



Datganiad Polisi Tâl Blynyddol 2021/22



Dyma Ddatganiad Polisi Tâl Prifysgol Glyndŵr Wrecsam ar gyfer y cyfnod 1 Awst 2020 i 31 Gorffennaf 2021. Fe'i cymeradwywyd gan y Bwrdd Llywodraethwyr ar 25 Tachwedd 2022.

Mae'r datganiad polisi tâl hwn yn darparu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar dâl ac yn benodol gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog uwch staff.

Mae'n ategu gwybodaeth arall a gyhoeddir ar ein gwefan a lle y bo'n briodol darperir dolenni i'r wybodaeth hon yn y datganiad. Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth yr ydych yn chwilio amdani, cysylltwch â Chlerc y Bwrdd Llywodraethwyr neu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.



Cynnwys:

Cyflwyniad gan Gadeirydd y Bwrdd	1
Fframwaith Deddfwriaethol	2

Adran 1

A. Diffiniadau	3
B. Telerau ac amodau gwasanaeth i'r holl staff	3
C. Strwythurau tâl	3
D. Tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad	4
E. Tâl y Tîm Gweithredol	4
• Rôl yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr	4
• Cefndir yr Is-Ganghellor	5
• Tâl yr Is-Ganghellor	5
• Tîm Gweithredol	6
• Tâl y Tîm Gweithredol	6
• Deiliaid uwch swyddi	7
• Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Bwrdd Llywodraethwyr	7
F. Tâl uchaf ac isaf	7
• Cynnydd tâl y Tîm Gweithredol a'r holl staff eraill	8
• Cymorth i staff ar gyflogau is	8
G. Polisi ymadael	8
H. Trefniadau oddi ar y gyflogres	9
I. Bwlch tâl rhwng y rhywiau	9
• Y Tîm Gweithredol	9
• Y sefydliad cyfan	9
J. Bylchau tâl ar sail Ethnigrwydd ac Anabledd	11
K. Rheoli doniau	12
L. Casgliadau	12

Adran 2

Data'r gweithlu cyfan

• Tabl 1: cost cyflogaeth yn 2021/22	13
• Tabl 2: nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd fesul math o gytundeb yn 2021/22	14
• Tabl 3: nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd fesul band cyflog gan gynnwys rhywedd yn 2021/22	15

Atodiadau:

Atodiad 1: Graddfeydd cyflog 2021/22	18
Atodiad 2: Cylich Gwaith Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor	19
Atodiad 3: Egwyddorion gwobrwyo'r Tîm Gweithredol	20
Atodiad 4: Polisi a gweithdrefn Cydnabyddiaeth Ariannol deiliaid uwch swyddi	27
Atodiad 5: Cylich Gwaith y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol	

CYFLWYNIAD

Mae Prifysgol Glyndŵr yn sefydliad annibynnol, fel yr holl sefydliadau addysg uwch, ac hefyd yn elusen gofrestrdig¹ y mae'n ofynnol iddi ddangos y budd a ddarperir i'r cyhoedd.

Mae gofynion statudol ar y Brifysgol i ddatgan gwybodaeth benodol am dâl ei uwch reolwyr yn ei ddatganiadau ariannol archwiliedig. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod diddordeb y cyhoedd mewn cyflogau deiliaid uwch swyddi mewn prifysgolion, a sut y penderfynir arnynt; ac felly mae'n ddyletswydd arnom ni i fod yn fwy tryloyw ynghylch y materion hyn.

O ran tâl i uwch swyddogion, mae'n ofynnol i Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), rheoleiddiwr prifysgolion yng Nghymru, ddarparu adroddiad blynyddol i Weinidogion Cymru am dâl deiliaid uwch swyddi yn y sector addysg uwch a chyhoeddi'r adroddiad ar ei wefan. Cytunodd Is-Ganghellorion yn 2017 y byddai eu sefydliadau yn cynhyrchu Datganiadau Polisi Tâl Blynyddol yn unol â'r hyn sydd eisoes yn cael ei gynhyrchu gan sefydliadau'r sector cyhoeddus. Hwn yw'r chweched datganiad polisi tâl.

Wrth baratoi'r adroddiad hwn mae'r Bwrdd Llywodraethwyr wedi ystyried canllawiau ymarfer da yng nghyhoeddiad y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus *Transparency of Senior Pay in the Devolved Welsh Public Sector* (2016) a chyhoeddiad y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion *Higher Education Senior Staff Remuneration Code* (2020).

Mae'r Bwrdd Llywodraethwyr wedi ymrwmo i sicrhau dull agored a thryloyw sy'n galluogi unrhyw un i weld a deall y wybodaeth a ddarperir am dâl uwch staff.



Dr Leigh Griggin
Cadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr

¹ Rhif elusen 1142048

FFRAMWAITH DEDDFWRIAETHOL

Mae Prifysgol Glyndŵr yn Gorfforaeth Addysg Uwch a sefydlwyd yn 1993 fel Athrofa Gogledd Ddwyrain Cymru (NEWI) o dan Ddeddf Diwygio Addysg 1988 ac wedi derbyn ei theitl Prifysgol gan Arglwyddi Tra Anrhydeddus Cyfrin Gyngor 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 iddi gan adran 125 o Ddeddf Diwygio Addysg 1988, mae'r Brifysgol wedi mabwysiadu [Erthyglau Llywodraethu](#) sy'n rheoli ei hymddygiad.

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

Y Bwrdd 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 chyflog staff, y Bwrdd sy'n gyfrifol am benodi, graddio, atal, diswyddo a phennu cyflog ac amodau gwasanaeth deiliaid uwch swyddi ('deiliaid uwch swyddi') ac am osod fframwaith ar gyfer tâl ac amodau staff eraill.

Yn ddarostyngedig i gyfrifoldebau'r Bwrdd Llywodraethwyr, yr Is-Ganghellor yw Prif Weithredwr y Brifysgol ac sy'n gyfrifol am benodi, aseinio, graddio, arfarnu, atal, diddymu a phenderfynu ar dâl ac amodau gwasanaeth staff – yn unol â'r fframwaith a bennwyd gan y Bwrdd Llywodraethwyr – ac eithrio deiliaid uwch swyddi. Mae'r adroddiad hwn am sut mae'r Bwrdd Llywodraethwyr yn gwneud penderfyniadau ynghylch Uwch Dâl. Mae'n werth nodi bod llywodraethwyr y Brifysgol yn cyflawni eu rôl ar sail wirfoddol ac nid ydynt yn derbyn cydnabyddiaeth ariannol.

Mae'r Brifysgol yn sefydliad annibynnol ond rhaid iddi gydymffurfio ag ystod o ofynion rheoleiddio a oruchwylir gan Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) sy'n gysylltiedig â darpariaeth cyllid cyhoeddus i brifysgolion trwy'r system benthyciadau myfyrwyr a pheth cyllid uniongyrchol ychwanegol sy'n cefnogi blaenoriaethau Llywodraeth Cymru. Rhaid i'r Brifysgol roi sicrwydd i CCAUC ei bod yn gweithredu fel ceidwad priodol y cronfeydd arian, yn defnyddio rheolaeth ariannol gadarn, 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 uwch swyddi**' fel deiliaid uwch swyddi sef yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr a Chlerc y Bwrdd Llywodraethwyr ac unrhyw uwch swyddi a bennir gan y Bwrdd Llywodraethwyr. Ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam mae'r Bwrdd wedi penderfynu bod y Dirprwy Is-Ganghellor hefyd yn ddeiliad uwch swydd. Golyga hyn fod y Bwrdd Llywodraethwyr yn uniongyrchol gyfrifol am benodi, graddio, atal, diswyddo a phennu cyflog ac amodau gwasanaeth y tair swydd hon.
2. Aelodau'r '**Tîm Gweithredol**' yw'r prif bersonél rheoli sydd â'r awdurdod a'r cyfrifoldeb dros gynllunio, cyfarwyddo a rheoli gweithgareddau'r Brifysgol sy'n cynnwys yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr, y Dirprwy Is-Ganghellor, Dirprwy Is-Ganghellor Partneriaethau (DU a Rhyngwladol), Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil, Cyfarwyddwr Cyllid, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a Chyfarwyddwr Gweithrediadau. Y grŵp rheolwyr yma yw Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor.

B. TELERAU AC AMODAU GWASANAETH I'R HOLL STAFF

3. Mae'r Brifysgol yn rhan o'r trefniadau a mecanwaith Bargeinio Cenedlaethol ar dâl. Mae'r Sector Addysg Uwch yn y Deyrnas Unedig yn bargeinio'n genedlaethol ar dâl. Mae'r Gymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA) yn negodi, ar ran sefydliadau sy'n aelodau UCEA, gyda'r Undebau Llafur Cenedlaethol, sy'n cynrychioli aelodau'n y sector addysg uwch. Y mecanwaith bargeinio a gytunwyd yn genedlaethol, y Cydbwyllgor Negodi ar gyfer Staff Addysg Uwch (JNCHES) yw'r cyfrwng a'r mecanwaith a ddefnyddir ar gyfer negodi cenedlaethol ar dâl.
4. Mae'r Brifysgol yn categoreiddio ei staff yn dri grŵp, staff Academaidd, staff Proffesiynol ac Uwch Staff.
 - **Staff Academaidd**

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

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

Mae'r Brifysgol hefyd yn cyflogi Athrawon ar Gontract Athrofaol y Brifysgol.
 - **Staff Gwasanaethau Proffesiynol**

Mae holl staff Gwasanaethau Proffesiynol y Brifysgol yn cael eu cyflogi ar Gontract Staff Proffesiynol y Brifysgol.
 - **Uwch Staff a'r Tîm Gweithredol**

Cyflogir uwch staff, y Tîm Gweithredol a deiliaid uwch swyddi ar gontract Uwch Staff y Brifysgol.

C. STRWYTHURAU TÂL

5. Fel y nodwyd uchod, mae'r Brifysgol yn bargeinio'n genedlaethol ar dâl. Fel rhan o'r mecanwaith a threfniadau bargeinio cenedlaethol mewn addysg uwch, mae pob prifysgol a gynhwysir yn y trefniadau bargeinio cenedlaethol wedi mabwysiadu'r golofn cyflog cenedlaethol. Mae'r golofn cyflog cenedlaethol yn cynnwys 51 pwynt talu gyda gwerthoedd cynyddol. Cytunwyd ar y golofn gyflog newydd yn genedlaethol yn 2004 trwy gytundeb fframwaith galluogi '*Y Cytundeb Fframwaith ar gyfer Moderneiddio Strwythurau.*' Nododd y cytundeb hwn y dylai pob Sefydliad Addysg Uwch greu ei strwythur tâl lleol ei hun, gan aros

o fewn paramedrau'r Cytundeb Fframwaith a chan ddefnyddio'r golofn gyflog sengl. Nododd y cytundeb hefyd y dylai unrhyw strwythurau cyflog lleol sy'n cael eu creu gael eu hategu gan gynllun gwerthuso swydd dadansoddol. Dewisodd mwyafrif y Sefydliadau Addysg Uwch gynllun a ddatblygwyd gan y Consortiwm Cymwyseddu Addysgol (ECC). Mae hwn yn gynllun gwerthuso swyddi dadansoddol o'r enw Dadansoddiad Rôl Addysg Uwch (HERA).

6. Mae gan strwythur cyflog lleol Prifysgol Glyndŵr Wrecsam wyth graddfa staff Academaidd a naw graddfa staff Proffesiynol. Cafodd pob un o'r graddfeydd eu rhoi ar y golofn gyflog gan ddefnyddio canlyniad ymarfer gwerthuso swydd HERA. Mae pob graddfa yn cynnwys nifer amrywiol o bwytiau cynyddrannol a bydd staff yn symud ymlaen trwy'r pwyntiau hyn yn flynyddol, nes eu bod yn cyrraedd pwynt uchaf y raddfa. Ceir graddfa gyflog 2019/20 yn atodiad 1, a'r polisi cyflog cychwynnol yn atodiad 2.

D. TÂL CYSYLLTIEDIG Â PHERFFORMIAD

7. Nid oes trefniadau tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad ar gyfer staff sydd ar raddfeydd sy'n deillio o'r golofn gyflog 51 pwynt cenedlaethol, ond fel y nodir o dan C. uchod, mae'r strwythur cyflog yn cynnwys y cyfle ar gyfer dilyniant cynyddol blynyddol rheolaidd i bwynt uchaf ym mhob graddfa.
8. Er mwyn cefnogi cynllun Datblygu ac Adolygu Perfformiad y Brifysgol, datblygwyd swyddogaeth ar-lein yn Ebrill 2017 i ddiwallu gofynion newidiol y Brifysgol.
9. Mae'r system yn darparu:
 - llwyfan i sicrhau bod amcanion sefydliadol, cyfadrannol ac adrannol yn cyd-fynd;
 - integreiddio ag offer dyrannu a chynllunio llwyth gwaith;
 - alinio'r cylch adolygu gyda chylch cynllunio'r Brifysgol;
 - y gallu i gynnal adolygiadau cyfnodol;
 - y gallu i gynhyrchu cyfres o adroddiadau i helpu monitro a chynllunio;
 - negeseuon atgoffa awtomatig i gynorthwyo gweithwyr ac adolygwyr wrth gwblhau eu hadolygiad yn amserol;
 - arbed amser a chostau cysylltiedig.
10. Mae cyfarfodydd adolygu un i un yn parhau i ddigwydd, ond mae'r system yn rhoi cyfle i'r adolygwr a'r adolygedig gyfathrebu, rhannu gwybodaeth a diweddarau ffurflenni adolygu yn electronig. Cynhelir y cylch adolygu yn flynyddol, a threfnir i weithgarwch allweddol ddigwydd ar adegau allweddol trwy gydol y flwyddyn academaidd:
 - Cyfarfod adolygu cychwynnol – mis Ebrill/Mai
 - Adolygiad canol blwyddyn – mis Tachwedd
 - Cytuno terfynol – mis Mawrth

E. TÂL Y TÎM GWEITHREDOL

Rôl yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr ('yr Is-Ganghellor')

11. Mae'r Is-Ganghellor yn swyddog atebol i'r Brifysgol ac mae'n arwain ac yn cymryd cyfrifoldeb dros y Brifysgol. Mae gan y Brifysgol drosiant o £47.2m (2021/22) ac mae'n gyfrifol am ystod eang o swyddogaethau a gwasanaethau sy'n cyflogi dros 400 o staff.
12. Mae rôl yr Is-Ganghellor yn benodiad parhaol llawn amser. Dewisir deiliaid y swydd yn ôl teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb gyhoeddus a defnyddio asiantaeth chwilio. Fe'i penodir gan Fwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol.

13. Mae'r Is-Ganghellor yn gyfrifol am yr isod:
- gwneud cynigion i Fwrdd y Llywodraethwyr am gymeriad a chenhadaeth addysgol y Brifysgol, ac am weithredu penderfyniadau'r Bwrdd Llywodraethwyr;
 - trefniadaeth, cyfeiriad a rheolaeth y Brifysgol ac arweinyddiaeth y staff;
 - penodi, pennu, graddio, gwerthuso, atal, diswyddo a phenderfynu – yn unol â'r fframwaith a bennwyd gan y Bwrdd Llywodraethwyr – ynghylch tâl ac amodau gwasanaeth staff, heblaw am ddeiliaid uwch swyddi;
 - penderfynu, ar ôl ymgynghori â'r Bwrdd Academaidd, ar weithgareddau academaidd y Brifysgol, ac am benderfynu ar ei gweithgareddau eraill;
 - paratoi amcangyfrifon blynyddol incwm a gwariant, i'w hystyried gan y Bwrdd Llywodraethwyr, ac am reoli'r cyllid ac adnoddau, yn unol â'r amcangyfrifon a gymeradwywyd gan y Bwrdd Llywodraethwyr; a
 - cynnal disgyblaeth myfyrwyr ac atal neu wahardd myfyrwyr ar sail disgyblu a gweithredu penderfyniadau i ddiarddel myfyrwyr am resymau academaidd.
14. Mae'r Is-Ganghellor yn rheolaidd yn gweithio gyda'r nos yn ogystal â'r wythnos fusnes safonol o ddydd Llun i ddydd Gwener, ac mae'n teithio ledled y DU ar gyfer cyfarfodydd fel bo'r angen.

Cefndir yr Is-Ganghellor - Yr Athro Maria Hinfelaar

15. Daeth yr Athro Hinfelaar i'w swydd yn Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam ar 1 Ebrill 2016. Mae'n enedigol o'r Iseldiroedd ac mae wedi treulio nifer sylweddol o flynyddoedd yn byw ac yn gweithio mewn gwledydd Saesneg eu hiaith. Ymunodd yr Athro Hinfelaar â'r Brifysgol ar ôl deiliadaeth lwyddiannus yn Llywydd a Phrif Swyddog Cyfrifyddu Athrofa Technoleg Limerick yn Iwerddon.
16. Mae'r Athro Hinfelaar yn arwain ar gyflawni ein Gweledigaeth a Strategaeth 2025 ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam ac yn parhau i ddyfnhau'r cysylltiadau gyda diwydiant a'r gymuned. Mae'n aelod o ystod o gyrff allanol yn cynnwys Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru, Bwrdd Cynghrair Merswy Dyfrdwy, Corff Adolygu Tâl Annibynnol Cymru ac yn aelod o Brifysgolion y Deyrnas Unedig a Phrifysgolion Cymru. Yn ychwanegol, cafodd ei henwebu gan Brifysgolion Cymru i fod ar fwrdd yr Asiantaeth Sicrwydd Ansawdd (QAA), sy'n gweithredu ar draws y Deyrnas Unedig, a Chadeirydd Pwyllgor Cynghori Strategol Cymru yr Asiantaeth.
17. Mae'r Athro Hinfelaar wedi derbyn addysg hyd at lefel doethuriaeth (PhD), ac mae wedi derbyn gradd Rhaglen Rheolaeth Uchaf Sefydliad Arweinyddiaeth y DU ac yn Gymrawd yr Academi Addysg Uwch. Mae hi wedi cyhoeddi nifer o erthyglau mewn cyfnodolion ar destun manwerthu rhyngwladol; yn ei gyrfa gynnar ysgrifennodd werslyfrau Saesneg Busnes a ddefnyddiwyd yn helaeth yn addysg bellach ac uwch yr Iseldiroedd. Mae ei chyhoeddiadau ymchwil rhyngwladol diweddar yn cwmpasu polisi a chydweithrediadau addysg uwch Iwerddon a chynghreiriau a chyfuniadau yn y sector.

Tâl yr Is-Ganghellor

18. Penderfynir ar gyflog yr Is-Ganghellor trwy ddefnyddio data meincnodi canolrifol UCEA² sy'n cynnwys:
- y pwynt canolrifol ar gyfer **sefydliadau ôl 92** ac fe'i nodir mewn band cyflog rhwng 80% a 110% y naill ochr i'r pwynt canolrifol hwn; ac
 - y pwynt canolrifol ar gyfer **sefydliadau bach (trosiant o rhwng £40m a £100m)** yn yr ystod o 80% i 110% y naill ochr i'r pwynt canolrifol hwn.

² Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau

Cyflog presennol yr Is-Ganghellor yw £206,654 (2021/22) ac mae hyn yn 88.89% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau ôl 92** (£233,486) a 96.31% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau bach gyda throsiant rhwng £40 a £100 miliwn** (£214,567). Cynyddir tâl yr Is-Ganghellor yn flynyddol gan gynydd tâl cytunedig UCEA sy'n berthnasol i'r holl staff a gyflogir gan y Brifysgol.

19. I gymharu, yn 2021 dengys data UCEA, o'r 152 sefydliad yn y DU mai canolrif tâl Is-Gangellorion oedd £250,000 a thâl cymedrig yr Is-Gangellorion oedd £249,360. Dengys yr un data mai, o ran y 79 sefydliad addysg uwch ôl 92, canolrif tâl yr Is-Gangellorion oedd £232,486 a thâl cymedrig yr Is-Ganghellorion oedd £231,492. Wrth edrych ar y 21 sefydliad bach gyda throsiant rhwng £40 a £100 miliwn canolrif tâl Is-Ganghellorion oedd £214,567 gyda'r tâl cymedrig yn £218,725.
20. Datgelir manylion cyflog yr Is-Ganghellor, gan gynnwys cyfraniadau pensiwn i'r Cynllun Pensiwn Athrawon, yn [natganiadau ariannol blynyddol y Brifysgol](#). Ni fu unrhyw gynydd na gwelliannau i'r pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.
21. Mae treuliau megis tocynnau trên, milltiroedd ceir, llety dros nos a pharcio yn cael eu hawlio'n ôl yn unol â threfn treuliau'r Brifysgol yn unol â holl staff eraill y Brifysgol.
22. Y cyfnod rhybudd ar gyfer swydd yr Is-Ganghellor yw 6 mis.

Tîm Gweithredol

23. Y diffiniad ar gyfer y Tîm Gweithredol yw'r personél 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. Y staff hyn yw:
 - Y Dirprwy Is-Ganghellor
 - Y Cyfarwyddwr Gweithredol Cyllid
 - Y Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithrediadau
 - Y Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol
 - Dirprwy Is-Ganghellor Partneriaethau (Y Deyrnas Unedig a Rhyngwladol)
 - Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil (0.6 CALI)
24. Rôl Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yw perchenogi'r nodau ac amcanion corfforaethol a phenderfyniadau'r Bwrdd Llywodraethwyr, y Bwrdd Academiaidd a Bwrdd yr Is-Ganghellor; a gweithredu gweledigaeth a strategaeth y brifysgol. Darperir y cylch gorchwyl llawn yn atodiad 5.

Tâl y Tîm Gweithredol

25. Mae'r Is-Ganghellor a'i Thîm Gweithredol yn cael eu cyflogi ar yr un contractau cyflogaeth uwch staff generig. Mae Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor, ac eithrio'r Dirprwy Is-Ganghellor, ar Lefel 1 y strwythur cyflog uwch staff. Datblygwyd strwythur cyflog uwch staff gan ddefnyddio data meincnodi a ddarparwyd gan Arolwg Tâl Uwch Staff Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA).
26. Mae Arolwg Tâl Uwch Staff blynyddol UCEA yn darparu data meincnodi ar Gyflogau Uwch Staff ar gyfer y Sector. Mae'r data'n cwmpasu cyflogau dros 26,000 o uwch staff mewn 152 o Sefydliadau Addysg Uwch. Mae'r arolwg sy'n cynhyrchu'r data meincnodi yn bodoli ers 1993 ac mae'n parhau i gael ei werthfawrogi yn y sector fel ffynhonnell data dibynadwy a chadarn ar gyfer cymharu gwerth yr un swyddi neu swyddi tebyg ar draws y sector. Gwelir pwysigrwydd a gwerth y data gan y gyfradd gyfranogi gyson uchel.

27. Penderfynir ar gyflog y Dirprwy Is-Ganghellor trwy ddefnyddio data meincnodi canolrifol UCEA³ sy'n cynnwys:
- y pwynt canolrifol ar gyfer **sefydliadau ôl 92** ac fe'i nodir mewn band cyflog rhwng 80% a 110% y naill ochr i'r pwynt canolrifol hwn; ac
 - y pwynt canolrifol ar gyfer **sefydliadau bach (trosiant o rhwng £40m a £100m)** yn yr ystod o 80% i 110% y naill ochr i'r pwynt canolrifol hwn.

Cyflog presennol y Dirprwy Is-Ganghellor yw £136,431 (2021/22) ac mae hyn yn 91.12% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau ôl 92** (£149,723) a 100.31% o'r canolrif ar gyfer **sefydliadau bach gyda throsiant rhwng £40 a £100 miliwn** (£136,015). Cynyddir tâl y Dirprwy Is-Ganghellor yn flynyddol gan gynydd tâl cytunedig UCEA sy'n berthnasol i'r holl staff a gyflogir gan y Brifysgol.

28. Mae gweddill Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor ar Lefel 1 y strwythur cyflogau uwch staff, yn yr amrediad £100,237 i £111,414, ac mae eu cyflog yn cael ei gynyddu'n flynyddol gan gynydd cyflog UCEA y cytunwyd arno'n genedlaethol sy'n berthnasol i'r holl staff a gyflogir gan y Brifysgol. Caiff tâl perfformiad ei asesu a'i ddyfarnu'n ôl disgrisiwn bob dwy flynedd. Darperir rhagor o fanylion am Egwyddorion Gwobrwyo'r Tîm Gweithredol yn Atodiad 3.

Deiliaid Uwch Swyddi

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'r ddau adolygiad hyn i Bwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Bwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol er mwyn llywio eu hystyriaeth o dâl y ddau ddeiliad uwch swydd hyn. Mae adolygiadau perfformiad gweddill y Tîm Gweithredol yn cael eu cynnal gan yr Is-Ganghellor.
30. Mae'r weithdrefn ar gyfer ystyried penderfynu ar a/neu gynydd cyflog i 'ddeiliaid uwch swyddi' h.y. yr Is-Ganghellor a'r Dirprwy Is-Ganghellor wedi'i nodi yn y Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol a ddarperir yn Atodiad 4.

Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol

31. Mae'n ofynnol i'r Bwrdd Llywodraethwyr sefydlu pwyllgor cydnabyddiaeth ariannol i ystyried a phenderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol yr Is-Ganghellor a deiliaid uwch swyddi eraill fel y cytunwyd arnynt gan y Bwrdd Llywodraethwyr. Mae'r Bwrdd Llywodraethwyr wedi cytuno mai deiliad uwch swydd yw rôl y Dirprwy Is-Ganghellor fel y nodir ym mharagraff 1. Mae Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Bwrdd yn cyfarfod o leiaf unwaith y flwyddyn ac fel arfer ym mis Mehefin i bennu'r gydnabyddiaeth ariannol am y flwyddyn academaidd ganlynol. Mae cylch gorchwyl y Pwyllgor i'w gael yn Atodiad 5.
32. Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn darparu adroddiad o'i benderfyniadau yn flynyddol i'r Bwrdd Llywodraethwyr er mwyn galluogi llywodraethwyr i'w sicrhau eu hunain bod proses drwyadl, deg ac amddiffynadwy wedi digwydd.

F. CYFLOG UCHAF AC ISAF

33. Mae'r cyflogai ar y tâl isaf ar bwynt cyflog 9³ 'gradd 1 gweithredol a gweinyddol 1' (O&A1). Yr isafswm cyflog ar gyfer y pwynt tâl ar waelod y raddfa hon (pwynt 4) yw £17,460 y flwyddyn a'r pwynt cyflog uchaf ar gyfer y raddfa hon yw £19,209. Mae'r raddfa'n cynnwys

³ Mae graddfa gyflog y Brifysgol yn dechrau ar bwynt 4 y golofn cyflog cenedlaethol. Felly nid yw'r Brifysgol yn defnyddio'r tri phwynt cyntaf yn y Golofn Cyflog Cenedlaethol

6 cynyddran ac mae unigolion yn symud o waelod y raddfa i frig y raddfa fesul cynyddran yn flynyddol nes iddynt gyrraedd brig y raddfa.

34. Nid yw prentisiaid wedi'u cynnwys. Maent yn ymwneud â threfniadau gwahanol lle mai hyfforddiant yw prif nodwedd y trefniant. Hefyd ni chynhwysir staff asiantaeth.
35. Y cyflogai sy'n derbyn y tâl uchaf yw'r Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr. Mae'r deiliad swydd cyfredol yn ennill £206,654.
36. Yr enillion⁴ canolrifol⁵ yn seiliedig ar holl staff y sefydliad yn ystod blwyddyn academiaidd 2021/22 oedd £38,573.08.

	2021/22	Y flwyddyn flaenorol (2020/21)
Cymhareb y cyflog uchaf i'r cyflog canolrifol (y lluosydd cyflog)	5.3	5.5

37. Mae cyflog yr Is-Ganghellor o £206,654 yn 5.3 gwaith yn fwy na'r canolrif yn seiliedig ar yr holl staff o £38,573.08.
38. Canfu Pwyllgor y Cadeiryddion Prifysgol fod tâl Is-Ganghellorion 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.

Cynnydd cyflog y tîm gweithredol a'r holl staff eraill

39. Y cynnydd cyflog cyfartalog cymedr a ddyfarnwyd i aelodau'r tîm gweithredol yn 2021/22 oedd 3.36% gyda'r cynnydd canrannol cymedr i'r holl staff eraill yn 3.1%.

Cymorth i staff ar gyflog is

40. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i God Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi ac mae ganddi gynllun gweithredu ar waith i fynd i'r afael â phob un o'r 11 ymrwymiad yn y Cod.
41. O ran talu Cyflog Byw gwirfoddol y Living Wage Foundation (LWF), mae graddfa gyflog isaf y Brifysgol, O & A1, yn cychwyn ar bwynt pedwar y cytundeb fframwaith cenedlaethol ac felly mae'r holl staff eisoes yn cael eu talu'n uwch na Chyflog Byw'r LWF.
42. Hefyd mae nifer o staff achlysurol sy'n gweithio yn adran gwasanaethau masnachol y Brifysgol yn bennaf. Telir y Cyflog Byw a bennwyd gan y Living Wage Foundation i'r staff hyn hefyd.

G. POLISI YMADAEL

43. Yn dilyn ystyried hyn gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ym Mehefin 2019, cymeradwyodd y Bwrdd Llywodraethwyr ganllawiau ar gyfer ystyried taliadau ymadael i ddeiliaid uwch swyddi a staff sy'n ennill cyflog sylfaenol cyfwerth i amser llawn o fwy na £100,000.

⁵ Diffinir ' enillion ' fel cyfanswm enillion cyflogaeth trethadwy, gan gynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau, tâl amrywiadwy/perfformiad, a gwerth ariannol manteision mewn cynnyrch.

⁶ Mae'r ffigur enillion canolrifol ar gyfer yr holl staff yn cynrychioli enillion blynyddol canolrifol Cyfwerth ag Amser Llawn yr holl staff a gyflogir gan y sefydliad.

H. TREFNIADAU ODDI AR Y GYFLOGRES

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

I. BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU Y TÎM GWEITHREDOL

45. Mae'r Brifysgol yn cynhyrchu adroddiad Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau yn flynyddol a chyhoeddir adroddiad 2021/22 ar wefan y Brifysgol.

Y TÎM GWEITHREDOL

46. Mae cyfrifo'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer y Tîm Gweithredol yn seiliedig ar raddfa gymedrig fesul awr benywod o'i chymharu â'r raddfa gymedrig fesul awr ar gyfer gwrywod yn yr uwch dîm.

Cyfraddau Cyfartalog yr awr y Tîm Gweithredol

Gwrywod	Benywod
£55.23	£77.14

Cyfraddau canolrifol yr awr y Tîm Gweithredol

Gwrywod	Benywod
£55.11	£70.67

47. Yn 2021/22 roedd bwlch tâl cadarnhaol cymedrig yn y Tîm Gweithredol o blaid benywod o 39.66%, a bwlch tâl cadarnhaol canolrifol o 28.39% o blaid benywod. Mae'r Tîm Gweithredol yn cynnwys 43% merched (3) a 57% dynion (4). Ar sail y cyfrifiad bwlch tâl rhywedd cymedrig ar gyfartaledd mae dynion yn cael eu talu £21.91 yr awr yn llai na merched. Ar sail y cyfrifiad canolrifol mae dynion yn cael eu talu £15.56 yr awr yn llai na merched.
48. Mae'r Is-Ganghellor a'r Dirprwy Is-Ganghellor yn ferched. Mae data Arolwg Meincnodi UCEA yn dangos mai'r cyfanswm bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl sefyliadau a gyfranogodd oedd 6.2% o blaid gwrywod. Mae hyn wedi lleihau o 6.7% yn arolwg y flwyddyn flaenorol. Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dyfynnu ffigur bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 10.62% ar gyfer rheolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion.
49. Mae Arolwg Meincnodi Cyflogau Uwch Staff UCEA yn adrodd ar fylchau cyflog ar draws tair nodwedd gwarchoddedig, Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd. Tra bo'r Brifysgol yn medru adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer uwch staff, ni fedr gynhyrchu unrhyw ddata ystyrlon ynghylch ethnigrwydd ac anabledd oherwydd nad oedd staff Du a Lleiafrif Ethnig yn y Tîm Gweithredol a dim anableddau adroddadwy ymhlith y grŵp staff hwn.

Y SEFYDLIAD CYFAN

50. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer y sefydliad cyfan yw 6.38% o blaid gwrywod, gyda'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau canolrifol yn 1.97% o blaid gwrywod. Mae hyn yn cymharu'n ffafriol gydag adroddiad 20/21 lle'r oedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn 6.97% o blaid gwrywod a'r bwlch cyflogau canolrifol rhwng y rhywiau yn 2.53% o blaid gwrywod. Yn ôl dadansoddiad a wnaed gan y Sefydliad Polisi Addysg Uwch, y bwlch tâl cyfartalog cymedrig ar draws y sector Addysg Uwch yw 15.9% o blaid gwrywod. Mae'r Times Higher hefyd yn adrodd bod y bwlch tâl canolrifol ar draws y sector Addysg Uwch yn 16.5%.

Cyfraddau cyflog yr awr cymedr yr holl staff

Gwrywod	Benywod
£21.45	£20.08

Cyfraddau cyflog yr awr canolrifol yr holl staff

Gwrywod	Benywod
£19.99	£19.41

51. Mae cyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i seilio ar y gyfradd cyflog yr awr cymedrig a chanolrifol i'r holl staff parhaol a gyflogwyd ar 1 Awst 2021. Mae hyn yn dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog (o ran enillion cymedrig a chanolrifol) rhwng merched a dynion ar draws y Brifysgol. Ar gyfartaledd, ar sail cyfrifo'r bwlch cyflogau cymedrig rhwng y rhywiau, mae merched yn cael eu talu £1.37 yr awr yn llai na dynion. Ar sail cyfrifo'r canolrif, mae merched yn cael eu talu £0.58 yr awr yn llai na dynion. Mae'r ffigurau cymedrig a chanolrifol yn cymharu'n ffafriol gyda ffigurau 20/21 o £1.47 a £0.50 yn ôl eu trefn.

Cyfran y gwrywod a benywod ymhob chwarterel cyflog

	21/22	21/22	20/21	20/21
	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw
Chwarterel Uchaf	42.98%	57.02%	45.16%	54.84%
Chwarterel Canol Uchaf	38.02%	61.98%	36.52%	63.48%
Chwarterel Canol Isaf	40.00%	60.00%	40.34%	59.66%
Chwarterel Isaf	34.17%	65.83%	36.00%	64.00%

52. Mae'r symud yn y chwarterel uchaf yn dangos cynnydd o 2.18 pwynt canran i fenywod a lleihad 2.18 cyfatebol i wrywod ers 20/21. Mae'r chwarterel canol uchaf yn dangos cynnydd bach (1.50% pwynt) i ddynion a lleihad cyfatebol i ferched ers 20/21. Mae'r chwarterel canol isaf a'r chwarterel isaf wedi parhau bron yn sefydlog o'u cymharu â 20/21, ac eithrio lleihad o 1.83 yn y chwarterel isaf. Mae Tabl 3 yn Adran 2 yn dangos y data a'r llun cyfan ond ymddengys bod y bylchau mwyaf yng ngraddfeydd OA4 a OA3. Mae'r bwlch wedi cau rhywfaint yng ngraddfa OA3 o'i gymharu â'r llynedd, lle roedd y bwlch yn 11.46 mwy o ferched yn y radd hon o'i gymharu â 9.52 eleni. Tra bo peth cynnydd wedi'i wneud rhaid rhoi rhagor o ystyriaeth i sut y gellid cau'r bwlch hwn.
53. Mae adroddiadau'r blynyddoedd blaenorol (yn ogystal ag adroddiad eleni) yn dangos bod cyfran uwch o fenywod yn y chwarterel uchaf. Mae adroddiadau'r blynyddoedd blaenorol wedi dangos hefyd y bu cyfran uwch o wrywod mewn uwch swyddi yn y grŵp staff academaidd, o lefel Prif Ddarlithydd i fyny. Mae hyn yn ffenomenon hysbys ar draws Addysg Uwch lle mae uwch academyddion benywaidd heb gynrychiolaeth ddigonol yn hytrach na diffyg cydraddoldeb yng nghyfraddau tâl rhwng gwrywod a benywod sy'n

gwneud yr un gwaith.

54. Fel y dangosir yn nhabl 3 yn Adran 2 gwelwn fod y bwlch gwrywod/benywod yn y grŵp academiaidd uwch ar 4.3 o blaid gwrywod (16.9 gwrywod, 12.87 benywod). Mae'r paragraffau isod yn dangos y gwaith sydd wedi bod yn digwydd i fynd i'r afael â'r bwlch hwn. Mae'n werth nodi fod y Datganiad Polisi Tâl Blynyddol a gyhoeddwyd yn 2017/18 yn dangos bwlch o 12.7 o blaid gwrywod ar gyfer y grŵp hwn (21.1 gwrywod, 8.4 benywod). Yn benodol yn 17/18 roedd yr adroddiad yn dangos bod 11.6 o Brif Ddarlithwyr y Brifysgol yn wrywaidd a dim ond 3.6 yn fenywaidd. Dengys adroddiad eleni fod gennym ni 8.7 o fenywod a 6.6 o wrywod ar y raddfa Prif Ddarlithydd erbyn hyn. Mae'r gymhariaeth hon yn dangos yn glir lwyddiant a gwerth y gwaith a wnaed, fel yr amlinellir isod.
55. Mae'r Brifysgol wedi cyflwyno rhaglen ddatblygiad strwythuredig wedi ei hanelu at staff sy'n awyddus i gyrraedd lefel rheoli; sy'n cynnwys y staff gwasanaethau proffesiynol ac academiaidd. Bydd staff benywaidd sydd wedi mynegi dyheadau am ddyrchafiad yn cael eu hannog i dilyn rhaglenni datblygiad wedi'u teilwra i'w galluogi i wneud cais am rolau rheoli/arweinyddiaeth yn y dyfodol o ran rolau gwasanaethau proffesiynol ac academiaidd. Ymdrinnir â hyn gan ddefnyddio'r dulliau isod:
- Parhau i gynnal Rhaglen Datblygu Staff Prifysgol Glyndŵr Wrecsam; cwrs modiwlwr sy'n cynnwys pynciau fel Arddulliau/Athroniaethau Arweinyddiaeth, Dylanwadu ac Annog. Defnyddir dull wedi'i dargedu o ran presenoldeb yn y rhaglen, gyda'r staff benywaidd hynny sydd un ai wedi gwirfoddoli eu hunain neu wedi'u henwebu gan eu rheolwr llinell yn cael cynnig i ddilyn y cwrs.
 - Parhau i ddarparu'r cwrs Arweinyddiaeth Rhaglen Effeithiol; cwrs modiwlwr i gefnogi Arweinwyr Rhaglen a darpar Arweinwyr Rhaglen yn eu rolau academiaidd, gan roi platfform i adnabod doniau'r dyfodol, gyda staff benywaidd yn cael eu targedu i ddilyn y cwrs.
 - Hyd yma mae'r Brifysgol wedi rhoi cyfle i 27 o ferched ar y staff ddilyn y Rhaglen Datblygu Aurora gan Advance HE. Er mwyn rhoi cymorth a chefnogaeth i'r staff a ddewiswyd mae nifer o aelodau benywaidd y Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol a merched sydd wedi cwblhau'r rhaglen Aurora yn flaenorol wedi gweithredu fel mentoriaid i'r grŵp.
 - Cyflwynodd y Brifysgol gynllun mentora yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn wedi'i anelu at yr holl staff, yn rhoi cyfle i adnabod staff benywaidd a fyddai'n elwa o rannu profiadau gyda mentor benywaidd.
 - Mae'r Brifysgol bellach yn aelod o rwydwaith Merched Cymru STEM, sy'n ceisio mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu merched sy'n gweithio ym maes Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg. Mae cais ar gyfer y Brifysgol gyfan yn cael ei ystyried i'w gyflwyno ar gyfer Siarter Alarch Athena.

Bylchau Cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd

56. Mae'r bwlch cyflogau ar sail ethnigrwydd yn minws 6.56%. Golyga hyn fod staff du a lleiafrif ethnig yn cael eu talu 6.56% yn fwy ar gyfartaledd na staff nad ydynt yn ddu neu leiafrif ethnig. Mae hyn oherwydd bod mwy o staff du a lleiafrif ethnig mewn rolau academiaidd cyflog uwch, gyda'r mwyafrif ar radd Uwch Ddarlithydd ac uwch.
57. Mae'r bwlch cyflogau ar sail anabledd yn 10.25%, sy'n golygu bod staff sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd yn cael eu talu 10.25% yn llai ar gyfartaledd na staff nad oes ganddynt anabledd. Mae traean o'r staff sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd wedi'u

graddio ar OA5 ac is ac mae ychydig yn llai na thraean yn Uwch Ddarlithwyr. Mae dau aelod o staff ar radd staff uwch wedi datgan bod ganddynt anabledd.

58. Mae'r Brifysgol yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac mae'n casglu'r data isod gan weithwyr ac ymgeiswyr ag anableddau, a ddefnyddir i hysbysu a datblygu cynlluniau gweithredu cadarnhaol i fesur ac ymdrin ag anghydraddoldebau'n gysylltiedig ag anabledd yn ein gweithlu:

- Recriwtio a dyrchafu
- Cyflog a chydnabyddiaeth
- Cwynion staff
- Gweithredu disgyblu
- Diswyddiadau a rhesymau eraill dros adael

59. Gwnaeth y Brifysgol groesawu tri myfyriwr am leoliad profiad gwaith chwe mis yn ystod blwyddyn academiaidd 2021-2022 ac mae'n bwriadu cefnogi pedwar myfyriwr arall yn dechrau ym mis Tachwedd 2022. Cynigir y lleoliadau i fyfyrwyr awtistig o Goleg Cambria, i gefnogi eu datblygiad a chryfhau eu profiad gwaith a'u cyfleoedd gyrfu yn y dyfodol.

60. Sefydlwyd y grwpiau staff Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a ganlyn, a bydd eu gwaith yn cynnwys ymchwilio a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau a wynebir gan staff ag anableddau a'r rhai sy'n adnabod eu hunain fel du a lleiafrif ethnig, a bydd rhan o'u gwaith yn cynnwys craffu ar fylchau tâl:

- **Fforwm Hygyrchedd a Chynhwysiant** – Mae aelodaeth y Fforwm yn cynnwys staff academiaidd, staff gwasanaethau proffesiynol a chynrychiolaeth allanol. Mae'r Fforwm yn gyfrifol am gefnogi a hysbysu gwaith y Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant trwy ymgynghori ar a thrafod materion anabledd.
- **Grŵp Cydraddoldeb Hil** – Mae'r Grŵp Cydraddoldeb Hil yn ymchwilio i ac yn datblygu dulliau i gefnogi'r Brifysgol ar ei thaith tuag at gydraddoldeb hil. Mae'r grŵp yn gyfrifol am gynyddu ymwybyddiaeth, hysbysu polisi, addysgu staff eraill a dathlu cymysgedd amrywiol y cefndiroedd ethnig sy'n bodoli yn ein cymuned Prifysgol. Ar hyn o bryd mae'r gwaith yn cefnogi'r gwaith sy'n ofynnol i ymgeisio am Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE.
- **Tîm Hunan Asesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil** – Mae'r tîm yn gwerthuso anghydraddoldeb hil a rhwystrau o ran cynrychiolaeth, dilyniant a chynnydd, datblygiad a llwyddiant staff a myfyrwyr lleiafrif ethnig yn y Brifysgol. Bydd y Tîm yn llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a rhwystrau, gyda'r bwriad o ysgogi a gyrru newid diwylliannol ac effaith tymor hir cadarnhaol.

61. Bydd Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y flwyddyn academiaidd 2021/22 yn adrodd ynghylch yr isod o ran staff ag anableddau:

- a. Hyfforddiant
- b. Cwblhau Adolygiad Datblygiad Personol

62. Mae'r Tîm Adnoddau Dynol hefyd yn monitro data o ran y canlynol, yr ystyrir fel priif achos y bylchau tâl ar sail anabledd, a fydd yn cynorthwyo i hysbysu cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau:

- a. Math o gytundeb cyflogaeth y staff hynny ag anabledd – yn nodweddiadol mae cyfran uwch o bobl anabl yn gweithio'n rhan amser na phobl nad ydynt yn

anabl.

- b. Nifer y staff yn y chwarterl isaf sydd wedi datgan bod ganddynt anabledau.
- c. Rhywedd – yn nodweddiadol mae merched ag anabledau'n wynebu'r bwch tâl mwyaf.

63. Mae'r Brifysgol yn hyrwyddo ac yn defnyddio cyllid Mynediad i Waith fel bod pobl sy'n gymwys yn medru manteisio ar gyllid i'w cefnogi yn eu rolau.

J. RHEOLI DONIAU

64. Cynhaliodd y Brifysgol adolygiad systemataidd meysydd staff academiaidd a phroffesiynol yn 2018 i sicrhau: bod y Brifysgol yn parhau'n gynaliadwy; ei bod yn gwella a llilinio ei phrosesau a'i phortffolio lle bo'n bosibl er mwyn cefnogi profiad y myfyrwyr; a bod strwythurau'n addas i'w pwrpas yng nghyd-destun heriau strategol ac ariannol niferus. Roedd peth o'r ailstrwythuro hwn hefyd yn creu cyfleoedd ar gyfer meysydd ac unigolion sy'n perfformio'n dda. Rhoddwyd datblygiadau wedi'u targedu ar waith, yn enwedig ar gyfer y bobl hynny a oedd wedi symud i rolau arwain drwy ailstrwythuro.
65. Yn dilyn aildrefnu ei sail gweithredol i baratoi ar gyfer llwyddiant yn y dyfodol mae'r Brifysgol yn parhau i ddatblygu ei harferion i recriwtio a chadw staff. Defnyddir ystod o fentrau'n gyfredol, yn cynnwys: adnabod a datblygu rolau allweddol i alluogi darpar olynwyr gael eu hystyried ar gyfer rolau yn y dyfodol mewn trafodaeth â rheolwyr llinell; adolygu'r ddarpariaeth hyfforddiant a datblygiad proffesiynol gyfredol i adnabod unrhyw fylchau a lle y gellir darparu cymorth wedi'i dargedu i'r staff hynny sy'n dymuno symud ymlaen i uwch swyddi; datblygu cynlluniau datblygu gyrfa; lansio cynllun mentora ym mis Hydref 2021 a datblygu hyfforddiant mewnol i gefnogi datblygu sgiliau rheoli pobl. Cafodd y Strategaeth Pobl, a ddatblygwyd yn 2018 yn wreiddiol, ei hadolygu'n ddiweddar a'i diweddarau i adlewyrchu blynyddoedd 2021-2024. Mae'r strategaeth yn cefnogi pobl allweddol sy'n gysylltiedig â meysydd perthynol Gweledigaeth a Strategaeth 2025.

K. CASGLIAD

66. Dyma'r chweched datganiad polisi tâl a gynhyrchwyd gan Brifysgol Glyndŵr Wrecsam i'w gyflwyno i Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC). Bydd CCAUC yn defnyddio'r adroddiad i hysbysu ei adroddiad blynyddol i Weinidogion Cymru ar uwch dâl yn y sector Addysg Uwch. Mae'r adroddiad wedi ystyried canllaw arfer dda Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus, '*Transparency of Senior Pay in the Devolved Welsh Public Sector.*'
67. Cyflog cyfredol yr Is-Ganghellor yw £206,654 (2021/22) ac mae hyn ar 88.89% y canolrif ar gyfer sefydliadau ôl 92 (£232,486) ac ar 96.31% y canolrif i sefydliadau â throshiant rhwng £40 a £100 miliwn (£214,567). Mae'r un data meincnodi cyflogau yn dangos bod y cyflog canolrifol i Is-Ganghellorion ar draws y sector (£250,000) yn 17% yn uwch na chyflog Is-Ganghellor Prifysgol Glyndŵr (£232,486) yn 11% yn uwch. Mae cyflog canolrif Is-Ganghellorion (£214,567) i sefydliadau â throshiant o rhwng £40 a £100 miliwn yn 4% yn uwch na chyflog Is-Ganghellor Prifysgol Glyndŵr Wrecsam.
68. Mae cyflogau'r Tîm Gweithredol hefyd yn cyd-fynd â data meincnodi cyflogau sefydliadau ôl 92. Mae tâl yr Is-Ganghellor a'r Tîm Gweithredol yn cael ei gynyddu'n flynyddol yn unol â'r cynnydd a negodwyd yn genedlaethol yn y sector Addysg Uwch. Yn weithredol o 1 Awst 2021 roedd y dyfarniad cyflog cenedlaethol (yng nghyswllt tâl y Tîm Gweithredol) yn 1.5%.

- 69.** Mae'r gymhareb enillion uchaf i'r enillion canolrifol sefydliadol o 5.3 ar ben isaf yr ystod 4.5 i 8.5 a nodir gan Bwyllgor y Cadeiryddion Prifysgol (CUC).
- 70.** Mae'r cynnydd canrannol cymedrig ar gyfer yr holl staff (3.1%) yn 0.26% yn llai na'r cynnydd canrannol cymedrig ar gyfer staff gweithredol. Mae perfformiad aelodau'r Tîm Gweithredol yn gysylltiedig â chyflog yn cael ei asesu mewn cylchred dwy flynedd (ac eithrio'r Is-Ganghellor a'r Dirprwy Is-Ganghellor), tra bo cynyddrannau blynyddol yn cael eu dyfarnu fel rhan o gynnydd naturiol i staff ar yr hicyn cyflogau.
- 71.** Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i God Ymarfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi Llywodraeth Cymru' a dechreuodd dalu'r gyfradd cyflog byw a argymhellir gan y Living Wage Foundation o 1 Awst 2018.
- 72.** Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer yr uwch ddeiliaid swyddi a'r tîm gweithredol yn dangos bwlch cadarnhaol o blaid benywod.
- 73.** Mae'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau cymedrig ar gyfer y sefydliad cyfan yn 6.38% o blaid gwrywod, gyda'r bwlch cyflogau rhwng y rhywiau canolrifol yn 1.97% o blaid gwrywod. Yn ôl gwaith dadansoddi a wnaed gan y Sefydliad Polisi Addysg Uwch, mae'r bwlch tâl cyfartalog cymedrig ar draws y sector Addysg Uwch yn 15.9% o blaid gwrywod. Mae'r Times Higher hefyd yn adrodd bod y bwlch tâl canolrifol ar draws y sector Addysg Uwch yn 16.5%. Mae'r Brifysgol yn cynnal ystod o weithgareddau i gyfrannu at fynd i'r afael â chydbwysedd y menywod sy'n gweithio mewn swyddi graddau is a lleihau tan gynrychiolaeth menywod mewn swyddi academaidd uwch. Yn wir, mae peth o'r gwaith a wnaed hyd yma wedi cyfrannu'n uniongyrchol i gau'r bwlch yn y meysydd academaidd uwch yn arwyddocaol.
- 74.** Mae'r bwlch cyflogau ar sail ethnigrwydd yn minws 6.56%. Golyga hyn fod staff du a lleiafrif ethnig yn cael eu talu 6.56% yn fwy ar gyfartaledd na staff nad ydynt yn ddu neu leiafrif ethnig. Mae hyn oherwydd bod mwy o staff du a lleiafrif ethnig mewn rolau academaidd cyflog uwch, gyda'r mwyafrif ar radd Uwch Ddarlithydd ac uwch.
- 75.** Mae'r bwlch cyflogau ar sail anabledd yn 10.25%. Golyga hyn fod staff sydd wedi datgan fod ganddynt anabledd yn cael eu talu 10.25% yn llai ar gyfartaledd na staff nad oes ganddynt anabledd. Mae dau draean y staff sydd wedi datgan fod ganddynt anabledd ar raddfa OA5 ac is. Dim ond un aelod o staff ar raddfa staff uwch sydd wedi datgan anabledd.
- 76.** I grynhoi, mae Bwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol yn fodlon bod polisiau a phrosesau teg a rhesymol wedi'u sefydlu o ran cyflog a pherfformiad Uwch Staff. Mae'r Bwrdd hefyd yn fodlon o safbwynt gwerth am arian bod cyflogeion ar draws y Brifysgol yn derbyn cyflog rhesymol a theg, sy'n debyg i sefydliadau eraill ar draws y sector.

ADRAN 2

DATA'R GWEITHLU CYFAN

Tabl 1 – costau cyflogaeth yn 2021/22

	Amser llawn	Rhan amser	Sesiynol / Achlysurol	Cyfanswm (20/21)	Y flwyddyn flaenorol (19/20)
	£000	£000	£000	£000	£000
Cyflogau	14,061	2,678	1,014	17,753	£16,279
Costau Nawdd Cymdeithasol	1,433	273	55	1,761	£1,584
Costau Pensiwn	2,961	564	139	3,664	£3,145
Cyfanswm	18,455	3,515	1,208	23,178	21,008

Tabl 2 – nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd yn ôl y math o gytundeb yn 2021/22:

Band Cyflog	Parhaol Llawn amser	Parhaol Rhan amser	Cyfnod Penodol	Cyfanswm	Cyfanswm y flwyddyn flaenorol
Cyflog Unigol	2	0	1	3	4.4
Uwch Staff	16	2	0	18	16.6
Athro	3	2.3	0	5.3	5.3
Prif Ddarlithwyr	13	1.67	0	14.67	13.7
Cymrawd	0	1	1	2	1
Rheolaeth 2	3	0	1	4	4.6
Rheolaeth 1	7	1.46	0	8.46	6.5
Uwch Ddarlithydd	64	25.1	3	92.2	88.5
Darlithydd	23	10.7	3	36.7	38.5
Graddfa uwch a phroffesiynol 2	22	0.6	1	23.6	24
Graddfa uwch a phroffesiynol 1	28	1.48	5.33	34.81	29
Cymhorthydd Ymchwil 2	0	0	1.8	1.8	1
Cymhorthydd Ymchwil 1	0	0	0.4	0.4	0.4
Graddfa weithredol a gweinyddol 5	42	10.57	3.41	55.98	55
Graddfa weithredol a gweinyddol 4	43	8.19	4.91	56.10	53.3
Graddfa weithredol a gweinyddol 3	21	8.95	2.19	32.14	35.8
Graddfa weithredol a gweinyddol 2	19	3.78	1.05	23.83	23.4
Graddfa weithredol a gweinyddol 1	0	0.82	0	0.82	1.8
Interniaid	0	0	6	6	4
Cyfanswm	304	78.62	34.09	419.71	406.8

Tabl 3 - Nifer cyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogwyd yn ôl band cyflog a rôl swydd gan gynnwys rhywedd yn 2021/22:

Band Cyflog	Academaidd			Gwasanaethau Proffesiynol		
	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
Sbot				1	2	3
Uwch Staff	5	3.8	8.8	5.4	3.8	9.2
Athro	4.3	1	5.3			
Cymrawd	1		1	1		1
Prif Ddarlithydd	6.6	8.07	14.67			
Rheolaeth 2				4		4
Rheolaeth 1				2.6	5.86	8.46
Uwch Ddarlithydd	34.79	57.31	92.1			
Darlithydd	17.2	19.5	36.7			
Uwch a Phroffesiynol 2				7.6	16	23.6
Uwch a Phroffesiynol 1				8.8	26.01	34.81
Cymhorthydd Ymchwil 2		0.8	0.8	1		1
Cymhorthydd Ymchwil 1					0.4	0.4
Gweithredol a Gweinyddol 5				24.34	31.64	55.98
Gweithredol a Gweinyddol 4				17.8	38.3	56.1
Gweithredol a Gweinyddol 3				11.31	20.83	32.14
Gweithredol a Gweinyddol 2				12.01	11.82	23.83
Gweithredol a Gweinyddol 1				0	0.82	0.82
Interniaid				2	4	6
Cyfanswm	68.89	90.48	159.37	98.86	161.48	260.34

ATODIADAU

Strwythurau Graddfeydd Academaidd, Gweithredol ac Ymchwil (2021/22)

Pwynt Colofn	Awst-21	Ymchwil	Gweithredol	Academaidd
54	£69,555.80			Athro
53	£67,535.48			
52	£65,573.47			
51	£63,668.62			
50	£61,817.90			
49	£60,022.00		MAN 2	Prif Ddarlithydd (Darllenydd)
48	£58,278.81			
47	£56,586.22			
46	£54,943.61			
45	£53,348.29			
44	£51,799.50		MAN 1	Uwch Ddarlithydd
43	£50,295.95	Uwch Gymrawd Ymchwil		
42	£48,835.49			
41	£47,419.02	Cymrawd Ymchwil		
40	£46,042.55			
39	£44,705.95			
38	£43,434.25	S & AP 2	Darlithydd	
37	£42,149.39			
36	£40,927.60			
35	£39,738.69	Ymchwilydd Cysylltiol	S & AP 1	Darlithydd
34	£38,587.36			
33	£37,467.91			
32	£36,382.27			
31	£35,326.93	Cymhorthydd Ymchwil 2	O & A 5	
30	£34,303.63			
29	£33,308.91			
28	£32,343.86			
27	£31,406.04			
26	£30,496.47	Cymhorthydd Ymchwil 1	O & A 4	
25	£29,614.42			
24	£28,756.03			
23	£27,924.80			
22	£27,116.81			
21	£26,341.00		O & A 3	
20	£25,627.00			
19	£24,871.00			
18	£24,174.00			
17	£23,487.00			
16	£22,847.00	O & A 2		
15	£22,254.00			
14	£21,686.00			
13	£21,135.00			
12	£20,600.00			
11	£20,092.00	O & A 1		
10	£19,623.00			
9	£19,209.00			
8	£18,852.00			
7	£18,529.00			
6	£18,212.00			
5	£17,901.00			
4	£17,460.21			

CYLCH GORCHWYL TÎM GWEITHREDOL YR IS-GANGHELLOR

1. **Iechyd Ariannol** – Sicrhau bod trefniadau priodol yn bodoli ar gyfer rheoli a monitro iechyd ariannol y Brifysgol yn unol ag arferion gorau, gan alluogi'r Brifysgol i ehangu ei galluedd adnoddau.
2. **Rheoli Adnoddau** – Adolygu a gwerthuso defnyddio adnoddau yn ystod y flwyddyn ar draws y Brifysgol a phenderfynu ar y gweithredu cywiro priodol.
3. **Mentrau Strategol** – Adnabod a nodi mentrau / prosiectau strategol a phenderfynu ar eu gwerth yn erbyn Fframwaith Strategol y Brifysgol a chynllunio ar gyfer eu heffaith ar yr adnoddau sydd ar gael gan y Brifysgol.
4. **Cynllunio Gweithredu** – Adolygu ac asesu statws y Brifysgol yng nghyswllt:
 - Cyllid
 - Cynhyrchu incwm
 - Dangosyddion Perfformiad Allweddol

a gwneud penderfyniadau priodol ac adnabod unigolion/timau i lunio cynlluniau gweithredu i symud sefyllfa'r Brifysgol ymlaen yng nghyswllt ei Fframwaith Strategol.

5. **Partneriaethau** – Derbyn a chymeradwyo cynigion ynghylch Partneriaethau Prifysgol i gyfoethogi darpariaeth a statws y Brifysgol yn y sector a thu hwnt ymhellach. Yn ychwanegol, cyflwyno adroddiadau i'r Bwrdd Llywodraethwyr ar bartneriaethau o'r fath sy'n rhai risg uchel ac a allai gael effaith strategol ac ariannol ar y Brifysgol.
6. **Effeithiau Allanol** – Derbyn a rhannu gwybodaeth am yr amgylchedd allanol a'r effaith potensial ar y sector/y Brifysgol a thrwy hynny benderfynu ar y gweithredoedd priodol i leddfu yn erbyn unrhyw effaith negyddol potensial.
7. **Rheoli Risgiau** – Fel rhan o'i ddull gweithredu arferol, bydd y Pwyllgor yn adnabod, ystyried ac yn adolygu unrhyw oblygiadau risg yn gysylltiedig â chyflawni ei gylch gorchwyl ac yn gwneud newidiadau, lle bo'n briodol, i reoli'r risgiau hynny.
8. Ystyried materion a gyfeiriwyd gan Fyrddau eraill neu un o'i is-bwyllgorau, gwneud penderfyniadau a darparu cyngor ac arweiniad manwl fel bo'n briodol er mwyn cefnogi effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd ei waith a/neu wneud argymhellion i un o'i is-bwyllgorau fel bo'n briodol, gan ddarparu tystiolaeth/llwybr archwilio a chynigion gwell lle bo angen i gefnogi a hysbysu gwneud penderfyniadau dilynol.

Dull Gweithredu

- Bydd Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yn hysbysu'r Bwrdd Llywodraethwyr am faterion sy'n briodol i'w awdurdodaeth.
- Bydd Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yn cyfeirio materion i Fwrdd yr Is-Ganghellor, fel bo'n briodol, ar gyfer eu trafod a'u hystyried yn fanylach.
- Bydd Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yn cyfeirio materion priodol i'r Bwrdd Academiaidd, sydd yn ei awdurdodaeth.
- Gall Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor ddirprwyo rhai swyddogaethau i is-bwyllgorau, fel bo'n briodol, ond bydd yn monitro'r gweithgareddau a gyflawnir ar ei ran gan is-bwyllgorau o'r fath.
- Bydd Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yn gweithredu yn unol â pholisïau a gweithdrefnau'r Brifysgol, bob amser.
- Bydd Tîm Gweithredol yr Is-Ganghellor yn cyfarfod bob pythefnos yn gyffredinol, gydag un cyfarfod wedi'i amserlennu yr un wythnos â Bwrdd yr Is-Ganghellor, sy'n cyfarfod bob chwech wythnos yn ystod y flwyddyn academiaidd. Yn arferol cynhelir cyfarfodydd ar brynhawn dydd

Llun.

- Rhaid cyflwyno eitemau agenda, gydag unrhyw ddogfennau cysylltiedig, erbyn amser cinio y dydd Iau blaenorol, fan bellaf.

EGWYDDORION GWOBROWYO UWCH STAFF

Atodiad 3

Asesiad cyflog uwch staff bob dwy flynedd

1. Cefndir

- 1.1 Cyflwynwyd y strwythur cyflogau uwch staff cyfredol ym mis Tachwedd 2015, yn dilyn ei gymeradwyo gan y Pwyllgor Adnoddau Dynol. Cyn ei gyflwyno defnyddiwyd ystod o gyflogau sbot ar gyfer y criw bach o Uwch Staff bryd hynny, wedi'u penderfynu'n bennaf trwy drafodaeth unigol gyda phob aelod o staff a'r Is-Ganghellor bryd hynny.
- 1.2 Yn ystod 2015 penderfynodd yr Is-Ganghellor interim a'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol y dylid cael dull mwy strwythuredig tuag at benderfynu ar gyflogau'r grŵp uwch staff.
- 1.3 Datblygwyd strwythur cyflogau newydd ynghyd ag egwyddorion Polisi Gwobrwyo ar gyfer y grŵp Uwch Staff.
- 1.4 Datblygwyd y strwythur cyflogau newydd gan ddefnyddio data meincnodi a ddarparwyd gan Arolwg Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff y Gymdeithas Cyflogwyr Priysgolion a Cholegau (UCEA).
- 1.5 Mae Arolwg Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff UCEA yn darparu data meincnodi blynyddol ynghylch cyflogau uwch staff yn y sector. Mae'r data yn cwmpasu cyflogau mwy na 26,000 o uwch staff ar draws 145 o sefydliadau Addysg Uwch. Mae'r arolwg sy'n cynhyrchu'r data meincnodi wedi bodoli ers 1993 ac mae'n parhau i gael ei werthfawrogi yn y Sector fel ffynhonnell data dibynadwy a chadarn ar gyfer cymharu gwerth swyddi unfath neu debyg ar draws y Sector. Cydnabyddir pwysigrwydd a gwerth y data gan y gyfradd cyfranogi gyson uchel.

Cyfraddau'n effeithiol 1 Awst 2021

80-90%	90-100%	100-110%	110%+
Newydd/datblygu yn y swydd	Yn medru cyflawni'r swydd ar berfformiad sy'n llwyr dderbyniol	Profiadol iawn, galluog iawn neu'n perfformio ar lefel uchel mewn swydd berthnasol	Lle bo premiwm ar gyfer y farchnad neu ffactorau eithriadol eraill

Lefel 1



100,237

141,414

Isafswm

Uchafswm

2. Strwythur Cyflogau'r Uwch Staff 2021

2.1 Mae'r tabl isod yn dangos poblogaeth gyfredol y tair lefel yn y strwythur cyflogau uwch staff.

LEFEL 1
Cyfarwyddwr Gweithredol Cyllid
Cyfarwyddwr Gweithredol Adnoddau Dynol
Cyfarwyddwr Gweithredol Gweithrediadau
Dirprwy Is-Ganghellor, Partneriaethau (Y Deyrnas Unedig a Rhyngwladol)
Dirprwy Is-Ganghellor, Ymchwil

- 2.2 Mae'r cynnydd cyflog wedi'i negodi'n genedlaethol yn cael ei ddyfarnu i bob pwynt sefydlog ymhob lefel (yn cynnwys y pwyntiau isafswm ac uchafswm yn Lefel 1), a thrwy hynny ganiatáu cynnydd cyflog cenedlaethol cytunedig i bob unigolyn bob blwyddyn. Ym mhob lefel, mae symud o un pwynt i un arall (ac yn achos cynnydd yn Lefel 1 o fewn y lefel) wedi'i seilio ar asesu'r perfformiad bob dwy flwyddyn. Mae hyn yn cynnwys ystyried yn eang y cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion ac asesiad o'u cyfraniad cyffredinol i'r Brifysgol. Nid oes unrhyw warant o symud o un pwynt i'r nesaf. Mae unrhyw symud yn gwbl ddisgresiynol. Byddai'n rhaid i unigolion ddangos yn glir eu bod wedi gwneud cynnydd digonol i fod yn deilwng o symud o un pwynt i un arall, a rhaid cael tystiolaeth o hyn ar ffurf cynnydd nodedig yn y perfformiad a'r cyfraniad i'r Brifysgol.
- 2.3 Yn ôl y cytundeb cyflogaeth dylid cynnal yr asesiad yn y mis **Gorffennaf** cyn y dyddiad dwy flynedd ym mis Awst, a gwneud penderfyniad ar sail yr egwyddorion uchod p'un ai y dylai pob unigolyn symud i fyny'r raddfa gyflog.
- 2.4 Yr elfen gytundebol yw cynnal asesiad bob dwy flynedd, mae unrhyw benderfyniad i symud unigolyn i fyny'r raddfa gyflog yn gwbl ddisgresiynol.

- 2.5 Gall yr adolygiad cyflogau bob dwy flynedd gael ei wasgaru, yn ôl disgrisiwn y Brifysgol. Mae hyn yn caniatáu ar gyfer sefyllfaoedd lle gwneir penodiadau yn ystod y cyfnod amser dwy flynedd ac efallai nad yw unigolion wedi cael amser digonol i ddangos eu perfformiad yn y rôl. Mewn achosion o'r fath os na ddyfernir cynnydd cyflog i'r aelod staff ar y dyddiad adolygu rheolaidd, gellid eu hystyried y flwyddyn ganlynol. Fodd bynnag, os dyfernir cynnydd bryd hynny ni fydd eu perfformiad a'u cyflog yn cael ei adolygu eto am ddwy flynedd arall.

3. Y broses asesu bob dwy flynedd

- 3.1 Amlinellir y broses asesu isod
- 3.2 **Uwch Staff yn Lefel 1 (sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Is-Ganghellor)**
- 3.3 Yn achos pob deiliad swydd sy'n adrodd yn uniongyrchol i'r Is-Ganghellor, dylai'r Is-Ganghellor ystyried eu perfformiad yn ystod y ddwy flynedd flaenorol (mewn achosion lle nad yw deiliad y swydd wedi bod yn y swydd am ddwy flynedd yna dylai'r asesiad fod o ddyddiad dechrau yn y swydd). Dylai'r asesiad eang hwn gynnwys adolygu unrhyw ddogfennau arfarnu a dylai'r Is-Ganghellor ystyried ac asesu'r perfformiad drwy gydol y cyfnod asesu. Cefnogir yr Is-Ganghellor gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol ar gyfer yr holl asesiadau ac eithrio ei un ei hun. Wrth asesu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol bydd yr Is-Ganghellor yn cael cefnogaeth gan y Dirprwy Is-Ganghellor.
- 3.4 Ar ôl ystyried yn eang y cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion ac asesiad o'r cyfraniad cyffredinol i'r Brifysgol, os yw'r Is-Ganghellor o'r farn **bod** yr unigolyn wedi dangos yn glir ei fod yn deilwng o symud i fyny'r raddfa gyflog, yna dylid gwneud penderfyniad ynghylch gwerth unrhyw ddyfarniad. Dylai'r Is-Ganghellor gynhyrchu adroddiad crynodeb cryno yn nodi'r rhesymeg am y cynnydd cyflog a'i gadw gan yr Is-Ganghellor, ynghyd â dogfennau arfarnu'r unigolyn. Yna dylid hysbysu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol am y penderfyniad, a fydd yn ysgrifennu'n ffurfiol at yr unigolyn yn cadarnhau'r cynnydd cyflog.
- 3.5 Ar ôl ystyried yn eang y cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion ac asesiad o'r cyfraniad cyffredinol i'r Brifysgol, os yw'r Is-Ganghellor o'r farn **nad** yw'r unigolyn wedi dangos yn glir ei fod yn deilwng o symud i fyny'r raddfa gyflog, yna dylid cofnodi'r penderfyniad a nodi'r rhesymau mewn adroddiad crynodeb cryno gan yr Is-Ganghellor. Dylai'r Is-Ganghellor gadw'r adroddiad, ynghyd â dogfennau arfarnu'r unigolyn. Yna dylid hysbysu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol am y penderfyniad, a fydd yn ysgrifennu'n ffurfiol at yr unigolyn yn cadarnhau'r penderfyniad.

POLISI CYDNABYDDIAETH ARIANNOL			
Adran	Llywodraethu		
Awdur	Clerc y Bwrdd / Cyfarwyddwr Gweithredol y Pwyllgor Adnoddau Dynol		
Awdurdodwyd gan:	Y Bwrdd Llywodraethwyr		
Gweithredir gan:	Y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol		
Cyfeirnod y Polisi:	POBG2223036		
Polisi blaenorol:	POB1819025		
Fersiwn rhif:	1	Pwyllgor Cymeradwyo:	Y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Y Bwrdd Llywodraethwyr
Dyddiad cymeradwyo:	Gorffennaf 2019	Cofnod rhif:	18.16 18.09
Statws:	Cymeradwywyd	Dyddiad gweithredu:	Gorffennaf 2019
Cyfnod cymeradwyo:	3 blynedd	Dyddiad adolygu:	Gorffennaf 2022

1. Pwrpas y Polisi

Mae'n ofynnol i'r Bwrdd Llywodraethwyr sefydlu Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol i ystyried a phenderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor a Phrif Weithredwr a deiliaid uwch swyddi eraill fel a ddiffinnir yn yr Offeryn ac Erthyglau Llywodraethu a fel y cytunwyd gan y Bwrdd.

Nodir cyfrifoldebau'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ei Gylch Gwaith. Mae'r poilisi hwn yn cefnogi cyfrifoldebau dirprwyedig y Pwyllgor:

- i. Ystyried a chytuno ar dâl ac amodau'r Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr⁶ a deiliaid uwch swyddi eraill.
- ii. Ystyried ac, os yw'n briodol, cymeradwyo trefniadau taliad diswyddo⁷ ar gyfer yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr a deiliaid uwch swyddi eraill.
- iii. Yng nghyswllt yr uchod, ystyried gwybodaeth feincnodi berthnasol a thystiolaeth ynghylch perfformiad deiliaid uwch swyddi eraill yn erbyn amcanion cytunedig ac ystyried

⁶ Mae cydnabyddiaeth ariannol yn cyfeirio at ystod lawn y pecyn gwobrwyo i unigolyn, yn cynnwys cyflog, buddion (yn cynnwys cyfraniadau pensiwn o bob math), lwfansau a chymhellion/gwobrwyon.

⁷ Mae taliad diswyddo yn fater cymhleth a allai fod yn ddadleuol ac mae angen i'r Bwrdd Llywodraethwyr nodi fframwaith polisi cilr ynghylch taliad diswyddo i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, wedi'i seilio ar ganllawiau a ddarperir gan y cyrff cyllido. Wrth ddyfarnu taliad diswyddo mae'n rhaid i'r buddiannau i'r sefydliadau gael eu cydbwysu yn erbyn defnyddio cronfeydd ariannol yn gyfrannol. Gweler y canllawiau ar wahân i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ynghylch taliadau diswyddo.

- budd y cyhoedd a diogelu cronfeydd cyhoeddus ochr yn ochr â buddiannau'r Brifysgol wrth ystyried pob ffurf o daliad, gwobr neu daliad diswyddo i deiliaid uwch swyddi.
- iv. Rhoi sylw dyledus i'r lluosogydd tâl rhwng deiliaid uwch swyddi a gweddill y gweithlu, a chydraddoldeb tâl rhwng y rhywiau ar gyfer deiliaid uwch swyddi.
 - v. Adolygu datganiad polisi tâl blynyddol a gwneud argymhellion i'r Bwrdd ynghylch cymeradwyo a chyhoeddi'r datganiad.

2. Cyd-destun y Polisi

2.1 Yn 2005 gwnaeth Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) gynnal "Adolygiad Prosesau Llywodraethu Cydnabyddiaeth Ariannol a Thaliadau Diswyddo i Uwch Staff mewn Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru". Roedd yr Adolygiad hwn yn cynnwys argymhelliad y dylai'r holl Sefydliadau Addysg Uwch nodi eu Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol mewn un ddogfen bolisi. Argymhellwyd y dylai'r polisi gwmpasu'r staff yn gyffredinol yn ogystal ag uwch staff, gan nodi mai staff yw prif benderfynyddion llwyddiant sefydliad a hefyd yr eitem wariant unigol fwyaf yn yr holl sefydliadau Addysg Uwch.

2.2 Roedd yr Adolygiad yn argymhell yn benodol, "*yng nghyswllt uwch staff, gallai'r materion i ymdrin â nhw mewn polisi o'r fath gynnwys:*

- *Yr hyn mae'r polisi cydnabyddiaeth ariannol yn ceisio ei gyflawni*
- *Y goblygiadau ehangach o ran fforddiadwyedd a chysylltiadau gyda chyflogeion*
- *Sut y defnyddir gwybodaeth gymharol*
- *Pa swyddi a gynhwysir*
- *Y cyswllt gydag adolygiadau perfformiad*
- *Recriwtio a chadw staff a chyfraddau'r farchnad*
- *Cynllunio olyniaeth*"

2.3 Yn 2017 cytunodd Is-Ganghellorion yng Nghymru y byddai eu sefydliadau'n paratol Datganiadau Polisi Tâl Blynyddol wedi'i seilio ar ddogfen a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus yn Rhagfyr 2016, *Transparency of Senior Pay in the Devolved Welsh Public Sector* sy'n darparu canllawiau arfer dda ar y wybodaeth y gellid ei chynnwys. Mae CCAUC yn defnyddio'r Datganiadau Polisi Tâl hyn i hysbysu ei adroddiad blynyddol i Weinidogion Cymru ar dâl uwch staff ym maes addysg uwch. Yn ychwanegol at y wybodaeth yn y ddogfen a grybwyllwyd, gofynnodd Gweinidogion Cymru a CCAUC i'r Datganiadau Polisi Tâl gynnwys yr isod hefyd:

- cymhareb yr enillion uchaf i'r enillion canolrif, gan gymharu gyda'r flwyddyn flaenorol⁸;
- gwybodaeth am y bwch cyflog rhwng y rhywiau o ran uwch staff;
- y cynnydd cyflog canrannol cymedr a ddyfarnwyd i aelodau Uwch Dîm y Brifysgol a'r cynnydd cyflog canrannol cymedr i'r holl staff eraill; gyda'r rhesymeg am unrhyw wahaniaethau rhwng maint y cynnydd;
- polisi'r Brifysgol o ran taliadau ymadael i uwch staff; a
- gwybodaeth a gynhwysir yng nghynllun cydraddoldeb strategol y Brifysgol ynghylch unrhyw fwch cyflog rhwng y rhywiau o ran yr uwch staff.

⁸ Mae CCAUC yn datgan y dylid cyfrifo'r canolrif ar sail yr holl staff, gydag 'enillion' yn cael eu diffinio fel cyfanswm yr enillion trethadwy, yn cynnwys cyflog sylfaenol, lwfansau, tâl amrywiol/perfformiad a gwerth arian parod buddion a ddarperir mewn ffyrdd eraill. Mae'r ffigur enillion canolrif ar gyfer yr holl staff yn cynrychioli enillion blynyddol canolrif y staff sy'n cyfateb i amser llawn yr holl staff a gyflogir gan y sefydliad.

2.4 Yn 2018 cyhoeddodd y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion y Cod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff Addysg Uwch, canllaw arfer dda gwirfoddol y disgwylir i'r holl Sefydliadau Addysg Uwch ei ddilyn ar sail 'cydymffurfio neu esbonio'. Mae'r Cod yn disgwyl i gyrrff Llywodraethu wneud penderfyniadau wedi'u seilio ar:

- 2.4.1 *“Lefel cydnabyddiaeth ariannol deg, priodol a chyfiawnadwy*
- 2.4.2 *Tegwch gweithdrefnol*
- 2.4.3 *Tryloywder ac atebolrwydd.”*

3. Cyfrifoldebau cyflawni

- 3.1 **Deiliaid uwch swyddi:** cyfrifoldeb Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol y Bwrdd Llywodraethwyr yw cadw at y polisi hwn yng nghyswllt deiliaid Uwch Swyddi. Mae'n rhaid i'r Pwyllgor adrodd yn flynyddol o leiaf ar ei benderfyniadau ynghylch Cydnabyddiaeth Ariannol Deiliaid Uwch Swyddi i'r Bwrdd Llywodraethwyr. Rôl y Bwrdd Llywodraethwyr yw sicrhau bod penderfyniadau perthnasol wedi'u gwneud yn unol â'r polisi hwn.
- 3.2 **Penderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol staff (ac eithrio'r deiliaid uwch swyddi):** mae'r Bwrdd Llywodraethwyr wedi cytuno y bydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol yn cymeradwyo, ar y dyddiadau priodol ymhob blwyddyn, y dyfarniadau cyflog a negodwyd yn genedlaethol a fydd yn cael eu dyfarnu i'r holl staff.
- 3.3 **Grŵp Uwch Staff:** cyfrifoldeb yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr yw cadw at y strwythur graddfeydd ac egwyddorion y polisi gwobrwyo i'r grŵp uwch staff.

4. Strategaeth Gweithredu'r Polisi

4.1 Nodau

- 4.1.1 Darparu fframwaith ar gyfer ystyried cydnabyddiaeth ariannol Deiliaid Uwch Swyddi ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam sy'n bodloni'r egwyddorion a nodwyd gan y Pwyllgor Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus, sef:
- Anhunanoldeb
 - Uniondeb
 - Gwrthrychedd
 - Atebolrwydd
 - Bod yn agored
 - Gonestrwydd
 - Arweinyddiaeth
- 4.1.2 Nodir yr un egwyddorion yng Nghod Ymddygiad Aelodau Bwrdd Prifysgol Glyndŵr ac mae'n llywodraethu holl systemau a phrosesau'r Bwrdd o ran gwneud penderfyniadau.
- 4.1.3 Er mwyn sicrhau bod cydnabyddiaeth ariannol Deiliaid Uwch Swyddi yn gyson gyda Gweledigaeth a Chenhadaeth y Brifysgol a'r amcanion o recriwtio a chadw staff ansawdd uchel sy'n meddu ar y nodweddion a'r arbenigedd sy'n angenrheidiol er mwyn cyflawni Cynllun Strategol y Brifysgol.
- 4.1.4 Sicrhau bod penderfyniadau cydnabyddiaeth ariannol yn cael eu gwneud ar sail gwybodaeth briodol.
- 4.1.5 Sicrhau bod arferion da wedi'u sefydlu, fel y tynnwyd sylw atynt yn adran 2, yn cael eu hystyried pan fo penderfyniadau cydnabyddiaeth ariannol yn cael eu gwneud.

- 4.1.6 Sicrhau bod cofnod y penderfyniadau a wnaed o ran Deiliaid Uwch Swyddi yn ddigon manwl i ganiatáu i'r Bwrdd Llywodraethu adolygu a herio penderfyniadau o'r fath, os oes angen.

4.2 Penderfynu ar gydnabyddiaeth ariannol deiliaid uwch swyddi

- 4.2.1 Mae'r Bwrdd Llywodraethwyr wedi cytuno y bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cyfarfod yn flynyddol o leiaf, yn dilyn y canllawiau gweithdrefnol a amlinellir yn fanwl yn yr atodiad i'r polisi hwn, lle bydd penderfyniadau ynghylch cydnabyddiaeth ariannol Deiliaid Uwch Swyddi'n cael eu gwneud.

- 4.2.2 Yn benodol, mae'r Bwrdd Llywodraethwyr wedi penderfynu, wrth wneud ei benderfyniadau ar gydnabyddiaeth ariannol Deiliaid Uwch Swyddi, mae'n rhaid i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, fel isafswm, fedru dangos ystyriaeth ddyledus i'r ffactorau a ganlyn:

- Ystyried data adolygu perfformiad a gyflwynir gan yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr ar gyfer yr holl ddeiliaid Uwch Swyddi ac eithrio y bydd Cadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr yn cyflwyno'r adroddiadau'n ymwneud â'r Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr a Chlerc y Bwrdd.
- Ystyried y strwythur graddio ac egwyddorion cydnabyddiaeth a gwobrwyo'r uwch staff.
- Ystyried unrhyw newidiadau mewn cyfrifoldebau.
- Ystyried data cymharol cytunedig, yn cynnwys data UCEA, dadansoddi tueddiadau cydnabyddiaeth ariannol ar lefel leol a chenedlaethol a, lle bo'n briodol, data'r farchnad briodol, ac unrhyw ddata perthnasol arall sydd ar gael yn gyhoeddus yn unol â phenderfyniad y Pwyllgor.
- Data cydraddoldeb ac amrywiaeth gyda'r nod o ddileu unrhyw dueddiad rhywedd neu ar sail arall (e.e. hil, anabled, oedran ac ati) a allai effeithio ar benderfyniadau ynghylch cydnabyddiaeth ariannol h.y. metrics perthnasol y gweithlu yn cynnwys perfformiad y Brifysgol o ran y bwch tâl rhwng y rhywiaw a data bwch cyflogau arall sydd ar gael.
- Dull y Brifysgol o ymdrin â thâl a gwobrwyo a chyfradd cynnydd cyfatalog y gydnabyddiaeth ariannol i'r holl staff eraill, yn cynnwys data ynghylch y berthynas rhwng tâl deiliaid uwch swyddi i dâl canolrif gweithlu'r Brifysgol yn ogystal â deilliannau unrhyw drafod telerau cyflog ar sail genedlaethol sy'n effeithio ar dâl staff o dan y lefel deiliaid uwch swyddi.
- Ystyried fforddiadwyedd, yn cynnwys y gyllideb sydd ar gael ar gyfer tâl, a'r ffactorau recriwtio a chadw staff perthnasol yn ogystal â gwerth am arian yng nghyd-destun gweithredu'r Brifysgol a ph'un ai yw'r gydnabyddiaeth ariannol arfaethedig yn hyrwyddo nodau elusennol y Brifysgol.
- Ystyried y berthynas â chyflogeion, yn cynnwys y ddirnadaeth ehangach ynghylch dyfarniadau cyflog i ddeiliaid uwch swyddi, a'r effeithiau posibl ar ysbryd a chymhellit y staff.

- Caiff y Pwyllgor ofyn am gyngor annibynnol os yw'n penderfynu bod hynny'n briodol.
- Rhoi ystyriaeth i gynnydd yng nghydnabyddiaeth ariannol deiliaid uwch swyddi pan gyflwynir hynny gan yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr ac, yn achos yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr a Chlerc y Bwrdd, gan Gadeirydd y Bwrdd. Wrth adrodd ar ei benderfyniadau i'r Bwrdd Llywodraethu, mae'r Bwrdd wedi penderfynu bod rhaid i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol gynnwys yn ei adroddiad ei fod wedi ystyried pob un o'r ffactorau uchod, fel isafswm. Hefyd rhaid iddo nodi yn ei adroddiad sut mae gwahanol elfennau'r penderfyniadau cydnabyddiaeth ariannol wedi'u penderfynu o ran perfformiad a meincodi.
- Bydd adroddiad y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cofnodi'r newidiadau cytunedig i gydnabyddiaeth ariannol a bydd yn cynnwys manylion yn cyfiawnhau pob penderfyniad.
- Yn dilyn y cyfarfod bydd llythyrau'n cael eu paratoi gan y Clerc, eu cymeradwyo a'u llofnodi gan Gadeirydd y Pwyllgor, i hysbysu'r unigolion am y penderfyniad a wnaed am eu cydnabyddiaeth ariannol gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol.

4.4 Cyngor a chefnogaeth

Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â'r dogfennau isod:

- 4.4.1 Erthyglau ac Offeryn Llywodraethu
- 4.4.2 Rheolau Sefydlog
- 4.4.3 Cylch Gwaith y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol

4.5 Gweithdrefnau

Gweler y canllawiau gweithdrefol yng nghyswllt gweithredu'r polisi hwn: PRBG1617037.

4.6 Strategaeth Gyfathrebu

Mae'r polisi cydnabyddiaeth ariannol ar gael gan Clerc y Bwrdd Llywodraethwyr.

Y WEITHDREFN CYDNABYDDIAETH ARIANNOL			
Adran	Llywodraethu		
Awdur	Clerc y Bwrdd / Cyfarwyddwr Gweithredol y Pwyllgor Adnoddau Dynol		
Awdurdodwyd gan:	Y Bwrdd Llywodraethwyr		
Gweithredir gan:	Y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol		
Cyfeirnod y weithdrefn:	PRBG2223037		
Y weithdrefn flaenorol:	PRBG1819025		
Fersiwn rhif:	1	Pwyllgor Cymeradwyo:	Y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Y Bwrdd Llywodraethwyr
Dyddiad cymeradwyo:	Gorffennaf 2019	Cofnod rhif:	18.19 18.09
Statws:	Cymeradwywyd	Dyddiad gweithredu:	Gorffennaf 2019
Cyfnod cymeradwyo:	3 blynedd	Dyddiad adolygu:	Gorffennaf 2022

1. PWRPAS Y WEITHDREFN

Cefnogi'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol wrth gyflawni ei ddyletswyddau yn unol â'r Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol.

2. SGÔP

Darparu fframwaith ar gyfer gwaith y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol wrth wneud ei benderfyniadau cydnabyddiaeth ariannol.

3. CYFEIRIADAU

Cyfeiriwch at y Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol POBG1617036 os gwelwch yn dda.

4. CAMAU GWEITHDREFNOL

4.1 Dyddiad y cyfarfod Cydnabyddiaeth Ariannol:

- (i) Penderfynwyd mai dyddiad yr adolygiad blynyddol ar gyfer deiliaid uwch swyddi yw 1 Mehefin bob blwyddyn. Nid yw'r dyddiad adolygiad hwn yn cael ei effeithio gan y dyddiad dechrau cyflogaeth gyda Phrifysgol Glyndŵr ac eithrio na fydd deiliaid uwch swyddi yn cael eu hystyried ar gyfer adolygiad cyflog yn arferol nes eu bod wedi eu cyflogi gan Brifysgol Glyndŵr am o leiaf 12 mis. Ar ôl y cyfnod hwnnw cynhelir adolygiad ar neu'r cyfle nesaf ar ôl 1 Mehefin yn syth ar ôl y dyddiad dechrau cyflogaeth.

- (ii) Gellir gwneud achos eithriadol am adolygiad cyflog cynharach i'w ystyried gan y Cyfarfod Cydnabyddiaeth Ariannol.
- (iii) Bydd y dyddiad gweithredu ar gyfer unrhyw newidiadau mewn cydnabyddiaeth ariannol yn cael ei gytuno'n ffurfiol yn y cyfarfod Cydnabyddiaeth Ariannol, ond yn arferol bydd yn digwydd ar 1 Awst yn dilyn y cyfarfod Cydnabyddiaeth Ariannol a gynhelir ym Mehefin.

4.2 Gofynion gwybodaeth y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol

- (i) Nodir y gofynion gwybodaeth isafswm ar gyfer y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn y Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol.
- (ii) Yn benodol, yng nghyswllt Adolygiad Datblygu Perfformiad Deiliaid Uwch Swyddi, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried y canlynol:
 - Adroddiad ar berfformiad yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr a ddarperir gan Gadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr. Bydd adroddiad y Cadeirydd yn nodi argymhellion ynghylch cyflog yr Is-Ganghellor ar sail y meini prawf a'r data cymharol a ddarparwyd i'r Pwyllgor ac yn cynnwys crynodeb o amcanion cytunedig yr Is-Ganghellor ar gyfer y flwyddyn ganlynol.
 - Adroddiad ar berfformiad deiliaid uwch swyddi eraill a ddarperir gan yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr. Bydd yr adroddiad hwn ar berfformiad unigolion yn nodi argymhellion ynghylch cyflogau i deiliaid uwch swyddi ar sail yr egwyddorion gwobrwyo deiliaid uwch swyddi.
 - Adroddiad ar berfformiad Clerc y Bwrdd a ddarperir gan Gadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr.
 - Tystiolaeth ar ffurf deilliannau Adolygiad Datblygu Perfformiad y Brifysgol a fydd yn cynnwys:
 - Datganiad y targedau ac amcanion a nodwyd ar gyfer pob unigolyn ar gyfer y flwyddyn ganlynol sy'n benodol ac yn fesuradwy;
 - Datganiad ar i ba raddau y cyflawnwyd y targedau a'r amcanion a bennwyd ar gyfer y flwyddyn flaenorol;
 - Dylid cytuno ar yr uchod gan yr adolygwr a'r unigolyn.
- (iii) Bydd darparu'r dogfennau hyn i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifoldeb yr adolygwr, fel y nodir yn y tabl a ddarperir ar ddiwedd y canllawiau hyn.
- (iv) Lle bo'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn teimlo bod amcanion a thargedau'n anodd i'w hasesu neu eu dilysu, gallai ofyn am ddilysiad annibynnol gan drydydd parti ynghylch y targedau/amcanion, fel bo'n briodol.
- (v) Bydd y Pwyllgor angen data cyflogau cyharol mewn papur cefndir ffurfiol y mae'n rhaid ei ddsbarthu ymlaen llaw gyda phapurau'r agenda, a'u cyflwyno gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yng nghyfarfodydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol. Fformat y data hwn fydd:
 - Manylion cyflogau deiliaid uwch swyddi (lle bo'r manylion ar gael), yn cynnwys yr Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr, o ddata meincnodi UCEA;

- Data meincnodi cytunedig perthnasol. Darperir y data hwn gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a’l ddiweddarau bob blwyddyn. Bydd yn cynnwys:
 - Data UCEA ar gyfer y flwyddyn berthnasol – y pwynt canolrif ar gyfer sefydliadau ôl 92
 - Data UCEA – y pwynt canolrif ar gyfer sefydliadau bach (â throsiant rhwng £24m a £70m)
- Manylion tueddiadau cydnabyddiaeth ariannol hanesyddol yn y Brifysgol, yn cynnwys cofnod o’r penderfyniadau a wnaed yn ystod y ddau adolygiad cyflog blaenorol ym mhob achos.

4.3 Cynnal y drafodaeth ar gydnabyddiaeth ariannol

- Bydd yn ofynnol i’r Clerc ymgilio yn ystod y drafodaeth ar ei berfformiad/cydnabyddiaeth ariannol ef/hi. Yn absenoldeb y Clerc bydd y cofnodion yn cael eu nodi gan aelod annibynnol y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol neu swyddog a enwebwyd gan y Cadeirydd. Bydd y sawl sy’n cymryd y cofnodion yn darparu’r cofnodion ac adroffiad proforma wedi’u hysgrifennu’n ffurfiol i’r Clerc ar unwaith yn dilyn y cyfarfod yn gorffen.
- Nid yw’r Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr yn aelod o’r Pwyllgor Cydnabyddiaeth, fodd bynnag, os ydynt yn bresennol ar gyfer y drafodaeth am gydnabyddiaeth y rhai sy’n uniongyrchol atebol iddynt byddant yn gadael y cyfarfod pan fydd trafodaeth am eu cydnabyddiaeth unigol yn digwydd. Caiff y Clerc gofnodi’r trafodaethau ond ni chaiff gyfrannu at y drafodaeth mewn unrhyw fodd oni bai y caiff wahoddiad gan yr aelodau i roi cyngor. Gellid gwneud trefniadau amgen i ddarparu cyngor ychwanegol a/neu i gofnodi’r drafodaeth gan y Cadeirydd, fel bo’n briodol.
- Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn bresennol i ddarparu cyngor ynghylch cyflogau a chytundebau cyflogaeth i’r Pwyllgor, fel bo’n ofynnol.

4.4 Cofnodi ac adrodd am benderfyniadau cydnabyddiaeth ariannol

- Bydd y cofnodion yn cofnodi y cynhaliwyd Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol a bod y data sy’n ofynnol gan Bolisi Cydnabyddiaeth Ariannol Prifysgol Glyndŵr wedi’i derbyn a’i hystyried yn ddyledus. Paratoir adroddiad ar y trafodaethau a’r deilliannau a’i gytuno gan Gadeirydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol cyn ei gyflwyno i’r Bwrdd Llywodraethwyr.
- Bydd papurau’r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn parhau’n gyfrinachol a gellir gwneud cofnodion y cyfarfod ar gael yn gyhoeddus, wedi eu golygu’n briodol i ddiogelu data personol sensitif.

5. Tabl crynodeb cyfrifoldebau o ran darpariaeth data perfformiad ar gyfer deiliaid uwch swyddi:

Deiliaid uwch swyddi				
Aelod staff	Swydd	Adolygwr	Dyddiad adolygu gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol	Cyfrifoldeb am ddarparu gwybodaeth i’r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol a chyflwyno’r achos yn y cyfarfod

Yr Athro Maria Hinfelaar	Is-Ganghellor a Phrif Weithredwr	Cadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr	1 Mehefin (Yn flynyddol)	<p>Cadeirydd y Bwrdd i ddarparu adroddiad cytunedig ar yr adolygiad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y Cadeirydd i ystyried data cymharol a gyflwynwyd gyda'r papurau agenda i hysbysu'r argymhelliad y gallai ef/hi ddymuno ei wneud • Y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol i ddarparu data cymharol • Cadeirydd y Bwrdd i gyflwyno'r achos.
Dr Claire Taylor	Dirprwy Is-ganghellor	Yr Is-ganghellor a Phrif Weithredwr	1 Mehefin (Yn flynyddol)	<ul style="list-style-type: none"> • Yr Is-ganghellor a Phrif Weithredwr i ddarparu adroddiad cytunedig ar yr adolygiad • Y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol i ddarparu data cymharol • Yr Is-ganghellor a Phrif Weithredwr i gyflwyno'r achos.
Val Butterworth	Clerc y Bwrdd Llywodraethwyr	Cadeirydd y Bwrdd Llywodraethwyr	1 Mehefin (Yn flynyddol)	<ul style="list-style-type: none"> • Adroddiad ar berfformiad y Clerc i'w ddarparu gan Gadeirydd y Bwrdd.

PWYLLGOR CYDNABYDDIAETH ARIANNOL

CYLCH GORCHWYL

1. Cyfansoddiad

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn un o Bwyllgorau sefydlog y Bwrdd Llywodraethwyr ac yn atebol i'r Bwrdd.

2. Awdurdod

Mae'n ofynnol i'r Bwrdd Llywodraethwyr sefydlu Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol i ystyried a phennu cyflog¹ yr Is-Ganghellor a Deiliaid Uwch Swyddi eraill fel ag y diffinnir hwy o dan Offeryn ac Erthyglau'r Llywodraethu'r Brifysgol ac y cytunir arnynt gan y Bwrdd.

3. Cyfrifoldebau

- i. Ystyried a chytuno ar gyflog ac amodau'r Is-Ganghellor a deiliaid uwch swyddi eraill gan gynnwys adolygu contractau deiliaid uwch swyddi;
- ii. Ystyried ac, yn briodol, cymeradwyo trefniadau diswyddo² ar gyfer yr Is-Ganghellor a deiliaid uwch swyddi eraill a'r holl staff hynny sy'n ennill cyflog sylfaenol cyfateb i amser llawn o fwy na £100k y flwyddyn.
- iii. Mewn perthynas â'r uchod, ystyried gwybodaeth feincnodi berthnasol a thystiolaeth o berfformiad deiliaid uwch swyddi yn unol ag amcanion cytunedig a chymryd i ystyriaeth fudd y cyhoedd a diogelu arian cyhoeddus ynghyd â buddiannau'r Brifysgol wrth ystyried pob ffurf ar gyflog, gwobr neu ddiswyddiad i ddeiliaid uwch swyddi.
- iv. Cadw llygad ar y lluosrif cyflog rhwng deiliaid uwch swyddi a gweddill y gweithlu a'r cyflog cyfartal rhwng y rhywiau ar gyfer deiliaid uwch swyddi.
- v. Darparu adroddiad blynyddol o'i benderfyniadau i Fwrdd y Llywodraethwyr mewn manylder digonol o'i drafodaethau er mwyn galluogi llywodraethwyr i sicrhau eu hunain fod proses drylwyr, deg ac amddifynadwy wedi cael ei chynnal.
- vi. Adolygu'r Datganiad Polisi Tâl Blynyddol a gwneud argymhellion i'r Bwrdd ynghylch cymeradwyo a chyhoeddi'r datganiad.

4. Cyfansoddiad

Aelodaeth

Aelodau annibynnol y Pwyllgor Adnoddau Dynol

¹ Mae cyflogi yn cyfeirio at yr ystod lawn o'r pecyn gwobrwyon y mae unigolyn yn ei dderbyn gan gynnwys cyflog, buddion (gan gynnwys cyfraniadau pensiwn o bob math), lwfansau a thaliadau anogaeth/gwobrwyon.

² Mae diswyddiad yn fater cymhleth a allai fod yn un cynhennus, ac mae angen i Fwrdd y Llywodraethwyr osod fframwaith polisi eglur ynghylch diswyddiad i'w Pwyllgor Cyflogi, yn seiliedig ar ganllaw a ddarparwyd gan y cyrff cyllido. Wrth roi tâl diswyddo, mae angen i'r budd i'r sefydliad fod yn gytbwys â'r defnydd cyfatebol o arian.

Cadeirydd

Y Cadeirydd fydd Cadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol.

Is-Gadeirydd

Yr Is-Gadeirydd fydd Is-Gadeirydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol.

Yn bresennol

Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol
Clerc Bwrdd y Llywodraethwyr³
Yr Is-Ganghellor, yn ôl yr angen, i adrodd ar berfformiad ei hadroddiadau uniongyrchol i roi gwybod i ystyriaethau'r Pwyllgor

Cworwm

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

Yn absenoldeb y Cadeirydd a lle nad oes Is-Gadeirydd wedi cael ei benodi, bydd un o aelodau'r Pwyllgor yn cael eu hethol yn Gadeirydd gan y rhai sy'n bresennol, ar yr amod fod y cyfarfod yn gwneud cworwm.

5. Trafodion

Bydd y Pwyllgor yn cyfarfod yn flynyddol ym mis Mehefin bob blwyddyn.

Bydd Ymddygiad y Pwyllgor yn unol â Rheolau Sefydlog y Brifysgol a Chôd Ymarfer Llywodraethu Addysg Uwch a Chod Cyflogi Uwch Staff Addysg Uwch y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgol (CUC).

Bydd papurau'r Pwyllgor yn parhau'n gyfrinachol a bydd cofnodion y cyfarfod ar gael i'r cyhoedd gyda golygu priodol i ddiogelu data personol sensitif.

6. Trefniadau clericio

Clerc y Pwyllgor fydd Clerc Bwrdd y Llywodraethwyr (neu unrhyw unigolyn annibynnol addas arall).

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

Sefydlwyd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol/AD ym mis Mehefin 2016 (cofnod 15.62/cofnod 15.11)/ Cymeradwywyd gan y Bwrdd ym mis Gorffennaf 2016 (cofnod 15.96.01) Diwygiwyd gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ym mis Chwefror 2018 (cofnod 17.03)/cymeradwywyd gan y Bwrdd ym mis Mai 2018 (cofnod 17.87.03) Diwygiwyd gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ym mis Mehefin 2018 (cofnod 17.09)/cadarnhawyd gan y Bwrdd ym mis Gorffennaf 2018 (cofnod 17.94)

Diwygiwyd gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ym mis Mehefin 2019 (cofnod 18.12)/cymeradwywyd gan y Bwrdd ym mis Gorffennaf 2019 (cofnod 18.08)

³ Mae'n rhaid i Glerec y Bwrdd adael y cyfarfod pan drafodir ei gyflog a'i berfformiad