##

## PRIFYSGOL METROPOLITAN CAERDYDD

**POLISI CYDNABYDDIAETH ARIANNOL UWCH STAFF**

**Cyflwyniad**

1. Mae'r Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol hwn yn nodi dull Prifysgol Metropolitan Caerdydd o ymdrin â chydnabyddiaeth ariannol ei huwch staff.
2. Er mwyn cydymffurfio â Chod Llywodraethu Addysg Uwch y Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion (CUC), mae'n ofynnol i gorff llywodraethu sefydlu Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol.
3. Gan weithredu o dan awdurdod dirprwyedig Bwrdd Llywodraethwyr Prifysgol Metropolitan Caerdydd, mae cylch gorchwyl y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cynnwys pennu cydnabyddiaeth ariannol yr Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch dynodedig eraill. Mae cylch gwaith y Pwyllgor yn cynnwys pob math o daliadau cydnabyddiaeth ariannol a thaliadau diswyddo.
4. Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn craffu'n fanwl ar gynigion cyflog a gwobrwyo ar gyfer deiliaid swyddi uwch; yn gwneud penderfyniadau ynghylch cyflog a gwobrwyo deiliaid swyddi uwch; ac yn cyflwyno argymhellion, fel y bo'n briodol, i Fwrdd y Llywodraethwyr i gymeradwyo newidiadau i gydnabyddiaeth ariannol deiliaid swyddi uwch.
5. Dylai'r Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol hwn gael ei adolygu gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol bob dwy flynedd a'i gyflwyno i Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.

**Yr egwyddorion sy'n sail i gydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol**

1. Mae Cod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff Addysg Uwch yn nodi'r egwyddorion allweddol sy'n sail i gydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol:
* **Lefel cydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol y gellir ei chyfiawnhau**
* **Tegwch gweithdrefnol**
* **Tryloywder ac atebolrwydd**
1. Drwy fabwysiadu'r Cod Cydnabyddiaeth Ariannol, gall Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Prifysgol Metropolitan Caerdydd ddangos arweiniad a stiwardiaeth mewn perthynas â chydnabyddiaeth ariannol o fewn y Brifysgol ac, wrth wneud hynny, mae'n helpu i ddiogelu enw da'r Brifysgol ac yn rhoi mwy o sicrwydd i randdeiliaid a phartneriaid allweddol, gan gynnwys y gymuned myfyrwyr a'r gymdeithas ehangach.

**Swyddi a gwmpesir gan y fframwaith hwn**

1. Yr uwch swyddi ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd yw'r swyddi mae'r Bwrdd yn gyfrifol am benodi deiliad y swydd, pennu'r gydnabyddiaeth ariannol ar eu cyfer a diswyddo deiliad y swydd. Dyma'r swyddi dynodedig hyn:
* Llywydd ac Is-Ganghellor;
* Dirprwy Is-Ganghellor;
* Dirprwy Is-Gangellorion;
* Prif Swyddog (Adnoddau); a
* Ysgrifennydd y Brifysgol a Chlerc Bwrdd y Llywodraethwyr;
1. Nid yw'r Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol hwn yn berthnasol i holl weithwyr cyflogedig eraill Prifysgol Metropolitan Caerdydd, gan mai cyfrifoldeb y Llywydd a'r Is-Ganghellor yw eu telerau ac amodau cyflogaeth hwy. At hynny, mae cytundebau strwythur cyflog cenedlaethol a lleol ar waith ar gyfer y garfan hon o weithwyr cyflogedig.

**Penderfynu ar Gydnabyddiaeth Ariannol**

1. Wrth wneud penderfyniad ar gydnabyddiaeth ariannol, dylid ystyried amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys y cyd-destun mae'r Brifysgol yn gweithredu ynddo; cyfraniad unigolyn; a data cyflog cymharol.
2. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cael gwybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn ogystal â data perthnasol arall, er mwyn eu cynorthwyo i wneud penderfyniadau. Mae hyn yn cynnwys Data Arolwg Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff UCEA a gyhoeddir yn flynyddol, Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol ac Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau y Brifysgol, a chyflog yr Is-Ganghellor fel lluosrif o gyflog canolrifol y corff staffio cyfan, yn ogystal ag unrhyw ddata perthnasol arall sydd ar gael.

**Asesu cyfraniad unigol**

1. Mae cysylltu perfformiad â chyflog yn gofyn am ddull tryloyw a chadarn o asesu perfformiad. Mae Fframwaith Adolygu Perfformiada Datblygiad (P&DR) Prifysgol Metropolitan Caerdydd ar gyferdeiliaid swyddi uwch yn egluro'n glir sut y caiff perfformiad unigol ei asesu.
2. Ei nod yw rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol bod proses asesu perfformiad gadarn wedi'i chymhwyso, fel sail i unrhyw benderfyniadau cyflog a wneir.
3. Ar ddechrau pob blwyddyn cylch gwaith cyflog, bydd amcanion perfformiad, a fydd yn cynnwys mesurau llwyddiant, yn cael eu pennu a'u cytuno ar gyfer pob deiliad swydd uwch. Dylid cwblhau'r broses o bennu amcanion erbyn diwedd mis Hydref, fan bellaf, ar gyfer y cyfnod rhwng y mis Medi blaenorol a'r mis Awst canlynol.
4. Ar ddiwedd y flwyddyn Perfformiad (31 Awst), bydd trafodaeth Adolygiad Perfformiad Blynyddol yn cael ei chynnal. Dylai'r rhain fod wedi'u cwblhau erbyn diwedd mis Medi.
5. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn derbyn adroddiad cryno ar berfformiad cyffredinol yr Is-Ganghellor yn erbyn amcanion personol dros y flwyddyn ddiwethaf. Cyflwynir yr adroddiad hwn i'r Pwyllgor gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr.
6. Bydd yr Is-Ganghellor yn cyflwyno adroddiad cryno i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ar berfformiad y deiliaid swyddi uwch eraill yn erbyn eu hamcanion personol ar gyfer y flwyddyn diwethaf.

**Ffynonellau a defnydd o ddata meincnod cyflog cymharol**

1. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn defnyddio'r canlynol fel ei brif ffynonellau data cyflog cymharol:
* yr Arolwg o gyflogau Is-Gangellorion a gynhelir gan CUC
* a data a gasglwyd gan Gymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a'r Colegau (UCEA)
1. Caiff y ffynonellau data eu diweddaru'n flynyddol, er bod data UCEA yn seiliedig ar y flwyddyn flaenorol yn hytrach na'r flwyddyn bresennol.
2. Data cyfeirio UCEA a ddefnyddir gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol

 wrth gytuno ar gydnabyddiaeth ariannol deiliaid swyddi uwch yw'r data meincnodi

ar gyfer 'Cyfanswm Cyflog' yn y categori 'Pob Prifysgol â throsiant £100 miliwn - £160 miliwn.’

1. Dylai data meincnodi helpu i lywio lefel y gydnabyddiaeth ariannol ar gyfer deiliaid swyddi uwch, ond ni ddylai’r Pwyllgor wneud penderfyniad ar sail y data hwn yn unig. Dylid ystyried gwybodaeth gyd-destunol arall hefyd megis: gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog presennol; data cydraddoldeb ac amrywiaeth; maint a chwmpas y rôl; effaith; hygrededd academaidd a phroffesiynol sydd ei angen ar gyfer y rôl; a'r gallu i gynnal sefydlogrwydd drwy recriwtio a chadw deiliaid swyddi allweddol.
2. Gellir cyfiawnhau cyflogau uwch ar gyfer perfformiad eithriadol y mae tystiolaeth ohono i’w weld yn y fframwaith perfformiad y cytunwyd arno.

**Costau byw**

1. Mae blwyddyn cylch gwaith cyflog deiliaid swyddi uwch yn rhedeg o 1 Awst tan 31 Gorffennaf**.** Bydd unrhyw daliad chwyddo cyflog ar gyfer costau byw a drafodwyd yn genedlaethol sy'n cael ei gymhwyso yn y Brifysgol i'r strwythur cyflog y cytunwyd arno yn genedlaethol hefyd yn cael ei ddyfarnu i bob deiliad swydd uwch.

**Dyfarniadau Cyflog Blynyddol**

1. Yn dilyn y broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad Blynyddol, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried dyfarniadau cyflog blynyddol ar gyfer pob deiliad swydd uwch.
2. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried y dyfarniad cyflog blynyddol i'r Is-Ganghellor ac yn cyflwyno argymhelliad i Fwrdd y Llywodraethwyr i'w gymeradwyo.
3. Yn ogystal ag unrhyw ddyfarniadau cyflog costau byw, am berfformiad eithriadol y mae tystiolaeth lawn ohono, gellir argymell cynnydd pellach mewn cyflog. Bydd hyn yn cael ei wneud gan gyfeirio at y data meincnodi, ond ni ddylai’r Pwyllgor wneud penderfyniad ar sail ar y data hwn yn unig.
4. Yn ogystal, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried:
5. y pecyn cyffredinol a ddarperir, gan gynnwys unrhyw lwfansau a gwerth trethadwy unrhyw fuddion mewn nwyddau a ddarperir;
6. yn unol â'r Cod Cydnabyddiaeth Ariannol, lluosrif cyflog yr Is-Ganghellor yn erbyn enillion canolrifol gweithlu cyfan y Brifysgol; ac
7. unrhyw anomaleddau cyflog y dylid mynd i'r afael â nhw.
8. Heb ystyried unrhyw gynnydd sy'n seiliedig ar berfformiad, lle mae cyfiawnhad clir dros wneud hynny, gall y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol argymell cynnydd yng nghyflog yr Is-Ganghellor fel y bo'n briodol.
9. Bydd yr Is-Ganghellor yn cyflwyno'r cynigion dyfarniad cyflog ar gyfer deiliaid swyddi Lefel 2 i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol i'w hystyried a'u cymeradwyo. Wrth wneud hynny, byddant yn defnyddio ystod o ddata a gwybodaeth ac yn rhoi cyfiawnhad a sail resymegol briodol dros eu cynigion.
10. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gyda'r nod o sicrhau nad oes unrhyw ragfarnau sy'n gysylltiedig â rhywedd neu nodweddion gwarchodedig eraill o fewn strwythur cyflog deiliaid swyddi uwch, ac yn y broses o wneud penderfyniadau.
11. Nid yw'r Brifysgol yn gweithredu cynllun tâl sy'n gysylltiedig â bonws perfformiad.

**Adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr**

1. Bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn adrodd yn ôl i Fwrdd y Llywodraethwyr ac yn gofyn am gymeradwyaeth ar gyfer yr argymhellion cyflog y mae wedi'u gwneud.
2. Yn unol â'r Cod Cydnabyddiaeth Ariannol, bydd Adroddiad Blynyddol ar Gydnabyddiaeth Ariannol yn cael ei gyflwyno i Fwrdd y Llywodraethwyr. Bydd yr adroddiad yn cynnwys digon o fanylion i roi sicrwydd bod y Pwyllgor wedi cyflawni ei gyfrifoldebau yn effeithiol a bydd yn caniatáu i Lywodraethwyr asesu bod unrhyw argymhellion y gofynnir iddynt eu cymeradwyo yn briodol, yn deg ac yn gyfiawn.

**Cyflogau wrth benodi**

1. Ar gyfer penodi'r Is-Ganghellor, bydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn pennu cylch gwaith cydnabyddiaeth ariannol y gall Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ei drafod gyda'r ymgeisydd llwyddiannus. Bydd hyn yn ystyried pob elfen o'r pecyn cyflog a buddion.
2. Bydd y cylch gwaith cydnabyddiaeth ariannol hwn yn cyfeirio at y 'Cyfanswm Cyflog' ar gyfer data meincnodi UCEA categori 'Pob Prifysgol £100 miliwn - £160 miliwn', ond ni ddylai’r Pwyllgor gwneud penderfyniad ar sail hyn yn unig.
3. Dylid ystyried gwybodaeth gyd-destunol arall hefyd megis gwybodaeth, sgiliau a phrofiad; cyflog presennol; data cydraddoldeb ac amrywiaeth; maint a chwmpas y rôl; effaith; hygrededd academaidd a phroffesiynol sydd ei angen ar gyfer y rôl

a'r gallu i gadw deiliaid swyddi allweddol. Gellir cyfiawnhau cyflogau uwch am

berfformiad eithriadol y mae tystiolaeth lawn ohono.

1. Bydd yr Is-Ganghellor yn pennu'r cyflogau cychwynnol ar gyfer pob penodiad deiliad uwch swydd arall. Dylid cyfeirio at y 'Cyfanswm Cyflog' ar gyfer data meincnodi 'Pob Prifysgol £100 miliwn - £160 miliwn', ond fel uchod, ni ddylai hwn fod yr unig sail ar gyfer gwneud y penderfyniad.
2. Mae unrhyw gyflogau arfaethedig sy'n uwch na'r canolrif fel y'i diffinnir gan ddata UCEA (e.e. chwartel uchaf) yn gofyn am gymeradwyaeth gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol. Bydd hyn drwy ohebiaeth lle mae angen penderfyniad cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor. Bydd unrhyw benderfyniad a wneir yn cael ei adrodd yn ffurfiol i'r cyfarfod nesaf.

**Taliadau Diswyddo**

1. Yn unol â Chod Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Staff Addysg Uwch, rhaid i unrhyw daliadau diswyddo fod yn deg a rhesymol, a rhaid bod modd eu cyfiawnhau, ac ni ddylent adael y Brifysgol yn agored i risg sylweddol neu rwymedigaethau posibl o ran cyfnodau rhybudd o fwy na chwe mis. Rhaid i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol allu egluro'r rhesymau dros unrhyw daliadau a wneir.
2. Mae gan y Brifysgol Bolisi Diswyddo Uwch Staff y dylid ei ystyried.
3. Bydd unrhyw hawliau cytundebol, ac unrhyw hawliau cyflogaeth statudol perthnasol, yn cael eu hystyried, a gofynnir am gyngor cyfreithiol priodol.
4. Ni ddylid darparu gwelliannau i daliadau diswyddo o arian cyhoeddus.
5. Pan fydd diswyddiad yn dilyn perfformiad gwael, dylai'r taliad fod yn briodol ac ni ddylai fod unrhyw ganfyddiad bod perfformiad gwael yn cael ei wobrwyo.
6. Lle bo hynny'n berthnasol, ni ddylid chwyddo cyflogau'r flwyddyn olaf i hybu buddion pensiwn.

**Egwyddorion Eraill**

1. Wrth bennu cyflog neu becyn buddion uwch staff, bydd yr egwyddorion canlynol yn arbennig o berthnasol.

Tanberfformiad

1. Er y bydd penderfyniadau ar gydnabyddiaeth ariannol deiliaid swyddi uwch yn cyfeirio at berfformiad yn erbyn amcanion, rheolir tanberfformiad yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Gallu'r Brifysgol.

Treuliau

1. Ad-delir unrhyw dreuliau rhesymol yr eir iddynt wrth gyflawni dyletswyddau busnes swyddogol Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn unol â Rheolau a Rheoliadau Ariannol a Pholisi Teithio'r Brifysgol.

Incwm o Ymrwymiadau Allanol

1. Bydd ymgynghoriaeth a gwasanaethau allanol eraill y bydd staff y Brifysgol yn ymgymryd â nhw yn cael eu rheoli yn unol â pholisi Penodiadau Allanol Prifysgol Metropolitan Caerdydd.

Cyfraniadau Pensiwn Cyflogwyr

1. Mae gan Brifysgol Metropolitan Caerdydd bolisi o ystyried cynnig i ychwanegu at gyflog deiliaid swyddi uwch yn lle cyfraniadau pensiwn cyflogwr o dan amgylchiadau lle mae maint eu cronfa bensiwn bresennol yn fwy na'u lwfans oes. Dylid cynyddu'r lwfans atodol yn unol â chyfraniadau pensiwn cyflogwr.