

## **Adroddiad The Wallich ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau**

Rydym yn croesawu ac yn cefnogi gofynion y Llywodraeth fod sefydliadau mawr yn fwy tryloyw ynglŷn â chyflogau'r rhywiau. Gwerthoedd The Wallich yw bod yn ddewr, yn benderfynol, yn ddilys, yn dosturiol ac yn seiliedig ar gymuned. Wrth wneud hynny, rydym yn ymrwymo i sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â'r sefydliad yn cael cyfle cyfartal a bod cynnydd yn cael ei seilio ar dalent, nid ar rywedd neu amgylchiadau.

### **Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?**

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod mewn gweithle, wedi'i fynegi fel cymhariaeth ag enillion dynion.

Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n golygu bod yn rhaid i ni dalu'r un faint i ddynion a menywod am waith cyfartal neu debyg. Mae gan The Wallich swyddi a graddau sydd wedi'u diffinio, i sicrhau bod cyflogau'n gyfartal.

Mae'n bwysig nodi nad yw cael bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn golygu bod gwahaniaethu anghyfreithlon yn digwydd. Mae disgwyl i'r rhan fwyaf o sefydliadau fod â bwlch cyflog, am nifer o resymau amrywiol, a bydd rhai ohonynt yn deillio o ddylanwadau ehangach fel ffactorau economaidd, diwylliannol, cymdeithasol ac addysgol.

### **Pam mae angen i ni adrodd ar y bwlch cyflog?**

Fel sefydliad sydd â dros 250 o weithwyr perthnasol ar ddyddiad y ciplun, sef 5 Ebrill 2023, mae'n rhaid i ni, o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, gyhoeddi ein hadroddiad ar y bwlch cyflog. Rhaid cyhoeddi'r data hwn ar wefan y Llywodraeth ac ar ein gwefan ni.

### **Beth sy'n cael ei gyfrifo?**

Rhaid i gyflogwyr gyhoeddi chwe chyfrifiad yn dangos:

1. Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig ar gyfer gweithwyr cyflog-llawn perthnasol;
2. Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol ar gyfer gweithwyr cyflog-llawn perthnasol;
3. Y bwlch cyflog bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig ar gyfer gweithwyr perthnasol;
4. Y bwlch cyflog bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol ar gyfer gweithwyr perthnasol;
5. Cyfran y gweithwyr perthnasol sy'n ddynion ac yn cael taliad bonws, a chyfran y gweithwyr perthnasol sy'n fenywod ac yn cael taliad bonws;
6. Cyfran y gweithwyr sy'n ddynion ac yn fenywod cyflog-llawn perthnasol pan fyddant wedi'u rhannu'n bedwar grŵp, wedi'u trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf, a elwir yn chwarteli.

### **Canlyniadau The Wallich**

Cyfradd Tâl Gros yr awr	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth
Cymedrig	£13.47	£13.18	2.2%
Canolrifol	£11.96	£11.96	0%

Mae'r gwahaniaeth cymedrig rhwng yr hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod yn 2.2% o blaid dynion, sef lleihad o 4% yn y bwlch a nodwyd gennym ar gyfer 5 Ebrill 2022 ac mae'n dangos bod y bwlch wedi lleihau.

Mae'r gwahaniaeth canolrifol rhwng yr hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod yn 0%. Mae'r wybodaeth am y gyfradd fesul awr yn cael ei threfnu o'r isaf i'r uchaf ar gyfer dynion a menywod, a'r canolrif yw'r ffigur canol. Mae'r ffigur hwn yn dangos bod y cyflog nodweddiadol i ddynion a menywod yr un fath.

Dylid nodi wrth ddarllen yr wybodaeth hon bod angen cynnwys aberthau cyflog yn y cyfrifiad hwn. Yn The Wallich, mae hyn yn cynnwys talebau gofal plant a'r cynllun beicio i'r gwaith. Gwneir y cyfrifiadau a'r dadansoddi gan ddefnyddio'r cyflog net a dderbynnir gan staff yn unol â'r canllawiau.

Tâl bonws	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth
Cymedrig	£461.27	£512.43	-11.1%
Canolrifol	£600.00	£600.00	0%
Cyfran y cyflogeion perthnasol a gafodd fonws	77.9%	83.6%	

Nid yw The Wallich yn gweithredu cynllun bonws gwarantedig sy'n seiliedig ar berfformiad unigolion. Yn hytrach, yn ystod cyfnod tâl bonws perthnasol yr adroddiad hwn, rhoddodd The Wallich y bonysau canlynol:

1. Gwobr am Wasanaeth Hir i'r gweithwyr hynny a oedd wedi cwblhau naill ai 10 mlynedd o wasanaeth (gwerth £500) neu 20 mlynedd o wasanaeth (gwerth £1000).
2. Taliad Bonws Costau Byw a oedd yn amrywio o werth o £735 i £200 yn dibynnu ar lefelau cyflog blynyddol fel a ganlyn:
  - a. Llai nag £20,000 y flwyddyn, taliad o £735
  - b. Llai nag £25,000 y flwyddyn, taliad o £600
  - c. Llai nag £30,000 y flwyddyn, taliad o £500
  - d. Llai nag £35,000 y flwyddyn, taliad o £300
  - e. Llai nag £40,000 y flwyddyn, taliad o £200

Dewisodd nifer fach o staff beidio â derbyn y taliad hwn.

Mae'r ffigurau canolrifol ar gyfer y bwlch cyflog bonws yn awgrymu nad oes fawr o wahaniaeth rhwng gwerth nodweddiadol taliadau bonws a wnaed i weithwyr perthnasol sy'n fenywod a dynion. Fodd bynnag, mae'r ffigurau cymedrig a chyfrannol yn awgrymu bod mwy o fenywod wedi cael bonws na dynion yn ystod y cyfnod hwn, a bod y taliad a gafodd menywod yn uwch na'r taliad a gafodd dynion.

Mae'r gwahaniaeth hwn yn cael ei achosi gan nifer o eitemau. Yn gyntaf, talwyd y bonws gwasanaeth hir i 13 o weithwyr perthnasol. Derbyniodd pump o weithwyr £1000, gyda thair o'r rhain yn fenywod, a dau yn ddynion. Derbyniodd yr wyth gweithiwr arall £500 am 10 mlynedd o wasanaeth, gyda dim ond un o'r rhain yn ddynion. Yn ail, mae gweithwyr sy'n ddynion yn cael eu gorgynrychioli ychydig yn y chwarterel uchaf, sef y chwarterel sy'n cynnwys cyflogau blynyddol dros £40,000 y flwyddyn. O'r herwydd, mae'n dilyn bod nifer uwch o weithwyr sy'n ddynion yn anghymwys i gael y taliad bonws Costau Byw, nag oedd o weithwyr sy'n fenywod. Gyda'i gilydd, mae'r ddau ffactor hyn yn helpu i egluro pam mwy o weithwyr sy'n fenywod na gweithwyr sy'n ddynion wedi cael bonws, a hefyd, pam mae'r bonws cymedrig sydd wedi cael ei dderbyn gan weithwyr sy'n fenywod yn uwch na'r bonws sydd wedi cael ei dderbyn gan weithwyr sy'n ddynion.

Mae cyfran y gweithwyr perthnasol a gafodd fonws yn ystod y cyfnod cyflog perthnasol yn gymharol uchel, ac mae hyn yn adlewyrchu faint o weithwyr The Wallich sy'n cael cyflog blynyddol o lai na £40,000 y flwyddyn. Nid oedd unrhyw benderfyniad ynghylch rhywedd nac unrhyw nodwedd arall wrth ddyfarnu'r un o'r taliadau bonws hyn.

Quartile	Chwarteli (Cyfradd Tâl Gros yr Awr) Gwryw	Gwryw	Benyw	
1 - Isaf	£10.83 i	£11.70	43%	57%
2 - Canol Isaf	£11.70 i	£11.96	37%	63%
3 – Canol Uchaf	£11.96 i	£13.67	39%	61%
4 – Uchaf	£13.67 i	£43.77	41%	59%

Wrth gyfrifo'r chwarteli, mae cyfraddau cyflog gweithwyr cyflog-llawn perthnasol yn cael eu trefnu o isel i uchel, ac yna'n cael eu grwpio'n bedwar chwarterel. Mae'r ffigurau hyn yn dangos pa ganran o staff benywaidd a gwrywaidd sydd ym mhob un o'r pedwar chwarterel, a pha ystod cyflog fesul awr y mae'r chwarteli hyn yn ei chynnwys.

Ar draws gweithwyr cyflog-llawn perthnasol The Wallich ar ddyddiad y ciplun, mae 60.13% yn fenywod a 39.87% yn ddynion. Petai menywod yn cael eu dosbarthu'n gyfartal ar draws y bandiau cyflog, byddem yn disgwyl gweld 60.13% ym mhob chwarterel.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos bod ychydig o dangynrychiolaeth o weithwyr sy'n fenywod yn chwarterel 1 a 4, a bod ychydig o orgynrychiolaeth yn chwarterel 2 a 3.

### **Beth sydd wedi newid ers i ni adrodd ddiwethaf?**

Cafodd ein hadroddiad diwethaf ei ryddhau'n gynt na'r arfer wrth i ni geisio dod â'n hadroddiadau'n nes at ddyddiad y ciplun er mwyn i ni allu ymateb yn gyflymach i'r data, yn hytrach na bod flwyddyn y tu ôl iddo. Ers hynny, rydym wedi rhoi system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd ar waith sydd wedi golygu na allem ailadrodd y dull hwn ar gyfer data 2023 oherwydd lefel y newid a'r cyfuno data roeddem yn ei wneud i sicrhau bod y data rydym yn adrodd arno yn gywir. Fodd bynnag, rydym

bellach mewn sefyllfa i wneud hyn eto ar gyfer data 2024, ac felly rydym yn bwriadu adrodd yn llawer cynt yn y flwyddyn nag yr ydym wedi'i wneud ar yr achlysur hwn.

Mae ein bwlch canolrifol yn parhau ar 0%, ac rydym yn falch iawn o hynny, ac mae'r bwlch cymedrig wedi lleihau o 4% i 2.2%. Mae hyn yn dangos bod rhai o'r camau rydym wedi'u cymryd ers yr adroddiad diwethaf wedi helpu i adfer cydbwysedd y bwlch a oedd wedi tyfu ar gyfer yr adroddiad diwethaf, sy'n deillio o'r ailstrwythuro rheoli a gwblhawyd gennym yn ddiweddar. Ers mis Ebrill 2023, rydym ni wedi gweld mwy o weithwyr sy'n fenywod yn symud i swyddi gweithredol uwch, ac rydym ni'n dymuno gweld y duedd hon yn parhau nid yn unig i ddod â'n bwlch cyflog cymedrig yn ôl i lawr l sero, ond hefyd i sicrhau bod ein safleoedd chwarterel yn gytbwys ac yn fwy perthnasol i gyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n rhan o The Wallich.

O ran ein bylchau cyflog bonws, unwaith eto mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi aros ar 0%. Er bod bwlch canolrifol o 11.1% o blaid gweithwyr sy'n fenywod, fel bob blwyddyn, mae hyn yn cael ei ddylanwadu'n drwm gan nifer y gweithwyr sy'n cael gwobr am wasanaeth hir. Yn hanesyddol, rydym wedi gweld y bwlch hwn yn pendilio rhwng ffafrio gweithwyr sy'n ddynion a menywod mewn gwahanol flynyddoedd, yn seiliedig yn gyfan gwbl ar faint o bobl sy'n cyrraedd y cerrig milltir pwysig hyn sy'n seiliedig ar wasanaeth o un flwyddyn i'r llall. Rydym yn falch iawn bod 8 o weithwyr wedi cyrraedd 10 mlynedd o wasanaeth yn ystod y cyfnod hwn, a bod 5 arall wedi cyrraedd 20 mlynedd o wasanaeth.

O ran y data chwarterel, bu gostyngiad yn nifer y gweithwyr sy'n fenywod yn y chwarterel isaf, wedi gostwng o 61% i 57%. Mae hyn yn golygu bod gweithwyr sy'n ddynion yn parhau i gael eu gorgynrychioli yn y chwarterel hwn o'i gymharu â chanran y gweithwyr sy'n ddynion ac yn fenywod sy'n gweithio yn The Wallich, fel sydd wedi digwydd dros y blynyddoedd diwethaf.

Ymysg yr holl chwartereli, y gynrychiolaeth o 59% yn y chwarterel uchaf, a 61% yn y canol uchaf, yw'r ddau chwarterel agosaf i'r gynrychiolaeth menywod cyfrannol o 60% yn The Wallich. Yn ein hadroddiad diwethaf, roeddem yn bryderus bod y chwarterel uchaf yn benodol yn symud i gael ei orgynrychioli gan ddynion, ond diolch byth mae'r duedd hon wedi gwrthdroi eleni ac nid yw bellach yn cynrychioli'r un pryder. Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu na ddylem fod yn ymwybodol o'r effaith y gallai swyddi uwch yn y sefydliad, nad ydynt yn cael eu llenwi gan benodiadau sy'n fenywod, ei chael ar y bwlch cyflog a'r ffigurau chwarterel.

### **Beth allwn ni ei wneud i fynd i'r afael â'r bwlch?**

Rydym yn parhau i fod yn gyflogwr teg, fel sy'n cael ei ddangos gan ein dilysïadau allanol, fel Buddsoddwyr mewn Pobl, ac yn gyffredinol rydym yn hapus gyda'r ffigurau rydym yn eu hadrodd. Rydym yn pennu ein strwythurau cyflog, ein polisïau, ein harferion recriwtio a'n hyfforddiant heb ragfarn o ran rhywedd nac unrhyw nodwedd arall. Rydym hefyd yn hyrwyddo ein polisïau i helpu ein staff gwrywaidd a benywaidd i gael y cydbwysedd cywir rhwng bywyd a gwaith a chyfleoedd i ddatblygu gyrfa.

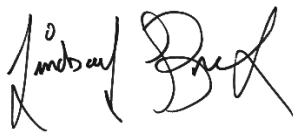
Ers mis Ebrill 2021, rydym wedi bod yn talu ein staff yn unol â'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac wedi parhau â'r drefn honno ar gyfer y cyfnod adrodd yma. Rydym, felly, yn parhau i weld cynnydd cyson yng ngwerthoedd canolrifol a chymedrig y cyfraddau cyflog fesul awr. Fodd bynnag, mae pwysau cyllidebol yn y sector yn ei gwneud yn anoddach i barhau â'r dull hwn.

Mae ein ffocws cryf ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau, gyda'n strategaeth a'n cynllun gweithredu cysylltiedig yn cael eu lansio gyda'r bwriad o sicrhau ein bod yn sefydliad sy'n wirioneddol gynrychioladol ar draws yr holl nodweddion, ac ar bob lefel. Rydym wrthi'n lansio dull gweithredu newydd ar gyfer ein Hasesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb sydd wedi'u cynllunio i sicrhau bod penderfyniadau a wneir yn cael cyn lleied o effaith â phosibl ar draws cynrychiolaeth lawn ein staff.

Mae hi'n ganologol gweld nad yw'r tueddiadau a nodwyd y llynedd wedi parhau, ond mae angen i ni sicrhau ein bod yn parhau i wneud popeth o fewn ein gallu i alluogi ein gweithwyr sy'n fenywod i fod yn barod ac yn hyderus i ymgeisio am swyddi uwch yn y sefydliad a chael eu penodi'n llwyddiannus i'r swyddi hynny wrth i'r cyfleoedd godi.

### **Datganiad Ategol**

Ar ôl dilyn y canllawiau a gyhoeddwyd gan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth a'r canllawiau ategol a gyhoeddwyd gan ACAS a'r CIPD, gallwn gadarnhau bod yr wybodaeth am y bwch cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd gan The Wallich yn gywir.



**Lindsay Cordery-Bruce**

**Prif Swyddog Gweithredol**