

DATGANIAD CYDNABYDDIAETH ARIANNOL BLYNYDDOL AR GYFER Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN AR 31 GORFFENNAF 2025

Cyflwyniad

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifol am oruchwylio a chraffu ar strategaeth wobrwyo'r Brifysgol, gan gynnwys adolygu a phenderfynu ar bob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth yr Is-ganghellor a chydabyddiaeth ariannol a buddion ariannol eraill aelodau eraill yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth. Wrth wneud hyn, mae'n ystyried fforddiadwyedd, gwybodaeth gymharol am gydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth yn y sector prifysgolion ac mewn sectorau eraill fel y bo'n briodol. Mae'n gyfrifol hefyd am ddatblygu strategaeth a pholisi gwobrwyo cyffredinol mewn perthynas â chydabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth uwch-aelodau staff y Brifysgol ar Radd 11 a'r rhai hynny sy'n atebol yn uniongyrchol i aelodau o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth. Cyhoeddir Cylch Gorchwyl y Pwyllgor ar wefan y Brifysgol a chaiff ei adolygu'n flynyddol.

Caiff y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ei gadeirio gan aelod lleig o'r Cyngor ac mae'n cynnwys aelodau lleig annibynnol o'r Cyngor sy'n meddu ar wybodaeth ac arbenigedd perthnasol. Penodir holl aelodau lleig y Pwyllgor a'i Gadeirydd gan y Cyngor ar argymhelliad y Pwyllgor Llywodraethu ac Enwebiadau. Mae'r holl aelodau'n annibynnol ar y Brifysgol. Mae'r Cofrestrydd a Phrif Swyddog Gweithredu, y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol ac Ysgrifennydd y Brifysgol yn mynychu'r holl gyfarfodydd, ac mae uwch-swyddogion eraill, gan gynnwys yr Is-ganghellor, yn bresennol yn ôl yr angen. Nid oes yr un aelod o'r staff yn bresennol pan fydd y Pwyllgor yn gwneud penderfyniadau ar eu gwobrwyo. Mae Cadeirydd y Pwyllgor yn rhoi diweddariadau rheolaidd i'r Cyngor.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â gofynion Côt Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-aelodau Staff Addysg Uwch CUC a'i fod yn bodloni gofynion llywodraethu da.

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

Wrth benderfynu ar y gydnabyddiaeth ariannol i'w dyfarnu, mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried ymagwedd y Brifysgol at gydnabod perfformiad ar gyfer pob rôl yn y cylch gorchwyl. Mae hefyd yn cyfeirio at wybodaeth feincodi'r sector a ddarparwyd gan Arolwg Cyflogau Uwch-aelodau Staff Cymdeithas y Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau (UCEA) ac mae'n ystyried fforddiadwyedd a gwybodaeth gymharol am gydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth yn y sector prifysgolion ac yn fwy ehangach pan ystyrir bod hyn yn briodol.

Mae Côt Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-aelodau Staff Addysg Uwch CUC yn nodi bod cydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol yn allweddol i lwyddiant a datblygiad sector addysg uwch y DU, gan ei fod yn gweithredu mewn amgylchedd byd-eang sy'n hynod gystadleuol¹, a bod angen tair prif elfen, y mae pob un wedi'i hategu gan sawl egwyddor ategol:

1. *Lefel deg a phriodol o gydnabyddiaeth ariannol y gellir ei chyfiawnhau*

¹ Mae cyd-destun gweithredu'r sector yn cael ei archwilio'n fanylach yn: [The-Context-for-the-Higher-Education-Senior-Staff-Remuneration-Code Revised-November-2021.pdf](#)

Mae cydnabyddiaeth ariannol yn dechrau ar sail dealltwriaeth glir o gyfrifoldebau, cyd-destun a chyfraniad disgwyledig rôl a'r priodoleddau sy'n ofynnol i ymgymryd â'r rôl honno'n effeithiol. Yna mae cydnabyddiaeth ariannol deg a phriodol yn cydnabod cyfraniad unigolyn at lwyddiant ei sefydliad yn y rôl honno, ac mae'n ddigonol i recriwtio, cadw ac ysgogi staff o ansawdd priodol, yng nghyd-destun y farchnad am y rôl honno, wedi'i gydbwyso â'r angen i ddangos gwerth am arian wrth ddefnyddio adnoddau.

2. *Tegwch gweithdrefnol*

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

3. *Tryloywder ac atebolrwydd*

Rhaid i'r broses ar gyfer pennu cydnabyddiaeth ariannol fod yn dryloyw. Yn achos deiliaid swyddi uwch, rhaid gallu cyfiawnhau, ar lefel y sefydliad, gydnabyddiaeth ariannol sy'n berthnasol i'r amgylchedd cystadleuol, gwerth y rolau a pherfformiad y sefydliad. Rhaid cyfiawnhau cydnabyddiaeth ariannol pennaeth y sefydliad ar wahân, ei chyhoeddi a'i chysylltu â chydabyddiaeth ariannol holl aelodau staff y sefydliad.

Mae egwyddorion allweddol ymagwedd y Brifysgol at gydnabyddiaeth ariannol fel a ganlyn:

- Rhaid i'r Brifysgol allu recriwtio a chadw arweinwyr academiaidd ac arweinwyr y Gwasanaethau Proffesiynol o ansawdd uchel;
- Pennir targedau a chymhellion perfformiad priodol, a chaiff canlyniadau eu monitro ar gyfer yr arweinwyr hyn er mwyn datblygu llwyddiant parhaus y Brifysgol.

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn penderfynu ar ddyfarniadau cyflog sy'n gysylltiedig â theilyngdod a pherfformiad:

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

Cydnabyddiaeth Ariannol 2024

Dyfarniadau Cyflog Cenedlaethol

Gan ystyried cyd-destun ariannol presennol y Brifysgol, ni dderbyniodd aelodau'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, gan gynnwys yr Is-ganghellor, ddyfarniad cyflog costau byw yn 2024-25.

Yn dilyn trafodaethau cyflog ar y cyd a gynhaliwyd gan UCEA ar ran sefydliadau addysg uwch, cafodd holl gydweithwyr eraill y Brifysgol gynydd cyflog costau byw o £900 ar bob pwynt cyflog o 1 Awst 2024, a

chawsant godiad arall ar 1 Mawrth 2025. Roedd y cynnydd cyffredinol rhwng 2.5% a 5.7% a chafodd cydweithwyr ar bwyntiau is ar y raddfa gyflogau godiad canrannol uwch.

Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-aelodau Staff

Gan ystyried Rhaglen Cynaliadwyedd Ariannol bresennol y Brifysgol, cymeradwyodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol argymhelliad gan yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth na ddylid cynnal cylch Cydnabyddiaeth Ariannol 2024 ar gyfer aelodau'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, gan gynnwys yr Is-ganghellor, cydweithwyr ar radd 11 (gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol ac Athrawon ond ac eithrio Academyddion Clinigol) a gradd 10A.

Yn ystod blynyddoedd blaenorol, fodd bynnag, mae'r Pwyllgor wedi cymeradwyo ymagwedd at gydnabyddiaeth ariannol aelodau o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, gan gynnwys yr Is-ganghellor, cydweithwyr ar Radd 11 (gan gynnwys Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol ac Athrawon) a Gradd 10A, a oedd yn ystyried y canlynol:

- i. Cromliniau Perfformiad Athrawon y Brifysgol²;
- ii. Modelu Ariannol (ac eithrio'r Is-ganghellor);
- iii. Crynodeb o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, Cyfarwyddwyr a Chyfarwyddwyr Cysylltiol sy'n gymwys i gael eu hystyried am gydnabyddiaeth ariannol (ac eithrio'r Is-ganghellor) ac effaith y cynyddiadau yn y gydnabyddiaeth ariannol a argymhellir;
- iv. Argymhellion perfformiad a chydabyddiaeth ariannol manwl ar gyfer Athrawon, Arweinwyr Academaidd a Dirprwy Ddeoniaid Gweithredol.

Mae'r ffactorau a gafodd eu hystyried fel rhan o'r cynigion blaenorol i wobrwyo perfformiad wedi cynnwys y canlynol:

- a) perfformiad wrth gefnogi amcanion strategol y sefydliad mewn meysydd megis ymchwil; addysgu; arloesi ac ymgysylltu; arweinyddiaeth a rheoli; partneriaethau a chysylltiadau allanol rhyngwladol, cenedlaethol a lleol; a mentrau a phrosiectau mawr;
- b) Maint a chymhlethdod y sefydliad;
- c) natur y marchnadoedd addysg uwch a materion recriwtio a chadw;
- ch) Amcanion y sefydliad mewn perthynas ag amrywiaeth y gweithlu; ac
- d) y ffaith bod cyflogau rhai aelodau staff yn cael eu pennu gan y GIG, nid gan y Brifysgol.

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

- a) Arolwg Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch-aelodau staff Cymdeithas y Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau;
- b) dadansoddiad o ddosbarthiadau cyflog.

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

Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn gyfrifol am adolygu a phennu pob agwedd ar gydnabyddiaeth ariannol, buddion ac amodau cyflogaeth yr Is-ganghellor, gan ystyried hyd a lled y cyfrifoldebau arweinyddiaeth ac ariannol, a chyflawni yn erbyn amcanion strategol y Brifysgol. Nid yw'r Is-ganghellor yn bresennol yn ystod trafodaethau a phenderfyniadau ynghylch ei gydnabyddiaeth ariannol ei hun ac nid yw'n cyfrannu at y rhain.

²**Nodyn esboniadol:** Wrth asesu perfformiad Athrawon, mae pwyllgor o uwch-arweinwyr academaidd yn cytuno ar sgôr (ar raddfa 4 pwynt) ar gyfer perfformiad pob Athro. Mae perfformiad uwch yn arwain at sgôr uwch, a'r posibilrwydd o gael dyfarniad cyflog uwch. Er enghraifft, ni fyddem fel arfer yn disgwyl i'r rhan fwyaf o Athrawon gael y sgôr perfformiad uchaf, a gedwir ar gyfer perfformiad gwirioneddol eithriadol. Mae'r gromlin perfformiad yn dangos dosbarthiad sgorau perfformiad ar draws y gymuned o Athrawon ac yn ein galluogi i nodi ac archwilio achosion lle mae lefel y sgorau'n uwch neu'n is na'r disgwyl.

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

Mae gan y Brifysgol broses adolygu datblygiad perfformiad ffurfiol ar waith ar gyfer yr holl staff gan gynnwys yr Is-ganghellor. Fel rhan o'r broses hon, bob blwyddyn, mae Cadeirydd y Cyngor yn cwrdd â'r Is-ganghellor i adolygu cyflawniad yn erbyn amcanion y cytunwyd arnynt gynt a phennu amcanion ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod. Mae'r Is-ganghellor yn rhannu'r amcanion hyn â'r Cyngor ynghyd â Chynllun Blyneddol ac amcanion sefydliadol y Brifysgol. Cyn y cyfarfod adolygu, mae Cadeirydd y Cyngor yn gwahodd sylwadau ac adborth ar berfformiad yr Is-ganghellor gan holl aelodau'r Cyngor gan gynnwys aelodau staff a myfyrwyr. Mae Cadeirydd y Cyngor yn adrodd am ganlyniad yr adolygiad i'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol.

Eleni, nododd Cadeirydd y Cyngor fod yr adborth gan aelodau'r Cyngor wedi bod yn unfrydol gadarnhaol, bod yr Is-ganghellor wedi dangos a rhoi arweinyddiaeth strategol gref, bod rhai o'r amcanion wedi'u cyflawni'n llawn, bod cynnydd da wedi'i wneud o ran y lleill, gan nodi bod amcanion eraill yn rhai tymor hwy na allent gael eu cyflawni mewn un flwyddyn. Gwnaeth yr aelodau unwaith eto groesawu'r ymagwedd at amcanion unigol a thîm yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth (gan gynnwys yr Is-ganghellor), y cytunwyd arnynt gan y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol, a bennodd amcanion sefydliadol a phersonol sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â Chynllun Blyneddol ac Amcanion y Brifysgol. Amlygodd aelodau hefyd rôl ehangach yr Is-ganghellor mewn materion allweddol y sector cyfan sy'n parhau i godi proffil y Brifysgol, ac sy'n cael effaith sylweddol ar y Brifysgol.

Er ei fod yn cydnabod perfformiad yr Is-ganghellor yn ystod y cyfnod hwn, ni chymeradwyodd y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol unrhyw gyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad, gan nodi ei benderfyniad blaenorol na fyddai'r cylch cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer 2024 yn cael ei gynnal. Nodir pecyn Cydnabyddiaeth Ariannol yr Is-ganghellor isod. Enillion yr Is-ganghellor ar gyfer y blynedd oedd a ddaeth i ben ar 31 Gorffennaf 2025 a 31 Gorffennaf 2024 (gweler hefyd Nodyn 7 adran y datganiadau ariannol o Adolygiad Blyneddol 2025):

	2025	2024
	£000	£000
Cyflog	336	335
Lwfans llety	18	18
Taliadau trethadwy eraill	-	14
Cyfraniadau pensiwn y cyflogwr	-	9
Cyfanswm	354	376

Nid yw'r Is-ganghellor yn cael unrhyw fuddion mewn nwyddau a/neu wasanaethau mwyach. Yn ogystal â'i gyflog, mae'r Is-ganghellor yn cael lwfans llety o £18,000 (2024: £18,000) sy'n cynyddu'n flynyddol yn unol â'r Mynegai Prisiau Defnyddwyr yn benodol mewn perthynas â thai (CPIH). Roedd cyflog yr Is-ganghellor yn £336,000 ar gyfer y flwyddyn tan 31 Gorffennaf 2025 (2024: £335,000). Mae'r Is-ganghellor wedi'i gofrestru yn y trefniant optio allan uwch yng Nghynllun Blwydd-dal y Prifysgolion (USS).

Gyda chymeradwyaeth y Cyngor, derbyniodd yr Is-ganghellor rôl Cadeirydd Jisc ar 21 Mai 2021 ac mae'n cael cydnabyddiaeth ariannol flynyddol o £15,000 (2024: £15,000) yn y rhinwedd hon.

Ers 2020, mae cydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor wedi cael ei hailstrwythuro fel y'i nodir isod. Effaith hyn oedd bod ei gydnabyddiaeth ariannol gyfan wedi cynyddu 1% dros chwe blynedd ac mae'r cyflog sylfaenol wedi cynyddu 15%. Mae'r cynnydd mewn cyfraniadau pensiwn yn 2022 a 2023 yn

adlewyrchu'r cynnydd yng nghyfraniadau'r cyflogwr at adran optio allan uwch cynllun pensiwn yr USS. Nid yw hyn yn gwella'r buddion ond mae'n cynyddu'r gymhareb tâl ar gyfer cyfanswm y gydnabyddiaeth ariannol (gweler isod):

	2020	2021	2022	2023 ³	2024	2025
Cyflog	293	303	297	323	349 ⁴	336
Buddion mewn nwyddau a/neu wasanaethau	52	25	-	-	-	-
Lwfans llety			15	16	18	18
Is-gyfanswm	345	328	312	339	367	354
Cyfraniadau Pensiwn	6	6	17	20	9	-
Cyfanswm	351	334	329	359	376	354

Cymeradwyodd y Cyngor ar argymhelliad y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yr estyniad i gontract cyflogaeth yr Is-ganghellor am gyfnod o 5 mlynedd o 1 Awst 2024, heb unrhyw newid i delerau ei gyflog sylfaenol na'i lwfans llety.

Cymarebau Tâl

Mae cyflog sylfaenol yr Is-ganghellor 8.6 gwaith canolrif cyflogau staff (2024: 9.4 gwaith), lle cyfrifir y canolrif cyflogau ar sail cyfwerth ag amser llawn ar gyfer y cyflogau a delir gan y Brifysgol i'w staff. Mae cyfanswm cydnabyddiaeth ariannol yr Is-ganghellor 8.9 gwaith cyfanswm canolrif cydnabyddiaeth ariannol y staff (2024: 9.9 gwaith), lle cyfrifir cyfanswm canolrif cydnabyddiaeth ariannol ar sail cyfwerth ag amser llawn ar gyfer y gydnabyddiaeth ariannol gyfan gan y Brifysgol i'w staff. Mae'r cyfrifiadau canolrif yn cynnwys cyflogau a ariennir yn rhannol gan y GIG.

Staff sy'n ennill cyflog sylfaenol dros £100,000 y flwyddyn

Yn 2025, roedd 69 o aelodau staff yn ennill cyflog sylfaenol dros £100,000 y flwyddyn (2024: 65). Mae'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn ystyried unrhyw gynigion am daliadau diswyddo ar gyfer uwch-aelodau staff a staff sy'n ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn sylfaenol sy'n fwy na £100,000 y flwyddyn.

Aelodaeth a Busnes y Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol yn 2024/25

Rhestrir isod yr aelodau o'r Pwyllgor a wasanaethodd yn ystod y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Gorffennaf 2025.

Aelod	Categori	Presenoldeb*
Mr Laurence Carpanini, <i>Aelod lleyg cyfetholedig o'r Cyngor a Chadeirydd y Pwyllgor</i>	Lleyg	5/5
Mr Goi Ashmore, <i>Dirprwy Ganghellor a Chadeirydd y Cyngor</i>	Lleyg	5/5
Syr Roderick Evans, <i>Dirprwy Ganghellor (tan 31 Rhagfyr 2024)</i>	Lleyg	1/1
Mrs Nan Williams, <i>Dirprwy Ganghellor a Dirprwy Gadeirydd y Cyngor (o 1 Ionawr 2025)</i>	Lleyg	4/4
Yr Athro Edward David, <i>Aelod cyfetholedig o'r Cyngor</i>	Lleyg	5/5
Yr Athro Kathryn Monk, <i>Aelod cyfetholedig o'r Cyngor</i>	Lleyg	1/5

(*Mynegir presenoldeb mewn cyfarfodydd fel nifer y cyfarfodydd y bu'r aelod yn bresennol ynddynt o gyfanswm y cyfarfodydd y gallai fod wedi'u mynychu)

Yn ystod 2024/25 cynhaliodd y Pwyllgor bum cyfarfod gan ystyried cydnabyddiaeth ariannol a buddion yr Is-ganghellor, yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth a deiliaid swyddi Cyfarwyddwr, Datganiad Cydnabyddiaeth Ariannol Blynnyddol 2024, y Datganiad Polisi Cyflog Blynnyddol, gweithgareddau gwobrwyo a llwybrau

³2023 oedd y flwyddyn gyntaf i'r Is-ganghellor gael cynnydd cyflog yn seiliedig ar berfformiad ers ymuno â'r Brifysgol yn 2019.

⁴Mae costau cyflogau 2024 yn cynnwys buddion trethadwy eraill o £14,000

cymeradwyo, adroddiadau am y Cyflog Byw Gwirioneddol, dyrchafiadau drwy'r weithdrefn Cadw Talent Eithriadol a threfniadau diswyddo sydd o fewn cwmpas ei gylch gorchwyl a diweddariadau lefel uchel ar raglen Cynaliadwyedd Ariannol y Brifysgol.