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 a chymunedol. Wrth wneud hynny, rydym yn ymrwymo i sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â'r sefydliad yn cael cyfle cyfartal a bod camu ymlaen yn digwydd ar sail talent, 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 2025, 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 y canlynol:

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.

Cyhoeddwyd Mawrth 2026

Canlyniadau The Wallich

Cyfradd Tâl Gros yr awr	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth
Cymedrig	£14.56	£14.53	0.2%
Canolrifol	£13.22	£13.48	-2.0%

Mae'r gwahaniaeth cymedrig rhwng yr hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod yn 0.2% o blaid dynion, sef gostyngiad bach o 0.3% yn y bwlch a adroddwyd gennym ar gyfer 5 Ebrill 2024 ac mae'n dangos bod y bwlch wedi lleihau, yn parhau'r duedd a adroddwyd y llynedd.

Mae'r gwahaniaeth canolrifol rhwng yr hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod yn -2.0%. 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 arferol ar gyfer dynion ychydig yn is na'r cyflog arferol ar gyfer menywod. Mae'r bwlch hwn wedi tyfu o -0.9 fel yr adroddwyd y llynedd.

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	£500.00	£636.36	-27.3%
Canolrifol	£0.00	£0.00	0%
Cyfran y cyflogeion perthnasol a gafodd fonws	2.0%	3.8%	

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).

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 gwryw a benyw perthnasol. Mae'r ffigur cymedrig yn dangos bod menywod wedi cael lefel uwch o fonws ar gyfartaledd, yn ogystal â mwy o fenywod, yn gymesur, wedi cael bonws yn ystod y cyfnod hwn, na dynion.

Fel gyda'r rhan fwyaf o flynyddoedd, mae hyn wedi newid o gymharu â'r hyn a adroddwyd gennym y llynedd ac yn gyfan gwbl oherwydd nifer y dynion a'r menywod sydd wedi cyrraedd 10 ac 20 mlynedd o wasanaeth eleni. Cyrhaeddodd 15 o weithwyr y penblwyddi hyn o fewn y cyfnod perthnasol, gyda 4 ohonynt yn ddynion a 11 yn fenywod. Dathlodd y 4 dyn 10 mlynedd o wasanaeth eleni, ac felly cawsant £500, tra bod 3 menyw wedi dathlu 20 mlynedd o wasanaeth, ac felly cawsant fonws

o £1000, gyda'r 8 menyw arall yn cael £500 am 10 mlynedd o wasanaeth. Mae hyn yn egluro pam mae'r cyfartaledd cymedrig yn dangos bod gweithwyr sy'n fenywod yn derbyn bonws uwch na gweithwyr sy'n ddynion. Rydym yn fodlon nad oedd unrhyw benderfyniad wedi'i wneud ynghylch rhywedd nac unrhyw nodwedd arall wrth ddyfarnu'r taliadau bonws hyn. Rydym yn disgwyl gweld hyn yn amrywio yn y dyfodol gan nad oes gennym unrhyw gynlluniau yn y dyfodol i gyflwyno unrhyw fathau eraill o fonws.

Chwartel	Chwarteli (Cyfradd Tâl Gros yr Awr)		Gwryw	Benyw
1	£0.00 i	£12.93	53%	47%
2	£12.99	£13.29	37%	63%
3	£13.37	£14.91	33%	67%
4	£14.92	£44.37	37%	63%

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 chwartel. Mae'r ffigurau hyn yn dangos pa ganran o staff benywaidd a gwrywaidd sydd ym mhob un o'r pedwar chwartel, 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 59.5% yn fenywod a 40.5% yn ddynion. Petai menywod yn cael eu dosbarthu'n gyfartal ar draws y bandiau cyflog, byddem yn disgwyl gweld 59.5% ym mhob chwartel.

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

Beth sydd wedi newid ers i ni adrodd ddiwethaf?

Mae ein bwlch canolrifol wedi cynyddu i fod yn 2% o blaid menywod. Er y byddai'n well gennym i'r ffigur hwn fod yn 0%, o ystyried y cyd-destun ynghylch pam ein bod yn adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae hyn yn well na'r gwrthwyneb. Mae'n debygol ei fod yn cael ei yrru gan orgynrychiolaeth gynyddol o ddynion yn chwartel isaf y bandiau cyflog.

Mae ein bwlch cymedrig wedi lleihau ychydig ymhellach o 4% yn 2022, i 2.2% yn 2023, i 0.3% yn 2024, ac i 0.2% yn 2025. Mae hyn yn dangos bod y camau rydym wedi'u cymryd dros y blynyddoedd diwethaf wedi helpu i ailgydbwyso'r bwlch a oedd wedi tyfu ar gyfer adroddiad 2022 ac mae'r gostyngiad hwn yn y bwlch wedi cael ei gynnal fel yr oeddem wedi'i obeithio.

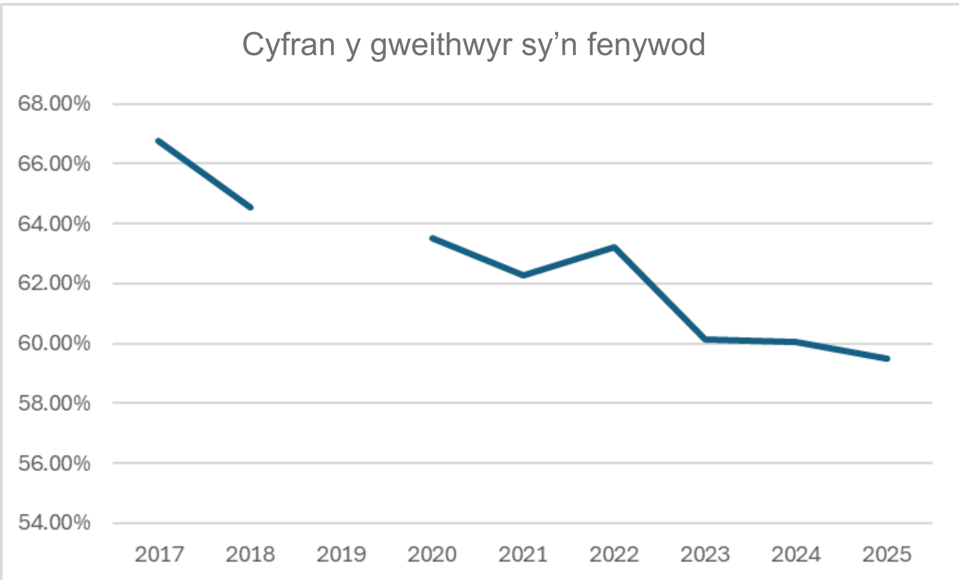
O ran ein bylchau cyflog bonws, unwaith eto mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi aros ar 0%. Er bod bwlch cymedrig o 27.3% o blaid gweithwyr sy'n fenywod, fel bob blwyddyn, mae hyn yn cael ei ddylanwadu'n drwm gan nifer y gweithwyr sy'n cael

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 12 o weithwyr wedi cyrraedd 10 mlynedd o wasanaeth yn ystod y cyfnod hwn, a bod 3 arall wedi cyrraedd 20 mlynedd o wasanaeth.

O ran dyddiad y chwartel, parhau y mae'r duedd o ostyngiad yn nifer y gweithwyr sy'n fenywod yn y chwartel isaf, i lawr o 61% yn 2022, i 57% yn 2023, i 50% yn 2024, ac nawr i 47% yn 2025. Mae hyn yn golygu bod gweithwyr sy'n ddynion yn parhau i gael eu gorgynrychioli yn y chwartel 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. Wrth i'r bwlch hwn barhau i dyfu, byddwn yn parhau i gadw llygad arno gan ein bod yn aml yn gweld staff yn y chwarteli isaf yn symud drwy'r sefydliad i swyddi uwch, ac felly rydym am sicrhau nad yw'r duedd bresennol hon yn y chwartel isaf yn codi i chwarteli eraill yn y dyfodol.

Ymysg yr holl chwarteli, y gynrychiolaeth o 63% yn y chwartel uchaf, a 63% yn y canol isaf, yw'r ddau chwartel agosaf i'r gynrychiolaeth menywod cyfrannol o 59.5% yn The Wallich. Mae'r rhain yn gymharol agos at yr hyn y byddem yn disgwyl ei weld, ac mae'n galonogol gweld nad yw'r ailgydbwyso o flynyddoedd blaenorol wedi gwrthdroi, ac yn y chwartel canol uchaf mae'r gynrychiolaeth wedi tyfu i 67%, sy'n sylweddol uwch na'r gynrychiolaeth o 59.5%.

Tuedd sydd wedi dod yn gliriach erbyn hyn yw cau'r bwlch cyfraneddol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y sefydliad. Pan ddechreuon ni adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau am y tro cyntaf, roedd gweithwyr benywaidd yn cyfrif am 66.76% o gyfanswm ein poblogaeth, ond rydym wedi adrodd ar gynrychiolaeth o 59.5% yn yr adroddiad hwn. Dangosir y duedd hon ar i lawr yn y graff isod (sylwer: ni adroddwyd data ar gyfer 2019 yn unol â'r esemptiad Covid ar gyfer pob sefydliad).



Er nad yw hyn o reidrwydd yn broblem, mae'n codi rhai cwestiynau ynghylch pam ein bod yn gweld y newid hwn yn ein demograffeg, ac mae'n codi ychydig o bryder ynghylch a fyddwn, gyda rhaniad cynyddol gytbwys rhwng y rhywiau yn y sefydliad, yn dechrau gweld anghydbwysedd yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, na fyddem yn dymuno ei weld yn amlwg.

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 dilysiadau 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.

Mae ein ffocws cryf ar Degwch, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau, gyda'n strategaeth a'n cynllun gweithredu cysylltiedig yn bwriadu sicrhau ein bod yn sefydliad sy'n wirioneddol gynrychioladol ar draws yr holl nodweddion, ac ar bob lefel.

Calonogol yw gweld bod y tueddiadau cadarnhaol a nodwyd dros y blynyddoedd diwethaf 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd gan The Wallich yn gywir.

Sian Aldridge

<u>Prif Weithredwr Dros Dro</u>

Cyhoeddwyd Mawrth 2026