



BWLCH CYFLOG

RHWNG Y

RHYWIAU

EBRILL 2021



---

## CYNNWYS

Cyflwyniad	3
Proffil y gweithlu	4
Cyflog rhwng y rhywiau	6
Canran y dynion a menywod ym mhob chwarterl cyflog	8
Bwlch taliadau bonws	10

## CYFLWYNIAD

Yn fwy nag unrhyw gyfnod arall, mae'r deuddeg mis diwethaf wedi dangos bod ein gweithlu'n darparu gwasanaeth er budd ein cwsmeriaid.

Er bod pandemig COVID-19 wedi rhoi beichiâu enfawr ar ein cwsmeriaid, mae ein cydweithwyr wedi mynd gam ymhellach i sicrhau nad yw ein gwasanaethau yn rhan o'r baich hwnnw, a'n bod yn cefnogi cwsmeriaid yn ystod un o'r cyfnodau mwyaf heriol yn ein hanes.

Mae'n hysbys bod gweithlu amrywiol, aml-dalentog yn dod â manteision anferth i gwmnïau ledled y byd. Gwyddom fod y cwmnïau hynny sy'n ceisio adlewyrchu'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu yn gwmnïau mwy llwyddiannus — am fod ganddynt fynediad at dalent a phrofiadau ehangach. Yn Dŵr Cymru, mae creu'r math o amgylchedd sy'n galluogi amrywiaeth i ffynnu wedi bod wrth wraidd yr hyn rydym yn ceisio ei adeiladu drwy gydol ein hanes fel cwmni nid er elw.

Ond rydym yn wynebu heriau, Yn hanesyddol, ystyriwyd bod y diwydiant dŵr yn ddiwydiant i ddyinion — yn enwedig ar yr ochr weithredol — ac mae'n cymryd cryn amser i oresgyn y canfyddiadau hynny a all fod yn rhwystrau i fenywod sy'n gwneud cais am y mathau hyn o rolau ym maes gwyddoniaeth, technoleg,

peirianeg a mathemateg (STEM). Hoffem sefydlu diwylliant lle y gall unrhyw un, ni waeth beth fo'i rywedd na'i gefndir, gyflawni unrhyw rôl hyd eithaf ei allu.

Er gwaethaf y rhwystrau hyn, rydym wedi gwneud cynnydd o ran annog mwy o fenywod i wneud ceisiadau am swyddi, ac erbyn hyn, maent yn cyfrif am ychydig yn llai na 29% o'n gweithlu cyfan (sy'n uwch nag yr oedd bron degawd yn ôl pan oedd yn 21%). Hefyd, mae bron 40% o'n Tîm Gweithredol bellach yn fenywod, ac mae menywod yn cyfrif am draean o Fwrdd Glas Cymru bellach.

Fel cwmni nid er elw, rydym yn ymrwymedig i weithio er budd pennaf y cyhoedd drwy amrywio ein gweithlu fel ei fod yn adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, ni waeth beth fo'u rhywedd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, neu unrhyw nodwedd arall. Ac rydym yn cydnabod bod gennym gryn dipyn o waith i'w wneud er mwyn adeiladu amgylchedd cynhwysol sy'n galluogi pob aelod o'r cymunedau hyn i ffynnu ym mhob maes o'n busnes.

Er gwaethaf yr heriau sydd wedi deillio o'r pandemig, rydym wedi parhau i annog menywod i ddatblygu ar bob lefel drwy gydol y flwyddyn ddiwethaf. Er enghraifft, rydym wedi sefydlu ein rhaglen fentora fel y gall mwy o fenywod gael gafaél ar sgiliau ac arbenigedd uwch-arweinwyr yn y cwmni, a chadw talent Dŵr Cymru. Rydym wedi ehangu'r hyfforddiant sy'n benodol i

fenywod hefyd, gan ffurfio partneriaeth gref â'r elusen Chwarae Teg er mwyn sicrhau bod hyfforddiant o bell ar gael i fenywod drwy gydol y flwyddyn. Rydym hefyd wedi gweithio i ehangu ein Gweithgor Cynhwysiant, gyda'n rhwydwaith o Lysgenhadon Cynhwysiant, y mae eu gwaith ysbrydoledig yn ein helpu i adeiladu ar y cynnydd a wnaed yn y gwaith o greu amgylchedd lle y gall pawb fod yn nhw eu hunain yn y gwaith.

Ar gyfer yr adroddiad hwn, diffinnir y bwllch cyflog rhwng y rhywiau fel y bwllch canolrifol a chymedrig cyffredinol rhwng cyflog a thaliadau bonws (yn seiliedig ar gyfradd tâl yr awr ar y dyddiad ciplun, sef 5 Ebrill 2020 a'r taliadau bonws a dalwyd yn y flwyddyn hyd at 5 Ebrill 2020), ni waeth beth fo'r rôl na'r lefel awdurdod. Mae'n bwysig nodi bod hyn yn wahanol i egwyddor cyflog cyfartal — mae pob dyn a menyw yn Dŵr Cymru yn cael cyflog cyfartal am wneud gwaith cyfartal. Byddwn yn defnyddio canfyddiadau'r adroddiad hwn i ailddyblu ein hymdrechion er mwyn denu mwy o fenywod i weithio ym mhob rhan o Dŵr Cymru, eu cefnogi a'u cadw yn y rolau hynny — ar gyfer yr hirdymor.



**Martin Driscoll**

Cyfarwyddwr Pobl a'r Gweithlu

## PROFFIL Y GWEITHLU

Fel mewn blynyddoedd blaenorol, rydym yn wynebu her gyffredin â'n cwmnïau dŵr a dŵr gwastraff partner ledled y DU o ran amrywio ein gweithlu. Rydym yn ceisio mynd i'r afael â degawdau o ganfyddiadau diwylliannol sy'n awgrymu bod ein diwydiant ar gyfer dynion gwyn yn bennaf – yn enwedig ar yr ochr weithredol, sy'n dueddol o fod yn llwybr gyrfa sy'n talu mwy o arian.

MENYWOD DYNION

2020

### CYFANSWM

3,511 o gyflogeion



### GWEITHREDOL

15 o Aelodau



### BWRDD

11 o Gyfarwyddwyr



2019



Mae ein trywydd hirdymor yn un sy'n gweld cynnydd yn nifer y menywod sy'n cael eu cyflogi gan Dŵr Cymru, a chynnydd graddol yn nifer y menywod sy'n cael eu cyflogi ar lefel cyfarwyddwr neu uwch-reolwr. Mae ein strategaeth Dŵr Cymru 2050, sy'n nodi'r heriau mawr y bydd y cwmni yn eu hwynebu yn ystod y 30 mlynedd nesaf hyd at 2050, yn meithrin dull gweithredu strategol o fynd i'r afael â chadernid hirdymor y gweithlu.

Yn 2012, roedd 21% o'n gweithlu cyffredinol yn fenywod, ac erbyn hyn rydym yn cyflogi bron 30%. Mae nifer y menywod yn ein Tîm Gweithredol wedi cynyddu'n sylweddol dros y flwyddyn ddiwethaf i 38% erbyn hyn.

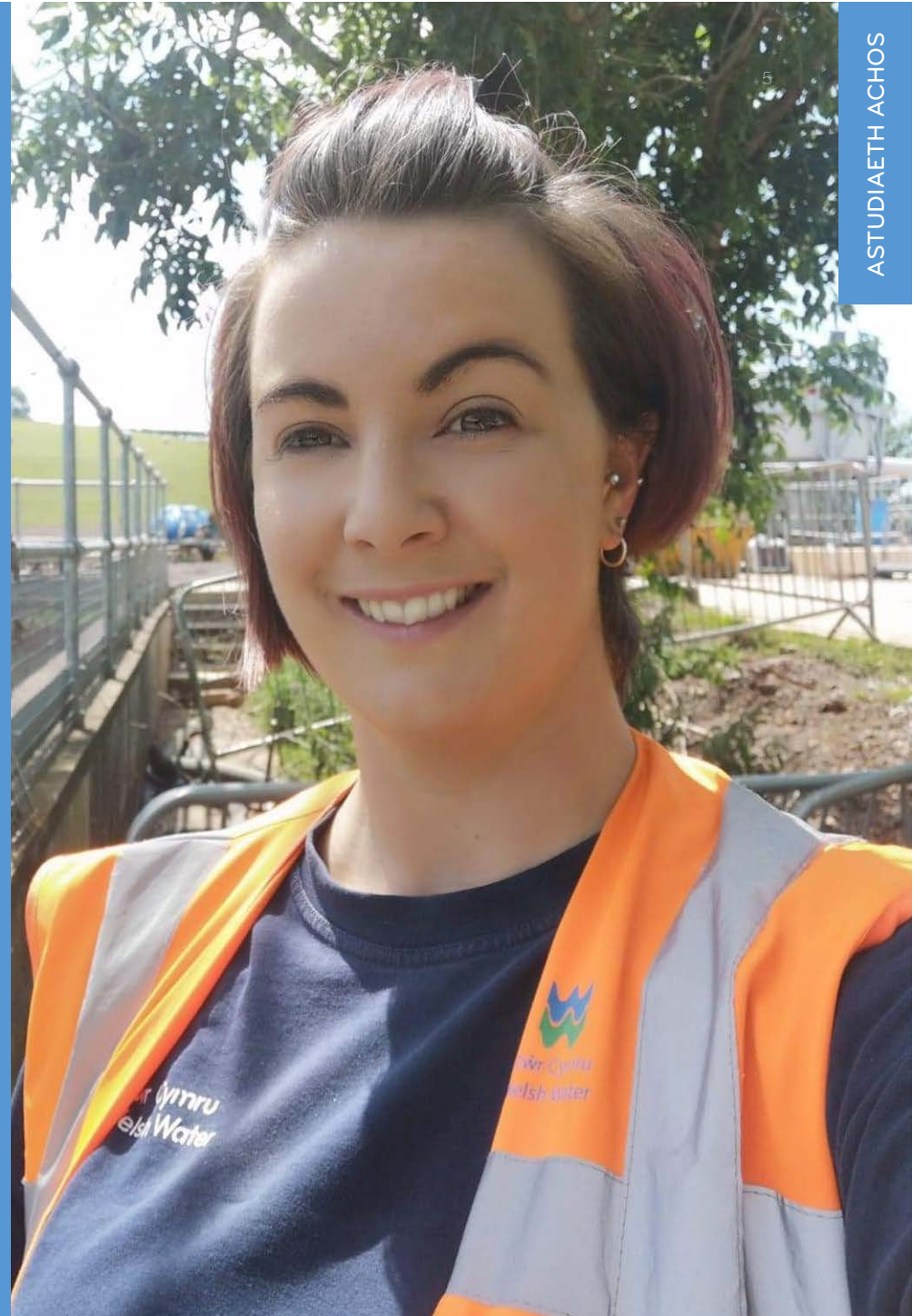
Ers nodi'r ffigurau uchod ar gyfer 2020, penodwyd Jane Hanson i Fwrdd Glas Cymru ym mis Ionawr 2021 a oedd yn cyd-daro ag ymdeoliad John Warren.

## CARYS GODDING

### Rheolwr Prosiect Technegol

#### Llwybr prentisiaeth tuag at lwyddiant

Mae Carys yn un o'n Rheolwyr Prosiect Technegol yng ngwaith trin dŵr gwastraff Pen-y-bont. Mae'n frwd dros ddysgu ac mae'r brwdfrydedd hwnnw wedi mynd â hi o brentisiaeth i rodd Anrhydedd Dosbarth Cyntaf mewn Peirianeg Drydanol ac Electronig. Yn 16 oed, roedd hi'n gwybod nad oedd am fynd i'r brifysgol a gwnaeth gais am brentisiaeth. Sylweddolodd mai hi oedd un o'r menywod cyntaf a oedd yn beiriannydd yn ei maes, ac mae wedi goresgyn nifer o heriau personol a phroffesiynol. Er mwyn cydnabod hyn, dyfarnwyd y wobwr Dysgwr iddi yng Ngwobrau blynyddol Womenspire Chwarae Teg ym mis Medi 2020.



## BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae ein hethos nid er elw yn fwy na ffordd o weithio – mae'n rhoi ein cwsmeriaid wrth wraidd popeth a wnawn, ac mae hyn yn golygu ein bod hefyd yn gweithio er budd cenedlaethau'r dyfodol yn yr hirdymor.

Rydym hefyd wrth wraidd y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Er mwyn gwneud hynny'n effeithiol, ac i ennill ymddiriedaeth pob un o'n cwsmeriaid bob dydd, mae angen i'n gweithlu adlewyrchu pob un o'r cymunedau hynny. Mae ein gwaith i wella cynhwysiant yr amgylchedd yn Dŵr Cymru yn hanfodol i ddenu'r talentau sydd eu hangen arnom, ac i chwalu rhwystrau diwylliannol hanesyddol y mae menywod yn eu hwynebu wrth ymuno â Dŵr Cymru a ffynnu yno.

### DIFFINIADAU

#### Canolrif

Y gwahaniaeth rhwng y canolbwyntiau yn amrediadau cyflog dynion a menywod

#### Cymedr

Y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod

### PAM MAE BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Mae'n bwysig pwysleisio bod Dŵr Cymru yn talu'r un swm i gyflogeion sy'n gwneud yr un gwaith. Fodd bynnag, mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ganlyniad i ffactorau hanesyddol sy'n gysylltiedig â'r diwydiant rydym yn gweithio ynddo.

Yn draddodiadol, mae'r diwydiant dŵr wedi'i ddominyddu gan ddynion, ac mae hyn wedi bod yn arbennig o berthnasol mewn rolau gweithredol sy'n arwain at lwybrau gyrfa â chyflog uwch yn draddodiadol, gan gynnwys rolau uwch-reolwyr a chyfarwyddwyr, a buddiannau gwell. Mae'r gwaddol hwn yn golygu, yn yr un modd â chwmnïau dŵr eraill yng Nghymru a Lloegr, fod mwy o ddynion yn gweithio mewn swyddi uwch yn y cwmni sydd â lefelau cyflog uwch.

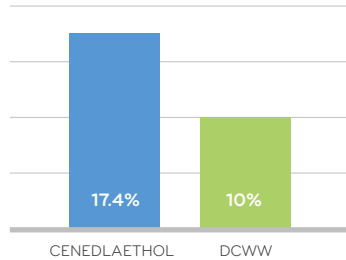
Rydym wedi bod yn gweithio gyda sefydliadau partner megis Chwarae Teg, Women in Science and Engineering (WISE), Stonewall Cymru, Anabledd Cymru ac eraill i fynd i'r afael â'r rhwystrau hirdymor hyn y mae grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn eu hwynebu, yn enwedig o ran gwneud gyrfaedd gweithredol yn Dŵr Cymru yn fwy deniadol i fenywod. Mae gennym raglen allgymorth addysgol helaeth hefyd, sy'n gweithio gyda Busnes yn y Gymuned Cymru ac eraill i hyrwyddo gyrfaedd STEM i ferched oedran ysgol.

Mae'r mentrau hyn yn rhai hirdymor, a bydd yn cymryd amser i newid agweddau a chanfyddiadau sydd wedi hen ymsefydlu. Fodd bynnag, rydym yn ymrwymedig i leihau a chael gwared ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn yr hirdymor.

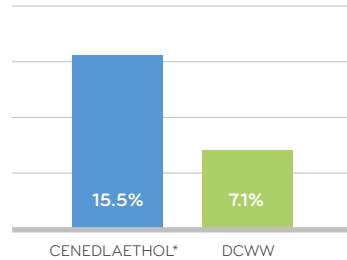
## Y BWLCH

### BWLCH CANOLRIFOL

2018-2019

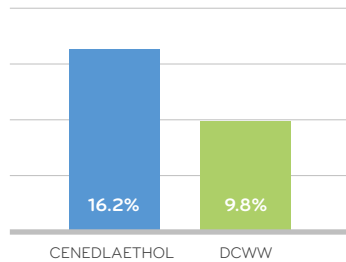


2019-2020

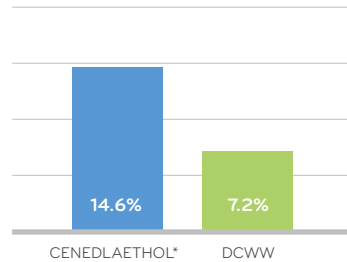


### BWLCH CYMEDRIG

2018-2019



2019-2020



## EIN CYNNYDD

Er bod ffigurau'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn, mae ein cynnydd dros y flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn galonogol, ac wedi parhau â gwaith tymor hwy o leihau'r bylchau cyflog canolrifol a chymedrig rhwng y rhywiau yn Dŵr Cymru yn raddol.

Mae'r bwllch canolrifol wedi lleihau o 10% yn 2019 i 7.1% yn 2020, ac mae'r bwllch cymedrig wedi lleihau o 9.8% yn 2019 i 7.2% yn 2020. Rydym hefyd wedi gweld bod y bwllch ar draws yr holl fandiau cyflog sydd wedi'u grwpio yn y cwmni wedi cau ychydig, a gwelsom fod y bylchau canolrifol a chymedrig wedi cau'n sylweddol ar lefel y Tîm Gweithredol yn ystod yr un cyfnod (tua 6.5 o bwyntiau canrannol ar gyfer y bwllch canolrifol, a 2.7 o bwyntiau canrannol ar gyfer y bwllch cymedrig).

Mae'r cynnydd yng nghyfran y menywod sy'n gweithio mewn swyddi uwch yn y cwmni wedi ysgogi'r cynnydd addawol hwn, yn ogystal â chanlyniadau recriwtio a chynnydd menywod o rolau lefel mynediad a rolau datblygu dros y blynyddoedd diwethaf, yn ogystal â datblygiad a chynnydd uwch-aelodau o staff sy'n fenywod – yn enwedig mewn rolau gweithredol penodol.

Mae ein strategaeth tymor hwy yn parhau i ganolbwyntio ar weithgarwch a chymorth i helpu menywod i ddatblygu a ffynnu yn Dŵr Cymru, a bydd hyn yn cyfrannu at y gwaith o gyflawni ein nod sef lleihau a chael gwared ar y bwllch cyflog yn yr hirdymor.

\*Amcangyfrifir Cyfartaleddau Cenedlaethol mis Ebrill 2020 ar hyn o bryd

## CANRAN Y DYNION A MENYWOD YM MHOB CHWARTEL CYFLOG

### EIN CYNNYDD

Rydym wedi gweld newid yng nghyfran y menywod a gafodd eu cyflogi yn y ddau chwarter uchaf (Ch3 a Ch4) dros y flwyddyn ddiwethaf, sy'n dangos canlyniadau addawol o'r broses o recriwtio nifer sylweddol o fenywod dros y blynyddoedd diwethaf. Mae hefyd yn adlewyrchu'r cynnydd yng nghyfran y menywod mewn rolau uwch – yn enwedig ar lefel rheolwyr canol/uwch-reolwyr, a chynnydd yn nifer y menywod yn y Tîm Gweithredol.

### DIFFINIADAU

Dangosir dosbarthiad dynion a menywod mewn chwarterlau cyflog a gaiff eu cyfrifo drwy rannu'r gweithlu yn bedwar band cyfartal, yn seiliedig ar dâl fesul awr o'r chwarter uchaf (Chwarter 4) i'r chwarter isaf (Chwarter 1). Caiff canran y dynion a'r menywod ei chyfrifo ar gyfer pob band.

CHWARTEL 1

CHWARTEL 2

CHWARTEL 3

CHWARTEL 4

### CHWARTELAU CYFLOG 2020



41.2% 58.8%



24.2% 75.8%



25.3% 74.7%



24.8% 75.2%

### CHWARTELAU CYFLOG 2019



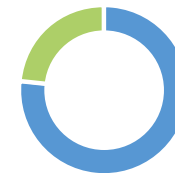
44.2% 55.8%



26.4% 73.6%



22.4% 77.6%



23.6% 76.4%

MENYWOD DYNION

Dros yr hirdymor, rydym yn ymrwymedig i ganolbwyntio ar recriwtio menywod ym mhob maes o'n gwaith, yn enwedig ar lefel raddedig a lefel brentisiaeth, ac rydym yn disgwyl i hynny gael effaith bellach ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn yr hirdymor wrth i fenywod symud ymlaen i rolau uwch yn y cwmni.



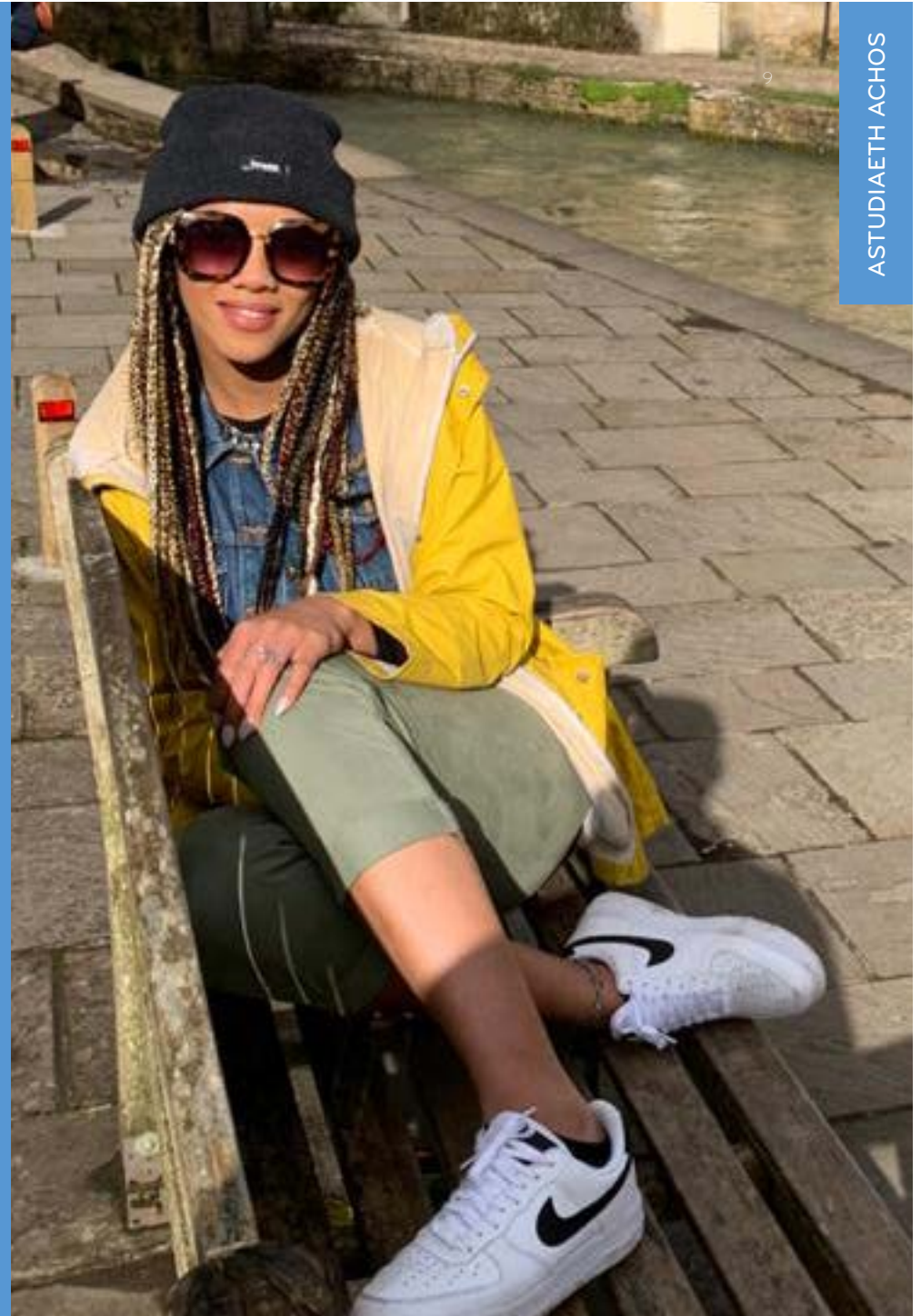
## OMOLARA CORDLE

### Arweinydd Tîm y Ganolfan Gyswllt

Gan gydnabod diwylliannau a chefnidiroedd cymdeithasol amrywiol y cwsmeriaid rydym yn eu gwasanaethu, gyda chymorth rhai o'i chydweithwyr, gwnaeth Omolara Cordle sefydlu Rhwydwaith BAME+ cyntaf Dŵr Cymru a hi yw'r Cadeirydd.



"Yn fy marn i, mae pobl ddynol yn ffynnu mewn byd, cymuned a diwydiant sy'n ein hysbrydoli gydag amrywiaeth o bobl, meddyliau, syniadau a phrofiadau. P'un a ydym yn ystyried rhywedd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu hil, mae'n bwysig ein bod yn nodi ac yn dathlu'r sgiliau gwahanol sydd gan bob unigolyn. Dyna pam fy mod i mor frwdfrydig am sicrhau y caiff lleisiau eu clywed a thrafod amrywiaeth yn y gweithle a thu hwnt iddo. Eleni, rwyf wedi gweld cymaint o enghreifftiau o gydweithwyr yn cymryd camau ac yn codi eu llais er mwyn gwella amrywiaeth yn y gweithle — mae hyn yn ysbrydoledig ac rwy'n llawn cyffro am yr hyn gall pob un ohonom ei gyflawni yn y dyfodol. Drwy Rhwydwaith BAME+ Dŵr Cymru, rydw i ac ychydig o gydweithwyr eraill wedi dangos hyn ac rydym wedi darparu man diogel i ni godi materion a chymryd camau."

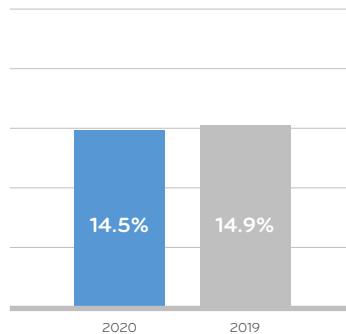


## BWLCH TALIADAU BONWS

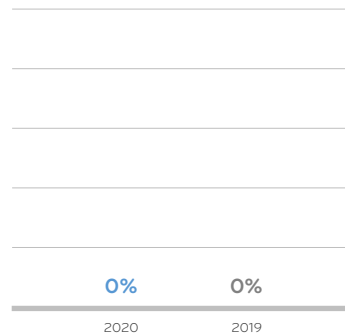
Nod ein cynllun bonws yw cymell ac ysgogi cydweithwyr ym mhob rhan o'r cwmni i wneud eu gorau glas o ran perfformiad a'n helpu i ennyn ymddiriedaeth pob un o'n cwsmeriaid, bob dydd. Nid yw'r cynllun yn gwahaniaethu ar sail lefel awdurdod ac mae'n gysylltiedig â thargedau perfformiad cwmni cyfan sy'n cael eu cymhwysu'n gyfartal ar draws pob gradd cyflog. Yn ychwanegol at hyn, mae perfformiad personol rheolwyr a chyfarwyddwyr hefyd yn ddibynnol ar berfformiad.

### EIN CYNNYDD

#### BWLCH CYMEDRIG



#### BWLCH CANOLRIFOL



Mae ein bwllch taliadau bonws cymedrig wedi aros yn gymharol sefydlog dros y flwyddyn ddiwethaf, gyda gostyngiad bach ym mis Mawrth 2020 o 14.9% i 14.5%. Mae hyn yn parhau i fod yn sylweddol is na'r bwllch cymedrig cenedlaethol ond bydd yn parhau i fod yn her hirdymor o ganlyniad i'r gyfran uwch o ddynion mewn rolau uwch, ac felly â chyflog gwell, yn y cwmni.

Fodd bynnag, mae ein polisi cyfartalwch o ran bonws ym mhob rhan o'r cwmni, ni waeth beth fo'r nodweddion personol, yn golygu y gallwn barhau i gael dim bwllch cymedrig o gwbl.

Ar gyfer y cyfnod adrodd hwn, canran y cydweithwyr gwrywaidd a oedd yn cael bonws oedd 90%, ac 87% oedd canran y menywod a oedd yn cael bonws. Noder nad yw rheoliadau adrodd ar y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn caniatáu ar gyfer natur pro-rata taliad bonws. Felly, wrth adrodd ar fonysau ar gyfer cyflogeion rhan amser, rydym yn defnyddio taliadau bonws gwirioneddol.

#### DIFFINIADAU

##### Canolrif

Y gwahaniaeth rhwng y canolbwyntiau yn amrediadau'r bonysau a delir i ddynion a menywod

##### Cymedr

Y gwahaniaeth rhwng y bonysau cyfartalog a delir i ddynion a menywod

## EIN GWAITH: SUT RYDYM YN ADEILADU GWEITHLE CYNHWYSOL

Mae adeiladu gweithle cynhwysol lle y gall menywod fod yn nhw eu hunain a ffynnu mewn unrhyw faes yn y busnes yn brif flaenoriaeth i ni – ond mae hefyd angen i ni fynd i'r afael â'r her o wneud gyrfaoedd yn y diwydiant dŵr a STEM yn fwy deniadol i ferched ifanc.

Mae ein rhaglen addysg yn cydbwysu'r angen i weithio gyda phlant oed ysgol fel y gallant ddysgu am y cylch dŵr â'r rôl y gallant ei chwarae wrth helpu i amddiffyn yr adnodd hwn ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol.

Fel rhan o'r gwaith hwn, mae rhai o'n harweinwyr mwyaf ysbrydoledig sy'n fenywod yn mynd i mewn i ysgolion er mwyn rhannu eu profiadau o weithio mewn rolau STEM yn Dŵr Cymru – rolau rheoli dŵr a dŵr gwastraff, swyddi peirianeg, a phrentisiaid a graddedigion newydd.

### EIN FFOCWS

Rydym wedi rhoi ffocws newydd ar ddarparu cymorth a hyfforddiant i fenywod sydd eisoes yn gweithio yn Dŵr Cymru er mwyn sicrhau, yn ogystal â denu'r talentau gorau i'r cwmni, ein bod hefyd yn eu cadw am flynyddoedd i ddod. Drwy ein partneriaeth â'r elusen Chwarae Teg yng Nghymru, sy'n canolbwyntio ar gefnogi menywod i ddatblygu eu gyrfaoedd, rydym wedi rhoi rhaglen hyfforddiant helaeth ar waith dros y flwyddyn ddiwethaf, gan gynnwys sesiynau ar hyder, rhwydweithio, newid mewn ymddygiad, ymddygiad heriol, a gwella patrymau a threfniadau rheoli gwaith. Arweiniodd hyn at webinar o'r enw 'Nid dim ond ar gyfer bechgyn' ym mis Hydref 2020, er mwyn trafod sut y gallwn ddenu mwy o fenywod i rolau STEM. Gwnaethom lansio hyn mewn partneriaeth â Chwarae Teg a chlywsom gan sawl cydweithiwr yn Dŵr Cymru.

Mae hyn yn adeiladu ar y gwaith rydym wedi'i wneud eisoes â'r sefydliad ynghylch newid y ffordd rydym yn recriwtio – gan sicrhau bod ein hiaith yn dileu unrhyw rwystrau i fenywod wrth iddynt wneud cais am rolau na fyddent wedi gwneud cais amdanynt yn draddodiadol, a gwneud ein prosesau yn fwy hyblyg er mwyn denu mwy o fenywod i wneud cais. Roedd hyn wedi cynnwys polisiau yn y gwaith er mwyn ei gwneud hi'n haws i fenywod sydd â phlant er enghraifft, neu er mwyn denu menywod hyn i weithio yn Dŵr Cymru – gyda gweminarau yn canolbwyntio ar bynciau megis bwydo ar y fron a'r menopos dros y flwyddyn ddiwethaf.

Rydym hefyd wedi cyflwyno dulliau newydd o gefnogi menywod yn y gweithle yn ystod pandemig COVID-19. Rydym wedi lansio rhwydwaith arbenigol Menywod yn Dŵr Cymru o bell ar Yammer, sydd wedi darparu fforwm i fenywod drafod ffyrdd y gall menywod helpu ei gilydd i ddatblygu yn y gweithle. Rydym hefyd wedi defnyddio hyn fel llwyfan i dynnu sylw at lwyddiannau menywod ym mhob rhan o'r cwmni – megis ein cydweithwyr Helen Hopkins a Catrin Phillips sy'n cael eu cynnwys ym mhrosiect Women in Science and Engineering (WISE).

## AMANDA SOADY

### Cyfarwyddwr Gwasanaethau Gweithredol

#### Arwain y gwaith ar COVID-19

Fel busnes sy'n amddiffyn iechyd y cyhoedd, mae ein gwasanaethau yn ystod pandemig COVID-19 wedi bod yn bwysicach nag erioed o'r blaen. Amanda Soady, Cyfarwyddwr Gwasanaethau Gweithredol, oedd yn gyfrifol am reoli ymateb y cwmni i'r pandemig, ac mae wedi cydlynu gweithgarwch o bob rhan o'r busnes, gan helpu i gynnal gwasanaethau gan ddiogelu cydweithwyr a'u teuluoedd ar yr un pryd.

Dechreuodd Amanda ei gyrfa yn Dŵr Cymru fel darlennydd mesuryddion a bu'n gweithio mewn amrywiaeth o rolau yn y gwasanaethau dŵr cyn dod yn bennaeth ar rwydwaith dosbarthu dŵr cyfan y cwmni.



## DATGANIAD

Rydym yn cadarnhau bod y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn gywir ac wedi'i pharatoi yn unol â Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau).



**Peter Perry**  
Prif Weithredwr



**Martin Driscoll**  
Cyfarwyddwr Pobl a'r Gweithlu

1 Ebrill 2021