DATGANIAD ARIANNOL BLYNYDDOL Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN AR 31 GORFFENNAF 2023

Rhagarweiniad

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifol am bennu Strategaeth Wobrwyo'r Brifysgol ac am bennu cydnabyddiaeth ariannol ac amodau a thelerau ar gyfer yr Is-ganghellor ac aelodau eraill o'r uwch-staff. Caiff Cylch Gorchwyl y Pwyllgor, sy'n diffinio diben, strwythur a chwmpas y Pwyllgor ei gyhoeddi ar wefan y Brifysgol a chaiff ei adolygu'n flynyddol.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn cynnwys aelodau lleyg annibynnol o'r Cyngor sy'n meddu ar wybodaeth ac arbenigedd perthnasol. Caiff aelodau'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol eu penodi gan y Cyngor ar argymhelliad y Pwyllgor Llywodraethu ac Enwebiadau. Mae'r Pwyllgor yn cyflwyno newyddion rheolaidd i Gyngor y Brifysgol sef corff llywodraethu'r Brifysgol.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn sicrhau proses deg sy'n adlewyrchu perfformiad pob unigolyn yng nghyd-destun perfformiad y Brifysgol.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried fforddiadwyedd a gwybodaeth gymharol ynghylch cydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau a thelerau cyflogaeth yn y sector prifysgolion a'r cyd-destun ehangach lle bynnag y bo'n briodol.

Wrth bennu'r gydnabyddiaeth ariannol i'w rhoi, mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried ymagwedd y Brifysgol at gydnabod perfformiad ar gyfer yr holl rolau dan sylw ac yn cyfeirio at wybodaeth feincnodi'r sector a geir o Arolwg Cyflogau Uwch-swyddogion yr UCEA.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â gofynion Côd Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-swyddogion Addysg Uwch Pwyllgor y Cadeiryddion Prifysgol (CUC).

Yn unol â Chôd Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-swyddogion Addysg Uwch y CUC, ac i sicrhau proses deg a thryloyw, caiff cydnabyddiaeth ariannol i aelodau'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth (gan gynnwys yr Is-ganghellor), cydweithwyr ar Radd 11 (gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol ac Athrawon) a Gradd 10A eu hadolygu'n flynyddol, gan ddefnyddio proses deg sy'n adlewyrchu perfformiad pob unigolyn yng nghyd-destun perfformiad y Brifysgol.

Mae Côd Cydnabyddiaeth Ariannol i Uwch-swyddogion Addysg Uwch y CUC yn allweddol i lwyddiant a datblygiad sector addysg uwch y DU, gan ei fod yn amgylchedd byd-eang, cystadleuol iawn. Mae hyn yn galw am dair elfen allweddol:

1. Lefel deg, briodol ac y gellir ei chyfiawnhau o gydnabyddiaeth ariannol

   Mae cydnabyddiaeth ariannol yn dechrau gyda dealltwriaeth glir o gyfrifoldebau, cyd-destun a chyfraniad disgwyliedig rôl a'r priodweddau angenrheidiol i ymgymryd â'r rôl honno'n effeithiol. Mae cydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol yna'n cydnabod cyfraniad unigolyn at lwyddiant ei sefydliad yn y rôl honno, ac mae'n ddigonol i recriwtio, cadw ac ysgogi staff o safon briodol yng nghyd-destun y farchnad ar gyfer y rôl honno, gan gydbwyso hynny â'r angen i ddangos cyflawni gwerth am arian wrth ddefnyddio adnoddau.

2.Tegwch gweithdrefnol

   Mae tegwch gweithdrefnol yn gofyn i gydnabyddiaeth ariannol gael ei phennu drwy broses sy'n seiliedig ar bobl gymwys yn defnyddio fframwaith cyson drwy wneud penderfyniadau annibynnol gan ddefnyddio tystiolaeth briodol ac asesu gwerth rolau, y cyd-destun a pherfformiad unigolion ynddynt.

3.Tryloywder ac atebolrwydd

Rhaid i'r broses ar gyfer pennu cydnabyddiaeth ariannol fod yn dryloyw. Ar gyfer deiliaid swyddi uwch, rhaid cael cyfiawnhad ar lefel sefydliadol am gydnabyddiaeth ariannol sy'n berthnasol i'r amgylchedd cystadleuol, gwerth y rolau a pherfformiad sefydliadol. Rhaid cyfiawnhau a chyhoeddi cydnabyddiaeth ariannol Pennaeth y Sefydliad ar wahân a'i chysylltu â chydnabyddiaeth ariannol holl staff y sefydliad.

Mae'r egwyddorion allweddol sy'n llywio ymagwedd y Brifysgol at gydnabyddiaeth ariannol fel a ganlyn:

- Mae'n rhaid i'r Brifysgol allu recriwtio a chadw arweinwyr academaidd a Gwasanaethau Proffesiynol o safon;
- Pennir targedau a chymhellion perfformiad priodol a chaiff canlyniadau eu monitro ar gyfer yr arweinwyr hyn er mwyn datblygu llwyddiant parhaus y Brifysgol.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gwneud penderfyniadau ar ddyfarniadau cyflog sy'n seiliedig ar deilyngdod a pherfformiad:

- Pennir lefelau'r dyfarniadau gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, yng nghyd-destun perfformiad cyffredinol y Brifysgol, ac mae'n ystyried holl ddata perthnasol y farchnad;
- Disgwylir i'r holl academyddion cymwys gyflwyno cais blynyddol i'w ystyried, i ategu data perfformiad sydd ar gael fel rhan o broses yr Adolygiad Datblygiad Perfformiad. Mae uwch-arweinwyr y Gwasanaethau Proffesiynol sy'n gymwys yn cael eu hystyried gan y Cofrestrydd a Phrif Swyddog Gweithredu a chânt eu trafod drwy broses gymedroli cyn i argymhellion gael eu cyflwyno i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol.
- Mae gan Gadeirydd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol awdurdod i bennu dyfarniadau y tu allan i'r cylch arferol mewn amgylchiadau eithriadol;
- Mae cyflog a buddion eraill a delir i'r Is-ganghellor, ynghyd â data dienw ar gyflogau uwchlaw £100,000 yn cael eu cyhoeddi yn y Datganiadau Ariannol;
- Mae penderfyniadau'n amodol ar asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.

CYDNABYDDIAETH ARIANNOL 2022

Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol

Derbyniodd holl gydweithwyr Prifysgol Abertawe, gan gynnwys yr Is-ganghellor, godiad cyflog costau byw gwerth o leiaf 3%, gyda chynnydd canrannol uwch i staff ar bwyntiau is y raddfa gyflogau ym mis Awst 2022, yn dilyn trafodaethau am gyflogau 2022/23 gan UCEA ar ran Sefydliadau Addysg Uwch.

Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-aelodau Staff

Ym mis Rhagfyr 2022, adolygodd y Pwyllgor a chymeradwyo'r ymagwedd, yr ystyriaethau a'r argymhellion ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol aelodau o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth (gan gynnwys yr Is-ganghellor), cydweithwyr ar Radd 11 (gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol ac Athrawon) ac ar Radd 10A yn 2022/23, gan ystyried y canlynol:

i. Cromliniau Perfformiad Athrawon y Brifysgol[1];
ii. Modelu Ariannol (ac eithrio'r Is-ganghellor);
iii. Crynodeb o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, Cyfarwyddwyr a Chyfarwyddwyr Cysylltiol sy'n gymwys i gael eu hystyried am gydnabyddiaeth ariannol (ac eithrio'r Is-ganghellor) ac effaith y cynnydd yn y gydnabyddiaeth ariannol a argymhellir;

[1]**Nodyn esboniadol**: Wrth asesu perfformiad Athrawon, mae pwyllgor o uwch-arweinwyr academaidd yn cytuno ar sgôr (ar raddfa 4 pwynt) ar gyfer perfformiad pob Athro. Mae perfformiad uwch yn arwain at sgôr uwch, a'r posibilrwydd o gael dyfarniad cyflog uwch. Er enghraifft, ni fyddem yn disgwyl i'r rhan fwyaf o Athrawon dderbyn y sgôr perfformiad uchaf, a gedwir ar gyfer perfformiad cwbl eithriadol. Mae'r gromlin perfformiad yn dangos dosbarthiad sgorau perfformiad ar draws y gymuned o Athrawon ac mae'n ein galluogi i nodi ac archwilio achosion lle mae lefel y sgorau'n uwch neu'n is na'r disgwyl.

iv. Argymhellion perfformiad a chydnabyddiaeth ariannol manwl ar gyfer Athrawon, Arweinwyr Academaidd a Dirprwy Ddeoniaid Gweithredol.

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, roedd y ffactorau a oedd yn cael eu hystyried fel rhan o'r cynigion i wobrwyo perfformiad yn cynnwys y canlynol, ond heb fod yn gyfyngedig iddynt:

a) perfformiad wrth gefnogi amcanion strategol y sefydliad mewn meysydd megis Ymchwil; Addysgu; Arloesi ac Ymgysylltu; Arweinyddiaeth a Rheolaeth; Partneriaethau a chysylltiadau allanol, yn rhyngwladol, yn genedlaethol ac yn lleol; a mentrau a phrosiectau mawr;

b) maint a chymhlethdod y sefydliad;

c) natur y marchnadoedd addysg uwch a materion recriwtio a chadw;

ch) amcanion y sefydliad mewn perthynas ag amrywiaeth y gweithlu; a hefyd

d) y ffaith bod cyflogau rhai aelodau staff yn cael eu pennu gan y GIG, nid gan y Brifysgol.

Cafwyd data i gefnogi'r dangosyddion hyn o'r ffynonellau canlynol:

a) Arolwg Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-aelodau staff Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau;

b) dadansoddiad o ddosbarthiadau cyflog.

Gan gydnabod gweledigaeth y Brifysgol fel Prifysgol egwyddorol, bwrpasol a gwydn sy'n cydbwyso addysgu rhagorol â gwaith ymchwil ac arloesi o'r radd flaenaf, mewn amgylchedd sy'n galluogi ein myfyrwyr a'n cydweithwyr i ragori, ynghyd â chael ein gwerthfawrogi'n fyd-eang fel partner dibynadwy sy'n ymroddedig i'n rhanbarth ac yn falch o fod yn Brifysgol i Gymru, mae'n hanfodol bod y Brifysgol yn cynnig pecyn cydnabyddiaeth ariannol cystadleuol ar gyfer rôl yr Is-ganghellor. Mae hyn hefyd yn cydnabod nifer staff a myfyrwyr y Brifysgol, a natur amrywiol a chymhleth y sefydliad.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifol am bennu'r gydnabyddiaeth ariannol ac amodau a thelerau ar gyfer yr Is-ganghellor, gan ystyried hyd a lled y cyfrifoldebau arweinyddiaeth ac ariannol, a chyflawni yn erbyn amcanion strategol y Brifysgol. Nid yw'r Is-ganghellor yn bresennol yn y trafodaethau a'r penderfyniadau o ran ei gydnabyddiaeth ariannol, nac yn rhan o'r broses chwaith

Wrth ystyried pecyn cydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor, mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried y cyd-destun sefydliadol, ynghyd â pherfformiad yr Is-ganghellor, symudiad cyffredinol cyflogau holl staff y Brifysgol, materion cadw ac unrhyw ystyriaethau perthnasol y farchnad, ac mae'n cael ei lywio gan ddata meincnodi mewnol a gwybodaeth meincnodi cyflogau yn erbyn prifysgolion cymharol.

Mae gan y Brifysgol broses adolygu datblygiad perfformiad ffurfiol ar waith ar gyfer yr holl staff gan gynnwys yr Is-ganghellor. Fel rhan o'r broses hon, bob blwyddyn, mae Cadeirydd y Cyngor yn cwrdd â'r Is-ganghellor i adolygu cyflawniad yn erbyn amcanion y cytunwyd arnynt gynt a phennu amcanion ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod. Mae'r Is-ganghellor yn rhannu'r amcanion hyn â'r Cyngor ynghyd â Chynllun Blynyddol ac amcanion sefydliadol y Brifysgol. Cyn y cyfarfod adolygu, mae Cadeirydd y Cyngor yn gwahodd sylwadau ac adborth ar berfformiad yr Is-ganghellor gan holl aelodau'r Cyngor gan gynnwys aelodau staff a myfyrwyr. Mae Cadeirydd y Cyngor yn adrodd am ganlyniad yr adolygiad i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol Eleni, dywedodd Cadeirydd y Cyngor fod yr adborth gan aelodau'r Cyngor wedi bod yn unfrydol gadarnhaol, bod yr Is-ganghellor wedi dangos a rhoi arweinyddiaeth strategol gref, ac er bod rhai o'r amcanion wedi'u cyflawni'n llawn, gwnaed cynnydd da o ran y lleill, ac roedd amcanion eraill yn rhai tymor hwy ac ni allent gael eu cyflawni mewn un flwyddyn. Roedd yr aelodau hefyd yn croesawu'r ymagwedd newydd at amcanion unigol a thîm yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth (gan gynnwys yr Is-ganghellor), a gytunwyd gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, a bennodd chwe amcan sefydliadol a chwe amcan personol sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â Chynllun Blynyddol ac Amcanion y Brifysgol. Amlygodd aelodau hefyd rôl ehangach yr Is-ganghellor mewn materion allweddol y sector cyfan sy'n parhau i godi proffil y Brifysgol, ac sy'n cael effaith sylweddol ar y Brifysgol.

Ar sail y perfformiad hwn ac yn unol â'r ymagwedd a fabwysiadwyd ar gyfer cydweithwyr athrawol, cymeradwyodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol becyn cydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor a nodir isod.
Enillion yr Is-ganghellor ar gyfer y blynyddoedd a ddaeth i ben 31 Gorffennaf 2023 a 31 Gorffennaf 2022 (gweler hefyd Nodyn 7 adran y datganiadau ariannol o Adolygiad Gweithredol ac Ariannol 2022-23).

	2023	**2022**
	£000	£000
Cyflog	339	312
Cyfraniadau pensiwn cyflogwr	20	17
	359	329

Nid yw'r Is-ganghellor yn derbyn unrhyw fuddion mewn nwyddau a/neu wasanaethau mwyach. Yn ogystal â'i gyflog, mae'r Is-ganghellor yn derbyn lwfans llety gwerth £16,000 (2022: £15,000). Roedd cyflog yr Is-ganghellor yn £323,000 ar gyfer y flwyddyn tan 31 Gorffennaf 2023 (2022: £297,000).

Cymerodd yr Is-ganghellor, gyda chymeradwyaeth y Cyngor, rôl Cadeirydd Jisc (a elwid gynt yn Gyd-bwyllgor Systemau Gwybodaeth (JISC) ar 21 Mai 2021 ac mae'n derbyn cydnabyddiaeth ariannol flynyddol o £15,000 ar gyfer y rôl hon.

Mae'r Is-ganghellor wedi cofrestru yn y trefniant optio allan uwch yng Nghynllun Blwydd-dal y Prifysgolion (yr USS).

Ers 2020, mae cydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor wedi cael ei hail-strwythuro fel y'i nodir isod. Effaith hyn yw bod ei gydnabyddiaeth ariannol gyfan wedi cynyddu 2.2% dros bedair blynedd. Mae'r cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn yn adlewyrchu'r cynnydd mewn cyfraniadau cyflogwr at adran optio allan uwch cynllun pensiwn yr USS. Nid yw hyn yn gwella'r buddion ond mae'n cynyddu'r gymhareb tâl ar gyfer cyfanswm y gydnabyddiaeth ariannol (gweler isod)

	2020	2021	2022	2023
Cyflog	293	303	297	323
Buddion mewn nwyddau a/neu wasanaethau	52	25		
Lwfans llety			15	16
Is-gyfanswm	**345**	**328**	**312**	**339**
Cyfraniadau Pensiwn	6	6	17	20
Cyfanswm	**351**	**334**	**329**	**359**

DS- 2023 oedd y flwyddyn gyntaf i'r Is-ganghellor dderbyn cynnydd cyflog yn seiliedig ar berfformiad ers ymuno â'r Brifysgol yn 2019

Cymarebau Tâl

Mae cyflog sylfaenol yr Is-ganghellor 9.2 gwaith canolrif cyflogau staff (2022: 8.6 gwaith), lle cyfrifir y canolrif cyflogau ar sail cyfwerth ag amser llawn ar gyfer y cyflogau a delir gan y Brifysgol i'w staff .
Mae cyfanswm cydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor 9.9 gwaith cyfanswm canolrifol cydnabyddiaeth ariannol y staff (2022: 8.6 gwaith), lle caiff canolrif cyfanswm y gydnabyddiaeth ariannol ei gyfrifo ar sail cyfwerth ag amser llawn cyfanswm cydnabyddiaeth ariannol gan y Brifysgol i'w staff.
Mae cyfrifo'r canolrif yn cynnwys cyflogau a ariennir yn rhannol gan y GIG.

Staff gyda chyflog sylfaenol dros £100,000 y flwyddyn

Yn 2023, roedd 60 aelod o staff â chyflog sylfaenol gwerth mwy na £100,000 y flwyddyn (2022: 52). Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried unrhyw gynigion am daliadau diswyddo ar gyfer uwch-

aelodau staff a staff sy'n ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn sylfaenol sy'n fwy na £100,000 y flwyddyn. Yn 2022/23, talwyd iawndal gwerth £86,000 i un aelod staff gan ddilyn y broses hon.

Busnes y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn 2022/23

Cyfarfu'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol bedair gwaith yn ystod blwyddyn academaidd 2022/23, ar 5 Medi 2022, 12 Rhagfyr 2022, 8 Chwefror 2023, a 5 Gorffennaf 2023. Roedd y materion a drafodwyd yn ystod y cyfarfodydd hyn yn cynnwys:

- Adolygu a phennu cydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth aelodau newydd o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth a swyddi Cyfarwyddwyr;
- Y broses cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer 2022 a 2023;
- Cymeradwyo dyfarniad costau byw ar gyfer yr Is-ganghellor a nodi'r dyfarniad ar gyfer yr holl gydweithwyr eraill yn unol â'r codiadau cyflog a weithredwyd yn dilyn trafodaethau cyflog 2022/23 a gynhaliwyd gan UCEA ar ran sefydliadau addysg uwch;
- Cymeradwyo Datganiad Cydnabyddiaeth Ariannol sy'n dryloyw, sy'n cyd-fynd ag argymhellion Côd Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-Swyddogion Addysg Uwch ac yn bodloni gofynion llywodraethu da;
- Nodi Dyrchafiadau drwy'r weithdrefn Cadw Doniau Eithriadol
- Cymryd rhan yn y broses gwneud penderfyniadau ar gyfer unrhyw drefniadau diswyddo gweithwyr ar radd 11 ac am daliadau sy'n fwy na £60,000 a chyfrifoldeb am y broses hon.