

## Datganiad Tâl a Gwobrwyo 2019 Tai Wales & West

Mae'r datganiad hwn yn disgrifio dull gweithredu WWH o ran y ffordd y byddwn yn talu ac yn gwobrwyo ein gweithlu, gan nodi niferoedd y staff sydd wedi cael elfennau amrywiol dros y 12 mis diwethaf. Adroddir y datganiad i'r Bwrdd bob blwyddyn ac yn dilyn hyn, yn ysbryd gweithredu agored a thryloyw, bydd ar gael i'r cyhoedd ar wefan WWH.

Mae'n ymwneud â'r cyfnod o fis Ionawr i fis Rhagfyr 2019, yn unol â blwyddyn ariannol WWH.

### 1. Diben a nod y datganiad

Bwriedir i'r datganiad ddarparu gwybodaeth ynghylch y polisi tâl a gwobrwyo er mwyn sicrhau tryloywder a thegwch o ran y ffordd y byddwn yn gwobrwyo ein staff am y rolau a gyflawnir.

### 2. Egwyddorion talu

Rydym wedi ymrwmo i drefniadau tâl a gwobrwyo tryloyw a theg sy'n cynnig gwerth am arian ac sy'n golygu y gellir recriwtio a chadw staff sy'n meddu ar y sgiliau a'r cymhelliant i ddarparu lefel uchel o wasanaeth ar draws y cymunedau yr ydym yn gweithredu ynddynt.

Seiliwyd ein dull gweithredu tuag at dâl ar yr egwyddorion canlynol:

- Fforddiadwyedd a gwerth am arian
- Tâl cyfartal
- Gweithredu agored a thryloyw
- Cefnogi Cyflog Byw Gwirioneddol Joseph Rowntree fel cyflogwr achrededig

### 3. Cwmpas

Mae'r datganiad tâl yn disgrifio'r trefniadau tâl a gwobrwyo sy'n berthnasol i'r holl staff.

Cyflogeion uwch yw'r Tîm Rheoli Uwch (sy'n cynnwys Prif Weithredwr y Grŵp, Cyfarwyddwyr Gweithredol a Chyfarwyddwyr).

Y cyflogeion y telir y symiau isaf iddynt yw'r swyddi hynny sy'n cyd-fynd â'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

### 4. Y cyfrifoldeb dros wneud penderfyniadau ynghylch tâl

Mae'r Bwrdd yn gyfrifol am gymeradwyo trefniadau tâl, gan gynnwys y strwythur cyflogau (bandiau WWH), unrhyw ddyfarniadau costau byw a'r penderfyniad i fod yn gyflogwr achrededig y Cyflog Byw Gwirioneddol.

Mae'n nod gan y Bwrdd i dalu cyfraddau canolrifol y farchnad, heb unrhyw 'daliadau bonws' na 'thâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad'.

## 5. Strwythur tâl

Cynhelir adolygiad tâl ym mis Gorffennaf bob blwyddyn; mae hyn yn cynnwys adolygu'r tâl yn yr holl fandiau tâl, cyflogau spot a lwfansau sifftiau. Yn ddiethriad, helir adolygiadau tâl interim yn unol â grymoedd y farchnad. Gallai'r adolygiad arwain at ddyfarniad 'costau byw' canrannol. Y Bwrdd sy'n gwneud yr holl benderfyniadau am gyflogau.

Mae'n strwythur tâl yn cynnwys:

- Rolau sy'n cyd-fynd â Chyflog Byw Gwirioneddol Joseph Rowntree, a gyhoeddir ym mis Tachwedd bob blwyddyn. Bydd WWH yn gweithredu'r gyfradd o'r mis Ionawr dilynol.
- Amrediad o fandiau (A – J) sy'n cynnwys 5 pwynt cynyddrannol; mae hyn yn darparu strwythur clir a thryloyw sy'n dangos cyfraddau tâl cynyddol dros gyfnod o amser (5 mlynedd fel arfer).
- Caiff rolau o fewn y bandiau eu neilltuo i swyddi trwy ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi sy'n pennu gwerth priodol gwahanol swyddi o fewn y Gymdeithas. Mae'r broses yn cynnwys system sgorio lle y caiff pwyntiau eu neilltuo yn erbyn gwahanol elfennau; defnyddir yr un elfennau ar gyfer pob swydd. Mae'r cynllun gwerthuso swyddi ar gael i'r holl staff ei weld ar ein mewnrwyd.
- Fel arfer, caiff penodiadau newydd eu neilltuo i'r pwynt cyntaf ar y strwythur bandio (cynyddran 1) oni bai bod rheswm o bwys dros wneud eithriad e.e. roedd rhywun yr oeddent eisoes yn gweithio i WWH ar gynyddran uchaf y band oddi tano cyn iddynt gael eu penodi (oni bai bod sanctsiwn disgyblu/perfformiad yn nodi fel arall).
- Yn ogystal, pan fo hynny'n rhesymol, a chan ystyried cyfraddau'r farchnad, byddwn yn ymdrechu i sicrhau na fydd unigolion yn profi gostyngiad o ran eu cyflog pan fyddant yn ymuno â ni.
- Mewn amgylchiadau eithriadol ac yn unol â disgresiwn Prif Weithredwr y Grŵp yn unig (e.e. am resymau sy'n ymwneud â chadw/marchnad gystadleuol), gellir cynnig cynnydd carlam i gyflogeion trwy'r cyfraddau tâl cynyddrannol.

- Ar ôl eu penodi, bydd cyflogau'n destun codiad cynyddrannol bob blwyddyn (hyd at gynyddran 5) oni bai bod sancsiwn disgyblu/perfformiad yn nodi fel arall.
- Cyflogau spot ar gyfer aelodau'r Tîm Rheoli Uwch (ac eithrio Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr Gweithredol y Grŵp).

Cynhelir gweithgarwch profi'r farchnad (gan ddefnyddio data allanol neu thrwy ddefnyddio ymgynghorwyr) yn ôl yr angen. Yn ystod y blynyddoedd interim, gweithredir unrhyw ddyfarniad 'costau byw' cyffredinol y bydd y Bwrdd yn cytuno arno.

- Cyflogau spot ar gyfer Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr Gweithredol y Grŵp

Cynhelir gweithgarwch profi'r farchnad (gan ddefnyddio data allanol neu thrwy ddefnyddio ymgynghorwyr) yn ôl yr angen. Trafodir y wybodaeth gan Bwyllgor Tâl, sy'n gwneud argymhelliad i'r Bwrdd wedi hyn. Bydd y Bwrdd yn gwneud y penderfyniad terfynol.

Ni fydd taliadau bonws a thâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad yn berthnasol i'n strwythur tâl a gwobrwyo; bydd staff yn cael pecyn tâl a buddion cystadleuol ac yn gyfnewid am hyn, disgwylwn i bawb wneud gwaith da.

Mae **Atodiad I** yn cynnwys y strwythur tâl a'r cyfraddau priodol.

Mae **Atodiad II** yn cynnwys niferoedd y staff ar bob lefel.

## 6. Telerau ac amodau gwasanaeth cyflogaeth

Mae gan fwyafrif y cyflogeion delerau ac amodau gwasanaeth, gan gynnwys tâl, a bennir gan y Gymdeithas.

Yn unol â rheoliadau TUPE, mae rhai staff wedi dewis cadw at delerau ac amodau gwasanaeth eu cyflogwr blaenorol.

Gall rhai gweithdrefnau rheoli newid a ysgogir gan y busnes arwain at ddiogelu tâl rhai staff hefyd, am hyd at 2 flynedd fel arfer.

## 7. Tâl Cyfartal

Mae Proffil Rôl pob swydd ar draws y sefydliad yn cynnwys cymal ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Rydym yn penodi staff i rolau yn ôl eu haeddiant, waeth beth fo eu hoedran, eu hil, eu rhyw, eu statws priodas, eu cyfeiriadedd rhywiol, eu hanabledd neu eu crefydd a'u credo.

Gweithredir y broses gwerthuso swyddi i bob swydd o fewn y cyfraddau cynyddrannol.

Cynhelir gweithgarwch er mwyn profi'r farchnad allanol i gyfrannu at gyflogau spot ar gyfer swyddi yn y Tîm Rheoli Uwch.

Pennir tâl y Cyflog Byw Gwirioneddol gan Sefydliad Cyflog Byw Joseph Rowntree ac fe'i cyhoeddir ym mis Tachwedd bob blwyddyn.

## 8. Pensiynau

### **Cyfraniadau pensiwn**

Rydym yn aelod o'r Ymddiriedolaeth Pensiynau ac rydym yn gweithredu'r Cynllun Pensiwn Tai Cymdeithasol (SHPS).

Mae'r Cynlluniau yn sicrhau cyfraniad cyffredinol a bennir gan yr Ymddiriedolaeth, a adolygir bob tair blynedd. Gall cyfraniadau pensiwn cyffredinol amrywio rhwng y gwahanol gynlluniau pensiwn, ond cyfradd cyfraniad y cyflogwr yw 9.85%, waeth pa gynllun ydyw.

### **Cynlluniau â Buddion wedi'u Diffinio:**

Mae'r cynllun Cyflog Terfynol 1/60 wedi cau i aelodau newydd.

Mae cynllun GOFAL 1/60 ar agor i'r staff hynny sy'n aelodau presennol o'r Cynllun Cyflog Terfynol yn unig; gall y staff hyn wneud cais i ymuno â'r cynllun hwn fel dewis amgen i'r cynllun Cyflog Terfynol, cynllun GOFAL 1/80 neu'r cynllun DC (isod).

Mae cynllun GOFAL 1/80 ar agor i'r holl gyflogeion a gellir ei ddefnyddio fel dewis amgen i'r cynllun DC (isod).

### **Cynllun â Chyfraniadau wedi'u Diffinio:**

Hwn yw ein cynllun enwebedig ar gyfer awto-gofrestru ar gynllun pensiwn.

Rydym yn gweithredu trefniant aberthu cyflog pensiwn hefyd, sy'n sicrhau arbedion Yswiriant Gwladol fel arfer. Bydd y cyfanswm ariannol a delir i'r cynllun pensiwn yn aros yr un fath, ac ni effeithir ar fuddion y cynllun pensiwn.

Cynllun SHPS	Nifer y cyflogeion yn y cynllun*
Cyflog Terfynol 1/60 Buddion wedi'u Diffinio ( <i>ar gau i aelodau newydd</i> )	60
GOFAL 1/60	135

Buddion wedi'u Diffinio (ar gau i staff ac eithrio'r rhai sydd yn y cynllun Cyflog Terfynol uchod ar hyn o bryd)	
GOFAL 1/80 Buddion wedi'u Diffinio ar gael i'r holl gyflogeion	29
Cyfraniadau wedi'u Diffinio	149
Nifer y cyflogeion nad ydynt yn rhan o gynllun pensiwn	45

## 9. Treuliau cynhaliath a theithio busnes

Ad-dalir staff am gostau sy'n codi wrth iddynt gyflawni eu dyletswyddau angenrheidiol. Byddwn yn talu taliadau milltiroedd sy'n unol â'r lwfansau a gymeradwywyd gan CThEM ac i'r graddau ag y bo modd, ni fydd y rhain yn arwain at rywmedigaethau Yswiriant Gwladol neu dreth ychwanegol.

Byddwn yn cytuno ar gyfraddau corfforaethol gyda nifer o westai, ac mae'n rhaid defnyddio'r rhain oni bai y ceir amgylchiadau arbennig; mae'r trefniadau hyn yn cynnwys costau llety. Mae trefniadau mwy hyblyg yn bodoli ar gyfer bwyd a diodydd, lle y caniateir i staff ddewis (hyd at lwfans) ble i fwyta. Rhaid darparu derbynneb gyda phob hawliad.

Nifer y staff a wnaeth hawliadau teithio a/neu gynhaliath dros y 12 mis diwethaf	310
--	-----

## 10. Taliadau a lwfansau ychwanegol

Gan ddibynnu ar ofynion busnes, efallai y bydd staff yn gymwys i gael y taliadau ychwanegol canlynol yn ystod eu cyflogaeth:

- **Goramser:**

Mae gweithio goramser yn drefniant gwirfoddol ac yn cael ei awdurdodi ymlaen llaw. Os bydd rhywun yn gwneud gwaith goramser, telir cyfradd safonol yr awr am yr amser a weithir hyd at 37 awr yr wythnos ac amser a hanner am oriau weithir dros 37 awr mewn wythnos.

Nifer y staff a gafodd daliadau goramser yn ystod y 12 mis diwethaf (heb gynnwys gwaith sifft yn y Ganolfan Gwasanaethau Cwsmeriaid)	31
--	----

- **Lwfansau sifft ar gyfer gweithwyr symudol:** Mae gwirfoddolwyr ar draws y busnes yn creu tîm o weithwyr symudol sy'n cynorthwyo preswylwyr os bydd argyfwng neu sefyllfaoedd difrifol yn codi.
  - Gŵyl y Banc (nos)
  - Gŵyl y Banc (dydd)
  - Gweithiwr symudol (ar-alwad)

Nifer y gweithwyr symudol a gafodd lwfans sifft dros y 12 mis diwethaf (heb gynnwys gwaith sifft yn y Ganolfan Gwasanaethau Cwsmeriaid)	7
---	---

- **Cymwysterau:** Rydym yn ymdrechu i gynorthwyo unigolion sy'n dymuno astudio am gymhwyster a byddwn yn talu rhwng 50% a 100% o'u ffioedd gan gynnwys cofrestru/aelodaeth myfyriwr (os bodlonir y meini prawf).

Nifer y staff a gynorthwywyd i astudio am gymwysterau dros y 12 mis diwethaf	19
--	----

- **Ffioedd proffesiynol:** Byddwn yn talu cost ffioedd tanysgrifio blynyddol ac unrhyw ffioedd unigol pan fo aelodaeth y corff proffesiynol yn berthnasol ac o fudd i'r unigolyn ac i ni, wrth iddynt gyflawni eu rôl.

Nifer y staff y talwyd ffioedd proffesiynol ar eu cyfer dros y 12 mis diwethaf	62
--	----

- **Taliadau marchnad atodol:** mae hwn yn berthnasol i swyddi lle y mae data am y farchnad allanol yn arwain at daliad atodol i'r cyflog sylfaenol ar gyfer y rôl.

Gellir addasu'r taliad atodol hwn i fyny neu i lawr yn unol â chyfraddau'r farchnad.

Nifer y rolau y maent wedi sicrhau taliad marchnad atodol yn ystod y 12 mis diwethaf	0
--	---

- **Lwfans gweithio ar lefel uwch:** Pan fydd y Gymdeithas yn gofyn i unigolion gyflawni cyfrifoldebau ychwanegol am gyfnod y cytunir arno, y dyfarnir swm ariannol am wneud hyn.

Nifer y rolau a sicrhodd lwfans gweithio ar lefel uwch dros y 12 mis diwethaf	0
---	---

- **Diogelu tâl:** Pan fo band y swydd a/neu'r enillion arferol mewn rôl a ddilëwyd yn uwch na'r swydd y caiff aelod o staff eu neilltuo iddynt, diogelir y tâl blaenorol am hyd at 2 flynedd. Trwy hyn, ni fydd y tâl yn newid nes bydd yr adeg yn dod pan fydd tâl y swydd barhaol newydd yr un fath â neu'n uwch na thâl y rôl blaenorol.

*Nifer y staff sy'n destun trefniadau diogelu tâl ar hyn o 6 bryd	9
---	---

*\*Mae'r ffigwr hwn yn cynnwys staff sy'n manteisio ar hawliau diogelu dan TUPE.*

## 11. Perthynoledd tâl o fewn WWH

Y tâl isaf o fewn WWH yw cyfradd yr awr Cyflog Byw Gwirioneddol Joseph Rowntree (nid yw hyn yn cynnwys prentisiaid sydd ar gontractau hyfforddiant, y mae'r cyfraddau prentisiaeth a gyhoeddwyd gan y Llywodraeth yn berthnasol iddynt).

Y swydd sy'n cael y cyflog uchaf yw rôl y Prif Weithredwr y Grŵp.

Ar hyn o bryd, 9:1 yw'r gymhareb rhwng y swyddi sy'n cael y cyflog uchaf ac isaf

4.7:1 yw'r gymhareb rhwng y cyflog cyfartalog ar draws y sefydliad a'r swydd sy'n cael y cyflog uchaf.

## 12. Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn nodi'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog menywod o'u cymharu ag enillion cyfartalog gwrywod.

Rydym wedi defnyddio methodoleg Adrodd am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau y Llywodraeth (ym mis Ebrill 2018) er mwyn nodi mai ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw **12.5%** ac mai'r bwlch canolrifol yw **9.7%**.

Mae cyfran y gwrywod a'r benywod ym mhob braced chwarter fel a ganlyn:

Chwarter	Gwrywod	Benywod
Is	30.9%	69.1%
Canol is	24.7%	75.3%
Canol uchaf	41.2%	58.8%
Uchaf	42.3%	57.7%

Nid yw gwybodaeth sy'n ymwneud â thaliadau bonws yn berthnasol i ni.

Seiliwyd y ffigurau ar y data ynghylch cyflogau ar y dyddiad a bennwyd gan y Llywodraeth, sef Ebrill 2019. Caiff hwn ei gyfrifo o'r newydd bob blwyddyn a'i gyhoeddi yn y ddogfen hon ar ein gwefan.

Byddwn yn ceisio gwaredu'r bwlch cyflog trwy ein hymrwymiad i sicrhau bod ein prosesau yn dryloyw a bod staff yn cael eu recriwtio a'u gwobrwyo mewn ffordd deg, beth bynnag fo eu rhyw.

Byddwn yn parhau i adolygu data AD er mwyn ein helpu i nodi unrhyw rwystrau sy'n atal cydraddoldeb rhwng y rhywiau a chyfrannu at flaenoriaethau i'w gweithredu.

### 13. Pecyn gwobrwyo a chydabod ehangach

Yn ychwanegol i gyflog cyflogai a'r taliadau a nodwyd uchod (gan gynnwys pensiynau), mae WWH yn cynnig amrediad bellach o fuddion ariannol ac anariannol yn y gweithle, gan gynnwys:

- Cynllun Arian Iechyd
- Rhaglen Cynorthwyo Cyflogeion (EAP)
- Trefniadau estynedig sy'n gyfeillgar i deuluoedd e.e. mamolaeth/mabwysiadu/tadolaeth
- Trefniadau gwaith hyblyg
- Amser hyblyg
- Cyfleoedd dysgu a datblygu
- Diwrnod Rhoi Rhywbeth yn Ôl y Staff (amser i ffwrdd am dâl er mwyn gwirfoddoli)
- Talebau gofal plant
- Benthyciadau teithio cynaliadwy – beiciau / cerbydau gydag allyriadau isel
- Benthyciadau am docynnau tymor (trafnidiaeth)
- Cynhadledd flynyddol y staff / parti
- Gwobrau Gwasanaeth Hir / Teyrngarwch

Yn ogystal, bydd Cyfarwyddwyr Gweithredol yn manteisio ar lwfans car nad yw'n bensiynadwy, sy'n werth £7,000 y flwyddyn. (cyflwynwyd yn 2019)

Mae staff yn cael datganiad gwobr ariannol unigol gyda phamffled cyffredinol "*Eich Buddion*" sy'n amlinellu ac sy'n hyrwyddo ystod ehangach y buddion sydd ar gael.

## Graddfeydd Tâl ar 1 Gorffennaf 2019

## Tîm Rheoli Uwch – ystod cyflog spot

Ystod y Cyflog (£)	Nifer yn y swydd
140,000 – 159,000	1
130,000 - 139,900	1
110,000 – 129,900	3
90,000 - 109,900	1
70,000 - 89,900	4
60,000 - 69,900	2

Cynyddrannau	1	2	3	4	5
Band J	£45,951	£47,764	£49,579	£51,394	£53,203
Band I	£36,882	£38,695	£40,509	£42,323	£44,138
Band H	£33,053	£33,993	£34,935	£35,875	£36,818
Band G	£29,863	£30,659	£31,456	£32,253	£33,053
Band F	£26,963	£27,686	£28,411	£29,136	£29,863
Band E	£24,497	£25,116	£25,730	£26,345	£26,963
Band D	£22,325	£22,867	£23,412	£23,955	£24,497
Band C	£20,583	£21,017	£21,455	£21,890	£22,325
Band B	£18,845	£19,279	£19,719	£20,150	£20,583
Band A	-	-	£17,840	£18,336	£18,845

## Cyfraddau cyflog eraill

Cyflog Byw Gwirioneddol Joseph Rowntree £9.00 yr awr (cyflog cyfatebol, £17,316)

## Atodiad II

Ar 31 Rhagfyr 2019:

<b>Teitl y Swydd</b>	<b>Nifer yn y swydd</b>
Prif Weithredwr y Grŵp	1
Dirprwy Brif Weithredwr y Grŵp	1
Cyfarwyddwr Gweithredol (Asedau)	1
Cyfarwyddwr Gweithredol (Adnoddau)	1
Cyfarwyddwr Gweithredol (swydd wag)	0
Cyfarwyddwyr	8
Band J	35
Band I	17
Band H	107
Band G	43
Band F	37
Band E	92
Band D	33
Band C	1
Band B	7
Band A	3
Cyflog Byw	31
<b>Cyfanswm</b>	<b>418</b>