**Adroddiad Blynyddol y Pwyllgor Taliadau ar gyfer 2022/23**

**Cyflwyniad**

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn gyfrifol am benderfynu ar strategaeth Gwobrwyo'r Brifysgol ac am bennu tâl a thelerau ac amodau'r Is-Ganghellor ac uwch aelodau eraill o'r staff.

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn cynnwys aelodau lleyg annibynnol o Fwrdd y Llywodraethwyr sy'n meddu ar wybodaeth ac arbenigedd perthnasol.  Mae'r Is-Ganghellor a Chyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn bresennol yng nghyfarfodydd y Pwyllgor Taliadau, ond nid yw'r Is-Ganghellor yn bresennol ar gyfer trafodaethau a phenderfyniadau eu tâl eu hunain ac nid yw'n chwarae rhan ynddynt. At hynny, nid oes unrhyw aelod o staff yn bresennol ar gyfer trafod eu tâl eu hunain.

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried fforddiadwyedd a gwybodaeth gymharol ar daliadau, budd-daliadau ac amodau cyflogaeth y sector Addysg Uwch, ac yn ehangach lle bo'n briodol.

Wrth benderfynu ar y tâl a ddyfarnwyd, mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried dull y Brifysgol a gymerwyd o gydnabod perfformiad ar gyfer pob rôl o ran cwmpas ac mae'n cyfeirio at wybodaeth meincnodi’r sector a ddarperir gan Arolwg Cyflogau Uwch Gymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA).

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'i gylch gorchwyl a gofynion Cod Taliadau Uwch Staff Addysg Uwch Pwyllgor Cadeiryddion y Brifysgol (CUC), gan ganolbwyntio ar y tair elfen allweddol: a) lefel gydnabyddiaeth deg, briodol a chyfiawnadwy; b) tegwch gweithdrefnol a c) tryloywder ac atebolrwydd.

Yn unol â'i gylch gorchwyl a Chod Taloadau Uwch Staff Addysg Uwch CUC, er mwyn sicrhau proses deg a thryloyw, caiff y tâl i'r Is-Ganghellor a'r uwch dîm Arweinyddiaeth eu hadolygu'n flynyddol gan ddefnyddio proses deg sy'n adlewyrchu perfformiad pob unigolyn yng nghyd-destun perfformiad y Brifysgol.

**Ymagwedd at Daliadau**

Mae ymagwedd y Brifysgol tuag at daliadau uwch ddeiliaid swyddi yn cael ei fanylu yn y Ffram[waith Polisi Taliadau Uwch Staff](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=87f7375228add5d4JmltdHM9MTY5MzM1MzYwMCZpZ3VpZD0zMDI1MTQxMS0wZTY3LTYwYzYtMjc5ZS0wNzRlMGY4NzYxZmQmaW5zaWQ9NTE5NA&ptn=3&hsh=3&fclid=30251411-0e67-60c6-279e-074e0f8761fd&psq=cardiff+metropolitan+university+senior+staff+remuneration+framework+2223&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuY2FyZGlmZm1ldC5hYy51ay9hYm91dC9zdHJ1Y3R1cmVhbmRnb3Zlcm5hbmNlL0RvY3VtZW50cy9LZXklMjBEb2N1bWVudHMvc2VuaW9yLXN0YWZmLXJlbXVuZXJhdGlvbi1wb2xpY3ktZnJhbWV3b3JrLTIyMjMuZG9jeA&ntb=1).  Caiff y Fframwaith ei adolygu'n flynyddol gan y Pwyllgor Taliadau ac fe'i hadolygwyd ym mis Hydref 2022.

**Taliadau 2022-2023**

Bob blwyddyn mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Pobl yn paratoi papur ar gyfer y Pwyllgor Taliadau yn meincnodi cyflog sylfaenol yr Is-Ganghellor ac uwch ddeiliaid swydd eraill yn erbyn cyflog blynyddol sefydliadau o faint a chwmpas tebyg.  Tynnir y data hwn o Arolwg Taliadau Uwch Staff Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a cholegau blynyddol (UCEA), ac Arolwg Cyflog Is-Ganghellor CUC blynyddol.

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried nifer o ffactorau wrth ystyried cynigion gwobrwyo perfformiad.  Mae'r rhain yn cynnwys ond nid ydynt yn gyfyngedig i:

* Perfformiad i gefnogi amcanion strategol y Brifysgol ym meysydd addysgu; ymchwil; arloesi ac ymgysylltu; arweinyddiaeth a rheoli; arweinyddiaeth staff; partneriaethau a chysylltiadau allanol yn rhyngwladol, yn genedlaethol ac yn lleol; mentrau a phrosiectau mawr.
* Maint a chymhlethdod y Brifysgol.
* Natur y marchnadoedd AU a materion recriwtio a chadw.
* Amcanion y Brifysgol mewn perthynas ag amrywiaeth y gweithlu; a
* Data meincnodi cyflogau.

Cefnogir swyddi uwch ddeiliaid swydd gan fethodoleg gwerthuso Hay Job ac adolygwyd y swyddi ddiwethaf yn 2022. Mae methodoleg gwerthuso Hay Job yn gynllun gwerthuso swyddi a ddefnyddir yn helaeth.

Yn ystod y flwyddyn 2022-23 dyfarnodd y Pwyllgor Taliadau gynnydd cyflog cost byw o 3% i'r Is-Ganghellor a'r Uwch staff a chynnydd arall o 2% mewn cyflog cost byw ym mis Chwefror 2023.  Roedd hyn yn unol â'r dyfarniad cyflog sector AU a gytunwyd yn genedlaethol ar gyfer staff sydd ar asgwrn cefn cyflog cenedlaethol ac yn cael ei gwmpasu gan strwythur Graddio'r Brifysgol sy'n cynnwys 9 gradd. Cefnogir y graddau hyn gan fethodoleg gwerthuso swyddi Dadansoddiad Rôl Addysg Uwch (HERA).

Gwnaed taliad ‘Costau Byw’ untro gwerth £750 i bob un o weithwyr y Brifysgol yn 2022-23 er mwyn helpu gyda'r gost uchel o danwydd a'r sefyllfa chwyddiant uchel sy'n cael ei brofi yn y DU.  Dyfarnodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol hefyd y taliad hwn i'r Is-Ganghellor a'r uwch dîm arweinyddiaeth.

**Tâl yr Is-Ganghellor**

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn penderfynu ar becyn tâl yr Is-Ganghellor, gan ystyried ehangder cyfrifoldebau arweinyddiaeth ac ariannol a chyflawni yn erbyn amcanion strategol y Brifysgol.

Wrth fodloni gweledigaeth y Brifysgol fel prifysgol flaengar, gan weithio gyda phwrpas, effaith a thosturi i wneud economïau yn fwy ffyniannus, cymdeithasau yn decach, diwylliannau yn gyfoethocach, yr amgylchedd yn wyrddach a chymunedau yn iachach, mae'n hanfodol bod y brifysgol yn cynnig pecyn cydnabyddiaeth gystadleuol ar gyfer rôl yr Is-Ganghellor.  Mae hyn hefyd yn cydnabod natur amrywiol a chymhleth y sefydliad gyda dros 25,000 o gofrestriadau myfyrwyr, dros 1,500 o staff cyflogedig ac incwm o dros £150m.

Wrth ystyried pecyn tâl yr Is-Ganghellor, mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried y cyd-destun sefydliadol, ochr yn ochr â pherfformiad yr Is-Ganghellor, symudiad cyflog cyffredinol i holl staff y Brifysgol, cadw, ac unrhyw ystyriaethau perthnasol yn y farchnad, ac mae'n cael ei lywio gan wybodaeth meincnodi cyflog gyda phrifysgolion cymharol.

Caiff perfformiad yr Is-Ganghellor ei asesu gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ar ôl derbyn seiniadau ac adborth gan holl aelodau Bwrdd y Llywodraethwyr.  Mae'n seiliedig ar arweinyddiaeth, cyflawni amcanion strategol allweddol, mesur yn erbyn targedau y cytunwyd arnynt, perfformiad cyffredinol y Brifysgol a'r cyd-destun allanol y mae'r brifysgol yn gweithredu ynddo. Bob blwyddyn mae'r pwyllgor Taliadau yn derbyn adroddiad gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ar Adolygiad Perfformiad a Datblygu'r Is-Ganghellor ac amcanion y cytunwyd arnynt ar gyfer y flwyddyn ganlynol.

Caiff cyflog sylfaenol yr Is-Ganghellor ei adolygu yn unol â dyfarniadau cyflog cenedlaethol ar gyfer y sector Addysg Uwch. Pan gaiff ei gefnogi gan dystiolaeth, caiff y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, yn ôl ei ddisgresiwn, gytuno ar gynnydd cyfunol i dâl sylfaenol yr Is-Ganghellor.  Byddai unrhyw gynnydd o'r fath yn cael ei adrodd drwy'r cyfrifon ariannol yn y flwyddyn ganlynol.

Nid yw'r Brifysgol yn gweithredu cynllun bonws sy'n gysylltiedig â pherfformiad.

Mae pecyn Gwobrwyo'r Is-Ganghellor yn cael ei fanylu isod.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Blwyddyn a ddaeth i ben  31 Gorffennaf 2023 | Blwyddyn a ddaeth i ben  31 Gorffennaf 2022 |
| Enillion yr Is-Ganghellor | £ | £ |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Cyflog | 268,476 | 257,500 |
| Taliadau yn lle cyfraniadau pensiwn | 49,719 | 47,346 |
|  | 318,195 | 304,846 |

Roedd cyflog sylfaenol yr Is-Ganghellor yn 2022-23 yn 6.4 gwaith yn uwch na chyflog canolrifol y gweithle, o'i gymharu â 6.5 gwaith yn 2021-22.  Cyflog canolrifol y gweithle yn 2022-23 yw £41,931.

Mae cyfanswm tâl yr Is-Ganghellor yn 7.5 gwaith yn uwch na chyflog canolrifol y gweithle, sydd yr un fath ag yn 2021-22. Cyfanswm cyflog canolrifol y gweithle yn 2022-23 oedd £42,647.

Mae'r Is-Ganghellor o dan drefniadau optio allan o fewn Cynllun Pensiynau Prifysgolion (yr USS).

**Tâl Uwch Aelodau Staff**

Caiff perfformiad Uwch aelodau staff ei asesu gan yr Is-Ganghellor, ar ôl derbyn adborth gan y Cadeirydd ac aelodau Bwrdd y Llywodraethwyr.  Mae'n seiliedig ar arweinyddiaeth, cyflawni amcanion strategol allweddol, ac yn cael ei fesur yn erbyn targedau y cytunwyd arnynt, perfformiad cyffredinol y Brifysgol a'r cyd-destun allanol y mae'r brifysgol yn gweithredu ynddo. Bob blwyddyn mae'r Pwyllgor Taliadau yn derbyn adroddiad gan yr Is-Ganghellor ar yr Adolygiadau Perfformiad a Datblygu Uwch Staff a'r amcanion y cytunwyd arnynt ar gyfer y flwyddyn ganlynol.

Adolygir cyflog sylfaenol Uwch aelodau staff yn unol â dyfarniadau cyflog cenedlaethol ar gyfer y sector Addysg Uwch. Pan gaiff ei gefnogi gan dystiolaeth, caiff y Pwyllgor Taliadau gytuno ar gynnydd cyfunol i dâl sylfaenol yr Uwch aelodau Staff.

Yn 2022-23 ystyriodd y Pwyllgor Taliadau gyflog pedwar aelod Uwch o staff; y Dirprwy Is-Ganghellor; y Dirprwy Is-Ganghellor (Ymchwil ac Arloesi); y Dirprwy Is-Ganghellor (Ymgysylltu â Myfyrwyr); a'r Prif Swyddog Adnoddau.  Dyfarnwyd cynnydd cyflog sylfaenol o 3% i bawb.  Yn ogystal, derbyniodd rhai uwch aelodau o staff wobr 2% heb ei chyfuno i gydnabod cyflawni mentrau strategaeth allweddol.

Cyhoeddir niferoedd y staff sy'n cael eu talu uwchlaw £100k y flwyddyn yn y datganiadau ariannol (nodyn 7), wedi'u rhannu'n fandiau cyflog o £5k.  Dangosir yr wybodaeth berthnasol am staff cyflogedig uwch isod. Yn 2022-23 roedd 12 aelod o staff gyda chyflog sylfaenol dros £100k y flwyddyn, o'i gymharu â naw yn 2021-22.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Staff â Chyflogau Uwch | Blwyddyn a ddaeth i ben  31 Gorffennaf 2023 | Blwyddyn a ddaeth i ben  31 Gorffennaf 2022 |
|  |  |  |
|  | Nifer | Nifer |
| £100,000 i £104,999 | 4 | 1 |
| £105,000 i £109,999 | - | 2 |
| £110,000 i £114,999 | 2 | 2 |
| £120,000 i £124,999 | 1 | - |
| £130,000 i £134,999 | - | 1 |
| £140,000 i £144,999 | 2 | 1 |
| £145,000 i £149,999 | - | 1 |
| £160,000 i £164,999 | 1 | 1 |
| £165,000 i £169,999 | 1 | - |
| £170,000 i £174,999 | 1 | - |
|  |  |  |
|  | 12 | 9 |

**Tâl ar gyfer grwpiau staff eraill**

Mae'r mwyafrif o staff eraill ar asgwrn cefn cyflog cenedlaethol ac yn cael eu cynnwys gan Strwythur Graddio'r Brifysgol sy'n cynnwys naw gradd.  Cefnogir y graddau hyn gan fethodoleg gwerthuso rôl Dadansoddiad Rôl Addysg Uwch (HERA).

Mae staff ar strwythur cyflog gradd 9 y Brifysgol yn ennill cynnydd cyflog yn flynyddol yn seiliedig ar dwf cynyddol, nes iddynt gyrraedd brig ystod y radd.  Maent hefyd yn destun unrhyw ddyfarniadau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

Mae'r Brifysgol yn cynnig ystod gynhwysfawr o fudd-daliadau ariannol ac anariannol yn y gweithle.

**Cyflogwr Cyflog Byw**

Mae'r Brifysgol yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig ac o ganlyniad mae pob aelod o staff yn derbyn cyfradd sylfaen cyflog Cyflog Byw o leiaf.

**Polisi Ymadael**

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn cytuno ar bob cytundeb setlo, gan gynnwys diswyddo gwirfoddol, ar gyfer uwch staff. Mae unrhyw ddiswyddiadau sy'n gysylltiedig â staff academaidd ac uwch yn destun prosesau diswyddo y Brifysgol.

**Busnes y Pwyllgor Taliadau yn ystod 2022/23**

Yn ystod y flwyddyn 2022/23 cyfarfu'r Pwyllgor ar bedwar achlysur: 19 Hydref 2022, 28 Tachwedd 2022, 15 Mawrth 2023 a 14 Mehefin 2023. Ystyriwyd y busnes canlynol:

* Adolygiad o Gylch Gorchwyl y Pwyllgor
* Cymeradwyo Adroddiadau Cysylltiedig â Chyflog ar gyfer 2021/22 gan gynnwys Adroddiad Cyflog Blynyddol a Datganiad Polisi Cyflogau Blynyddol a'r Fframwaith Polisi Taliadau Uwch Staff ar gyfer 2022/23
* Adolygu/Cymeradwyo Polisi Diswyddo Uwch Staff
* Adolygu/Cymeradwyo Proses a Gweithdrefnau Diswyddo Uwch Aelodau Staff
* Cymeradwyo Adroddiad Bwlch Cyflog Blynyddol y Brifysgol ar gyfer 2022
* Diweddariadau ar Gynigion Adolygu Cyflog Lefel
* Adolygu/Penderfynu ar Berfformiad a Chyflog Lefel 1 (Is-Ganghellor)
* Adolygu/Penderfynu ar Berfformiad a Chyflogau Lefel 2 (Aelodau Grŵp Gweithredol yr Is-Ganghellor)
* Ystyried Gwybodaeth Feincnodi yn ymwneud â Chyflogau Uwch ar draws sector Addysg Uwch ehangach y DU