroddiad y Cadeirydd yn nodi argymhellion ar gyflog yr Is-Ganghellor gan ddefnyddio'r meini prawf a'r data cymharol a ddarparwyd i'r Pwyllgor. Bydd crynodeb o'r amcanion y mae'r Is-Ganghellor wedi cytuno arnynt ar gyfer y flwyddyn ganlynol yn cael ei rannu â'r Bwrdd.
 - Adroddiad ar berfformiad y Dirprwy Is-Ganghellor gan yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr. Bydd adroddiad yr Is-Ganghellor yn nodi argymhellion ar gyflog y Dirprwy Is-Ganghellor.
 - Adroddiad ar berfformiad Clerc y Bwrdd wedi ei ddarparu gan Gadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr.
 - Tystiolaeth ar ffurf canlyniadau Adolygiad Datblygu Perfformiad y Brifysgol a fydd yn cynnwys:
 - datganiad o dargedau ac amcanion a osodwyd ar gyfer pob person, sy'n benodol ac yn fesuradwy ar gyfer y flwyddyn nesaf;
 - datganiad ynghylch i ba raddau y mae'r targedau a'r amcanion a osodwyd ar gyfer y flwyddyn flaenorol wedi'u cyflawni;
 - dylai'r adolygydd a'r unigolyn gytuno ar yr uchod.
- (iii) Cyfrifoldeb yr adolygydd fydd darparu'r dogfennau hyn ar gyfer y Pwyllgor Taliadau, fel y nodir yn y tabl a ddarperir ar ddiwedd y canllawiau hyn.
- (iv) Os yw'r Pwyllgor Taliadau o'r farn ei bod yn anodd cymhwyso a/neu asesu amcanion a thargedau, gall ofyn am gadarnhad annibynnol gan drydydd partion o'r targedau/amcanion fel y bo'n briodol.
- (v) Bydd y Pwyllgor hefyd yn gofyn am ddata cyflog cymharol mewn papur cefndir ffurfiol y mae'n rhaid ei ddsbarthu ymlaen llaw gyda phapurau'r agenda a'i gyflwyno gan y Cyfarwyddwr Gweithredol neu Adnoddau Dynol yng nghyfarfodydd y Pwyllgor Taliadau. Dyma fydd fformat y data hwn:
- Manylion cyflogau (lle bo ar gael) Deiliaid Swyddi Uwch, gan gynnwys yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr, o ddata meincnod UCEA;
 - Data meincnod perthnasol y cytunwyd arno a ddarparwyd gan y Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol ac a ddiwedderir bob blwyddyn. Mae hyn yn cynnwys:
 - Data UCEA ar gyfer y flwyddyn berthnasol – y pwynt canolrif ar gyfer sefydliadau ôl-92
 - Data UCEA ar gyfer y flwyddyn berthnasol – y pwynt canolrif ar gyfer sefydliadau bach (gyda throsiant o hyd at £40m neu rhwng £40m a £100m – bydd y categori'n dibynnu ar lefel trosiant y Brifysgol yn y flwyddyn flaenorol)
 - Manylion tueddiadau tâl hanesyddol yn y Brifysgol gan gynnwys cofnod o benderfyniadau a wnaed yn y ddau adolygiad cyflog blaenorol ym mhob achos.

4.3 Cynnal y drafodaeth ar dâl

- (i) Bydd gofyn i'r Clerc adael y cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar ei berfformiad/tâl ei hun. Bydd y cofnodion yn cael eu cymryd yn absenoldeb y Clerc gan aelod annibynnol o'r Pwyllgor Taliadau neu swyddog a enwebwyd gan y Cadeirydd. Bydd y cofnodwr yn rhoi i'r Clerc ei gofnodion a'r adroddiad profforma wedi'u hysgrifennu'n ffurfiol yn syth ar ôl diwedd y cyfarfod.
- (ii) Nid yw'r Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr yn aelod o'r Pwyllgor Taliadau, ond os ydynt yn bresennol i drafod taliadau eu his-weithwyr uniongyrchol, byddant yn gadael y cyfarfod pan fyddant yn trafod eu tâl eu hunain. Caiff y Clerc gofnodi'r drafodaeth ac ni chaiff gyfrannu at y ddadl mewn unrhyw ffordd oni chaiff ei wahodd i roi cyngor gan aelodau. Gall y Cadeirydd drefnu trefniadau eraill ar gyfer darparu cyngor ychwanegol a/neu ar gyfer cofnodi'r drafodaeth fel y bo'n briodol.

- (iii) Bydd y Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol yn bresennol i ddarparu cyngor ar gytundebau a chyflog i'r Pwyllgor yn ôl yr angen.

4.4 Cofnodi ac adrodd ar benderfyniadau ynghylch tâl

- (i) Bydd y cofnodion yn cofnodi bod Pwyllgor Taliadau wedi'i gynnal a bod y data sy'n ofynnol o dan Bolisi Taliadau Prifysgol Glyndŵr wedi'i dderbyn ac wedi cael sylw dyledus. Bydd adroddiad o'r trafodaethau a'r canlyniadau yn cael ei baratoi a'i gytuno gan Gadeirydd y Pwyllgor Taliadau cyn ei gyflwyno i Fwrdd y Llywodraethwyr.
- (ii) Bydd papurau'r Pwyllgor Taliadau yn aros yn gyfrinachol a gall cofnodion y cyfarfod fod ar gael i'r cyhoedd gyda golygiadau priodol i ddiogelu data sensitif personol.

5. Tabl cryno o gyfrifoldebau ar gyfer darparu data perfformiad ar gyfer Deiliaid Swyddi Uwch:

Deiliaid Swyddi Uwch				
Aelod o staff	Swydd	Adolygydd	Dyddiad Adolygu gan y Pwyllgor Taliadau	Cyfrifoldeb dros ddarparu gwybodaeth i'r Pwyllgor Taliadau a chyflwyno'r achos yn y cyfarfod
Yr Athro Maria Hinfelaar	Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr	Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr	1 Mehefin (Yn flynyddol)	<p>Cadeirydd y Bwrdd i ddarparu adroddiad y cytunwyd arno ar yr adolygiad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y Cadeirydd i ystyried data cymharol a gyflwynwyd gyda phapurau'r agenda i hysbysu'r argymhelliad y gallai ef/hi ddymuno ei wneud • Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol i ddarparu data cymharol • Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr i gyflwyno'r achos.
	Y Dirprwy Is-Ganghellor	Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr	1 Mehefin (Yn flynyddol)	<ul style="list-style-type: none"> • Yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr i ddarparu adroddiad y cytunwyd arno ar yr adolygiad • Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol i ddarparu data cymharol • Yr Is-Ganghellor a'r Prif Weithredwr i gyflwyno'r achos
	Clerc y Bwrdd	Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr	1 Mehefin (Yn flynyddol)	<ul style="list-style-type: none"> • Adroddiad ar berfformiad y Clerc i'w ddarparu gan Gadeirydd y Bwrdd

CYLCH GORCHWYL Y PWYLLGOR TALIADAU

1. Cyfansoddiad

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn un o Bwyllgorau sefydlog y Bwrdd Llywodraethwyr ac mae'n atebol i'r Bwrdd.

2. Awdurdod

Mae'n ofynnol i'r Bwrdd Llywodraethwyr sefydlu Pwyllgor Taliadau i ystyried a phenderfynu ar daliadau'r Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch eraill fel y'u diffinnir o dan yr Offeryn a'r Erthyglau Llywodraethu ac y cytunir arnynt gan y Bwrdd.

3. Cyfrifoldebau

- i. Ystyried a chytuno ar dâl ac amodau'r Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch eraill, gan gynnwys adolygu contractau newydd ar gyfer deiliaid swyddi uwch;
- ii. Ystyried ac, os yw'n briodol, cymeradwyo trefniadau diswyddo ar gyfer yr Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch eraill a phawb sy'n ennill cyflog sylfaenol cyferwerth ag amser llawn o fwy na £100k y flwyddyn.
- iii. Mewn perthynas â'r uchod, ystyried gwybodaeth feincnodi berthnasol a thystiolaeth o berfformiad deiliaid swyddi uwch yn erbyn amcanion y cytunwyd arnynt ac ystyried budd y cyhoedd a diogelu arian cyhoeddus ochr yn ochr â buddiannau'r Brifysgol wrth ystyried pob math o dâl, gwobr neu daliad diswyddo i ddeiliaid swyddi uwch.
- iv. Cadw golwg ar y bwch cyflog rhwng deiliaid swyddi uwch a gweddill y gweithlu, a chydarddoldeb cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer deiliaid swyddi uwch.
- v. Darparu adroddiad blynyddol o'i benderfyniadau i Fwrdd y Llywodraethwyr yn ddigon manwl i alluogi llywodraethwyr i sicrhau eu hunain bod proses drylwyr, deg ac amddiffynadwy wedi digwydd.
- vi. Adolygu'r Datganiad Polisi Tâl Blynyddol a gwneud argymhellion i'r Bwrdd ynghylch cymeradwyo a chyhoeddi'r datganiad.

4. Arall

- vii. Ystyried materion risg sy'n codi o gylch gwaith y Pwyllgor ac argymhell, neu weithredu, camau gweithredu fel y bo'n briodol.
- viii. Tynnu sylw'r Pwyllgor Archwilio (a Risg) at unrhyw faterion y mae'r Pwyllgor yn eu nodi wrth gynnal ei fusnes ac y mae'n ystyried eu bod yn arwyddocaol.

¹ Mae tâl cydnabyddiaeth yn cyfeirio at ystod lawn y pecyn gwobrwyo y mae unigolyn yn ei dderbyn, gan gynnwys cyflog, buddion (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn o bob math), lwfansau a chymhellion/gwobrau.

² Mae tâl diswyddo yn fater cymhleth a allai fod yn ddadleuol ac mae angen i Fwrdd y Llywodraethwyr nodi fframwaith polisi clir ar dâl diswyddo i'w Bwyllgor Taliadau, yn seiliedig ar ganllawiau a ddarparwyd gan y cyrff cyllido. Wrth ddyfarnu taliad diswyddo, mae angen cydbwysu'r budd i'r sefydliad yn erbyn y defnydd cymesur o arian.

- ix. Ystyried materion eraill o'r fath a freiniwyd i'r Pwyllgor o dan drefniadau a gyfeiriwyd at y Pwyllgor gan Fwrdd y Llywodraethwyr.

5. Cyfansoddiad

Aelodaeth

Cadeirydd neu Is-gadeirydd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant
Cadeirydd neu Is-gadeirydd y Pwyllgor Strategaeth a Chyllid
Dau lywodraethwr annibynnol arall
Cadeirydd y Bwrdd

Cadeirydd

Bydd y Cadeirydd yn cael ei benodi o blith aelodau'r Pwyllgor gan Fwrdd y Llywodraethwyr.

Is-gadeirydd

Bydd yr Is-gadeirydd yn cael ei benodi o blith aelodau'r Pwyllgor gan Fwrdd y Llywodraethwyr.

Yn bresennol

Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol
Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr³
Bydd yr Is-Ganghellor, yn ôl y gofyn, yn adrodd ar berfformiad ei is-weithwyr uniongyrchol i hysbysu ystyriaethau'r Pwyllgor.

Cworwm

Tri aelod gan gynnwys Cadeirydd neu Is-gadeirydd y Pwyllgor a Chadeirydd y Bwrdd.

Yn absenoldeb y Cadeirydd a lle nad oes Is-gadeirydd wedi'i benodi, bydd un o aelodau'r Pwyllgor yn cael ei ethol gan y rhai sy'n bresennol i gadeirio'r cyfarfod, ar yr amod bod cworwm yn y cyfarfod.

6. Trefniadau

Bydd y Pwyllgor yn cyfarfod ym mis Hydref a mis Mehefin bob blwyddyn.

Bydd Ymddygiad y Pwyllgor yn unol â Rheolau Sefydlog cymeradwy'r Brifysgol a Chod Ymarfer Llywodraethu AU a Chod Taliadau Staff Uwch AU CUC.

Bydd papurau'r Pwyllgor yn aros yn gyfrinachol a gall cofnodion y cyfarfod fod ar gael i'r cyhoedd gyda golygiadau priodol i ddiogelu data sensitif personol.

7. Trefniadau Clercio

Clerc y Pwyllgor fydd Clerc Bwrdd y Llywodraethwyr (neu unigolyn annibynnol priodol arall)

Bydd y Clerc yn gyfrifol am sicrhau bod papurau a chofnodion y Pwyllgor yn cael eu cadw'n ddiogel yn y Brifysgol, mewn fformat priodol.

³ Rhaid i Glerc y Bwrdd ymneilltuo o'r cyfarfod wrth drafod eu tâl/perfformiad

Sefydlwyd Adnoddau Dynol/Pwyllgor Taliadau Mehefin 2016 (cofnod 15.62/cofnod 15.11)/ Cymeradwywyd gan y Bwrdd Gorffennaf 2016 (cofnod 15.96.01) Diwygiwyd Chwefror 2018 Pwyllgor Taliadau (cofnod 17.03) / Cymeradwywyd gan y Bwrdd Mai 2018 (cofnod 17.87.03)

Diwygiwyd Mehefin 2018 Pwyllgor Taliadau (cofnod 17.09)/cymeradwywyd gan y Bwrdd Gorffennaf 2018 (cofnod 17.94)Diwygiwyd Mehefin 2019 Pwyllgor Taliadau (cofnod 18.12)/cymeradwywyd gan y Bwrdd Gorffennaf 2019 (cofnod 18.08) Mehefin 2023 (cofnod 22.14)/ wedi'i gymeradwyo gan y Bwrdd Gorffennaf 2023 (cofnod 22.98)