**Adroddiad gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol**

**Cyflwyniad**

Mae’r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifol am bennu strategaeth Gwobrwyo’r Brifysgol ac am bennu taliadau cydnabyddiaeth a thelerau ac amodau’r Is-Ganghellor ac uwch aelodau eraill o’r staff.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cynnwys aelodau lleyg annibynnol o Fwrdd y Llywodraethwyr sy'n meddu ar wybodaeth ac arbenigedd perthnasol.  Mae’r Is-ganghellor a’r Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant yn bresennol yng nghyfarfodydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, ond nid yw’r Is-Ganghellor yn bresennol yn ystod y trafodaethau a’r penderfyniadau ynghylch eu taliad cydnabyddiaeth eu hunain ac nid yw’n chwarae rhan ynddynt. Ymhellach, nid oes unrhyw aelod o staff yn bresennol i drafod eu taliad cydnabyddiaeth eu hunain.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried fforddiadwyedd a gwybodaeth gymharol am gydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth y sector Addysg Uwch, ac yn ehangach lle bo'n briodol.

Wrth bennu'r cydnabyddiaeth ariannol a ddyfernir, mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried dull y Brifysgol o gydnabod perfformiad ar gyfer pob rôl o fewn y cwmpas ac yn cyfeirio at wybodaeth meincnodi’r sector a ddarparwyd o Arolwg Cyflogau Staff Uwch Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau (UCEA).

Mae’r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â’i gylch gorchwyl a gofynion Cod Llywodraethu Addysg Uwch Pwyllgor Cadeiryddion Prifysgolion (CUC) ac yn fwy penodol Cod Cydnabyddiaeth Ariannol Staff Uwch CUC sy’n canolbwyntio ar y tair elfen allweddol: a) lefel teg, briodol a chyfiawnadwy o gydnabyddiaeth ariannol; b) tegwch gweithdrefnol ac c) tryloywder ac atebolrwydd.

Yn unol â’i gylch gorchwyl a Chod Cydnabyddiaeth Ariannol Staff Uwch CUC, er mwyn sicrhau proses deg a thryloyw, adolygir cydnabyddiaeth ariannol yr Is-Ganghellor a’r Uwch Dîm Arwain yn flynyddol gan ddefnyddio proses deg sy’n adlewyrchu perfformiad pob unigolyn yng nghyd-destun perfformiad y Brifysgol.

**Agwedd tuag at Gydnabyddiaeth Ariannol**

Manylir ar ddull y Brifysgol o dalu deiliaid swyddi uwch mewn [Fframwaith Polisi Cydnabyddiaeth Ariannol 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).  Mae’r Fframwaith yn cael ei adolygu’n flynyddol gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol a chafodd ei adolygu ym mis Tachwedd 2023.

**Cydnabyddiaeth Ariannol 2023-2024**

Bob blwyddyn mae’r Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant yn paratoi papur ar gyfer y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn meincnodi cyflog sylfaenol yr Is-Ganghellor a deiliaid swyddi uwch eraill yn erbyn cyflog blynyddol sefydliadau o faint a chwmpas tebyg.

Daw’r data hwn o Arolwg blynyddol Cydnabyddiaeth Ariannol Staff Uwch Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a’r Colegau (UCEA), ac Arolwg Cyflog Is-ganghellor blynyddol y CUC.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried nifer o ffactorau wrth ystyried cynigion am wobrau perfformiad.  Mae’r rhain yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i:

* Perfformiad weth gefnogi amcanion strategol y Brifysgol yn y

meysydd addysgu; ymchwil; arloesi ac ymgysylltu; arweinyddiaeth a rheolaeth; 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;
* Data meincnodi cyflog.

Mae’r deiliad uwch swyddi yn cael eu cefnogi gan fethodoleg gwerthuso Hay Job ac adolygwyd y swyddi ddiwethaf yn 2022. Methodoleg gwerthuso swyddi Hay yw'r cynllun gwerthuso swyddi a ddefnyddir fwyaf yn y byd.

Yn ystod y flwyddyn 2023-24 dyfarnodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol godiad cyflog costau byw o 3% i’r Is-Ganghellor a’r Uwch staff ym mis Awst 2023.  Roedd hyn yn unol â'r dyfarniad cyflog sector AU y cytunwyd arno'n genedlaethol ar gyfer staff ar golofn gyflog y JNCHES Newydd ac a gwmpesir gan strwythur Graddio'r Brifysgol sy'n cynnwys 9 gradd.  Cefnogir y graddau hyn gan fethodoleg gwerthuso swyddi Dadansoddi Rolau Addysg Uwch (HERA).

**Cydnabyddiaeth Ariannol yr Is-Ganghellor**

Y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol sy’n penderfynu ar becyn taliad cydnabyddiaeth yr Is-Ganghellor, gan ystyried ehangder y cyfrifoldebau arwain ac ariannol a’r modd y darperir yn erbyn amcanion strategol y Brifysgol.

Wrth gyflawni gweledigaeth y Brifysgol fel prifysgol flaengar, sy’n gweithio gyda phwrpas, effaith a thosturi i wneud economïau yn fwy llewyrchus, cymdeithasau’n decach, diwylliannau’n gyfoethocach, yr amgylchedd yn wyrddach a chymunedau’n iachach, mae’n hanfodol bod y brifysgol yn cynnig pecyn cydnabyddiaeth ariannol cystadleuol i rôl yr Is-Ganghellor.  Mae hyn hefyd yn cydnabod natur amrywiol a chymhleth y sefydliad gyda dros \*25,000 o gofrestriadau myfyrwyr, dros \*1500 o staff cyflogedig ac incwm o £145m (\* yn seiliedig ar ddata HESA Met Caerdydd 2022/23).

Wrth ystyried pecyn cydnabyddiaeth ariannol yr Is-Ganghellor, mae’r Pwyllgor Cydnabyddiaeh Ariannol yn ystyried y cyd-destun sefydliadol, ochr yn ochr â pherfformiad yr Is-Ganghellor, strwythur cyflog cyffredinol ar gyfer holl staff y Brifysgol, cadw, ac unrhyw ystyriaethau marchnad perthnasol, a chaiff ei lywio gan wybodaeth meincnodi cyflog gyda phrifysgolion tebyg.

Asesir perfformiad yr Is-Ganghellor gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ar ôl clywed barn ac adborth gan holl aelodau Bwrdd y Llywodraethwyr.  Mae'n seiliedig ar arweinyddiaeth, cyflawniad amcanion strategol allweddol, wedi’u 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 Cydnabyddiaeth Ariannol yn derbyn adroddiad gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr ar Adolygiad Perfformiad a Datblygiad yr Is-Ganghellor ac amcanion cytûn ar gyfer y flwyddyn ganlynol.

Adolygir cyflog sylfaenol yr Is-Ganghellor yn unol â dyfarniadau cyflog cenedlaethol ar gyfer y sector Addysg Uwch. Os caiff ei gefnogi gan dystiolaeth, gall y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, yn ôl ei ddisgresiwn, gytuno ar gynnydd cyfunol i gyflog 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 ar sail perfformiad.

Manylir ar becyn Gwobrwyo'r Is-Ganghellor isod.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | IG o 01.02.2024  Y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Gorffennaf 2024 | IG tan 31.01.2024  Y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Gorffennaf 2024 | IG tan 31.01.2024  Y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Gorffennaf 2023 |
| Enillion yr Is-Ganghellor | £ | £ | £ |
|  |  |  |  |
| Cyflog | 130,000 | 145,084 | 268,476 |
| Taliadau yn lle cyfraniadau pensiwn | - | 25,915 | 49,719 |
|  | 130,000 | 170,999 | 318,195 |

Roedd gan y Brifysgol ddau Is-Ganghellor yn y cyfnod 2023/24.

Mae cyflog sylfaenol yr Is-Ganghellor yn 2023-24 6.0 gwaith yn fwy na chyflog canolrifol staff, o gymharu â 6.4 gwaith yn 2022-23.  Cyflog canolrifol staff yn 2023-24 yw £42,978.

Mae cyfanswm cydnabyddiaeth ariannol yr Is-Ganghellor 6.0 gwaith yn fwy na chyflog canolrifol y staff, o’i gymharu â 7.5 gwaith yn 2022-23. Cyfanswm cydnabyddiaeth canolrifol y staff yn 2023-24 yw £43,587.

Mae cyflog sylfaenol y cyn Is-Ganghellor yn 2023-24 6.8 gwaith yn fwy na chyflog canolrifol y staff, o’i gymharu â 6.4 gwaith yn 2022-23.  Cyflog canolrifol staff yn 2023-24 yw £42,978.

Mae cyfanswm cydnabyddiaeth ariannol y cyn Is-Ganghellor 7.8 gwaith yn fwy na chyflog canolrifol y staff, o’i gymharu â 7.5 gwaith yn 2022-23. Cyfanswm cydnabyddiaeth canolrifol y staff yn 2023-24 yw £43,587.

Roedd y cyn Is-Ganghellor o dan drefniadau eithrio o fewn Cynllun Blwydd-daliadiadau’r Prifysgolion (yr USS). Nid oes gan yr Is-Ganghellor presennol drefniadau eithrio o'r cynllun pensiwn.

**Cydnabyddiaeth Ariannol Staff Uwch**

Caiff perfformiad uwch aelodau o staff ei asesu gan yr Is-Ganghellor, ar ôl clywed barn ac adborth gan y Cadeirydd ac aelodau Bwrdd y Llywodraethwyr.  Mae'n seiliedig ar arweinyddiaeth, cyflawniad amcanion strategol allweddol, wedi’u 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 Cydnabyddiaeth Ariannol yn derbyn adroddiad gan yr Is-Ganghellor ar Adolygiadau Perfformiad a Datblygiad Staff Uwch ac amcanion cytûn ar gyfer y flwyddyn ganlynol.

Mae cyflog sylfaenol staff uwch yn cael ei adolygu yn unol â dyfarniadau cyflog cenedlaethol ar gyfer y sector Addysg Uwch. Lle cefnogir gan dystiolaeth, gall y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, yn ôl ei ddisgresiwn, gytuno ar gynnydd cyfunol i gyflog sylfaenol yr Uwch Staff.

Yn 2023-24, ystyriodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol gyflog pum aelod o staff uwch; y Dirprwy Is-Ganghellor; y Dirprwy Is-Ganghellor (Ymchwil ac Arloesi); y Dirprwy Is-Ganghellor (Ymgysylltu â Myfyrwyr); y Prif Swyddog (Adnoddau) ac Ysgrifennydd Dros Dro'r Brifysgol.  Dyfarnwyd codiad cyflog sylfaenol o 3% i bob un o 1 Awst 2023.  Yn ogystal, derbyniodd un uwch aelod o staff wobr ar wahân i gydnabod cyfrifoldebau ychwanegol. Derbyniodd un uwch aelod o staff godiad cyflog sylfaenol o fis Mai 2024 i adlewyrchu maint a chwmpas y rôl a data’r farchnad. Dyfarnwyd honorariwm i un uwch aelod o staff i gydnabod chyfrifoldebau dros dro ychwanegol a phenodwyd Is-Ganghellor newydd yn weithredol o Chwefror 2024.

Mae niferoedd y staff sy’n cael tâl dros £100,000 y flwyddyn wedi’u cyhoeddi yn y datganiadau ariannol (nodyn 7), wedi’u rhannu’n fandiau cyflog o £5,000.  Yn 2023-24 roedd gan 16 aelod o staff gyflog sylfaenol dros £100,000 y flwyddyn, o gymharu â 12 yn 2022-23.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Staff â Thâl Uwch | Blwyddyn a ddaeth i ben  31 Gorffennaf 2024 | Blwyddyn a ddaeth i ben  31 Gorffennaf 2023. |
|  |  |  |
|  | Nifer | Nifer |
| £100,000 i £104,999 | 3 | 4 |
| £105,000 i £109,999 | 5 | - |
| £110,000 i £114,999 | 1 | 2 |
| £115,000 i £119,999 | 2 | - |
| £120,000 i £124,999 | 1 | 1 |
| £130,000 i £134,999 | 1 | - |
| £140,000 i £144,999 | 1 | 2 |
| £160,000 i £164,999 | - | 1 |
| £165,000 i £169,999 | - | 1 |
| £170,000 i £174,999 | 1 | 1 |
| £174,000 i £179,999 | 1 | - |
|  |  |  |
|  | 16 | 12 |

**Cydnabyddiaeth Ariannol i grwpiau staff eraill**

Mae mwyafrif y staff eraill ar golofn gyflog y JNCHES Newydd ac yn dod o dan Strwythur Graddio'r Brifysgol sy'n cynnwys naw gradd.  Cefnogir y graddau hyn gan fethodoleg gwerthuso rôl Dadansoddi Rôl Addysg Uwch (HERA).

Mae staff ar golofn gyflog y JNCHES Newydd yn ennill codiadau cyflog cynyddrannol bob blwyddyn yn seiliedig ar sgiliau, gwybodaeth a phrofiad, nes iddynt gyrraedd brig ystod y radd.  Maent hefyd yn amodol ar unrhyw ddyfarniadau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

Mae'r Brifysgol yn cynnig ystod gynhwysfawr o fuddion ariannol ac anariannol i'r gweithle.

**Cyflogwr Cyflog Byw**

Mae'r Brifysgol yn gyflogwr Cyflog Byw achrededig ac o ganlyniad mae'r holl staff yn derbyn o leiaf cyfradd cyflog sylfaenol y Cyflog Byw.

**Polisi Ymadael**

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cytuno ar bob cytundeb setlo, gan gynnwys tâl diswyddo gwirfoddol, ar gyfer staff uwch. Mae unrhyw ddiswyddiadau sy'n ymwneud â staff academaidd ac uwch yn amodol ar brosesau dileu swyddi'r Brifysgol.