

**Cynulliad Cenedlaethol Cymru**  
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

**Cyflog Uwch Reolwyr**

Tachwedd 2014



Cynulliad  
Cenedlaethol  
Cymru

National  
Assembly for  
Wales

# Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol:  
**[www.senedd.cynulliadcymru.org](http://www.senedd.cynulliadcymru.org)**

Gellir cael rhagor o gopiau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus  
Cynulliad Cenedlaethol Cymru  
Bae Caerdydd  
CF99 1NA

Ffôn: 029 2089 8041

Ffacs: 029 2089 8021

E-bost: [Pwyllgor.Cyfrifoncyhoeddus@cymru.gov.uk](mailto:Pwyllgor.Cyfrifoncyhoeddus@cymru.gov.uk)

Twitter: [@SeneddArchwilio](https://twitter.com/SeneddArchwilio)

© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2014

Ceir atgynhychu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhychu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difriol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

**Cynulliad Cenedlaethol Cymru**  
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

**Cyflog Uwch Reolwyr**

Tachwedd 2014



Cynulliad  
Cenedlaethol  
Cymru

National  
Assembly for  
Wales

## Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Sefydlwyd y Pwyllgor ar 22 Mehefin 2011. Rôl y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus yw sicrhau bod gwaith craffu cywir a thrylwyr yn cael ei wneud ar wariant Llywodraeth Cymru. Nodir swyddogaethau penodol y Pwyllgor yn Rheol Sefydlog 18. Bydd y Pwyllgor yn ystyried adroddiadau gan Archwilydd Cyffredinol Cymru ar gyfrifon Llywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus eraill, ac ar ba mor ddarbodus, effeithlon ac effeithiol y caiff adnoddau eu defnyddio wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus.

## Aelodau cyfredol y Pwyllgor



**Darren Millar (Cadeirydd)**  
Ceidwadwyr Cymreig  
Gorllewin Clwyd



**William Graham**  
Ceidwadwyr Cymreig  
Dwyrain De Cymru



**Mike Hedges**  
Llafur Cymru  
Dwyrain Abertawe



**Alun Ffred Jones**  
Plaid Cymru  
Arfon



**Sandy Mewies**  
Llafur Cymru  
Delyn



**Julie Morgan**  
Llafur Cymru  
Gogledd Caerdydd



**Jenny Rathbone**  
Llafur Cymru  
Canol Caerdydd



**Aled Roberts**  
Democratiaid Rhyddfrydol Cymru  
Gogledd Cymru

Roedd yr Aelod canlynol hefyd yn aelod o'r Pwyllgor yn ystod yr ymchwiliad hwn:



**Mohammad Asghar (Oscar)**  
Ceidwadwyr Cymreig  
Dwyrain De Cymru

# Cynnwys

---

<b>Rhagair y Cadeirydd.....</b>	<b>5</b>
<b>Argymhellion y Pwyllgor .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Cyflwyniad .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Cyflwyno'r Cefndir – Cyflogau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru .....</b>	<b>14</b>
Gofynion Adrodd ar gyfer Cyflogau Uwch Reolwyr .....	17
Sut y pennir Cyflogau Uwch Reolwyr .....	21
<b>3. Cysondeb a Thryloywder.....</b>	<b>24</b>
Cysondeb .....	24
Bandio o fewn Sectorau .....	27
Bandio yng Ngwasanaeth Iechyd Gwladol Cymru .....	28
Tryloywder .....	29
“Buddion mewn Nwyddau” .....	34
Ffioedd Swyddogion Canlyniadau.....	34
Pecynnau ymadael .....	35
Atebolrwydd .....	36
<b>4. Cyngor a Chanllawiau .....</b>	<b>38</b>
Cymaryddion .....	38
Pwyllgorau Taliadau .....	41
Canllawiau.....	47
<b>5. Gwahanol Ddulliau .....</b>	<b>50</b>
Cyflogau'n gysylltiedig â pherfformiad .....	50
Datblygu Doniau Mewnol .....	52
<b>6. Barn y Pwyllgor .....</b>	<b>54</b>
<b>Tystion .....</b>	<b>58</b>
<b>Rhestr o'r dystiolaeth ysgrifenedig .....</b>	<b>59</b>



## Rhagair y Cadeirydd

---

Mae lefelau cyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus wedi bod yn destun trafod ac wedi cael llawer o sylw yn y cyfryngau. Yn aml, mae pobl yn ystyried eu bod yn ormodol o gymharu â llawer o swyddi eraill yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Er enghraifft, mae'r rhai sydd ar frig y gwasanaeth sifil yn ennill mwy na'r Prif Weinidog. Dyma'r materion a ysgogodd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus i ystyried y trefniadau ar gyfer cyflogau uwch reolwyr, nid er mwyn barnu cyflogau unigolion, ond er mwyn sicrhau bod y penderfyniadau a wneir yn y maes hwn yn atebol ac yn dryloyw.

Cytunodd y Pwyllgor i gynnal ymchwiliad i gyflogau uwch reolwyr ddiwedd 2013, gan gynnal nifer o sesiynau tystiolaeth yn ystod hanner cyntaf 2014. Drwy gydol yr ymchwiliad gwnaethom ganolbwyntio ar y rhesymeg y tu ôl i'r penderfyniadau a wneir ynghylch cyflogau uwch reolwyr, gan ystyried ystod eang o sefydliadau a ariennir gan drethdalwyr er mwyn creu darlun cynhwysfawr o drefniadau cyflog ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus.

Felly, beth oedd ein canfyddiadau? Wel, roedd y gofynion datgelu a'r dulliau o bennu cyflogau yn y sector cyhoeddus yn amrywio'n fawr. Roedd yn anodd weithiau gwneud cymariaethau rhwng trefniadau cyflog sefydliadau tebyg ac roedd anghysondebau ar draws y sector cyhoeddus yn ei gyfanrwydd. Roeddem yn pryderu am y canfyddiadau hyn, gan ei bod yn hanfodol, yn ein barn ni, bod y wybodaeth am lefelau cyflogau uwch-swyddogion yn y sector cyhoeddus yn glir ac yn hygyrch. Bydd hynny'n ei gwneud yn bosibl cynnal gwaith craffu effeithiol a chael trafodaeth ddeallus a hyddysg am gyflogau uwch reolwyr.

Er mwyn mynd i'r afael â'n pryderon, rydym yn cynnig cyfres o argymhellion sydd â'r nod o ddileu'r anghysondebau o ran adrodd a sicrhau atebolrwydd i drethdalwyr. Nid yw ein hargymhellion yn gosod unrhyw faich mawr ychwanegol ar sefydliadau, yn hytrach maent yn anelu at gysoni'r drefn o adrodd ar gyflogau uwch reolwyr, sicrhau bod gwybodaeth yn fwy hygyrch i'r cyhoedd a sicrhau mwy o dryloywder o ran y penderfyniadau a wneir gan sefydliadau ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus. Dylai hyn sicrhau bod y wybodaeth o ddefnydd i

gynulleidfa mor eang â phosibl a galluogi'r rhai sydd â diddordeb yn y maes i gyflawni gwaith craffu trylwyr.

Hyderwn y bydd Llywodraeth Cymru yn derbyn ein hargymhellion yn llawn, ac y gellir defnyddio'r gwaith hwn i lywio trafodaethau'r Comisiwn Staff Gwasanaethau Cyhoeddus. Credwn hefyd fod y gwaith parhaus sy'n mynd rhagddo yng nghyswllt ad-drefnu Llywodraeth Leol yn gyfle delfrydol i fynd i'r afael â nifer o'r materion a nodwyd gennym.

Hoffwn ddiolch i bawb a roddodd o'u hamser i gyfrannu at yr ymchwiliad hwn, a gobeithiaf y bydd yr adroddiad hwn yn fan cychwyn defnyddiol er mwyn sicrhau'r dull agored a thryloyw sydd ei angen yn ddirfawr o ran cyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus ac y mae trethdalwyr yn ei haeddu.



## Argymhellion y Pwyllgor

---

Mae argymhellion y Pwyllgor i Lywodraeth Cymru i'w gweld isod, yn y drefn y maent yn ymddangos yn yr adroddiad hwn. Ewch i'r tudalennau perthnasol yn yr adroddiad i weld y dystiolaeth a'r casgliadau ategol:

**Argymhelliad 1.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod diffiniad clir o'r hyn a olygir gan swydd uwch yn y sector cyhoeddus yn cael ei lunio a'i ddsbarthu gan Lywodraeth Cymru. Dylai hyn ystyried lefel y taliadau cydnabyddiaeth, graddfa'r sefydliad dan sylw a lefel cyfrifoldeb y deiliad swydd. (Tudalen 23)

**Argymhelliad 2.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn defnyddio ei gwaith yn ad-drefnu llywodraeth leol i ystyried yr opsiynau ar gyfer cyflwyno mwy o gysondeb o ran cyflogau uwch reolwyr mewn Llywodraeth Leol. Dylid cyhoeddi sail resymegol glir i sicrhau bod eglurder o ran sut y dylid pennu cyflogau mewn unrhyw strwythur newydd a gyflwynir. O ystyried y penderfyniadau diweddar gan rai cynghorau i ystyried uno gwirfoddol, dylid rhoi hyn ar waith ar unwaith. Hefyd, dylid cynnwys y broses o uno gwirfoddol wrth ystyried unrhyw strwythurau cyflog. (Tudalen 29)

**Argymhelliad 3.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio a chyhoeddi geirfa mewn perthynas â chyflogau uwch reolwyr, sy'n nodi'r termau mwyaf priodol i'w defnyddio mewn datgeliadau cyflog, ynghyd ag esboniadau ar gyfer termau a ddefnyddir yn llai aml. Mae'r Pwyllgor yn argymhell hefyd fod naratif i gyfrifon yn cynnwys nodiadau digonol sy'n hawdd eu dehongli ac sy'n darparu esboniad clir o unrhyw sefyllfaoedd anarferol. (Tudalen 31)

**Argymhelliad 4.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gydag awdurdodau lleol i sicrhau bod eitemau sy'n ymwneud â materion cyflog yn cael eu rhestru'n glir ac ar wahân ar bob agenda. Gallai hyn olygu bod angen diwygio'r Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Trefniadau Gweithrediaeth) (Penderfyniadau, Dogfennau a Chyfarfodydd) (Cymru) (Diwygio). (Tudalen 32)

**Argymhelliad 5.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau clir i awdurdodau lleol yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw ffioedd Swyddogion Canlyniadau gael eu cyhoeddi mewn lle hawdd cael gafael arnynt ochr yn ochr â gwybodaeth am daliadau cydnabyddiaeth. Dylai hyn gynnwys esboniadau clir am yr hawl hwn. (Tudalen 35)

**Argymhelliad 6.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, a chyrrff eraill sy'n cyhoeddi cyfarwyddiadau cyfrifon, yn adolygu mecanweithiau, gan gynnwys amodau grant, ar gyfer monitro cydymffurfiaeth â'r datgeliadau cydnabyddiaeth, ac yn adrodd yn ôl i'r Pwyllgor ar sut mae'n bwriadu sicrhau cydymffurfiaeth lawn. (Tudalen 36)

**Argymhelliad 7.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio a dosbarthu canllawiau ar sut i reoli trefniadau cyflog ar gyfer cyd-benodiadau rhwng awdurdodau lleol, am fod cynnydd yn y mathau hyn o benodiadau. Dylai hyn gynnwys yr angen i ddatgelu'r cyflogau hyn yng nghyfrifon pob awdurdod lleol sy'n cyfrannu, ynghyd ag esboniad clir o lefel y cyfraniad yn y nodiadau i'r cyfrifon. (Tudalen 37)

**Argymhelliad 8.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried cyfansoddiad a threfn recriwtio Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol, wrth i swyddi ddod ar gael, i sicrhau ei fod yn cynrychioli cymdeithas sifil ehangach. (Tudalen 42)

**Argymhelliad 9.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod gwybodaeth am bwyllgorau taliadau ledled y sector cyhoeddus a'u penderfyniadau'n cael eu cyhoeddi mewn lleoliad hygyrch ac amlwg ar wefan y sefydliadau. (Tudalen 43)

**Argymhelliad 10.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio canllawiau arfer da ar gyfer pwyllgorau taliadau yn nodi egwyddorion allweddol bod yn agored a thryloyw. Ochr yn ochr â'r canllawiau hyn, argymhellwn y dylid cynnal nifer o seminarau/sesiynau hyfforddi sy'n nodi'r egwyddorion hyn ac yn datblygu'r sgiliau pwysig sydd eu hangen i fod yn aelod effeithiol o banel taliada (Tudalen 44)

**Argymhelliad 11.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio canllawiau arferion gorau sy'n nodi'r ffyrdd gorau o ymgysylltu ag ymgynghorwyr allanol ynglŷn â chyflogau uwch reolwyr. Dylai hyn gynnwys yr angen i ryngweithio â'r grŵp perthnasol sy'n gwneud y penderfyniadau (er enghraifft, pwyllgor taliadau'r sefydliad) gydol y broses. (Tudalen 46)

**Argymhelliad 12.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda CLILC a Swyddfa Archwilio Cymru i lunio canllawiau ar rôl uwch swyddogion mewn awdurdodau lleol wrth ddarparu cyngor mewn perthynas â materion cyflog. (Tudalen 48)

**Argymhelliad 13.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda sectorau llywodraeth leol, addysg uwch, addysg bellach, iechyd a landlordiaid cymdeithasol cofrestredig i sicrhau bod hyfforddiant a chanllawiau ar gyflogau uwch reolwyr yn cael eu darparu'n gyson i bob sector. (Tudalen 49)

**Argymhelliad 14.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn atgoffa awdurdodau lleol o bwysigrwydd ac annibyniaeth rôl swyddogion monitro, a'r angen i sicrhau bod y rôl hon yn gweithredu'n effeithiol ledled y sefydliad ar lefel uwch. Dylai hyn atgoffa'r swyddogion monitro hefyd sut i roi gwybod am unrhyw bryderon yn fewnol neu'n allanol os oes angen. (Tudalen 49)

**Argymhelliad 15.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cynnal astudiaeth i wahanol fecanweithiau cyflog, ac yn llunio adroddiad sy'n pennu'r hyn a ystyrir yn arfer da. Dylai hyn ystyried y ffordd orau o ymdrin ag uwch reolwyr mewn sefydliadau sy'n methu. (Tudalen 52)

**Argymhelliad 16.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r sector cyhoeddus nodi eu dull o ymdrin â chyflog ar sail perfformiad a rheoli doniau mewnol yn eu polisiau cyflog. (Tudalen 53)

**Argymhelliad 17.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi cyngor a chanllawiau i Sector Cyhoeddus Cymru, gan gynnwys y sectorau hynny sy'n derbyn arian sylweddol gan Lywodraeth Cymru (e.e. landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, addysg bellach ac addysg uwch) ar y gofynion ar gyfer cyhoeddi gwybodaeth am daliadau a pholisiau cyflog, gan ystyried argymhellion yr adroddiad hwn. (Tudalen 55)

**Argymhelliad 18.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r sector cyhoeddus gyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr sydd â phe cyn taliadau o fwy na £100,000 mewn bandiau o £5,000. (Tudalen 55)

**Argymhelliad 19.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod pob sefydliad yn sector cyhoeddus Cymru yn llunio adroddiad taliadau llawn bob blwyddyn, a'i fod yn cael ei gyhoeddi mewn lle amlwg ar wefan y sefydliad. Dylai hyn nodi'n llawn y wybodaeth ganlynol am yr holl uwch staff, gan roi ystyriaeth ddilys i argymhelliad blaenorol y Pwyllgor am sicrhau y gellir dehongli'r wybodaeth a gyhoeddir yn hawdd:

- cyflog;
- -pensiwn;
- -buddion mewn nwyddau;
- -buddion di-dreth;
- -pecynnau diswyddo;
- -ffioedd Swyddogion Canlyniadau/ffioedd ychwanegol;
- -y gymhareb gyflog rhwng cyflogau uchaf ac isaf swyddogion;
- -cyfansoddiad rhyw yr uwch dîm. (Tudalen 55)

**Argymhelliad 20.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell ei gwneud yn ofynnol i bob sefydliad yn sector cyhoeddus Cymru gyhoeddi datganiad polisi cyflog, yn unol â'r gofynion ar Awdurdodau Lleol ac awdurdodau Tân ac Achub yn Neddf Lleoliaeth 2011. (Tudalen 56)

**Argymhelliad 21.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod yr holl wybodaeth am gyflogau sefydliadau'n cael ei chyhoeddi mewn un lle hawdd cael ato ar eu gwefan ac yn nodi'r wybodaeth yn glir ac yn dryloyw. I wneud hyn, argymhellwn fod Llywodraeth Cymru yn llunio canllawiau ar fformat y datgeliad hwn. Credwn y bydd hyn yn sicrhau'r tryloywder gorau posibl ac atebolrwydd yn y pen draw. (Tudalen 56)

**Argymhelliad 22.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwneud y gofynion hyn yn amod ar gyfer unrhyw grantiau neu gyllid a ddarperir i'r sefydliadau hynny na ellir eu dosbarthu'n llwyr i'r sector cyhoeddus (e.e. landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, darparwyr addysg bellach ac addysg uwch). (Tudalen 56)

**Argymhelliad 23.** Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn coladu'r wybodaeth am gyflogau uwch reolwyr ledled sector cyhoeddus Cymru yn unol â'r wybodaeth a gyhoeddir gan Swyddfa Archwilio Cymru ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus i gynnwys y sectorau hynny sy'n derbyn arian sylweddol gan Lywodraeth Cymru (e.e. landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, addysg bellach ac addysg uwch) yn flynyddol a chyhoeddi hyn ar ei gwefan. (Tudalen 57)

# 1. Cyflwyniad

---

1. Cytunodd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus i gynnal ymchwiliad i Gyflog a Thaliadau Uwch Reolwyr ledled y Sector Cyhoeddus ym mis Tachwedd 2013. Sbardunwyd yr ymchwiliad gan bryderon gan Aelodau'r Pwyllgor am lefel cysondeb a thryloywder cyflog a thaliadau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus.
2. Fel rhan o'r ymchwiliad hwn, cytunodd y Pwyllgor i ystyried:
  - y broses benderfynu ar gyfer pennu cyflogau, yn enwedig a yw hyn yn briodol ar gyfer sicrhau gwerth am arian ledled y sector cyhoeddus;
  - y dull o gytuno ar godiadau cyflog;
  - tryloywder cyflogau a gwobrau/buddion, e.e. pensiynau neu ffioedd swyddogion canlyniadau;
  - ansawdd a lefel y data cymharol sy'n bodoli ar gyfer cyflog a thaliadau uwch reolwyr ledled y sector cyhoeddus;
  - a ddylid sefydlu corff sydd â chylch gwaith o gymryd ac adolygu cyflogau/taliadau cydnabyddiaeth ledled y sector cyhoeddus yng Nghymru.
3. Gofynnodd y Pwyllgor i Archwilydd Cyffredinol Cymru (yr Archwilydd Cyffredinol) lunio memorandwm yn nodi cyflogau uwch reolwyr ledled sector cyhoeddus Cymru. Roedd y memorandwm hwn yn cynnwys dadansoddiad o gyflogau yng nghyrff y GIG, llywodraeth leol, cyrff a gyllidir yn uniongyrchol o Gronfa Gyfunol Cymru, Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru a chyrrff eraill a gyllidir yn uniongyrchol gan Lywodraeth Cymru. Yn ystod yr ymchwiliad, casglodd y Pwyllgor wybodaeth bellach am lefelau cyflogau uwch reolwyr ym maes addysg bellach, addysg uwch a Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig. Mae copïau o'r holl femoranda a gyhoeddwyd ar wefan y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus.<sup>1</sup>
4. Cynhaliodd y Pwyllgor 8 sesiwn tystiolaeth a chlywodd gan dystion amrywiol ledled y sector cyhoeddus, ynghyd â Grŵp Hay a Chynghrair y Trethdalwyr. Mae rhestr lawn o dystion ar gael yn atodiad a. Cynhaliodd y Pwyllgor ymgynghoriad cyhoeddus hefyd fel rhan o'i

---

<sup>1</sup> [www.senedd.cynulliadcymru.org/mglIssueHistoryChronology.aspx?lId=7198&Opt=2](http://www.senedd.cynulliadcymru.org/mglIssueHistoryChronology.aspx?lId=7198&Opt=2)

ymchwiliad, ac mae rhestr lawn o'r dystiolaeth ysgrifenedig a dderbyniwyd ar gael yn atodiad b.

5. At ddiben yr ymchwiliad hwn, defnyddiodd y Pwyllgor ddiffiniad eang o'r sector cyhoeddus, er mwyn ymgorffori'r cyrff hynny sy'n derbyn symiau sylweddol o gyllid cyhoeddus. Felly, casglodd y Pwyllgor dystiolaeth ar y sectorau canlynol:

- llywodraeth leol;
- cyrff y GIG;
- cyrff Cyhoeddus a Noddir gan Lywodraeth Cymru a chwmnïau sy'n eiddo i Lywodraeth Cymru;
- Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig;
- addysg bellach;
- addysg uwch

6. Mae'r adroddiad hwn wedi'i strwythuro ar ffurf chwe phennod. Mae pennod dau yn nodi sefyllfa bresennol cyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus, ac ambell gymharydd rhwng sectorau a chyda'r sector cyhoeddus. Mae penodau tri, pedwar a phump yn ystyried gwahanol rannau o'r dystiolaeth a dderbyniwyd gan y Pwyllgor gan edrych ar agweddau fel cysondeb a thryloywder yn y ffordd yr eir ati i ddelio â chyflogau uwch reolwyr, y cyngor a'r canllawiau a ddarperir i'r rhai sy'n pennu cyflogau uwch reolwyr a gwahanol ffyrdd o ymdrin â chyflogau. O ystyried natur drawsbynciol y dystiolaeth a dderbyniwyd, mae'r bennod olaf yn nodi rhai casgliadau, a chyfres o argymhellion sydd â'r nod o wneud cyflogau uwch reolwyr yn fwy agored.

## 2. Cyflwyno'r Cefndir – Cyflogau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru

---

7. Yn ôl StatsCymru, ar ddiwedd 31 Mawrth 2014, roedd 23.2% o bobl yn cael eu cyflogi yn y sector cyhoeddus ledled y DU. Roedd y ganran hon ychydig yn uwch yng Nghymru, gyda 29.6% o bobl yn cael eu cyflogi yn y sector cyhoeddus.<sup>2</sup> O ystyried y gyfran sylweddol o'r boblogaeth a gyflogir yn y sector cyhoeddus, roedd y Pwyllgor yn awyddus i sicrhau bod y broses benderfynu ar gyfer pennu cyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yn gyson ac yn dryloyw.

8. Crynhodd memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol wybodaeth ystadegol ar gyflogau'r Prif Weithredwyr ac uwch swyddogion ledled sector cyhoeddus Cymru rhwng 2009-10 a 2012-13. Yn 2012-13, roedd cyflogau Prif Weithredwyr llywodraeth leol yn amrywio o £105,581 yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy i £194,661 yng Nghyngor Sir Penfro.<sup>3</sup> Yn 2012-13, amrywiodd cyflogau Prif Weithredwyr cyrff GIG Cymru o £120,000 ar gyfer Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru i £200,000 ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg.<sup>4</sup>

9. Roedd cyflogau 2012-13 prif weithredwyr y cyrff a gyllidir yn uniongyrchol o Gronfa Gyfunol Cymru yn amrywio rhwng £135,000 ar gyfer Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru a £160,000 ar gyfer Ysgrifennydd Parhaol Llywodraeth Cymru.<sup>5</sup>

10. Cyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol ddadansoddiad o Enillion y Sector Cyhoeddus a'r sector Preifat ym mis Mawrth 2014. Roedd y dadansoddiad yn nodi'r gwahaniaeth rhwng cyflogau'r sector cyhoeddus a phreifat. Lluniodd ddwy set o ffigurau, un yn seiliedig ar nodweddion personol yn unig ac un a oedd yn ystyried nodweddion sefydliadol hefyd (Am ragor o wybodaeth am y rheswm dros y gwahaniaeth hwn, ewch i gyhoeddiad [Public and Private Sector](#)

---

<sup>2</sup> <https://statscymru.cymru.gov.uk/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Persons-Employed/PublicPrivateSectorEmployment-by-WelshLocalAuthority-Status> [fel ar 28/07/14]

<sup>3</sup> [Swyddfa Archwilio Cymru, Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus – Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru](#), tudalen 17

<sup>4</sup> Ibid. tudalen 13

<sup>5</sup> Ibid. tudalen 22



[Earnings](#)<sup>6</sup> y Swyddfa Ystadegau Gwladol). Mae'r ddau dabl canlynol yn nodi canfyddiadau'r dadansoddiad hwn:

**Tabl 1: Gwahaniaeth cyfartalog mewn enillion yr awr cymedrig fel canran o gyflog y sector cyhoeddus, gan ystyried nodweddion personol, 2002 i 2013<sup>7</sup>**

Region/nation	Percentage											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
North East	1.2	2.7	6.8	6.4	7.5	6.6	3.4	7.5	10.6	10.4	9.1	10.5
North West	0.2	1.7	2.6	4.6	6.3	4.5	4.1	5.4	7.6	8.1	8.4	7.4
Yorkshire and The Humber	0.8	1.7	3.1	6.1	5.4	4.1	2.2	5.3	6.6	8.0	7.8	8.0
East Midlands	1.7	3.2	4.5	7.4	6.8	6.2	4.1	5.8	7.7	9.5	7.5	5.7
West Midlands	0.3	2.0	5.9	6.5	5.8	3.4	3.2	5.2	8.6	8.8	6.7	5.9
East of England	-5.0	-4.6	-0.4	2.4	1.5	-0.4	0.4	4.2	4.0	5.8	4.6	4.6
London	-15.5	-12.9	-10.6	-8.9	-10.2	-10.8	-12.9	-9.5	-7.2	-8.0	-6.8	-7.7
South East	-11.4	-8.5	-4.7	-4.9	-4.4	-5.2	-5.7	-6.1	-2.7	-2.4	-3.7	-2.5
South West	-3.1	0.6	2.7	4.1	4.0	3.0	4.3	4.9	7.0	9.2	6.9	6.1
<b>Wales</b>	<b>1.2</b>	<b>3.9</b>	<b>6.7</b>	<b>8.4</b>	<b>5.2</b>	<b>6.5</b>	<b>5.2</b>	<b>7.9</b>	<b>9.0</b>	<b>7.7</b>	<b>7.2</b>	<b>7.9</b>
Scotland	-2.1	-2.2	-0.3	1.7	-2.4	-1.6	-1.5	2.4	3.2	3.8	2.2	1.9
Northern Ireland (a)	-	-	8.0	10.3	2.3	7.0	8.3	10.6	9.7	10.7	12.3	14.7
<b>United Kingdom (a)</b>	<b>-3.5</b>	<b>-1.7</b>	<b>1.0</b>	<b>2.6</b>	<b>1.7</b>	<b>0.9</b>	<b>0.1</b>	<b>2.4</b>	<b>4.3</b>	<b>3.8</b>	<b>3.1</b>	<b>2.7</b>

**Tabl 2: Gwahaniaeth cyfartalog mewn enillion yr awr cymedrig fel canran o gyflog y sector preifat, gan ystyried nodweddion personol a sefydliadol, 2002 i 2013<sup>8</sup>**

Region/nation	Percentage											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
North East	-2.8	-1.4	3.1	2.8	4.4	2.9	-0.3	3.2	6.0	6.2	5.2	6.3
North West	-3.5	-2.5	-1.1	0.9	3.0	0.7	0.1	1.0	2.9	3.6	4.3	2.9
Yorkshire and The Humber	-3.4	-2.9	-1.0	1.7	1.8	0.2	-2.0	0.8	1.7	3.2	3.1	2.8
East Midlands	-3.0	-1.7	0.2	3.1	3.3	1.9	-0.2	1.3	3.2	5.0	3.5	1.7
West Midlands	-3.8	-2.7	1.6	2.4	2.5	-0.5	-0.9	0.8	3.8	4.4	2.6	1.5
East of England	-9.2	-9.2	-4.3	-1.8	-2.1	-4.7	-4.1	-0.8	-0.8	1.0	0.3	-0.2
London	-18.1	-15.9	-13.3	-11.6	-12.3	-13.7	-15.6	-12.5	-10.7	-11.2	-9.9	-11.2
South East	-15.1	-13.0	-8.6	-8.9	-7.7	-9.1	-9.8	-10.3	-7.2	-6.6	-7.6	-6.9
South West	-7.4	-4.3	-1.8	-0.4	0.1	-1.6	-0.6	-0.4	1.5	4.1	2.5	1.2
<b>Wales</b>	<b>-3.9</b>	<b>-1.9</b>	<b>2.3</b>	<b>4.0</b>	<b>1.5</b>	<b>2.0</b>	<b>0.7</b>	<b>3.0</b>	<b>4.0</b>	<b>2.7</b>	<b>2.4</b>	<b>2.3</b>
Scotland	-6.4	-6.6	-3.9	-2.2	-5.6	-5.1	-5.2	-1.7	-1.3	-0.5	-1.8	-2.5
Northern Ireland (a)	-	-	3.7	5.0	-1.8	2.1	1.9	3.7	2.6	3.5	4.8	7.1
<b>United Kingdom (a)</b>	<b>-7.4</b>	<b>-6.1</b>	<b>-2.8</b>	<b>-1.4</b>	<b>-1.6</b>	<b>-3.0</b>	<b>-4.0</b>	<b>-2.0</b>	<b>-0.4</b>	<b>-0.7</b>	<b>-1.0</b>	<b>-1.9</b>

11. Cynhaliodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol gymariaethau hefyd ar gyflogau ar frig a gwaelod y dosbarthiadau cyflog. Gwelir canlyniadau'r DU gyfan yn y tablau isod:

<sup>6</sup> Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Public and Private Sector Earnings](#)

<sup>7</sup> Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Public and Private Sector Earnings](#), tudalennau 23 a 24. Noder: Mae data ar gyfer Gogledd Iwerddon ar gael o 2004. O ganlyniad, mae'r ffigurau ar gyfer y DU yn 2002 a 2003 ar gyfer Prydain Fawr mewn gwirionedd.

<sup>8</sup> Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Public and Private Sector Earnings](#), tudalennau 24 a 25. Noder: Mae data ar gyfer Gogledd Iwerddon ar gael o 2004. O ganlyniad, mae'r ffigurau ar gyfer y DU yn 2002 a 2003 ar gyfer Prydain Fawr mewn gwirionedd.

Tabl 3: Gwahaniaeth cyfartalog mewn enillion yr awr fel canran o gyflog y sector preifat ar draws y dosbarthiad cyflogau, gan ystyried nodweddion personol, 2013<sup>9</sup>

Region/nation	Percentage				
	Percentile				
	5th	10th	50th	90th	95th
North East	14.0	13.2	12.3	5.4	2.1
North West	12.9	13.1	7.6	3.2	1.0
Yorkshire and The Humber	10.8	10.9	6.4	2.1	-0.6
East Midlands	9.5	9.7	7.2	2.2	-0.8
West Midlands	10.1	11.2	7.5	1.5	-2.9
East of England	11.5	11.1	5.7	1.0	-0.9
London	20.4	15.3	-3.1	-19.5	-24.3
South East	9.0	7.7	-0.6	-9.0	-13.0
South West	10.1	10.9	7.1	3.3	0.3
<b>Wales</b>	<b>11.8</b>	<b>13.1</b>	<b>9.7</b>	<b>2.6</b>	<b>-0.7</b>
Scotland	14.6	13.3	3.9	-4.9	-5.9
Northern Ireland	23.0	23.0	16.4	8.6	4.0
<b>United Kingdom</b>	<b>12.7</b>	<b>12.0</b>	<b>4.9</b>	<b>-2.9</b>	<b>-5.9</b>

Tabl 4: Gwahaniaeth cyfartalog mewn enillion yr awr fel canran o gyflog y sector preifat ar draws y dosbarthiad cyflogau, gan ystyried nodweddion personol a sefydliadol, 2013<sup>10</sup>

Region/nation	Percentage				
	Percentile				
	5th	10th	50th	90th	95th
North East	10.8	10.2	8.5	-0.9	-2.7
North West	9.1	9.4	4.1	-1.0	-3.5
Yorkshire and The Humber	7.0	7.8	2.5	-3.2	-4.2
East Midlands	6.7	6.3	3.5	-1.4	-3.9
West Midlands	6.8	8.0	4.2	-2.9	-7.3
East of England	7.9	7.9	1.2	-4.3	-5.6
London	15.0	10.5	-5.9	-22.6	-27.8
South East	4.1	3.7	-4.1	-12.8	-17.1
South West	6.7	7.5	3.5	-1.7	-4.6
<b>Wales</b>	<b>8.1</b>	<b>8.5</b>	<b>5.4</b>	<b>-2.4</b>	<b>-5.8</b>
Scotland	11.4	9.7	0.1	-8.9	-10.9
Northern Ireland	16.4	17.6	8.9	0.7	-1.3
<b>United Kingdom</b>	<b>8.4</b>	<b>8.3</b>	<b>1.3</b>	<b>-7.2</b>	<b>-10.8</b>

<sup>9</sup> Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Public and Private Sector Earnings](#), tudalen 27

<sup>10</sup> Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Public and Private Sector Earnings](#), tudalen 28

## **Gofynion Adrodd ar gyfer Cyflogau Uwch Reolwyr**

12. Mae'n ofynnol i bob corff cyhoeddus gofnodi taliadau cydnabyddiaeth eu huwch staff. Mae union natur y wybodaeth sy'n rhaid ei datgelu yn amrywio rhwng gwahanol sectorau, yn ôl y gofynion statudol perthnasol a'r canllawiau cyfrifyddu cysylltiedig.

13. Mae cyrff y GIG a'r holl gyrff yn y sector llywodraeth ganolog yn dilyn y gofynion a nodir yn Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth.

14. Mae holl gyrff y llywodraeth (awdurdodau lleol, comisiynwyr heddlu a throseddau, prif gwnstabiliaid yr heddlu, parciau cenedlaethol ac awdurdodau tân ac achub) yn dilyn y gofynion a nodir yng Nghod Ymarfer ar gyfer Cadw Cyfrifon Awdurdodau Lleol (y Cod) y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth (CIPFA).

15. Mae'r sector addysg (addysg Uwch a Phellach) yn cael ei lywodraethu gan Ddatganiad o'r Arfer a Argymhellir Addysg Bellach ac Uwch. Tra bod Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig yn dilyn y Datganiad o'r Arfer a Argymhellir: Cyfrifyddiaeth gan landlordiaid cymdeithasol cofrestredig.

16. Yng Nghymru, caiff y llawlyfrau, y codau a'r datganiadau o arferion a argymhellir hyn eu cefnogi gan ganllawiau Llywodraeth Cymru. Er enghraifft:

- Cyrff GIG - Llawlyfr Cyfrifon GIG;
- Cyrff a noddir gan Lywodraeth Cymru - Cyfarwyddiadau penodol;
- Cyrff llywodraeth leol - Rheoliadau Cyfrifon ac Archwilio (Cymru) (Diwygio) 2010;
- Sector addysg - Cyfarwyddiadau cyfrifon ar gyfer sefydliadau addysg uwch ac addysg bellach (pennir cyfarwyddiadau ar wahân);
- Landlordiaid cymdeithasol cofrestredig - Penderfyniad Cyffredinol Gofynion Cyfrifyddu ar gyfer Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig (Cymru) 2009.

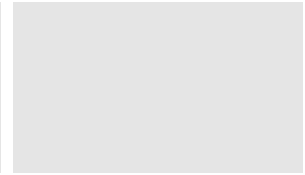
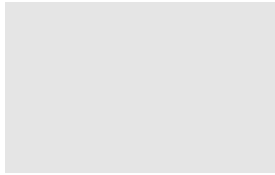
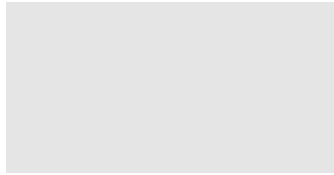
17. Mae union ofynion y codau a'r cyfarwyddiadau a chanllawiau atodol hyn yn amrywio, sydd wedi arwain at anghysondebau wrth adrodd. Archwilir y rhain ymhellach yn y tabl canlynol:

## Gofynion datgelu taliadau cydnabyddiaeth uwch swyddogion

Canllawiau / ymarfer a argymhellir	Sector llywodraeth ganolog: Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth	GIG: Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth	Cod y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth	Datganiad o'r Arfer a Argymhellir Addysg Bellach ac Uwch	Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig: Datganiad o'r arfer a argymhellir: Cyfrifyddiaeth gan landlordiaid cymdeithasol cofrestredig
Diffiniadau o uwch swyddogion lle mae angen datgeliad unigol penodol	Y cadeirydd a'r prif weithredwr. Mae gan y bwrdd rheoli (gan gynnwys aelodau ymgynghorol ac anweithredol) awdurdod neu gyfrifoldeb am gyfarwyddo neu reoli prif weithgareddau y corff yn ystod y flwyddyn.	Fel cyrff Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth, ond mae'r Llawlyfr yn nodi: ystyrir fel arfer mai'r sawl sy'n bresennol yng nghyfarfodydd bwrdd y corff yw ei uwch reolwyr.	Person y mae ei gyflog yn fwy na £150,000 y flwyddyn. Person y mae ei gyflog o leiaf £60,000 y flwyddyn ac sy'n bennaeth dynodedig gwasanaeth cyflogedig, yn brif swyddog statudol neu anstatudol, neu unrhyw berson sydd â chyfrifoldeb i'r graddau bod gan y person y pŵer i gyfarwyddo a rheoli prif weithgareddau'r corff.	Y Pennaeth a'r gweithiwr a delir fwyaf, os nad y Pennaeth yw hwnnw.	Y cyfarwyddwr a delir fwyaf yn ystod cyfnod y cyfrif.
Diffiniadau o uwch swyddogion, lle mae'n ofynnol datgelu nifer y swyddogion.	Nid oes angen datgeliad.	Nid oes angen datgeliad.	Swyddogion a gafodd daliadau cydnabyddiaeth o £60,000 neu fwy, wedi'u dosbarthu i fandiau £5,000.	Gweithwyr yr oedd cyfanswm eu taliadau yn fwy na £60,000 ar gyfer sefydliadau addysg bellach a £100,000 ar gyfer sefydliadau addysg uwch, mewn bandiau £10,000.	Nid oes angen datgeliad.

Gofynion datgelu	Sector llywodraeth ganolog: Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth	GIG: Llawlyfr Adroddiadau Ariannol y Llywodraeth	Cod y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth	Datganiad o'r Arfer a Argymhellir Addysg Bellach ac Uwch	Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig: Datganiad o'r arfer a argymhellir: Cyfrifyddiaeth gan landlordiaid cymdeithasol cofrestredig
<b>Ar gyfer uwch swyddogion penodol</b>					
Cyflogau a lwfansau	√	√	√	√	√
Tâl perfformiad neu fonws	√	√	√	√	√
lawndal am golli swydd	√	√	√	√	√
Buddion mewn nwyddau	√	√	√	√	√
Pensiynau – cynnydd blynyddol mewn pensiwn cronedig a gwerth trosglwyddo cyfwerth ag arian	√	√			
Pensiynau - cyfraniad cyflogwyr			√	√	√
<b>Ar gyfer nifer o uwch swyddogion</b>	Nid oes angen datgeliad.	Nid oes angen datgeliad.	Datgeliad ar sail taliadau cydnabyddiaeth.	Datgeliad ar sail enillion.	Nid oes angen datgeliad.
Cyflogau a lwfansau			√	√	
Tâl perfformiad neu fonws			√	√	
lawndal am golli swydd			√	√	
Buddion mewn nwyddau			√	√	

Pensiynau – cynnydd  
blynyddol mewn pensiwn  
cronedig a gwerth  
trosglwyddo cyfwerth ag  
arian



## Sut y pennir Cyflogau Uwch Reolwyr

18. Ymddengys bod diffyg dealltwriaeth gyffredinol o'r broses ar gyfer pennu cyflogau Uwch Reolwyr yn y sector cyhoeddus. Mae'r ymchwiliad hwn wedi tynnu sylw, yn rhannol, at rai o'r gwahaniaethau rhwng sectorau a pham mae lefelau cyflog yn amrywio. Fodd bynnag, ymddengys y gellid gwneud mwy i nodi'n gliriach sut y pennir cyflogau a chodiadau cyflog.

19. Mae memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol yn nodi sut y pennir cyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, ynghyd ag arwyddion o unrhyw hyblygrwydd sydd ar gael i sefydliadau wrth bennu strwythurau cyflog.<sup>11</sup>

20. O dan adran 38(1) o Ddeddf Lleoliaeth 2011, mae'n ofynnol i bob cyngor ac awdurdod tân ac achub yng Nghymru a Lloegr gyhoeddi manylion eu polisiau sy'n nodi sut y pennir cyflogau, yn enwedig cyflogau gweithredwyr. Fodd bynnag, nid yw'r gofyniad hwn mor benodol mewn rhannau eraill o'r sector cyhoeddus.

21. Derbyniodd y Pwyllgor dystiolaeth gan Grŵp Hay sy'n gweithio ledled sector cyhoeddus y DU i foderneiddio eu cyflogau a'u trefniadau gwobrwy, gan gyflwyno rhaglenni arweinyddiaeth a darparu atebion cynllunio sefydliadol.<sup>12</sup> Mae tystiolaeth ysgrifenedig Grŵp Hay yn nodi'r anawsterau y maent yn eu profi o ran cyflogau uwch reolwyr:

"The problems we encounter are..., for example committees which are not in a position to decide, because they do not have a common understanding of policy or are not fully prepared; and reluctance to link remuneration to organisation need and performance."<sup>13</sup>

22. Mae hefyd yn gwneud rhai sylwadau cyffredinol am ansawdd y fethodoleg a ddefnyddir gan sefydliadau sector cyhoeddus i bennu cyflog uwch reolwyr:

"Public sector organisations often lack clear and properly articulated policies for senior pay. A rounded policy will define what the organisation wants to pay for and what forms reward

---

<sup>11</sup> [Swyddfa Archwilio Cymru, Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus – Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru](#), tudalen 37

<sup>12</sup> Grŵp Hay, [Public sector and not for profit](#)

<sup>13</sup> Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, PAC(4)-05-14: Papur 1: Tystiolaeth gan Grŵp Hay, tud 3

will take, as well as how much should be paid. Many public sector organisations concentrate on the last of these things, and some even make assumptions about market position rather than developing a rationale for what they do.”<sup>14</sup>

23. Awgrymodd tystion y gallai eglurder pellach fod yn ddefnyddiol wrth ddiffinio ystyr ‘swyddi uwch’ er mwyn sicrhau y darperir gwybodaeth gyson ledled y sector cyhoeddus. Mae gwahanol sefydliadau yn datgelu darnau amrywiol o wybodaeth am swyddi uwch gyda rhai sefydliadau yn eu diffinio yn ôl y swm a enillir ac eraill yn ôl y swydd ei hun. Er enghraifft, yn ystod y sesiwn dystiolaeth gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC), roedd peth dryswch am y diffiniad o uwch reolwyr, o ran a oedd y diffiniad hwn ar gyfer yr haen o dan y prif weithredwr neu’n ddiffiniad ehangach a gâi ei ddefnyddio at ddiben datgelu yn y cyfrifon.<sup>15</sup> Dywedodd Robert Oxley o Gynghrair y Trethdalwyr wrth y Pwyllgor eu bod yn teimlo:

“Councils have a certain amount of leeway in respect of staff in senior positions. So, you will have some inconsistency, whereby a member of staff could be earning over £100,000, but if that individual is not deemed to be senior, there is no requirement to provide greater data.”<sup>16</sup>

24. Mae’r pryder hwn i’w weld y tu hwnt i lywodraeth ganolog yn unig. Er enghraifft, ym maes addysg bellach, cyfrifoldeb pwyllgorau tâl yw edrych ar ddeiliaid uwch swyddi yn unig. Fodd bynnag, corfforaeth y coleg sy’n penderfynu ar y diffiniad o uwch swydd. Eglurodd Mark Jones, Cadeirydd Coleg Cymru:

“The college corporation decides that. It will always be the principal and the clerk. There are some inconsistencies below that. In some cases it includes deputies, and in some cases they are not senior post holders. So, there are some differences between different colleges. However, it will always be the principal and the clerk; they are the two required by statute to be senior post holders. The rest is left up to the college

---

<sup>14</sup> Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, PAC(4)-05-14: Papur 1: Tystiolaeth gan Grŵp Hay, tud 1 [fel ar 7 Chwefror 2014]

<sup>15</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraffau 126-131

<sup>16</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 57



corporation. However, they would still approve the salaries of everybody.”<sup>17</sup>

25. Rhaid cael diffiniadau clir ar gyfer yr hyn a olygir gan staff uwch. Mae angen y rhain i sicrhau y gellir gwneud cymariaethau ar draws sectorau a sefydliadau, a’i bod yn glir pa rolau sy’n cael eu hystyried yn rhai uwch. Er nad yw’r Pwyllgor yn credu y byddai diffiniad un ateb sy’n addas i bawb yn gymwys i bob sefydliad o reidrwydd, mae angen mwy o gysondeb.

**Mae’r Pwyllgor yn argymhell bod diffiniad clir o’r hyn a olygir gan swydd uwch yn y sector cyhoeddus yn cael ei lunio a’i ddsbarthu gan Lywodraeth Cymru. Dylai hyn ystyried lefel y taliadau cydnabyddiaeth, graddfa’r sefydliad dan sylw a lefel cyfrifoldeb y deiliad swydd.**

---

<sup>17</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mai 2014, paragraff 30

### 3. Cysondeb a Thryloywder

---

26. Roedd diffyg cysondeb a thryloywder o ran lefelau cyflogau uwch reolwyr a sut y penderfynwyd ar y graddau hyn yn bryder mawr i'r Pwyllgor. Sylwodd y Pwyllgor fod y wybodaeth a oedd wedi'i chyhoeddi mewn nifer o achosion yn anghyson ymysg sectorau ac yn gyffredinol. Mae'n bwysig ein bod yn sicrhau cysondeb yn y maes hwn fel y gellir gwerthuso'n iawn werth am arian y swyddi hyn. Mae'r bennod hon yn pwysu a mesur nifer o'r meysydd hyn ymhellach.

#### Cysondeb

27. Drwy'r ymchwiliad, roedd gan y Pwyllgor nifer o bryderon am anghysondeb y wybodaeth sy'n cael ei chyhoeddi, o ran cynnwys, argaeledd a hygyrchedd.

28. Pwysleisiodd memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol fod gwahaniaethau eang mewn cyflogau ledled y sector cyhoeddus yn gyffredinol, ac o fewn gwahanol rannau o'r sector. Dywedodd yr Ysgrifennydd Parhaol wrth y Pwyllgor ei fod yn teimlo bod achos, siŵr o fod, dros fwy o gysondeb ledled Cymru.<sup>18</sup>

29. Dywedodd yr Ysgrifennydd Parhaol hefyd fod angen mwy o wybodaeth i egluro'r anghysondebau. Er enghraifft, mae'r cyflogau yn y byrddau iechyd yn gymharol uchel o gymharu â chyflogau eraill mewn mannau eraill yn y sector cyhoeddus. Pennwyd y cyflogau hyn o ganlyniad i ymarfer meincnodi, ac yn sgîl ystyried cyfraddau'r farchnad ledled y GIG yn y DU. Awgrymodd yr Ysgrifennydd Parhaol:

“That process was probably a very good process and it produced a result balancing job weight and employment market issues. Nevertheless, it needs to be taken in the wider context, so that people can be satisfied about that and that, if there is any apparent inconsistency, there are good reasons for the differences.”<sup>19</sup>

30. Mae memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol yn nodi'r gwahaniaethau yng nghyflogau prif weithredwyr awdurdodau lleol. Nododd y Pwyllgor fod gwahaniaethau sylweddol yn lefelau cyflogau awdurdodau lleol, er bod tebygrwydd rhwng awdurdodau. Pan holwyd

---

<sup>18</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 410

<sup>19</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, RoP, 13 Chwefror 2014, paragraff 402

CLILC am y gwahaniaethau hyn, dywedodd Jon Rae, y Cyfarwyddwr Adnoddau, wrth y Pwyllgor:

“There are, almost, three distinct groupings there; there are about eight authorities between £100,000 and £120,000; there are three authorities that have salaries over £150,000; and then there are about 11 authorities in the middle. When you have a range like that it has to be explained, so I think that it is up to the councils themselves to explain, rightly, to their citizens and justify where they fall in a certain continuum. That certainly has to be explained.”<sup>20</sup>

31. Yn ogystal â'r anghysondebau o fewn sectorau, derbyniodd y Pwyllgor dystiolaeth ar lefelau cyflog a darpariaeth gwybodaeth ariannol gan yr Archwilydd Cyffredinol a Gwasanaeth Ymchwil y Cynulliad Cenedlaethol, a oedd yn wahanol i'r wybodaeth a gyflwynwyd gan dystion. Er enghraifft, roedd rhai anghysondebau yn y dystiolaeth a gyflwynwyd yn y lle cyntaf gan CLILC, oherwydd y dehongliad o ffigurau poblogaeth<sup>21</sup> (cyn i CLILC gywiro'r rhain<sup>22</sup>).

32. Hefyd, roedd anghysondebau yn y wybodaeth a oedd wedi'i chynnwys yn y ffigurau addysg bellach. Dywedodd Mark Jones wrth y Pwyllgor:

“It is difficult, Chair, looking at some of the figures. I moved colleges within the last year, 2012-13, and certainly the figures that I have seen there for my previous college, Bridgend, and for Gower College Swansea, do not appear quite right. For example, at Bridgend there was a handover period where there were two principals for a couple of months, and the same in Gower as well. Those accounts do not reflect that, so the figures look a little bit high. Well, they would—there were two principals there for a couple of months.”<sup>23</sup>

33. Mae'r anghysondebau hyn yn achosi pryder i'r Pwyllgor gan eu bod yn tynnu sylw at ba mor anodd yw casglu a dehongli gwybodaeth am gyflogau uwch reolwyr. Pan fo'r wybodaeth wedi'i chynnwys yn y cyfrifon heb naratif ystyrllon, gall fod yn anodd cael y darlun cyflawn. Credwn fod hyn yn ategu'n barn bod angen mwy o eglurder yn y maes

---

<sup>20</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 216

<sup>21</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 175

<sup>22</sup> Tystiolaeth Ysgrifenedig, PAC(4)-10-14 PTN3, 3 Ebrill 2014

<sup>23</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mai 2014, paragraff 26

hwn a bod yn rhaid cyhoeddi esboniadau clir a hawdd eu deall ochr yn ochr â'r cyfrifon.

34. Wrth archwilio'r opsiynau ar gyfer mynd i'r afael â'r diffyg cysondeb, holodd y Pwyllgor y tystion ynglŷn ag a fyddai bandio lefelau cyflog ar draws y sector cyhoeddus cyfan yn ddefnyddiol. Nid oedd llawer o gefnogaeth i hyn ymysg tystion gan eu bod yn credu bod yr amrywiaeth o swyddi yn y Sector Cyhoeddus yn golygu na fyddai llawer o werth mewn gwneud hynny ac y byddai'n anodd ei wneud. Mynegwyd pryderon hefyd am yr effaith y gallai hyn ei chael ar recriwtio a chadw staff. Cydnabuwyd bod gwahanol farchnadoedd ar gyfer gwahanol rannau o'r sector cyhoeddus, felly efallai na fyddai dull cyson yn addas.

35. Dywedodd Peter Smith, o Grŵp Hay, wrth y Pwyllgor:

"I do not think that the public sector is one thing, so, having the same rules right across the public sector is not particularly going to apply. So, I will just take the example of local government compared to universities. Universities, at various points, particularly for their professors, but occasionally for their senior managers, are recruiting not just UK-wide but internationally, whereas local government, typically, is not. ...So, they are in different markets and those different markets have different dynamics and I do not see it as helpful for the wellbeing of, for example, universities to link them to something that was also appropriate to local government."<sup>24</sup>

36. Aeth Peter Smith ymlaen i ddadlau y byddai cyflwyno system fandio yn ddull is-optimaidd o bennu cyflogau gan y byddai'n cael effaith negyddol ar atebolrwydd. Dadleuodd:

"What the current systems do, for all their faults—and there are many—is create some alignment between people's accountability for the performance of a local authority, a hospital, et cetera, and the remuneration and performance of the senior executives. What worries me about contrary proposals is that, as soon as you step outside that, you end up with diluted and fractured accountability, and I would rather not have that."

---

<sup>24</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 52

37. Mae'r Pwyllgor yn cytuno gyda'r safbwyntiau a gyflwynwyd bod cyfyngiadau ar ddefnyddioldeb y bandiau ar gyfer pennu cyflogau ar draws y sector cyhoeddus cyfan. Fodd bynnag, credwn y byddai'n ddefnyddiol pe bai bandiau cyson yn cael eu defnyddio mewn sectorau ar gyfer cyhoeddi'r wybodaeth am gyflogau uwch reolwyr gan y byddai hyn yn helpu wrth wneud cymariaethau.

### ***Bandio o fewn Sectorau***

38. Teimlai rhai tystion y dylai fod yn bosibl ystyried dymameg pob sector ac amlinellu'r disgwyliadau o ran cyflog, yn enwedig o ystyried bod hyn wedi'i gyflawni yn y gwasanaeth iechyd. Dywedodd yr Ysgrifennydd Parhaol wrth y Pwyllgor:

"I think that you can do reasonably hard banding within one service like the National Health Service. I think that it would be difficult to do similarly hard banding across the public services generally, but it comes back to the general question of consistency. If there is a case for more consistency then the next question will have to be 'What will be the best mechanisms for pursuing that kind of consistency?' It is not just the health service where there is banding. I am a permanent secretary; permanent secretary salaries are set across the UK in accordance with short bands related to job weight, the size of the management and financial accountabilities."<sup>25</sup>

39. Awgrymodd Robert Oxley y gall hyd yn oed bandio o fewn sectorau achosi rhai anawsterau:

"The problem is that when you start to set benchmarks like this, given the fact that local communities and local areas face very different challenges and very different local circumstances, you get to the point where you will have some council chief executives, I would suggest, being underpaid and some being overpaid."<sup>26</sup>

40. Hefyd, pwysleisiodd fod pryderon o ran unffurfiaeth:

---

<sup>25</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 460

<sup>26</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 92

“...you do not tend to reward those councils that try to do things better, try to improve or try to cut costs.”<sup>27</sup>

### ***Bandio yng Ngwasanaeth Iechyd Gwladol Cymru***

41. Yn sgil ad-drefnu'r GIG yn 2009 a chreu'r byrddau iechyd lleol cyfredol, penderfynodd Gweinidogion Llywodraeth Cymru ddilyn dull cenedlaethol o ran cyflogau yn hytrach na dull lleol ar gyfer Cyfarwyddwyr Gweithredol.<sup>28</sup> Gwerthuswyd y lefelau cyflog gan ddefnyddio dull Gwerthuso Swyddi Uwch y Gwasanaeth Sifil. Mae memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol yn nodi:

“...ar gyfer cyrff y GIG, rhaid i gydnabyddiaeth uwch reolwyr gydymffurfio â chyfarwyddbau a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru drwy system Gwerthuso Swyddi JESP, ond ceir rhywfaint o ryddid i wneud penderfyniadau yn lleol.”<sup>29</sup>

42. Mae'r broses a gynhaliwyd ar gyfer y gwasanaeth iechyd ar ôl ad-drefnu wedi golygu lefelau cysondeb da ymysg uwch reolwyr. Awgrymwyd y gallai cyflwyno'r gwaith i Gomisiwn Williams fod yn gyfle i ystyried hyn fel opsiwn ar gyfer Llywodraeth Leol. Dywedodd Peter Smith wrth y Pwyllgor:

“... there are things that one could do, even if you are not going to impose or introduce some kind of banding regime to say that the biggest authority in the new, restructured system will be banded like this and will have a salary of X or a salary between X and Y and so on, which is obviously one of the options you will be considering. So, even if you do not do that, there are lots of things to do with infrastructure, back-up, capability and openness—.”<sup>30</sup>

43. Mae'r Pwyllgor yn credu bod Comisiwn Williams, a'r ad-drefnu posibl i lywodraeth leol, yn gyfle da i ystyried mwy o gysondeb yng nghyflogau uwch reolwyr ar draws llywodraeth leol Cymru. Er y dylai, ac y byddai, atebolrwydd lleol a democratiaeth bob amser yn cael effaith ar gyflogau, byddem yn annog Llywodraeth Cymru i fanteisio ar

---

<sup>27</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 107

<sup>28</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 399

<sup>29</sup> [Swyddfa Archwilio Cymru, Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus – Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru](#), paragraff 4.3

<sup>30</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 85

y cyfle hwn i ddod â chysondeb angenrheidiol i gyflogau yn y maes hwn.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn defnyddio ei gwaith yn ad-drefnu llywodraeth leol i ystyried yr opsiynau ar gyfer cyflwyno mwy o gysondeb o ran cyflogau uwch reolwyr mewn Llywodraeth Leol. Dylid cyhoeddi sail resymegol glir i sicrhau bod eglurder o ran sut y dylid pennu cyflogau mewn unrhyw strwythur newydd a gyflwynir. O ystyried y penderfyniadau diweddar gan rai cynghorau i ystyried uno gwirfoddol, dylid rhoi hyn ar waith ar unwaith. Hefyd, dylid cynnwys y broses o uno gwirfoddol wrth ystyried unrhyw strwythurau cyflog.**

### **Tryloywder**

44. Ymddengys mai'r memorandwm a luniwyd gan yr Archwilydd Cyffredinol yw'r tro cyntaf mae gwybodaeth am gyflogau uwch reolwyr yn sector cyhoeddus Cymru wedi'i choladu mewn ffordd mor gynhwysfawr. Dywedodd tystion wrth y Pwyllgor eu bod yn teimlo bod cyhoeddi'r memorandwm hwn wedi bod yn hwb i dryloywder. Er enghraifft, dywedodd yr Ysgrifennydd Parhaol wrth y Pwyllgor:

“I had not, until I looked at the audit office’s report to this committee last week, seen a lot of this material brought together between two covers before. So, although I think that all the material—not the analysis—was probably previously published and therefore transparent, it was not quite visible, in the sense of being able to look at consistency, partly within the main sectors.”<sup>31</sup>

45. Er bod y wybodaeth hon ar gael i'r cyhoedd, mae'r Pwyllgor yn credu bod cael un ddogfen neu gasglu'r wybodaeth mewn un lle yn ei gwneud yn haws i gymharu a dehongli'r wybodaeth ac yn cynyddu tryloywder. Yn ogystal â sicrhau mwy o dryloywder ledled y Bwrdd, datgelodd y gwaith a wnaed gan yr Archwilydd Cyffredinol a Gwasanaeth Ymchwil y Cynulliad Cenedlaethol ar ran y Pwyllgor bod diffyg cysondeb a thryloywder yn yr hyn a gyhoeddir mewn gwirionedd.

46. Er enghraifft, wrth gasglu gwybodaeth o'r sectorau addysg bellach ac uwch, nid oedd gan lawer o golegau a phrifysgolion eu

---

<sup>31</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 410

cyfrifon ar eu gwefannau, neu nid oeddynt yn cyhoeddi holl ofynion datgeliadau llawn, h.y. yr holl daliadau (cyflog/buddion/pensiynau), neu os oeddynt yn cael eu cyhoeddi nid oedd yn glir neu'n hawdd eu canfod bob amser. Awgrymodd Grŵp Hay:

“Finally, the public is also ill-served by the present approach to disclosure: information on senior management remuneration remains difficult to find and it is not always presented in a helpful way, with a clear link between what is paid and why. If all bodies in receipt of public money had to provide a remuneration report (of a kind offered by some of the best private sector companies and certain agencies and NHS trusts, and covering at least the chief executive and all members of the top executive team) it would be a lot clearer. There could be a requirement to explain how changes to remuneration related to strategy, organisation need and organisation performance.”<sup>32</sup>

47. Mae'r Pwyllgor yn credu i'r carn bod mwy i dryloywder na chyhoeddi gwybodaeth yn unig. Er awgrym CLILC bod yr holl wybodaeth ar gael i'r cyhoedd fel ei bod yn dryloyw,<sup>33</sup> credwn ei bod yn hollbwysig bod y wybodaeth ar gael yn hawdd ac yn hawdd i'r cyhoedd ei dehongli, er mwyn cyflawni bwriad egwyddorion tryloywder.

48. Enghraifft o'r diffyg tryloywder oedd y ffigur a gofnodwyd yn y cyfrifon ar gyfer cyflog prifathro Coleg Gwent. Cofnodwyd union yr un ffigur (£178,567) ar gyfer cyflog, a phecyn taliadau, y prifathro yn 2012/13, a nododd Mark Jones fod hyn yn 'anarferol iawn'. Pwysleisiodd eglurhad pellach gan Goleg Gwent:

“... prior to the permanent appointment of the Principal in May 2013, the salary was paid via a recruitment company and the agency fees were included within the College's reported emoluments figure.”

49. Yn sgîl hynny, roedd y datgeliad yn y cyfrifon yn rhoi darlun anghywir o Brifathro Coleg Gwent, er ei fod yn dryloyw o ran y gofynion ar gyfer cyhoeddi.

---

<sup>32</sup> Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, PAC(4)-05-14: Papur 1: Tystiolaeth gan Grŵp Hay, tudalen 3 [fel ar 7 Chwefror 2014]

<sup>33</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 293



50. Yn ogystal â'r anawsterau yn canfod gwybodaeth wedi'i chyhoeddi ar wefanau, teimlai tystion nad oedd y derminoleg a ddefnyddiwyd mewn rhai datgeliadau'n glir neu'n hawdd ei defnyddio bob amser, e.e. defnyddio'r term 'tâl' yn hytrach na chyflog. Er enghraifft, dywedodd Robert Oxley wrth y Pwyllgor:

"...are not looking for 'council pay' but for the term 'remuneration'. To the average resident and the average taxpayer who is footing this bill, it will take them a long time simply to find those data. You have to be willing and know that you have to go to look in the council accounts and that the information is probably going to be buried on about page 100. You also have to know how it is going to be broken down. So, certainly, at the moment, it is not easy to find the information. When you find the information, you find quite significant inconsistencies."<sup>34</sup>

51. Mae'r Pwyllgor yn credu y byddai o fudd i'r cyhoedd pe bai gwybodaeth am gyflogau uwch reolwyr mor hawdd i'w chanfod â phosibl. Hoffem weld y derminoleg a ddefnyddir i ddisgrifio cyflogau'n cael ei symleiddio a'i bod yn unffurf. Dyma fyddai'r ffordd hawsaf i'r cyhoedd wrth chwilio am y wybodaeth hon, mewn sawl maes o bosibl.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio a chyhoeddi geirfa mewn perthynas â chyflogau uwch reolwyr, sy'n nodi'r termau mwyaf priodol i'w defnyddio mewn datgeliadau cyflog, ynghyd ag esboniadau ar gyfer termau a ddefnyddir yn llai aml. Mae'r Pwyllgor yn argymhell hefyd fod naratif i gyfrifon yn cynnwys nodiadau digonol sy'n hawdd eu dehongli ac sy'n darparu esboniad clir o unrhyw sefyllfaoedd anarferol.**

52. Hefyd, gall fod yn anodd canfod pryd y cafodd eitemau eu trafod gan bwyllgorau taliadau (neu benderfynwyr cyfatebol) a phryd y cytunwyd arnynt. Gellid gwneud mwy i sicrhau bod yr eitemau hyn yn cael eu rhestru'n glir ar agendâu ac yn cael cyhoedduswydd. Dywedodd yr archwilydd penodedig ar gyfer Cyngor Sir Caerfyrddin, yn ei adroddiad er budd y cyhoedd ar gyflogau a phensiynau uwch reolwyr:

---

<sup>34</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 56

“The agenda item was considered by the Executive Board without appearing on the agenda and without being open to inspection by members of the public.”<sup>35</sup>

53. Mae Rheoliad 5(4) o Reoliadau Awdurdodau Lleol (Trefniadau Gweithrediaeth) (Penderfyniadau, Dogfennau a Chyfarfodydd) (Cymru) 2001 fel y'u disodlwyd gan reoliad 2(2) o Reoliadau Awdurdodau Lleol (Trefniadau Gweithrediaeth) (Penderfyniadau, Dogfennau a Chyfarfodydd) (Cymru) (Diwygio) 2002 yn nodi na cheir ystyried eitem fusnes mewn cyfarfod [Awdurdod Lleol] oni bai bod copi o'r agenda, gan gynnwys yr eitem (neu gopi o'r eitem) ar gael i'w ddarllen gan aelodau'r cyhoedd yn unol â pharagraff (1):

(i) am o leiaf dri diwrnod clir cyn y cyfarfod; neu

(ii) lle gelwir y cyfarfod ar fyr-rybudd, o'r amser y mae'r cyfarfod yn cael ei alw; neu drwy reswm o amgylchiadau arbennig, a fydd yn cael ei nodi yn y cofnodion

54. Er bod hyn wedi bod yn berthnasol i achos difrifol iawn, mae'r Pwyllgor yn bryderus y gallai'r methiant i gyhoeddi eitemau agenda fod yn digwydd yn rheolaidd. Mae'n hanfodol bod y cyhoedd yn gallu craffu ar benderfyniadau, a bod llwybr archwilio clir ar gael, ac yn hyn o beth, credwn y byddai'n fuddiol atgoffa awdurdodau lleol o'r cyfrifoldeb hwn. Hefyd, mae'r Pwyllgor yn awyddus i sicrhau bod eitemau ar gyflog yn cael eu rhestru fel eitemau ar wahân i sicrhau cymaint o dryloywder â phosibl.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gydag awdurdodau lleol i sicrhau bod eitemau sy'n ymwneud â materion cyflog yn cael eu rhestru'n glir ac ar wahân ar bob agenda. Gallai hyn olygu bod angen diwygio'r Rheoliadau Awdurdodau Lleol (Trefniadau Gweithrediaeth) (Penderfyniadau, Dogfennau a Chyfarfodydd) (Cymru) (Diwygio).**

55. Roedd y wybodaeth am gyflogau uwch reolwyr a gyflwynwyd i'r Pwyllgor yn amlygu y gall fod yn anodd gwneud cymariaethau o un flwyddyn i'r llall gan fod y wybodaeth wedi'i chynnwys yng nghyfrifon blynyddol pob sefydliad yn hytrach nag mewn un lle. Er y gall cyfrifon gynnig rhai cymariaethau â'r flwyddyn flaenorol, mae'n anodd gweld tueddiadau. Er enghraifft, ymddengys bod tuedd ar i fyny wedi bod

---

<sup>35</sup> [Cyflog a Phensiynau Uwch-swyddogion - Cyngor Sir Caerfyrddin - Adroddiad er Budd y Cyhoedd](#) tudalen 11

yng nghyflogau awdurdodau lleol ers 1995, ond mae'n anodd olrhain pam y gallai hyn fod wedi digwydd, neu nodi'r duedd hon o flwyddyn o flwyddyn.

56. Mynegwyd pryderon gyda'r Pwyllgor am y broses o bennu cyflogau a'r gyfradd ganolrif o gymharu â sefydliadau eraill. Clywodd y Pwyllgor y gallai hyn arwain at y farchnad yn ceisio cyrraedd y lefel ganolrif nesaf, a pham mae tryloywder a strwythurau llywodraethu ar y brig yn hanfodol. Dywedodd Marie Rosenthal o Gyngor Caerdydd wrth y Pwyllgor:

“To come back to the question that was asked about how we might improve matters, I would like to encourage you to think about this whole business of transparency and openness, because, if we publish these figures, so that the public and the journalists can see, that starts the debate, does it not? It means that those employers who are being inconsistent or irrational in their pay policy arrangements are brought to account. I think the difficulty that you have legally is that each local authority is an individual employer, and it will have individually negotiated local arrangements.”<sup>36</sup>

57. Mae'r Pwyllgor yn credu ei bod yn hollbwysig cyhoeddi'r wybodaeth hon a sicrhau bod modd craffu ar benderfyniadau. Heb fod yn agored a thryloyw, gall fod yn anodd deall y penderfyniadau a wneir o ran cyflogau ar gyfer y gweithwyr sector cyhoeddus sy'n cael eu talu orau. Nid ydym yn credu bod hyn yn fuddiol i'r rhai sy'n gweithio i'r sefydliadau hyn, y rhai sy'n gyfrifol am y penderfyniad na'r cyhoedd yn ehangach.

58. Yn ogystal â'r wybodaeth a gyhoeddir mewn perthynas â chyflogau a thaliadau cydnabyddiaeth, gwelodd y Pwyllgor fod angen tryloywder mewn nifer o feysydd eraill, lle mae uwch reolwyr yn derbyn buddion sy'n effeithio'n sylweddol ar eu pecyn cyffredinol. Mae'r rhain yn cynnwys:

- 'Buddion mewn Nwyddau';
- ffioedd Swyddogion Canlyniadau;
- Pecynnau ymadael.

---

<sup>36</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Mai 2014, paragraff 188

### ***“Buddion mewn Nwyddau”***

59. Gwelodd y Pwyllgor fod angen mwy o dryloywder mewn meysydd fel ‘Buddion mewn Nwyddau’. Mae anghysondebau o safbwynt yr angen i’w datgelu ar hyn o bryd, er enghraifft, yn y sector addysg uwch ymddengys bod rhywfaint o anghysondebau ynghylch datgelu preswylfa gras a ffafr yr Is-ganghellor (a’r statws di-dreth).<sup>37</sup>

60. Hefyd, gwelsom y gallai rhai o’r buddion mewn nwyddau a ddatgelir elwa ar well esboniadau. Er enghraifft, mae cynllun lwfans ceir y bwrdd iechyd yn caniatáu i ‘symiau atodol’ gael eu talu, sy’n galluogi cyfranogwyr i gael gwahanol geir. Yn aml, mae uwch reolwyr yn manteisio ar y cynllun symiau atodol hwn sy’n gallu gwneud iddi ymddangos eu bod yn cael mwy o fudd o’r cynllun. Mae hyn yn pwysleisio pam mae eglurder mor hanfodol.

61. Mae’r Pwyllgor yn credu bod angen datgelu buddion mewn nwyddau yn glir mewn adroddiadau taliadau cydnabyddiaeth. Mae angen eu cyhoeddi ochr yn ochr â datgeliadau ar gyflogau, pensiynau a gwybodaeth am daliadau cydnabyddiaeth eraill. Mae hon yn ffynhonnell incwm sylweddol ar gyfer uwch swyddogion ac mae ei nodi’n glir o fudd i’r cyhoedd.

### ***Ffioedd Swyddogion Canlyniadau***

62. Mae memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol yn nodi:

“Mae uwch swyddogion awdurdodau unedol, y prif weithredwr gan amlaf, yn cael tâl am eu rôl fel swyddogion canlyniadau hefyd. Nid yw CIPFA wedi gwneud datganiad diffiniol ynghylch p’un a ddylid cynnwys ffioedd swyddogion canlyniadau yng nghydnabyddiaeth uwch swyddogion ai peidio. Felly, mae rhywfaint o anghysondeb o ran sut y caiff ffioedd swyddogion canlyniadau eu dehongli a’u datgelu yn natgeliadau cydnabyddiaeth cyngorau Cymru.”<sup>38</sup>

63. Roedd ffioedd y swyddogion canlyniadau a ddatgelwyd yn amrywio rhwng £2,895 (Cyngor Ynys Môn) a £24,239 (Cyngor Sir Caerdydd). Mae’r rhain yn symiau sylweddol o arian, sy’n cael eu

---

<sup>37</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 12 Mehefin 2014, paragraff 188

<sup>38</sup> [Swyddfa Archwilio Cymru, Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus – Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru](#), paragraff 2.14 [fel ar 7 Chwefror 2014]

derbyn am swydd, er bod swydd y Swyddog Canlyniadau yn un ar wahân, sydd wedi'i chymryd o ganlyniad uniongyrchol i gyflogaeth yn yr awdurdod lleol.<sup>39</sup>

64. Mae diffyg canllawiau clir o ran a ddylid cynnwys y ffioedd hyn mewn datgeliadau cyflog ar gyfer uwch swyddogion, sydd wedi arwain at anghysondeb o ran sut y cyflwynir y rhain ar draws awdurdodau lleol. Datgelodd memorandwm yr Archwilydd Cyffredinol bedwar awdurdod lleol lle nad oedd ffioedd y swyddogion canlyniadau yn glir, ac felly ni ellid eu cynnwys yn y wybodaeth.

65. Gan fod prif ffocws y Pwyllgor yn yr ymchwiliad hwn yn ehangach nag un maes o'r sector cyhoeddus yn unig, ni ystyriwyd y mater yn fanwl iawn. Fodd bynnag, mae'n glir i'r Pwyllgor bod ffioedd y swyddogion canlyniadau hyn yn rhan o'r pecyn taliadau cydnabyddiaeth, ac felly y dylid eu cynnwys yn y datgeliad. Credwn fod angen mwy o dryloywder o ran y symiau sylweddol hyn o arian cyhoeddus sy'n cael eu dyrannu i uwch reolwyr mewn awdurdodau lleol. Mae rhai Cynghorau, fel Cyngor Dinas Abertawe, wedi cyfuno rôl y Swyddog Canlyniadau gyda rôl y Prif Weithredwr ac wedi cynnwys hyn yn eu pecyn taliadau cydnabyddiaeth. Mae'r Pwyllgor yn credu bod hyn yn arfer da, ac o'r farn y dylid ei ystyried ymhellach wrth ystyried cyflog prif weithredwyr.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau clir i awdurdodau lleol yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw ffioedd Swyddogion Canlyniadau gael eu cyhoeddi mewn lle hawdd cael gafael arnynt ochr yn ochr â gwybodaeth am daliadau cydnabyddiaeth. Dylai hyn gynnwys esboniadau clir am yr hawl hwn.**

### ***Pecynnau ymadael***

66. Trafododd y Pwyllgor hefyd yr arfer o gynnig pecynnau ymadael i uwch staff, a allai fod yn gyfystyr â gwobrwyo pobl am fethiant; ac a oedd hyn yn fecanwaith effeithiol ar gyfer uwch swyddogion sy'n gadael sefydliad. Mynegodd rhai tystion bryderon am lefel y taliadau ymadael a wneir gan rai sefydliadau i staff uwch a bod cymaint o staff yn gadael ac yn cymryd taliadau ymadael ac yna'n cael eu hailgyflogi.

---

<sup>39</sup> [Swyddfa Archwilio Cymru, Memorandwm ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus – Tâl uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yng Nghymru](#), paragraff 2.15 [fel ar 7 Chwefror 2014]

Mynegwyd pryderon hefyd am yr arfer o bobl yn derbyn taliadau pensiwn, ac yna'n dychwelyd i uwch swydd yn y sector cyhoeddus.

67. Hefyd, teimlwyd nad oedd rôl amlwg ar gyfer cytundebau cyfrinachedd yn y sector cyhoeddus.

68. Mae hwn yn faes sy'n achosi pryderon sylweddol i'r Pwyllgor. Mae angen i'r arfer o *dalu* staff wrth iddynt adael sefydliad fod yn dryloyw iawn. Mae nifer o bryderon dilys am faint y taliadau a'r rhesymau drostynt. Mae disgwyl i'r Archwilydd Cyffredinol gyhoeddi astudiaeth Gwerth am Arian ar staff sy'n gadael yn gynnar yn y sector cyhoeddus yn gynnar yn 2015 a bydd y Pwyllgor yn ailystyried y mater hwn ar ôl canfyddiadau'r astudiaeth honno.

### **Atebolrwydd**

69. Clywodd y Pwyllgor nifer o bryderon am a oes atebolrwydd digonol ar gyfer penderfyniadau a wneir am gyflogau uwch reolwyr.

70. Roedd tystion yn disgwyl y byddai Llywodraeth Cymru yn cymryd diddordeb ym mhroses cyflogau uwch reolwyr ledled sector cyhoeddus Cymru o ystyried ei bod yn cyllido costau'r swyddi hyn.

71. Fodd bynnag, amlygodd y gwaith a wnaed ar gyfer y Pwyllgor gan yr Archwilydd Cyffredinol a Gwasanaeth Ymchwil y Cynulliad Cenedlaethol y gallai fod diffyg monitro gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas â rhai sectorau, er enghraifft y sector addysg bellach. Fel y crybwyllwyd eisoes yn yr adroddiad hwn, canfuwyd nifer o anghysondebau mewn rhai datgeliadau cydnabyddiaeth, ac yn y sector addysg bellach nid oedd rhai sefydliadau wedi cyhoeddi eu cyfrifon ar-lein, er bod hynny'n ofynnol yn y Cyfarwyddiadau Cyfrifon gan Lywodraeth Cymru.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru, a chyrrff eraill sy'n cyhoeddi cyfarwyddiadau cyfrifon, yn adolygu mecanweithiau, gan gynnwys amodau grant, ar gyfer monitro cydymffurfiaeth â'r datgeliadau cydnabyddiaeth, ac yn adrodd yn ôl i'r Pwyllgor ar sut mae'n bwriadu sicrhau cydymffurfiaeth lawn.**

72. Mynegwyd pryderon hefyd am y diffyg atebolrwydd posibl wrth bennu cyflogau ar gyfer swyddi mewn consortia rhanbarthol. Mae'r swyddi hyn yn gweithredu ar draws awdurdodau lleol, gydag un awdurdod yn dangos arweiniad o ran pennu cyflogau a thelerau ac

amodau. O ystyried yr anghysondebau rhwng awdurdodau lleol, mae hyn yn achosi rhai pryderon ynghylch pa mor atebol yw'r swyddi hyn.

73. Hysbyswyd y Pwyllgor bod Llywodraeth Cymru yn monitro'r trefniadau ar gyfer perfformiad consortia addysg drwy gyfres o archwiliadau, ond mae'n bryderus nad oes trefniadau monitro ar gyfer consortia eraill fel y rhai ar gyfer trafniadaeth a gwasanaethau cymdeithasol.<sup>40</sup> Hefyd, mae gennym bryderon nad yw'r trefniadau monitro sydd ar waith yn rhoi ystyriaeth ddigonol i'r trefniadau cyflogau.

74. O ystyried bod y swyddi cyfunol hyn yn cael eu cyllido gan nifer o gynghorau gydag un cyngor neu CLLC yn arwain y ffordd, mae'r Pwyllgor yn credu y dylid cynnwys cost y swydd yng nghyfrifon pob cyngor sy'n cyfrannu.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio a dosbarthu canllawiau ar sut i reoli trefniadau cyflog ar gyfer cyd-benodiadau rhwng awdurdodau lleol, am fod cynnydd yn y mathau hyn o benodiadau. Dylai hyn gynnwys yr angen i ddatgelu'r cyflogau hyn yng nghyfrifon pob awdurdod lleol sy'n cyfrannu, ynghyd ag esboniad clir o lefel y cyfraniad yn y nodiadau i'r cyfrifon.**

75. Mae'r Pwyllgor yn cydnabod bod yr atebolrwydd sylfaenol mewn awdurdodau lleol am uwch gyflogau yn nwylo cynrychiolwyr democrataidd lleol, sy'n atebol i'r etholwyr. O ystyried natur gymhleth y sector cyhoeddus, gyda gwahanol gyflogwyr a gwahanol ddulliau o ymdrin ag atebolrwydd, gallai'r canlyniadau gorau ddeillio o well tryloywder, gwybodaeth sy'n cael ei chyflwyno'n gyson a llywodraethu da yn hytrach na rheolaeth ganolog. Rydym yn pwyso a mesur hyn ymhellach ym mhennod chwech sy'n nodi barn y Pwyllgor.

---

<sup>40</sup> Tystiolaeth ysgrifenedig, PAC(4)-07-14 ptn2, 6 Mawrth 2014

## 4. Cyngor a Chanllawiau

---

76. Er mwyn sicrhau bod penderfyniadau effeithiol yn cael eu gwneud ar lefel cyflogau uwch reolwyr, mae'n hollbwysig bod y cyngor a'r canllawiau a ddarperir i'r sawl sy'n gwneud y penderfyniadau yn glir, cywir a gwybodus. Hefyd, er mwyn sicrhau bod penderfyniadau mewn perthynas â lefelau cyflogau yn atebol, mae'n bwysig bod y wybodaeth a ddefnyddir yn hygyrch i'r rhai sy'n craffu ar y penderfyniadau hynny i'w hystyried a'u cwestiynu os oes angen. Mae'r bennod hon yn archwilio rhai o'r pryderon hynny.

### Cymaryddion

77. Mae llawer o drafodaeth am lefel cyflogau'r sector cyhoeddus o gymharu â'r hyn a delir yn y sector preifat, a sut y gellir canfod y lefel gywir o gyflog. Bu'r Pwyllgor yn archwilio cymaryddion posibl ar gyfer cyflogau uwch reolwyr y sector cyhoeddus gyda thystion.

78. Cynhaliodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) a'r Sefydliad Astudiaethau Cyllid astudiaethau ar wahân o gyflogau'r sector preifat a'r sector cyhoeddus. Mae'r ONS yn nodi yn ei chyflwyniad i'w gwaith:

“Comparing the pay of the public and private sector is not a straightforward task as there are a number of different methodologies available which will yield different results.”<sup>41</sup>

79. Mae'r ONS yn rhestru'r ffactorau canlynol sydd angen eu hystyried wrth wneud cymariaethau cyflog sy'n amlygu pam y gall fod yn anodd:

- lefel sgiliau gweithwyr
- gwahaniaethau galwedigaethol
- oedran
- rhyw
- cymwysterau
- aiddosbarthu rhai banciau i'r sector cyhoeddus ar ôl y dirwasgiad diweddar
- dosbarthu enillion yn y sector cyhoeddus a phreifat
- lleoliad daearyddol gweithwyr

---

<sup>41</sup> Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Public and Private Sector Earnings](#),



- maint sefydliad

- statws cyflogaeth - llawn amser/rhan-amser a pharhaol/dros dro

80. Canfu'r ONS bod gweithwyr y sector cyhoeddus yng Nghymru'n ennill 7.9% yn fwy ar gyfartaledd na gweithwyr y sector preifat, gan ostwng i 2.3% pe bai nodweddion sefydliadol yn cael eu hystyried. Datgelodd y Sefydliad Astudiaethau Cyllid bod y gwahaniaeth tua 18% yn 2011, er bod Llywodraeth Cymru yn cwestiynu'r ffigur hwn. Roedd y gwaith a wnaed gan yr ONS hefyd yn cynnwys cymariaethau cyflogau ar frig a gwaelod y dosbarthiad enillion yn y sectorau cyhoeddus a phreifat. Roedd y gwahaniaethau o ran cyflog yn amrywio, yn dibynnu ar a oedd nodweddion sefydliadol yn cael eu hystyried, ond datgelodd yr ONS fod gweithwyr y sector cyhoeddus yng Nghymru ar frig y gwahaniaethau cyflog (95ed canradd) yn ennill llai na'r rhai yn y sector preifat (ystod -0.7% i -5.8%). Roedd y ffigur hwn yn codi wrth ystyried y DU yn ei chyfanrwydd.

81. Awgrymodd Cynghrair y Trethdalwyr yn eu tystiolaeth ysgrifenedig:

“Comparisons with private sector executives in charge of equivalent budgets or staff numbers are unhelpful and not at all instructive. Local government chief executives manage organisations in receipt of central government grants and council tax. They do not operate on profit and loss and have no risk of going bust if big mistakes are made. They also have no risk of losing their customers to rival service providers in most cases.”<sup>42</sup>

82. Er bod gan y Pwyllgor nifer o bryderon am y ddadl a gyflwynwyd gan Gynghrair y Trethdalwyr, rydym yn cytuno nad yw cymariaethau â'r sector preifat yn ddefnyddiol o reidrwydd gan na ellir cymharu'r swyddi'n aml, ac mae'r atebolrwydd o ran y lefelau cyflogau yn y sector preifat yn wahanol iawn i'r sector cyhoeddus.

83. Cwestiynodd y Pwyllgor hefyd a oedd yn ddefnyddiol cymharu cyflogau yng Nghymru â'r rhai a delir yn Lloegr a gwledydd eraill y DU. Awgrymodd nifer o dystion fod y gwahaniaethau mewn strwythurau yng Nghymru yn golygu nad yw cymariaethau o'r fath yn ddefnyddiol o reidrwydd. Er enghraifft, mae'r model gwasanaeth iechyd gwahanol

---

<sup>42</sup> Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, PAC(4)-07-14: Papur 5: Tystiolaeth gan Gynghrair y Trethdalwyr [fel ar 7 Chwefror 2014]

sydd wedi'i fabwysiadu yng Nghymru yn ei gwneud yn anodd gwneud cymariaethau â Lloegr. Dywedodd David Sissling, Prif Weithredwr GIG Cymru ar y pryd, a Chyfarwyddwr Cyffredinol Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, wrth y Pwyllgor:

“... comparisons between the Welsh system and the English health system need to take account of the relative complexity and scale of organisations. Our NHS organisations, in relative terms, are significantly larger and significantly more complex. Many English organisations, as we know, are still based on hospitals, mental health care and primary care, whereas the leadership task in Wales is one that is on a whole-health-system basis. So, it is reasonable, of course, to take account of a first-shot look at indicators, but, beyond that, it is necessary to look at the relative complexity and the variation that that might create.”<sup>43</sup>

84. Teimlai Swyddog Monitro Cyngor Conwy ei bod yn anodd gwneud cymariaethau gan eich bod angen ystyried ffactorau lleol:

“...I think that we need to have some kind of local input, because certain local factors will play a part, such as the employment market locally and problems within an authority that would mean that you would need to bring in someone with a real backbone to sort people out, and that might be a little bit of a challenge, to say the least.”<sup>44</sup>

85. Ystyriodd y Pwyllgor gymarebau cyflog ac a fyddai'n ddefnyddiol cyhoeddi'r gwahaniaeth rhwng brig a gwaelod y lefelau cyflogau. Awgrymwyd i'r Pwyllgor y byddai hyn yn ffynhonnell wybodaeth ddefnyddiol i helpu i gynyddu atebolrwydd; oherwydd pe bai'r gwahaniaeth yn tyfu'n sylweddol, gallai fod yn awgrym bod uwch reolwyr yn derbyn codiadau cyflog uwch, gan olygu y gellid gofyn cwestiynau.

86. Roedd Aelodau'r Pwyllgor yn rhyfeddu gyda'r gwahaniaeth yn lefelau cyflog yr Is-ganghellor o gymharu ag aelodau eraill yr uwch staff, heb sôn am yr aelod staff a oedd yn cael ei dalu lleiaf. Roedd cyhoeddi'r wybodaeth hon yn galluogi Aelodau i archwilio gyda'r tystion addysg uwch pam mae gwahaniaeth o'r fath yn bodoli.

---

<sup>43</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 407

<sup>44</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Mai 2014, paragraff 181

87. Yn hytrach na chyhoeddi brig a gwaelod y lefel gyflog, awgrymwyd y byddai monitro yn erbyn canolrif y sefydliad yn fwy defnyddiol. Dywedodd Peter Smith wrth y Pwyllgor:

“...I was part of the expert group for Will Hutton’s fair pay review, where none of us agreed that there should be a ratio that capped chief executives’ pay. However, we did all agree that there should be annual monitoring, which is now quite widely observed, actually, of the chief executive’s pay compared to the median for the organisation. One of the reasons we did that was because we felt that there ought to be some continuity. If you get sudden changes, then everybody—not just the remuneration committee or decision makers, but members of the public—ought to be asking why that is. Why is the person who was worth £100,000 last year suddenly worth £125,000? <sup>45</sup>

88. Mae’r Pwyllgor yn cytuno ei bod yn anodd gwneud cymariaethau, ac y gallai eu gwerth fod yn gyfyngedig, a dyna pam ein bod yn credu bod yn rhaid i gyflogau fod yn dryloyw a bod y sail resymegol/polisi cyflog yn cael eu cyhoeddi. Bydd hyn yn rhoi eglurder i unrhyw gwestiynau ynghylch sut y daethpwyd i unrhyw ffigur o ran cyflogau. Hefyd, mae’r Pwyllgor yn credu bod hyn yn amlygu defnyddioldeb y memorandwm a luniwyd gan yr Archwilydd Cyffredinol, gan ei fod yn ein galluogi i gael darlun cliriach.

### **Pwyllgorau Taliadau**

89. Mae’r defnydd o bwyllgorau taliadau yn arfer cyffredin drwy’r sector cyhoeddus. Mae The Financial Times yn disgrifio pwyllgor taliadau fel a ganlyn:

“...established to ensure that remuneration arrangements support the strategic aims of a business and enable the recruitment, motivation and retention of senior executives while also complying with the requirements of regulation.”<sup>46</sup>

90. Er nad oes amheuaeth bod pwyllgorau taliadau yn bwysig wrth bennu cyflogau uwch reolwyr, roedd nifer o bryderon am y ffordd roeddynt yn gweithredu.

---

<sup>45</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 71

<sup>46</sup> <http://lexicon.ft.com/Term?term=remuneration-committee>

91. Awgrymodd tystion y dylid ystyried cyfansoddiad pwyllgorau taliadau. Roedd y mwyafrif yn cytuno bod angen i baneli taliadau da gynnwys cynrychiolaeth annibynnol. Holwyd hefyd a ddylai cynrychiolaeth staff fod yn fwy cyffredin ar bwyllgorau taliadau.

92. Teimlai Robert Oxley ei bod yn bwysig sicrhau cynrychiolaeth o gymdeithas sifil ehangach a'r sector preifat ar bwyllgorau taliadau yn hytrach na chynrychiolwyr sector cyhoeddus yn unig. Crybwyllodd Banel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol (sydd â swyddogaeth arolygu ar gyfer cyflogau Prif Weithredwyr yn dilyn Deddf Democratiaeth Llywodraeth Leol (Cymru)), sy'n cynnwys cynrychiolwyr o sefydliadau sector cyhoeddus yn unig. Dadleuodd:

“...I think you need a greater voice from civil society and from business, from the private sector and from the people ultimately paying for this and who are without, some might say, a vested interest in the pay deals.”<sup>47</sup>

93. Amlinellodd yr Ysgrifennydd Parhaol yr hyn yr oedd yn ei ystyried oedd yn gwneud pwyllgor taliadau da:

“A good remuneration panel should have independent representation. In the case of my own remuneration panel, it is chaired by a non-executive director, as it were, an independent director of my board, and the other two independents sit on it. So, there is a majority of independent members on my own remuneration panel, and I think that that works well”.<sup>48</sup>

94. Mae'r Pwyllgor yn cytuno bod angen i bwyllgorau taliadau gynrychioli cymdeithas a chynnwys ystod eang o brofiad. Hoffem weld hyn yn cael ei ystyried wrth recriwtio bwrdd taliadau, yn enwedig y Panel Annibynnol ar Gydabyddiaeth Ariannol, y mae Llywodraeth Cymru yn uniongyrchol gyfrifol am recriwtio ar ei gyfer.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried cyfansoddiad a threfn recriwtio Panel Annibynnol Cymru ar Gydabyddiaeth Ariannol, wrth i swyddi ddod ar gael, i sicrhau ei fod yn cynrychioli cymdeithas sifil ehangach.**

95. Mynegwyd pryderon hefyd am yr angen am well hyfforddiant ar gyfer aelodau pwyllgorau taliadau a'r angen i sicrhau bod canllawiau

---

<sup>47</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 78

<sup>48</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 436

priodol ar gael ar gyfer y Pwyllgorau hynny o ystyried eu cyfrifoldebau wrth bennu taliadau cydnabyddiaeth. Dywedodd Peter Smith wrth y Pwyllgor:

“There are issues with the training and composition of remuneration committees that come up in local authorities, which the local government world has not really settled to, to be honest.”<sup>49</sup>

96. Awgrymodd bod diffyg hyfforddiant/canllawiau yn arwain yn aml at bwyllgorau taliadau yn pennu cyflogau ar sail cyfartaledd y farchnad ac nid yw hyn yn arfer da – ac y gellid mynd i'r afael â hyn drwy bwyllgorau taliadau yn datblygu polisiau cadarn da a pharmedrau ar gyfer sicrhau gwerth gorau:

“Some of the nature of public debate—I might even call it immaturity of public debate—is such that some remuneration committees, in all honesty, feel that the simplest thing to do is to set pay at the market rate at the point of recruitment. They feel encouraged, because they do not want to have successive years of arguments about adjustments to salary.”<sup>50</sup>

97. Mynegwyd rhai pryderon am ansawdd yr adrodd yn ôl gan bwyllgorau taliadau i'r prif gorff, a sut yr oedd y prif gorff yn gwneud penderfyniadau. Siaradodd tystion am sut yr oedd y penderfyniadau weithiau'n cael eu hadrodd yn ôl yn unig a'u derbyn yn ddi-gwestiwn, tra bod trafodaeth drylwyr dro arall.

98. Roedd argaeledd gwybodaeth am waith pwyllgorau taliadau a'u penderfyniadau mewn rhai sectorau yn destun pryder. Yn benodol, nid oedd cofnodion cyfarfodydd ar gael yn hawdd mewn ambell achos, sy'n ei gwneud yn anodd craffu ar benderfyniadau. Mae'r Pwyllgor yn credu y dylai gwybodaeth am y gwaith a'r penderfyniadau gael eu cyhoeddi a bod yn agored er mwyn sicrhau tryloywder llwyr.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod gwybodaeth am bwyllgorau taliadau ledled y sector cyhoeddus a'u penderfyniadau'n cael eu cyhoeddi mewn lleoliad hygyrch ac amlwg ar wefan y sefydliadau.**

99. Hoffai'r Pwyllgor weld canllawiau'n cael eu llunio ar arferion da mewn pwyllgorau taliadau. Er ein bod yn cydnabod y bydd gan bob

---

<sup>49</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 16

<sup>50</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 29

sector wahanol ffyrdd o weithredu o bosibl, credwn fod angen rhoi nifer o egwyddorion allweddol bod yn agored a thryloyw (a bwysleisir mewn rhannau eraill o'r adroddiad hwn) ar waith ar draws y sectorau.

100. Hoffai'r Pwyllgor weld hyfforddiant ar gyfer aelodau paneli taliadau, yn enwedig mewn awdurdodau lleol lle maent yn recriwtio o gronfa o gynghorwyr, nad oes ganddynt y profiad perthnasol mewn materion adnoddau dynol o reidrwydd.

101. Mae'r Pwyllgor yn credu bod angen sicrhau bod gwell cymorth ar gael i aelodau pwyllgorau taliadau o ystyried pwysigrwydd eu rôl o ran cyflogau uwch reolwyr. Mae'n rhan allweddol o'r broses, ac mae'n rhaid iddi fod yn agored a thryloyw i sicrhau atebolrwydd effeithiol.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio canllawiau arfer da ar gyfer pwyllgorau taliadau yn nodi egwyddorion allweddol bod yn agored a thryloyw. Ochr yn ochr â'r canllawiau hyn, argymhellwn y dylid cynnal nifer o seminarau/sesiynau hyfforddi sy'n nodi'r egwyddorion hyn ac yn datblygu'r sgiliau pwysig sydd eu hangen i fod yn aelod effeithiol o banel taliadau.**

#### **Meincnodi/Defnyddio Ymgynghorwyr Recriwtio**

102. Bu'r Pwyllgor a'r tystion yn pwysu a mesur y defnydd o feincnodi wrth bennu cyflogau uwch reolwyr. Dywedodd Robert Oxley fod y sefyllfa'n achosi problemau oherwydd:

“When it comes to comparison with other local authorities, the danger in that is that you basically create a pay arms race: ‘X authority is paying 10% more, so we have to pay 10% more’. Then you start basing recruitment decisions on how much you think somebody else is paying rather than what you actually need to pay to get the candidate.”<sup>51</sup>

103. Mynegwyd pryderon bod y defnydd o feincnodau, yn enwedig y cyflog canolrif, yn gwthio cyflogau i fyny. Nododd tystiolaeth ysgrifenedig Llywodraeth Cymru:

---

<sup>51</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 131

“There is also the risk of creating circumstances in which there is a gradual upwards inflationary trend in senior management pay.”<sup>52</sup>

104. Pan holwyd yr Ysgrifennydd Parhaol a ellid ystyried hyn yn achos o ganolrif sy'n symud, dywedodd wrth y Pwyllgor:

“I do not think that it is a simple ‘yes’ to that question. I meant what I said in the paper. At the top, in particular, there is the danger of an inflationary or market-based uplift with the market chasing the next highest salary. That is why transparency and governance structures at the top are so vital, so that there are other inputs to the system. ... it is an important input to make sure that you do not simply chase the next salary.”<sup>53</sup>

105. Mae'r Pwyllgor yn credu bod yr orddibyniaeth ar feincnodi yn destun pryder. Credwn fod risg y bydd yn arwain at sefydliadau'n ceisio mynd ar drywydd y cyflog uchaf nesaf. Felly, mae'r Pwyllgor yn credu'n gryf y dylid ond defnyddio meincnodau ar y cyd â ffynonellau cyngor eraill.

106. Mynegwyd pryderon tebyg ynglŷn â'r defnydd o ymgynghorwyr recriwtio, lle yr awgrymwyd nad oeddynt o reidrwydd yn elwa o awgrymu cyfradd gyflog is, yn enwedig os yw eu ffi yn gysylltiedig â'r cyflog. Dywedodd Peter Smith:

“...there are fee arrangements for recruitment consultants that involve a proportion of the salary being the fee, and you could well argue that that is not an optimal arrangement from a remuneration committee point of view.”<sup>54</sup>

107. Dadleuodd ei bod yn bwysig bod yr ymgynghorydd yn cyfathrebu'n uniongyrchol â'r bwrdd taliadau (fel y corff sy'n gyfrifol am bennu cyflogau) i sicrhau'r defnydd gorau o ymgynghorwyr recriwtio. Byddai hyn yn helpu i sicrhau bod yr ymgynghorydd recriwtio yn ymwybodol o'r paramedrau ar gyfer pennu cyflogau. Awgrymodd bod angen:

---

<sup>52</sup> Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, PAC(4)-05-14: Papur 5: Tystiolaeth gan Llywodraeth Cymru

<sup>53</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 444

<sup>54</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 65

“... a good, solid policy and set of parameters from the remuneration committee and from the chair before recruitment takes place, and they need to be prepared to say, ‘Actually, no; you might tell us that we will not get a good candidate for less than £200,000, but our starting point is lower and we want to get best value’. They have to be prepared to insist on that. So, I do think that there can be a difficult dynamic there.”<sup>55</sup>

108. Mae'r Pwyllgor yn cytuno ei bod yn bwysig sicrhau bod y rhai sy'n cael eu defnyddio i ddarparu cyngor allanol yn gallu cysylltu â'r bobl iawn sy'n gwneud y penderfyniadau ar yr adeg iawn yn y broses. Mae hyn yn hollbwysig i sicrhau bod y cyngor yn parhau'n annibynnol ac yn briodol i gyfyngiadau'r sefydliad.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn llunio canllawiau arferion gorau sy'n nodi'r ffyrdd gorau o ymgysylltu ag ymgynghorwyr allanol ynglŷn â chyflogau uwch reolwyr. Dylai hyn gynnwys yr angen i ryngweithio â'r grŵp perthnasol sy'n gwneud y penderfyniadau (er enghraifft, pwyllgor taliadau'r sefydliad) gydol y broses.**

109. Ymddengys bod y dystiolaeth a dderbyniwyd gan y Pwyllgor yn tynnu sylw at ddefnydd eang iawn o grŵp Hay wrth ddarparu cyngor ymgynghoriaeth recriwtio (er bod Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig yn dueddol o ddefnyddio Smith and Williamson). Holodd y Pwyllgor a oedd hon yn sefyllfa iach. Dywedodd cynrychiolwyr o lywodraeth leol wrth y Pwyllgor bod Grŵp Hay yn cael eu hystyried yn arweinwyr y farchnad ym maes darparu'r cyngor hwn, a'u bod yn cael eu cydnabod ledled y byd. Dywedodd Delyth Jones o Gyngor Conwy wrth y Pwyllgor:

“Competition is always a good thing. If there are no competitors out there, I do not know how we would establish some form of competitor if they are not actually there. Certainly, I have friends who work in other organisations, mainly in public sectors, or quasi-public sectors, such as utilities, and Hay seems to be very involved there, as well. So, it does seem to have a monopoly on this. As for whether that is healthy or not, it is probably not, but who would you go to—the

---

<sup>55</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 65



people who know the scheme inside out, or somebody else who is not a market leader?”<sup>56</sup>

110. Mae'r Pwyllgor yn bryderus bod gorddibyniaeth ar gyngor allanol a bod perygl o ddefnyddio un ffynhonnell wybodaeth yn unig.

111. Mae risg sylweddol o ddefnyddio un ffynhonnell wybodaeth yn unig wrth wneud penderfyniadau, yn enwedig os oes un cyflenwr yn dominyddu'r maes. Byddai'r Pwyllgor yn annog y rhai sy'n pennu cyflogau uwch reolwyr i geisio cyngor gan nifer o ffynonellau annibynnol.

### **Canllawiau**

112. Awgrymodd Grŵp Hay bod tuedd i ddilyn arferion yn y sector cyhoeddus yn hytrach na datblygu polisiau clir o ran cyflogau. Gall hyn arwain at bennu cyflogau yn ôl cyflogau sefydliadau eraill, yn hytrach nag ystyried anghenion y sefydliad.

113. Awgrymodd Robert Oxley fod hon yn broblem benodol ym maes llywodraeth leol:

“The difficulty is that you have council officers sometimes having to give recommendations on pay. It is not a perfect system, but what is clear is that, at the moment, the way that it is working is tending to fudge the system towards higher pay. If you were just to go to one overall set rate, you would lose any of the responsiveness towards local situations. So, I would argue for greater transparency, greater scrutiny of those arguing for pay increases funded by taxpayers and also greater roles for civil society, such as groups like the Taxpayers' Alliance, putting the taxpayer's voice forward, saying, 'No, you don't need to do that; you don't have to pay this; get a better answer out of your council officer'.”<sup>57</sup>

114. Mynegodd tystion o lywodraeth leol bryderon bod uwch swyddogion yn teimlo'n aml nad oeddynt yn gallu cefnogi a chynghori'r rhai a oedd yn pennu taliadau, gan nad oeddynt am achosi unrhyw wrthdaro buddiannau. Dywedodd swyddog monitro Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wrth y Pwyllgor:

---

<sup>56</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Mai 2014, paragraff 87

<sup>57</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 6 Mawrth 2014, paragraff 151

“On the issue of officers being a bit nervous, it is not the confidence in giving the advice, but the fear of having a conflict of interest. ... We are all, as monitoring officers, dealing with it in different ways. Some people are saying that it is impossible for members to make the decision on pay policy and they have got to have somebody staying there, some are taking independent advice, while others are trying to double up with neighbours. I think that a consistent approach would be useful. I do not think that we need legislation for it. I agree with Marie on that. However, it would be quite useful if we had some guidance, perhaps from the WAO, as to how we deal with that situation, so that, where local authorities are probably overreacting to the situation because of what has happened.”<sup>58</sup>

115. Mae'r Pwyllgor yn credu bod angen canllawiau pellach ar y cyngor y gellir eu darparu gan swyddogion er mwyn helpu i sicrhau bod y rhai sy'n gwneud y penderfyniadau pwysig hyn yn derbyn y cyngor gorau gan y bobl fwyaf priodol.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda CLILC a Swyddfa Archwilio Cymru i lunio canllawiau ar rôl uwch swyddogion mewn awdurdodau lleol wrth ddarparu cyngor mewn perthynas â materion cyflog.**

116. Yn ogystal â chanllawiau gan staff, roedd cyrff trosfwaol yn cyfrannu ar wahanol lefelau wrth ddarparu canllawiau ar gyflogau uwch reolwyr. Er enghraifft, ymddengys nad oedd gan CLILC fawr o syniad am y wybodaeth a oedd ar gael, nid yw'r sector addysg uwch yn trafod pennu cyflogau o gwbl (er bod Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru yn cyhoeddi canllawiau), ac nid oes gan Gonffederasiwn GIG Cymru unrhyw ganllawiau. Ymddengys bod gan gyrff cynrychiadol addysg bellach a landlordiaid cymdeithasol cofrestredig well syniad am y wybodaeth sy'n ymwneud â chyflogau, ond nid oedd y wybodaeth yn orfodol.

117. Mae'r Pwyllgor yn credu bod angen i'r cyrff trosfwaol fod â rôl wrth ddarparu hyfforddiant a chanllawiau ar bennu cyflogau uwch reolwyr. I sicrhau cysondeb a thryloywder yn y dull o bennu cyflogau, ymddengys mai'r cyrff hyn sydd yn y sefyllfa orau i sicrhau bod pob sector yn cyflawni ymrwymadau bod yn agored a thryloyw. Nid yw hyn yn golygu y dylai'r sefydliadau hyn gael eu dwyn i gyfrif am

---

<sup>58</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Mai 2014, paragraff 56

benderfyniadau ar gyflogau, ond dylent fod yn gyfrifol am sicrhau bod pawb yn y sectorau y maent yn eu cynrychioli yn ymwybodol o arferion gorau a chanllawiau Llywodraeth Cymru.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda sectorau llywodraeth leol, addysg uwch, addysg bellach, iechyd a landlordiaid cymdeithasol cofrestredig i sicrhau bod hyfforddiant a chanllawiau ar gyflogau uwch reolwyr yn cael eu darparu'n gyson i bob sector.**

118. Ffynhonnell ganllawiau bwysig arall ar gyfer pennu cyflogau uwch reolwyr mewn awdurdodau lleol yw'r swyddog monitro, sy'n gyfrifol am sicrhau bod y cyngor yn gweithredu o fewn y gyfraith. Mae'n hollbwysig bod gan swyddogion monitro mewn cyngorau'r gallu i herio trefniadau cyflog yn effeithiol. Mae'n hanfodol bod swyddogion monitro mewn cyngorau o statws digonol i herio trefniadau cyflog yn effeithiol. Rhan o'r broblem oedd nad oedd un o'r swyddogion monitro yn adroddiadau buddion cyhoeddus Swyddfa Archwilio Cymru ar y Tîm Uwch Reolwyr. Achosodd hyn gryn syndod a phryder pan godwyd y mater gyda swyddogion monitro awdurdodau lleol eraill. Dywedodd Delyth Jones wrth y Pwyllgor:

“... remarkable, really, that the monitoring officer was not at the top table—just remarkable. ...and not just from the point of view of the monitoring officer, but from the point of view of the other officers, who look to the monitoring officer for protection and guidance as well. I find it remarkable.”<sup>59</sup>

119. Mae'r Pwyllgor yn cytuno â chanfyddiadau'r archwilydd penodedig a thystion yr awdurdodau lleol bod angen i rôl swyddog monitro fod â statws digonol i ddarparu cyngor ar benderfyniadau posibl ar gyflogau. Yn ddelfrydol, mae'r Pwyllgor yn credu y dylai'r Swyddog Monitro fod yn aelod o'r tîm uwch reolwyr, ond dylai'n sicr fod yn bresennol yn rheolaidd mewn cyfarfodydd bwrdd.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn atgoffa awdurdodau lleol o bwysigrwydd ac annibyniaeth rôl swyddogion monitro, a'r angen i sicrhau bod y rôl hon yn gweithredu'n effeithiol ledled y sefydliad ar lefel uwch. Dylai hyn atgoffa'r swyddogion monitro hefyd sut i roi gwybod am unrhyw bryderon yn fewnol neu'n allanol os oes angen.**

---

<sup>59</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Mai 2014, paragraff 200

## 5. Gwahanol Ddulliau

---

120. Bu'r Pwyllgor ynghyd â'r tystion yn archwilio'r gwahanol ddulliau o ymdrin â chyflogau'r sector cyhoeddus, sy'n gallu helpu i sicrhau gwerth am arian a bod y penderfyniadau'n gwbl atebol.

### Cyflogau'n gysylltiedig â pherfformiad

121. Bu'r Pwyllgor ynghyd â'r tystion yn archwilio i ba raddau roedd cyflog ar sail perfformiad yn cael ei ddefnyddio ledled y sector cyhoeddus a'r potensial ar gyfer defnyddio hyn wrth bennu cyflogau uwch.

122. Canfu'r Pwyllgor fod nifer o wahanol ddulliau o ddefnyddio cyflog ar sail perfformiad, gyda rhai sectorau ddim yn ei ddefnyddio o gwbl a sefydliadau eraill, fel Cyllid Cymru, yn defnyddio dim arall. Dywedodd Jayne Dowden, Prif Swyddog Gweithredu Prifysgol Caerdydd wrth y Pwyllgor am y drefn yn y sector Addysg Uwch:

“There is an increasing use across the UK sector of performance-related pay. I think that it comes from a wish, actually, not to ratchet up salaries, but to be more accountable for why particular decisions are made around salary.”<sup>60</sup>

123. Cwestiynodd nifer o dystion a oedd cyflog ar sail perfformiad yn gymhelliant cryf ar gyfer y rheiny yn y sector cyhoeddus. Er enghraifft, dywedodd Llywodraeth Cymru eu bod wedi rhoi'r gorau i daliadau bonws ar gyfer Uwch Weision Sifil gan fod tuedd i'w gweld fel ergyd i gymhelliant staff ehangach. Dywedodd yr Athro Riordan wrth y Pwyllgor:

“My stance is that it [Performance Related Pay] is fine, but, frankly, I have never been particularly motivated by PRP.”<sup>61</sup>

124. Mynegwyd nifer o bryderon am ddefnyddio cyflog ar sail perfformiad, gan gynnwys yr anhawster wrth fonitro perfformiad o safbwynt ei gysylltu â gwobr ariannol. Awgrymodd Anna Freeman o CLILC nad oedd o reidrydd yn arwain at y canlyniadau, a'i bod yn

---

<sup>60</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 12 Mehefin 2014, paragraff 68

<sup>61</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 12 Mehefin 2014, paragraff 62

anodd pennu a yw unigolyn penodol yn gyfrifol o reidrwydd am ganlyniad penodol.<sup>62</sup>

125. Roedd cefnogaeth i gyflogau ar y pryd, gydag unigolion yn cael eu talu cyfradd am y swydd, heb unrhyw godiadau cyflog cynyddol na thaliadau bonws. Dywedodd Marie Rosenthal wrth y Pwyllgor:

“I favour spot salaries because it is simple: that is the rate for the job. ... There is then a question about performance-related pay to incentivise people to perform well, but I do not think that our sector is particularly good at performance-related pay. It is something that you see in the private sector. I worked at Swindon for three years, and we did have performance-related pay for directors, and we were not comfortable with it. You had to provide evidence that you had met your objectives, but we were not comfortable with it, either in receiving it or in dealing with it for those who reported to us.”<sup>63</sup>

126. Er y pryderon am gyflog ar sail perfformiad, roedd cefnogaeth gan rai tystion i gydberthynas rhwng cyflogau uwch reolwyr a pherfformiad y sefydliad. Teimlwyd bod hyn yn bwysig o safbwynt gwerth am arian, oherwydd hebdo, gellid ystyried bod rheolwyr yn cael eu gwobrwyo sut bynnag y mae'r sefydliad yn perfformio. Dywedodd Richard Tomkins o Gonffederasiwn GIG Cymru wrth y Pwyllgor:

“... performance management and contracts. Those two things are very much linked. It is about ensuring that the employment framework is appropriate for chief executives and executives, so that it is quite clear that the organisation is supporting that individual to effectively deliver, and that that individual is delivering against their objectives, and in terms of the consequences when things go wrong, actually supporting an individual if things start to go wrong. There is a tension between having something that makes a senior officer feel potentially vulnerable, so that they would not enter into a contract on that basis, and the exact point that you are making, around ensuring that it is an appropriate use of taxpayers' money, and the consequences of failure. ...The perception is that people are rewarded for failure, and I think that we have to

---

<sup>62</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 174

<sup>63</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Mai 2014, paragraff 215

be clear about how we work through that, so that, if there is failure, and there is responsibility for that failure, there is a mechanism for us to part company with individuals.”<sup>64</sup>

127. Mae'r Pwyllgor yn credu ei bod yn hanfodol bod atebolrwydd rhwng rheoli perfformiad a phenderfyniadau ar gyflogau. Mae hyn yn berthnasol iawn lle mae sefydliadau yn methu â chyflawni amcanion allweddol. Er ein bod yn deall yr anawsterau sy'n gysylltied â chyflog ar sail perfformiad, credwn fod angen ymchwilio ymhellach i sut y gallai weithio, a sut i sicrhau nad yw rheolwyr yn y sector cyhoeddus yn cael eu gwobrwyo am fethu.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cynnal astudiaeth i wahanol fecanweithiau cyflog, ac yn llunio adroddiad sy'n pennu'r hyn a ystyrir yn arfer da. Dylai hyn ystyried y ffordd orau o ymdrin ag uwch reolwyr mewn sefydliadau sy'n methu.**

#### **Datblygu Doniau Mewnol**

128. Awgrymodd rhai tystion y dylid ystyried datblygu doniau mewnol yn sector cyhoeddus Cymru. Awgrymwyd bod hynny'n wendid yn y sector cyhoeddus ar hyn o bryd ac y gallai rheoli doniau mewnol yn well arwain at well gwerth am arian. Mae hyn oherwydd y gall hyfforddi doniau mewnol gan sicrhau dilyniant gyrfa o fewn sefydliad leihau'r angen i gynnig cyflogau atyniadol i ddenu doniau allanol. Defnyddiodd Peter Smith yr enghraifft o Is-ganghellor newydd mewn Prifysgol, a allai dderbyn cyflog is pe bai'n cael ei recriwtio'n fewnol na rhywun a fyddai'n cael ei recriwtio'n allanol.

129. Clywodd y Pwyllgor y gallai datblygu a rheoli doniau mewnol helpu i gryfhau gallu gwasanaethau cyhoeddus a darparu gwell gwerth am arian hefyd, yn ogystal â gostwng costau recriwtio a phenodi. Hefyd, gall datblygu doniau mewnol yn effeithiol a chynyddu symudedd o fewn y gwasanaethau cyhoeddus, weithredu fel dau ffactor cadarn sy'n gwrthbwysu yn erbyn cyfradd y farchnad fel y'i haseswyd ledled y DU neu'n rhyngwladol. Mae'r Pwyllgor yn credu y bydd hyn yn dod yn gynyddol bwysicach wrth i Gymru fabwysiadu dull mwy unigryw o ymdrin â'r gwasanaeth iechyd a'r potensial ar gyfer newidiadau mewn llywodraeth leol. Rydym yn awyddus i sicrhau bod gan Gymru'r uwch reolwyr i wasanaethu'r farchnad wahanol hon sydd angen set sgiliau benodol.

---

<sup>64</sup> Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, CyT, 13 Chwefror 2014, paragraff 357

130. Awgrymwyd bod hyn yn rhywbeth y dylai pwyllgorau taliadau ei ystyried fel rhan o gynllunio ar gyfer y dyfodol. Fodd bynnag, nododd rhai tystion yr angen i sicrhau cydbwysedd rhwng hyn a chystadleuaeth dryloyw ac agored wrth recriwtio ar gyfer swyddi uwch reolwyr.

131. Mae'r Pwyllgor yn cydnabod yr anawsterau o newid dulliau o bennu cyflogau. Fodd bynnag, credwn y dylid ystyried gwahanol ddulliau o bennu cyflogau. Rydym yn awyddus i weld y gwerth mwyaf posibl am arian o safbwynt swyddi uwch reolwyr, ac i Gymru allu meithrin uwch swyddogion heb eu hail. I'r perwyl hwn, credwn y dylai dull sefydliad o ymdrin â chyflog ar sail perfformiad a datblygu doniau mewnol gael eu cynnwys yn ei bolisi cyflog perthnasol.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r sector cyhoeddus nodi eu dull o ymdrin â chyflog ar sail perfformiad a rheoli doniau mewnol yn eu polisiau cyflog.**

## 6. Barn y Pwyllgor

---

132. Gall cyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus fod yn bwnc sy'n ennyn teimladau cryf, ac yn un sy'n denu cyhoeddusrwydd ar sail y symiau mawr a delir. Roedd y Pwyllgor yn awyddus i sicrhau nad oedd yr ymchwiliad hwn yn canolbwyntio ar y symiau a delir i unigolion, ond yn hytrach ei fod yn canolbwyntio ar y prosesau sy'n ymwneud â phennu cyflogau uwch reolwyr. Ochr yn ochr â'r casgliadau a'r argymhellion drwy'r adroddiad, canfu'r Pwyllgor nifer o faterion trawsbynciol o ran tryloywder ac atebolrwydd, sydd wedi peri i ni ddod i'r casgliadau canlynol:

133. Credwn ei bod yn hollbwysig bod tryloywder ac atebolrwydd effeithiol o safbwynt cyflogau uwch reolwyr ar draws y sector cyhoeddus. Mae'r dystiolaeth a dderbyniwyd gennym yn yr ymchwiliad hwn wedi amlygu anghysondebau sylweddol ynghylch yr hyn a gyhoeddir ac a ddatgelir. Credwn y dylai'r cyhoedd allu cael gafael ar yr holl wybodaeth berthnasol ar lefelau cyflog a phenderfyniadau, oherwydd yn y pen draw po fwyaf fydd lefelau craffu cyhoeddus, po fwyaf fydd yr atebolrwydd am benderfyniadau ynghylch cyflogau.

134. Ar ôl ystyried yr holl faterion sy'n ymwneud â chyflogau uwch reolwyr, mae'r Pwyllgor yn credu y dylid cyhoeddi'r wybodaeth ganlynol am daliadau cydnabyddiaeth gan y rhai sy'n derbyn symiau sylweddol o arian cyhoeddus (sector cyhoeddus traddodiadol ac addysg bellach/addysg uwch/landlordiaid cymdeithasol cofrestredig mewn fformat cyson:

- cyflog;
- pensiwn;
- buddion mewn nwyddau;
- buddion di-dreth;
- pecynnau diswyddo;
- ffioedd Swyddogion Canlyniadau/ffioedd ychwanegol;
- y gymhareb gyflog rhwng cyflogau uchaf ac isaf swyddogion;
- cyfansoddiad rhyw yr uwch dîm

135. Mae'r Pwyllgor yn credu y dylid cael polisi cyflogau clir ar gyfer pob sefydliad sector cyhoeddus ac y dylid ei gyhoeddi ochr yn ochr â'r



adroddiad taliadau. Byddai hyn yn gwella'r gwaith o graffu ar y penderfyniadau a'r cyflog.

136. Hoffai'r Pwyllgor weld bandiau cyson (naill ai £5000 neu £10,000 yn cael eu defnyddio ar gyfer cyhoeddi gwybodaeth am staff uwch. Heb y cysondeb hwn, mae'r Pwyllgor yn credu y byddai'n anodd gwneud cymariaethau effeithiol.

137. O ran y sefydliadau hynny y mae Llywodraeth Cymru yn darparu symiau sylweddol o arian iddynt, credwn y dylid cynnwys y gofyniad hwn mewn darpariaethau grant.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi cyngor a chanllawiau i Sector Cyhoeddus Cymru, gan gynnwys y sectorau hynny sy'n derbyn arian sylweddol gan Lywodraeth Cymru (e.e. landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, addysg bellach ac addysg uwch) ar y gofynion ar gyfer cyhoeddi gwybodaeth am daliadau a pholisïau cyflog, gan ystyried argymhellion yr adroddiad hwn.**

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r sector cyhoeddus gyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr sydd â phegyn taliadau o fwy na £100,000 mewn bandiau o £5,000.**

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod pob sefydliad yn sector cyhoeddus Cymru yn llunio adroddiad taliadau llawn bob blwyddyn, a'i fod yn cael ei gyhoeddi mewn lle amlwg ar wefan y sefydliad. Dylai hyn nodi'n llawn y wybodaeth ganlynol am yr holl uwch staff, gan roi ystyriaeth ddilys i argymhelliad blaenorol y Pwyllgor am sicrhau y gellir dehongli'r wybodaeth a gyhoeddir yn hawdd:**

- cyflog;
- pensiwn;
- buddion mewn nwyddau;
- buddion di-dreth;
- pecynnau diswyddo;
- ffioedd Swyddogion Canlyniadau/ffioedd ychwanegol;
- y gymhareb gyflog rhwng cyflogau uchaf ac isaf swyddogion;
- cyfansoddiad rhyw yr uwch dîm.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell ei gwneud yn ofynnol i bob sefydliad yn sector cyhoeddus Cymru gyhoeddi datganiad polisi cyflog, yn unol â'r gofynion ar Awdurdodau Lleol ac awdurdodau Tân ac Achub yn Neddf Lleoliaeth 2011.**

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod yr holl wybodaeth am gyflogau sefydliadau'n cael ei chyhoeddi mewn un lle hawdd cael ato ar eu gwefan ac yn nodi'r wybodaeth yn glir ac yn dryloyw. I wneud hyn, argymhellwn fod Llywodraeth Cymru yn llunio canllawiau ar fformat y datgeliad hwn. Credwn y bydd hyn yn sicrhau'r tryloywder gorau posibl ac atebolrwydd yn y pen draw.**

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwneud y gofynion hyn yn amod ar gyfer unrhyw grantiau neu gyllid a ddarperir i'r sefydliadau hynny na ellir eu dosbarthu'n llwyr i'r sector cyhoeddus (e.e. landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, darparwyr addysg bellach ac addysg uwch).**

138. Hoffai'r Pwyllgor weld Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda'r cyrff hynny sydd â swyddogaeth arolygu dros gyrff cyhoeddus i sicrhau bod y canllawiau'n nodi'r gofynion hynny'n glir, ac yn gadarn. Rydym yn gweld rôl glir i'r cyrff arolygu geisio a sicrhau cysondeb yn y sectorau. Adlewyrchir hyn yn argymhelliad 13 blaenorol y Pwyllgor.

139. Credwn fod diwygiadau Comisiwn Williams yn rhoi cyfle i Lywodraeth Cymru edrych ar gyflogau uwch reolwyr mewn awdurdodau lleol a'u hystyried, mewn ffordd debyg i'r hyn a ddigwyddodd gyda diwygiadau'r GIG yn 2009. Gallai'r diwygiadau hyn arwain at y cysondeb angenrheidiol i sector sy'n destun llawer iawn o graffu.

140. Drwy gyhoeddi gwybodaeth gyson, mae'r Pwyllgor yn credu y bydd yn haws olrhain penderfyniadau a dwyn y rhai hynny sy'n gwneud penderfyniadau o'r fath i gyfrif. Nid yw cael gwahanol sefydliadau'n cyhoeddi gwahanol wybodaeth er budd y cyhoedd, dylai'r wybodaeth a gyhoeddir fod er budd y cyhoedd.

141. I'r perwyl hwn, rydym hefyd am weld y wybodaeth yn cael ei choladu ym memorandum yr Archwilydd Cyffredinol, a hefyd ar landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, addysg bellach ac addysg uwch, i gael ei chyhoeddi'n rheolaidd. Mae'r wybodaeth ar gael i'r

cyhoedd, ond mae'r gallu i lunio cymariaethau uniongyrchol ac olrhain newidiadau i gyflogau uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus yn hollbwysig i sicrhau atebolrwydd a thryloywder.

**Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn coladu'r wybodaeth am gyflogau uwch reolwyr ledled sector cyhoeddus Cymru yn unol â'r wybodaeth a gyhoeddir gan Swyddfa Archwilio Cymru ar gyfer y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus i gynnwys y sectorau hynny sy'n derbyn arian sylweddol gan Lywodraeth Cymru (e.e. landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, addysg bellach ac addysg uwch) yn flynyddol a chyhoeddi hyn ar ei gwefan.**

## Tystion

---

Clywodd y Pwyllgor dystiolaeth lafar gan y tystion a ganlyn ar y dyddiadau a nodir isod. Gellir gweld trawsgrifiadau llawn o'r holl sesiynau tystiolaeth yn

[www.senedd.cynulliadcymru.org/ielssueDetails.aspx?Ild=7198&Opt=3](http://www.senedd.cynulliadcymru.org/ielssueDetails.aspx?Ild=7198&Opt=3)

### ***13 Chwefror 2014***

Peter Smith	Grŵp Hay
Anna Freeman	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Jon Rae	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Richard Tompkins	Confederasiwn GIG Cymru
Robert Oxley	Cynghrair y Trethdalwyr
Syr Derek Jones	Ysgrifennydd Parhaol, Llywodraeth Cymru
David Sissling	Llywodraeth Cymru
Peter Kennedy	Llywodraeth Cymru

### ***6 Mawrth 2014***

Robert Oxley	Cynghrair y Trethdalwyr
--------------	-------------------------

### ***6 Mai 2014***

Mark Jones	Prifathro Coleg Gŵyr a Chadeirydd Colegau Cymru
------------	---

### ***13 Mai 2014***

Marie Rosenthal	Cyngor Caerdydd
Delyth Jones	Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

### ***20 Mai 2014***

Nick Bennett	Grŵp Cartrefi Cymunedol Cymru
Elaine Ballard	Cymdeithas Tai Taf
Norma Barry	Tai Calon

### ***12 Mehefin 2014***

Yr Athro Colin Riordan	Prifysgol Caerdydd
Jayne Dowden	Prifysgol Caerdydd

## Rhestr o'r dystiolaeth ysgrifenedig

---

Darparodd yr unigolion a'r sefydliadau a ganlyn dystiolaeth ysgrifenedig i'r Pwyllgor i gefnogi tystiolaeth lafar. Gellir gweld yr holl dystiolaeth ysgrifenedig yn llawn yn

[www.senedd.cynulliadcymru.org/mgConsultationDisplay.aspx?ID=0104](http://www.senedd.cynulliadcymru.org/mgConsultationDisplay.aspx?ID=0104)

### *Sefydliad*

### *Cyfeirnod*

Grŵp Hay

PAC(4) – SMP01

Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru

PAC(4) – SMP02

Cyflogwyr GIG Cymru – Confederasiwn GIG Cymru

PAC(4) – SMP03

Cynghrair y Trethdalwyr

PAC(4) – SMP04

Cymdeithas Prif Weithredwyr Awdurdod Lleol

PAC(4) – SMP05

Rhodri Glyn Thomas AC

PAC(4) – SMP06

Ysgrifennydd Parhaol, Llywodraeth Cymru

PAC(4) – SMP07