



Cyfarfod

BWRDD PENSIWN

Dyddiad ac Amser

2.00 y.h., DYDD MAWRTH, 24AIN MEDI, 2019

Lleoliad

**Ystafell Gwyrfai, Swyddfeydd y Cyngor,
Caernarfon, Gwynedd. LL55 1SH**

Pwynt Cyswllt

Lowri Haf Evans

01286 679878

lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru

(Dosbarthwyd 17 Medi 2019)

BWRDD PENSIWN

AELODAETH

CYNRYCHOLWYR CYFLOGWR

Huw Trainor (Heddlu Gogledd Cymru)

Cyng Aled Lloyd Evans (Cyngor Gwynedd)

Sedd wag

CYNRYCHOLWYR AELODAU

Hywel Eifion Jones (wedi ymddeol – Cyngor Mon gynt)

Osian Richards (Cyngor Gwynedd)

Sharon Warnes (wedi ymddeol - Cyngor Gwynedd gynt)

R H A G L E N

1. ETHOL CADEIRYDD

I ethol Cadeirydd ar gyfer 2019 - 20

2. ETHOL IS-GADEIRYDD

I ethol Is-gadeirydd ar gyfer 2019 - 20

3. YMDDIHEURIADAU

I dderbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb

4. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

I dderbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol

5. MATERION BRYS

Nodi unrhyw eitemau sy'n fater brys ym marn y cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

6. COFNODION

5 - 9

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 17 Mai 2019 fel rhai cywir

7. COFNODION A MATERION YN CODI O'R PWYLLGOR PENSIYNAU 10 - 13

Cyflwyno er gwybodaeth, cofnodion y Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd 29.7.19 ac ystyried unrhyw faterion yn codi

8. GWEINYDDIAETH PENSIYNAU

14 - 16

I ystyried adroddiad y Rheolwr Pensiynau

9. PRISIAD ACTIWARAIDD TEIR-BLYNYDDOL 2019

17 - 19

I ystyried adroddiad y Pennaeth Cyllid

10. RHAGDYBIAETHAU PRISIAD 2019

20 - 34

I ystyried adroddiad y Pennaeth Cyllid

11. BUDDSODDIAD ECWITI CARBON ISEL

35 - 37

I ystyried adroddiad y Pennaeth Cyllid

12. PARTNERIAETH PENSIYNAU CYMRU - DIWEDDARIAD

I dderbyn diweddariad ar lafar gan y Pennaeth Cyllid ar ddatblygiadau diweddar

BWRDD PENSIWN, 17.05.19

Yn bresennol: Anthony Deakin (Cartrefi Conwy) (Cadeirydd), Cynghorydd Aled Evans (Cyngor Gwynedd), H. Eifion Jones (Cynrychiolydd Aelodau'r Cynllun) a Huw Trainor (Heddlu Gogledd Cymru)

Eraill a wahoddwyd: Cynghorydd John Pughe Roberts (Cadeirydd y Pwyllgor Pensiynau).

Swyddogion:- Dafydd Edwards (Pennaeth Cyllid), Caroline Roberts (Rheolwr Buddsoddi) Nicholas Hopkins (Rheolwr Pensiynau), Meirion Jones (Uwch Swyddog Cyfathrebu Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Cefnogi Aelodau).

1. ETHOL CADEIRYDD

PENDERFYNWYD gohirio'r eitem yma a'i gynnwys ar raglen y cyfarfod nesaf – Medi 24ain 2019

2. ETHOL Is GADEIRYDD

PENDERFYNWYD gohirio'r eitem yma a'i gynnwys ar raglen y cyfarfod nesaf – Medi 24ain 2019

3. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriad gan Sharon Warnes ac Osian Richards

4. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

5. MATERION BRYN

Dim i'w nodi

6. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion y cyfarfod hwn a gynhaliwyd ar 13 Mawrth 2019 fel rhai cywir.

7. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU

Derbyniwyd, er gwybodaeth, gofnodion y Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd ar 14 Mawrth 2019. Nid oedd gan yr aelodau unrhyw fater i'w godi o'r cofnodion.

8. ADRODDIAD (drafft) CADEIRYDD Y BWRDD PENSIYNAU AM 2018/2019

Cyflwynwyd adroddiad drafft diwygiedig wedi ei baratoi ar y cyd gyda'r Cadeirydd oedd yn cynnwys y sylwadau a gyflwynodd aelodau'r Bwrdd yn eu cyfarfod Mawrth 2019. Atgoffwyd yr aelodau y byddai'r adroddiad yn cael ei gynnwys yn adroddiad cyffredinol blynyddol Cronfa Bensiwn Gwynedd.

PENDERFYNWYD derbyn yr adroddiad

9. DIWEDDARIAD AR BERFFORMIAD BUDDSODDIAD

Cyflwynwyd tabl yn crynhoi perfformiad mandadau ecwiti a bondiau ac adroddwyd bod y mwyafrif yn perfformio uwchben y meincnodau. Eglurwyd nad oedd pob Cronfa wedi adrodd yn brydlon ar eu perfformiad ac felly amcangyfrifwyd y dychweliadau. Eglurwyd mai ychydig dros 6 wythnos o berfformiad oedd gan ddau is-gronfa Partneriaeth Pensiwn Cymru, sef y 'WPP Global Growth Fund' a'r 'WPP Global Opportunities Fund', ac felly derbyniwyd bod angen cyfnod estynedig cyn asesu'r perfformiad. Nodwyd bod monitro perfformiad yn broses tymor hir ym myd pensiynau ac y byddai'r sefyllfa yn cael ei fonitro a'i adolygu wrth symud ymlaen.

Gwnaed cais i amlygu canran o faint o arian sydd yn y pŵl Partneriaeth Pensiwn Cymru unwaith bydd pethau wedi sefydlogi, fel bod modd cael darlun clir wrth i asedau drosglwyddo.

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth

10. COFRESTR RISG

Cyflwynwyd y gofrestr risg i'r Aelodau fel bod modd iddynt graffu'r fersiwn ddiweddaraf a chadarnhau bod y risgiau sydd wedi eu hadnabod yn cael eu monitro yn gywir. Nodwyd bod y gofrestr yn ddogfen weithredol gyda'r risgiau yn cael eu hadolygu yn rheolaidd a mesuriadau lliniaru yn eu lle.

Roedd yr Aelodau eisoes wedi gwneud cais i'r gofrestr risg fod yn eitem sefydlog ar gyfer pob cyfarfod, yn unol ag awgrym gan CIPFA. Cytunwyd y byddai'r eitem yn un i adrodd ar newidiadau yn unig ac nid yn agoriad i drafodaeth ar unrhyw agwedd.

Sylwadau yn codi o'r drafodaeth:

- Awgrym i gynnwys risg ar gyfer cyfraith achosion (hyn yn codi o achos diweddar McCloud).
- Mewn ymateb i fethiant cyflogwr, nodwyd bod cyfraniadau cyflogwyr yn cael eu casglu'n fisol. Byddai unrhyw bryderon yn cael ei monitro, ond bod gan y Gronfa warant gan gyn-gyflogwr.
- Gyda'r Pwyllgor Pensiynau wedi cytuno buddsoddiad ychwanegol mewn adnoddau staff i'r Gwasanaeth Gweinyddu Pensiynau, a ddylai sgôr y risg 'adnoddau staff digonol' gael ei ostwng? Mewn ymateb nodwyd bod pwysau sylweddol yn parhau ar Wasanaeth Buddsoddi'r Gronfa, ar gysoni trosglwyddiadau i'r pŵl Partneriaeth Pensiwn Cymru, ac y byddai modd adolygu'r sefyllfa ymhén 12mis.
- Nododd swyddogion bod y Gwasanaeth Gweinyddu Pensiynau wedi derbyn gwybodaeth yn amserol gan gyflogwyr eleni sydd yn welliant sylweddol, ond nad oedd cywirdeb y wybodaeth wedi ei wirio eto. Gyda datblygiad a defnydd o system i-Connect, roedd y swyddogion yn rhagweld gwelliant pellach i'r dyfodol. Diolchwyd i'r swyddogion am eu gwaith o gryfhau'r broses gyfathrebu ac ymgysylltu gyda chyflogwyr.

PENDERFYNWYD derbyn cynnwys y gofrestr risg ac ychwanegu'r cynigion uchod.

11. YMGYNHORIAD POLISI'R WEINYDDIAETH TAI, CYMUNEDAU A LLYWODRAETH LEOL (MHCLG) - 'CYNLLUN PENSIWN LLYWODRAETH LEOL

Cyflwynwyd er gwybodaeth adroddiad yn amlygu bod Polisi'r Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG) yn cynnal ymgynghoriad - Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol: Newidiadau i'r cylch prisio lleol a pholisi rheolaeth risg cyflogwyr. Amlygwyd bod Llywodraeth San Steffan yn cynnig diwygio rheoliadau fel bydd prisiau cronfeydd y C.PLI.L. yn newid o gylch tair blynedd i gylch pedair blynedd.

Adroddwyd bod cylch tair blynedd yn addas ar gyfer cynlluniau sydd wedi'u ariannu, fel Cronfa Gwynedd, a mynegwyd mai'r ddadl gychwynnol yw mai esgeulus fyddai newid i gyfnod 4 blynedd oherwydd rhesymau cyfleustra a chysoni trefniadau cenedlaethol Llywodraeth y DU. Ategwyd nad oedd rhesymau clir dros y newid arfaethedig, ac nad oedd achos busnes i'w gyfiawnhau.

Eglurwyd bod yr ymgynghoriad yn cau ar y 31ain o Orffennaf 2019 ac y byddai'r swyddogion yn ceisio arweiniad gan actiwari'r Gronfa a chyrrff proffesiynol eraill. Nodwyd mai'r bwriad yw paratoi ymateb drafft mewn ymgynghoriad gyda Chadeirydd y Pwyllgor Pensiynau a chyflwyno'r ymateb hwnnw i'r Pwyllgor Pensiynau ei gymeradwyo ar y 29ain o Orffennaf 2019.

Mewn ymateb nodwyd bod y drefn bresennol yn effeithiol ac felly cwestiynwyd yr angen i newid – y rhesymau heb eu hamlygu yn glir gan y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG) a bod dim achos busnes ganddynt. Gwnaed cais i'r swyddogion Cyllid rannu copi o'r arweiniad y bydd actiwari'r Gronfa, Hymans Robertson yn ei gynnig, ynghyd â'r ymateb drafft ar ran Cronfa Gwynedd.

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth a chefnogi'r swyddogion yn eu hymateb i'r ymgynghoriad

12. PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU - YMGYSYLLTU GYDA CHADEIRYDDION BWRDD PENSIWN

Cyflwynwyd adroddiad er gwybodaeth yn amlinellu trefniadau ymgysylltu Partneriaeth Pensiwn Cymru gyda Chadeiryddion yr 8 Bwrdd Pensiwn C.PLI.L. Cymreig. Amlygodd y Cadeirydd bod yr awydd i gyfarfod wedi codi mewn ymateb i ganfod dull ymarferol o rannu a thrafod rhaglen waith yr awdurdod lletya, sir Gâr, ynghyd â phryderon oedd yn cael eu hamlygu. Er i ambell Gadeirydd Bwrdd Pensiwn gynnig y byddai modd amlygu pryderon drwy lythyru, penderfynwyd mai cynnal trafodaeth ddwyffordd mewn cyfarfod ar y cyd fyddai'r dull gorau o fynd i'r afael â'r materion. Cynhaliwyd cyfarfod yn Neuadd y Sir Caerdydd ar yr 2il o Ebrill 2019, lle roedd y Pennaeth Cyllid a Cadeirydd Bwrdd Pensiwn Gwynedd yn bresennol, a chyfeiriwyd at y cofnodion oedd wedi eu hatodi gyda'r adroddiad.

Adroddwyd bod y cyfarfod wedi bod yn fuddiol iawn a datrysiaid wedi eu cynnig. Derbyniwyd y byddai problemau cychwynnol amlwg wrth sefydlu Partneriaeth o'r newydd:

Nododd y Cadeirydd y materion canlynol oedd wedi codi yn ystod y cyfarfod:

- bod llawer o waith wedi cael ei wneud wrth drosglwyddo buddsoddiadau
- bod gan yr awdurdod lletya gynllun gweithredu manwl yn ei le
- derbyn yr angen am wella cyfathrebu a gwybodaeth ar y wefan
- aelodaeth rhai o'r Byrddau yn wahanol, ac felly'n cyflwyno agweddau gwahanol o graffu a herio
- cytundeb byddai'r cyfarfodydd yn cael eu cynnal bob 6 mis – hyn yn galonogol.

Derbyniwyd y wybodaeth.**13. CAP AR DALIADAU YMADAELY SECTOR GYHOEDDUS**

Cyflwynwyd er gwybodaeth adroddiad yn amlygu bod Llywodraeth San Steffan yn ymgynghori ar gyfyngu taliadau ymadael yn y sector gyhoeddus – gweithredu cap taliad ymadael o £95k.

Nodwyd bod manylion yr adroddiad ychydig yn amwys a bod mwy o gwestiynau nac atebion yn amlygu eu hunain ar hyn o bryd gan nad oedd Llywodraeth Cymru wedi penderfynu ar eu safbwynt ar y mater. Amlygwyd bod gan Weinidogion Cymru bwerau i lacio'r cyfyngiadau ac un awgrym o fewn llywodraeth leol Cymru yw na ddylai 'cap ymadael' ar gyfer Cymru gynnwys 'straen' pensiwn. Gall Llywodraeth Cymru lacio'r gofyn yn briodol, gan hefyd ystyried lleihau'r £95k.

Eglurwyd bod yr ymgynghoriad yn cau ar y 3ydd o Orffennaf 2019 ond nad oedd unrhyw gyfarwyddyd ar sut i weithredu wedi ei gyflwyno gan Lywodraeth San Steffan.

Cynigiwyd i'r ymateb nodi cefnogaeth i dynnu 'straen' pensiwn allan o'r cap ymadael ac y dylid amlygu pryder am gyfyngu'r hyblygrwydd. Gwnaed cais i'r swyddogion ymchwilio i'r nifer o weithwyr / aelodau y bydd hyn yn cael effaith arnynt, yn enwedig y nifer hynny fuasai yn derbyn dros £50k

PENDERFYNWYD annog cyflogwyr Cronfa Gwynedd i ymateb i'r ymgynghoriad.

14. RECRIWTIO A PHENODI AELOD I'R BWRDD

Y dilyn cyhoeddiad gan y Cadeirydd, Tony Deakin, ei fod yn ymddeol ar ddechrau mis Awst, amlygodd y Pennaeth Cyllid ei fod yn derbyn ei ymddiswyddiad ac felly yn dechrau ar y broses o recriwtio a phenodi cynrychiolydd cyflogwr newydd i'r Bwrdd Pensiwn drwy lythyru cyflogwyr.

Ategodd ei ddiolch i Tony Deakin am ei wasanaeth fel aelod ac fel Cadeirydd y Bwrdd, ac fe'i longyfarchwyd ef a Chartrefi Conwy ar dderbyn gwobr yn seremoni Gwobrau Cyllid Cyhoeddus am fodlau amgen o ddarparu gwasanaeth gan ddod a chyfleoedd cyflogaeth i drigolion lleol.

Mynegodd y Cadeirydd Tony Deakin ei ddiolch i'r Pennaeth Cyllid a'r swyddogion am eu cefnogaeth ac hefyd i aelodau'r Bwrdd am eu gwaith da a'u parch tuag at y gwaith. Nododd ei fod wedi mwynhau'r cyfnod a'r holl brofiadau a dderbyniodd.

Diolchodd Mr Hywel Eifion Jones i'r Cadeirydd ar ran yr Aelodau gan ddymuno ymddeoliad hapus iddo.

15. DYDDIADAU CYFARFODYDD PENSIWN

Cyflwynwyd er gwybodaeth ddyddiadau cyfarfodydd Pensiynau hyd at Fai 2020 er mwyn galluogi'r aelodau i gynllunio'n briodol.

Tynnwyd sylw at addasiad posibl i un o'r dyddiadau. Adroddwyd gall Gydbwyllgor Partneriaeth Pensiwn Cymru gyfarfod ar y 4ydd o Fedi 2019 yn wahanol i'r 20fed o Fedi a nodwyd yn yr adroddiad.

Yn unol ar drefn o enwebu aelod o'r Bwrdd i arsylwi mewn cyfarfod o'r Pwyllgor Pensiynau, enwebwyd Mr Tony Deakin i fynychu cyfarfod y Pwyllgor 29.7.19. Bydd angen ystyried enwebiadau pellach ar gyfer y cyfarfodydd eraill yng nghyfarfod nesaf y Bwrdd.

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth ac adolygu presenoldeb aelodau'r Bwrdd yn y Pwyllgorau yn y cyfarfod nesaf

16. PRESENOLDEB MEWN CYNADLEDDAU

Cyflwynwyd adroddiad yn hysbysu'r aelodau am gynadleddau a digwyddiadau perthnasol er mwyn ceisio enwebiadau ar gyfer mynychu ar ran Cronfa Bensiwn Gwynedd.

PENDERFYNWYD ar y canlynol gan awgrymu ail drafod yn y cyfarfod nesaf am enwebiadau i'r digwyddiadau eraill.

Digwyddiad Blynyddol CPLIL i Aelodau Byrddau Pensiwn Lleol
26 Mehefin 2019

Osian Richards

Cynhadledd Flynyddol 'Responsible Investor's 12th Annual RI Europe Investment Conference

11 – 12 Mehefin 2019

Aled Evans

'LGC Investment Seminar', Carden Park, Swydd Gaer

27 – 28 Chwefror 2020

Hywel Eifion Jones

17. RHAGLEN WAITH DIWYGIEDIG 2019/2020

Cyflwynwyd rhaglen waith diwygiedig ar gyfer 2019/2020 yn dilyn sylwadau a dderbyniwyd yng nghyfarfod diwethaf o'r Bwrdd. Atgoffwyd yr Aelodau bod y ddogfen yn ddogfen weithredol ac i'w addasu yn unol â'r gofyn.

Awgrymwyd y materion canlynol i'w cynnwys ar y rhaglen waith:

- Ymarferiad meincnodi yn unol â dangosyddion perfformiad allweddol CIPFA - ar hyn o bryd mae pryderon nad yw'r meddalwedd gweinyddu pensiynau, Altair, yn gallu darparu'r holl wybodaeth angenrheidiol yn y fformat sy'n dderbyniol i CIPFA. Cytunwyd i gais am ddiweddariad.
- Diweddariad ar ddychweliadau diwedd blwyddyn – dadansoddi gwybodaeth am gywirdeb ac ansawdd y dychweliadau.

Dechreuodd y cyfarfod am 10.00am a daeth i ben am 11.30am

PWYLLGOR PENSIYNAU 29.7.2019

Yn bresennol: Y Cynghorwyr: John Pughe Roberts (Cadeirydd), Stephen Churchman, David Cowans (Cyngor Bwrdeistref Conwy), Peredur Jenkins, Aled Wyn Jones ac Ioan Thomas

Swyddogion:- Dafydd Edwards (Pennaeth Cyllid), Caroline Roberts (Rheolwr Buddsoddi), Nicholas Hopkins (Rheolwr Pensiynau), Delyth Wyn Jones-Thomas (Cyfrifydd Pensiynau a Rheolaeth Trysorlys), Meirion Jones (Uwch Swyddog Cyfathrebu (Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Cefnogi Aelodau)

Eraill a wahoddwyd: Osian Richards (arsylwi – aelod Bwrdd Pensiwn), Aron John (arsylwi - Hyfforddai – Cyllid) a Helen Lloyd Williams (arsylwi - Heddlu Gogledd Cymru)

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan y Cynghorwyr John Brynmor Hughes, Peter Read a Robin Williams (Cyngor Ynys Môn)

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi.

3. MATERION BRYN

- Cynhadledd Llywodraethu'r CPLIL, Gwesty'r Principal, York
23 – 24 Ionawr 2020

Nodwyd nad oedd y Cyngorydd Peredur Jenkins ar gael i fynychu'r gynhadledd yn York. Enwebwyd y Cyngorydd Aled Wyn Jones i fynychu yn ei le.

4. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 16 Mai 2019 fel rhai cywir.

5. CYFRIFON TERFYNOL CRONFA BENSIWN GWYNEDD AM Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN 31 MAWRTH 2019 AC ARCHWILIAD PERTHNASOL

Cyflwynwyd, er gwybodaeth gyfrifon terfynol cronfa bensiwn Gwynedd. Nodwyd bod y datganiad yn cynnwys manylion gweithgareddau ariannol y Gronfa am y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019. Ynghyd a'r cyfrifon, fuodd yn destun archwiliad gan gwmni Deloitte, cyflwynwyd adroddiad ISA260 ar ran Archwilydd Cyffredinol Cymru, yn manylu ar ddarganfyddiadau'r archwilwyr. Adroddwyd bod y cyfrifon wedi eu cymeradwyo gan y Pwyllgor Archwilio a Llywodraethu a'r llythyr cynrychiolaeth wedi ei awdurdodi gan Gadeirydd y Pwyllgor Archwilio a Llywodraethu a'r Pennaeth Cyllid yng nghyfarfod o'r Pwyllgor 29ain Gorffennaf 2019.

Cyfeiriwyd at ddau o strategaethau allweddol y Gronfa, y datganiad strategaeth cyllido a'r datganiad strategaeth buddsoddi.

Tynnwyd sylw at gyfrif y Gronfa, oedd yn nodi gwerth y Gronfa fel ag yr oedd 31 Mawrth 2019. Gwelwyd cynnydd o £143 miliwn yn yr asedau net dros y flwyddyn 2018-2019 oedd yn dod a gwerth y Gronfa i dros £2biliwn.

Eglurwyd y cynnydd mewn gwariant ar ffioedd rheoli asedau, ac mewn ymateb i sylw, eglurwyd y gostyngiad mewn cyfraniadau rhwng 2017-2018 a 2018-2019, oherwydd bod 2017-2018 wedi bod yn flwyddyn pryd talwyd gwerth 3 blynedd o gyfraniadau adfer diffyg (cyfeiriwyd at nodyn 7 yn yr adroddiad).

PENDERFYNWYD derbyn

- **Y Datganiad o'r Cyfrifon 2018 -19 (ôl archwiliad)**
- **Yr Adroddiad 'ISA260' gan Deloitte ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd**
- **Y Llythyr Cynrychiolaeth**

6. ADRODDIAD BLYNYDDOL CRONFA BENSIWN GWYNEDD 2018/19

Cyflwynwyd fersiwn drafft o Adroddiad Blynyddol Cronfa Bensiwn Gwynedd oedd yn darparu adolygiad o'r flwyddyn 2018–2019, adroddiad rheoli a manylion gweithgareddau ariannol y Gronfa. Eglurodd y Pennaeth Cyllid bod amserlen archwilio'r cyfrifon wedi newid ac o ganlyniad wedi rhoi cyfle i gwblhau'r adroddiad yn gynt na'r arfer. Roedd hyn yn rhoi cyfle i'r aelodau gynnig sylwadau cyn cyflwyno yn ffurfiol i'r holl gyflogwyr yng Nghyfarfod Cyffredinol Blynyddol y Gronfa Bensiwn 24.10.2019. Pwysleisiwyd bod y cyfrifon eisoes wedi eu cymeradwyo ac felly dim modd eu haddasu.

Amlygwyd bod gwerth y gronfa ar y 31ain o Fawrth 2019, bellach yn fwy na £2 biliwn a bod cynnydd cyson wedi bod i werth y gronfa ers 2000. Cyfeiriwyd at ystadegau aelodaeth, gan adrodd bod nifer y pensiynwyr ynghyd a nifer y cyfranwyr wedi cynyddu. Mewn ymateb i sylw bod hyn efallai yn groes i ystyriaeth yng nghyd-destun niferoedd staff o ystyried yr hinsawdd bresennol, awgrymwyd bod cytundebau gwaith rhan amser v llawn amser yn un esboniad.

Dros y 12 mis diwethaf, eglurwyd bod perthynas gyda chyflogwyr y gronfa wedi gwella, gyda gweithdai hyfforddi wedi ei cynnal i sicrhau bod data yn cael ei dderbyn yn gywir ac amserol ar gyfer y cyfrifon.

Diolchwyd i'r staff am eu gwaith a chyfeiriwyd at y gydnabyddiaeth a dderbyniwyd yn adroddiad Archwilydd Cyffredinol Cymru am safon y gwaith.

Cymerodd y Pennaeth Cyllid y cyfle i gyhoeddi bydd Caroline Roberts (Rheolwr Buddsoddi) a Nicholas Hopkins (Rheolwr Pensiynau) yn ymddeol cyn diwedd y flwyddyn. Diolchwyd i'r ddau am eu gwaith caled dros y blynyddoedd.

PENDEFYNWYD derbyn yr adroddiad

7. BUDDSODDIAD YN Y BARTNERIAETH PENSIWN CYMRU (PPC)

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn nodi'r angen i'r Pwyllgor wneud penderfyniad swyddogol i drosglwyddo'r Gronfa Bond Dychweliad Absoliwt Insight sydd gan Gronfa Bensiwn Gwynedd. Adroddwyd bod Hymans Robertson, mewn cyfarfod diweddar o'r Panel Buddsoddi (16 Mai 2019) wedi cyflwyno a thrafod yr opsiynau ac mai barn y panel oedd trosglwyddo'r holl asedau o Insight i Gronfa Bond Dychweliad Absoliwt Partneriaeth Pensiwn Cymru.

Eglurwyd hefyd, pan drosglwyddwyd ecwiti i'r Bartneriaeth Pensiwn Cymru, daliwyd cyfran o asedau yn ôl, er mwyn lleihau'r risg trwy ei fuddsoddi yng Nghronfa Credyd Aml-Asedau Partneriaeth Pensiwn Cymru. Ategwyd y byddai'r trosglwyddiad yma o Fidelity yn digwydd yn yr un cyfnod â'r trosglwyddiad o Insight.

PENDERFYNWYD, yn unol â barn y Panel Buddsoddi, gadarnhau'r buddsoddiadau yng nghronfeydd canlynol Partneriaeth Pensiwn Cymru:

- **Cronfa Bond Dychweliad Absoliwt** (holl asedau o Insight).
- **Cronfa Credyd Aml-Asedau** (asedau ecwiti byd-eang o Fidelity).

8. BUDDSODDIAD ECWITI CARBON ISEL

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn nodi'r angen i'r Pwyllgor gadarnhau buddsoddiadau carbon isel. Mewn cyfarfod diweddar o'r Panel gyda Hymans Robertson trafodwyd yr opsiynau posib ar gyfer buddsoddiad carbon isel er mwyn cyrraedd y meincnod strategol o 12% sydd o fewn y dyraniad o 29% o'r ecwiti goddefol cyfredol sydd gan Gronfa Gwynedd. Barn y Panel oedd buddsoddi 12% o gyfanswm y gronfa yng nghronfa ecwiti Carbon Isel y Byd BlackRock. Gan fod cronfeydd BlackRock yn rhan o broses o gaffaeliad ecwiti goddefol 2016 a gynhaliwyd gan Gronfeydd Pensiwn Cymru, eglurwyd nad oedd angen mynd trwy broses gaffael ffurfiol.

Ategwyd bod y buddsoddiad yma yn un cyfrifol ac yn ymateb i ofynion y Cyngor ynghyd ag egwyddorion buddsoddi'r Pwyllgor Pensiynau.

PENDERFYNWYD, yn unol â barn y Panel Buddsoddi, bod 12% o Gronfa Bensiwn Gwynedd yn symud o'r dyraniad ecwiti goddefol cyffredinol cyfredol gyda BlackRock i gronfa ecwiti goddefol carbon isel gyda BlackRock.

9. PRISIAD ACTIWARAIDD TEIR-BLYNYDDOL 2019

Cyflwynwyd, er gwybodaeth, adroddiad gan y Pennaeth Cyllid yn darparu gwybodaeth gyffredinol a throsolwg o'r broses prisiau gyfredol ar gyfer cynnal prisiau actiwaraid teir-blyneddol, ynghyd ag amserlen arfaethedig.

Eglurwyd bod data'r prisiau wedi ei gyflwyno i'r actwari ar y 16eg o Orffennaf a bod gwaith eisoes wedi ei ddechrau ar yr ymateb i ymholiadau pellach a gafwyd gan Hymans.

Nodwyd mai cyfrifoldeb y cyflogwyr yw cyflwyno gwybodaeth gywir ac amserol i swyddogion yr Uned Pensiynau. Adroddwyd bod ansawdd y data eleni yn dderbyniol ar yr olwg cyntaf, a bod pob cyflogwr wedi cwrdd gyda'r gofynion amser. Gwerthfawrogyd gwaith y cyflogwyr a staff yr Uned Pensiynau.

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth

10. RHAGDYBIAETHAU PRISIAD 2019

Cyflwynwyd adroddiad gan y Pennaeth Cyllid yn gofyn i'r Pwyllgor ystyried a chymeradwyo rhagdybiaethau arfaethedig er mwyn gosod targed ariannu ar gyfer prisiau teir-blyneddol cyfredol y Gronfa fel ar 31 Mawrth 2019. Cyfeiriwyd at fanylion llawn y rhagdybiaethau mewn adroddiad a dderbyniwyd gan Actwari'r Gronfa oedd wedi ei gynnwys fel atodiad i'r adroddiad. Amlygwyd nad oedd rhagdybiaethau wedi eu cyflwyno i'r Pwyllgor o'r blaen ac ystyriwyd mai priodol fyddai rhannu'r wybodaeth er mwyn sicrhau tryloywder. Ategwyd mai prif flaenoriaeth y Pwyllgor yw sicrhau bod buddiannau'r gronfa yn saff, ond bod gwaith hefyd yn cael ei wneud i gadw balans buddiannau cronfa bensiwn yn erbyn costau cyflogwr.

Adroddwyd mai un newid yn unig oedd i'r rhagdybiaethau, sef rhagdybiaeth codiadau cyflog. Yn dilyn cyngor gan Hymans penderfynwyd addasu'r ffigwr i CPI +0.3% fyddai'n ymateb i ddisgwyliadau codiadau cyflog tymor byr uwch, gan adlewyrchu'r tueddiad diweddar. Bydd ymgynghoriad ffurfiol gyda'r cyflogwyr ar y rhagdybiaethau ynghyd â diwygiadau eraill i'r Datganiad Strategaeth Gyllido o brisiad 2019 yn cael ei gynnal yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

Mewn ymateb i sylw y gall gormod o wybodaeth fod yn gymhleth ac mai gweld gwerth yn unig yw dyhead y trethdalwr, nodwyd bod rhannu'r wybodaeth yn briodol a bod eisiau amlygu'r angen am gynigion o'r newydd i geisio gwell buddiannau i'r gronfa.

PENDERFYNWYD cymeradwyo'r rhagdybiaethau arfaethedig er mwyn gosod y targed ariannu ar gyfer prisiad teir-blyneddol cyfredol y Gronfa fel ar 31 Mawrth 2019.

Dechreuodd y cyfarfod am 2:00pm a daeth i ben 3:05pm

Eitem 8



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	24/09/2019
Teitl:	Gweinyddiaeth Pensiynau
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau
Pwrpas:	Er gwybodaeth yn unig

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn darparu trosolwg cyffredinol o'r weinyddiaeth pensiwn dros y 6 mis diwethaf. Mae'n cynnwys gwybodaeth am y gwaith sydd wedi'i gyflawni dros y cyfnod, diweddariad ar amrywiol brosiectau y soniwyd amdanynt o'r blaen, a hefyd yn rhestru'r heriau y mae'r adran yn eu hwynebu o ddydd i ddydd.

Staffio

Yn dilyn cymeradwyo'r strwythur staffio newydd gan y Pwyllgor Pensiynau ym mis Ionawr 2019, mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo i benodi aelodau newydd o staff i ymuno â'r tîm.

Ers mis Ebrill rydym wedi bod yn llwyddiannus yn recriwtio 4 Cymhorthydd Pensiynau, Swyddog Systemau a Thechnegydd Systemau newydd. Mae pob aelod o staff wedi setlo'n dda i'w rolau ac ar hyn o bryd yn ymgymryd â hyfforddiant perthnasol.

Ar hyn o bryd mae Nicholas Hopkins, y Rheolwr presennol ar gyfnod o ymddeoliad hyblyg a bydd yn ymddeol yn llwyr o'r Cyngor ddiwedd mis Tachwedd 2019. Rydym yn ddiolchgar i Nick am ei holl waith caled a'i gyfeillgarwch dros y 37 mlynedd diwethaf ac yn dymuno'r gorau iddo ar gyfer y dyfodol. Penodwyd Merion Jones fel olynydd i Nick.

Prisiant

Un o'r prosiectau mawr ar gyfer 2019 yw'r prisiant.

Dros yr ychydig fisoedd diwethaf, mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo i ddiweddarau cofnodion aelodau ac i glirio cymaint o wallau â phosibl.

Mae Hymans Robertson wedi cymeradwyo'r data ddechrau mis Medi 2019 ac ar hyn o bryd maent yn brysur yn cyfrifo'r cyfraddau cyfrannu. Bydd canlyniadau drafft cyflogwyr a chyfraddau cyfraniadau yn cael eu rhyddhau i'r Gronfa ar 27/09/2019, gyda chyfarfod cyflogwr wedi'i drefnu ar gyfer 24/10/2019, lle bydd yr actiwari yn cyflwyno canlyniadau 2019 i'r cyflogwyr. Mae croeso i aelodau'r bwrdd fynychu'r cyfarfod hwn.

Datganiadau Buddion Blynnyddol

Rhaid cynhyrchu Datganiad Buddion Blynnyddol ar gyfer pob aelod o'r cynllun erbyn diwedd mis Awst bob blwyddyn. Mae'r datganiad hwn yn rhoi manylion i aelodau o'r buddion a gronnwyd hyd at ddiwedd y flwyddyn ariannol flaenorol ac yn rhagweld y buddion sy'n daladwy ar eu Hoedran Pensiwn Arferol. Mae'r datganiad hefyd yn cynnwys manylion tâl a nodiadau esboniadol ynghylch sut mae'r buddion yn cael eu cyfrif.

Ers 2018 mae'r datganiadau hyn ar gael yn electronig ar adran Hunan Wasanaeth Aelodau ein gwefan. Llwythwyd datganiadau 2019 ar y system ar gyfer aelodau actif a gohiriedig ar 16/08/2019.

Mae 1,050 o aelodau wedi ysgrifennu i mewn i gadarnhau eu bod am barhau i dderbyn copi papur o'u datganiadau. Anfonwyd y datganiadau hyn ar 17/08/2019.

Hyfforddiant

Yn ddiweddar, mae tri aelod o staff wedi cwblhau cwrs Tystysgrif Gweinyddiaeth Pensiynau Sefydliad Siartredig y Gweithwyr Cyflogres Broffesiynol (CIPP). Roedd y cwrs hwn yn cynnwys cwblhau chwe aseiniad ac un arholiad.

Yn ddiweddar, mae pedwar aelod o staff wedi dechrau astudio tuag at Radd Sylfaen mewn Gweinyddu a Rheoli Pensiynau. Mae'r radd sylfaen yn gymysgedd o aseiniadau ac arholiadau a bydd yn cymryd 2 flynedd i'w chwblhau.

Mae sesiwn hyfforddi diwrnod llawn ar Ddeall Cyfuno Cofnodion wedi'i threfnu ar gyfer holl staff yr adran bensiwn ar 29 Medi 2019. Bydd Mr Karl White o'r LGA yn cyflwyno'r sesiwn hyfforddi hon yng Nghaernarfon.

Cynnydd Pensiwn 2019

Y Mynegai Prisiau Defnyddwyr ar gyfer Medi 2018 oedd 2.4%. Hwn oedd y ffigur a ddefnyddiwyd ym mis Ebrill 2019 i gynyddu taliadau pensiwn ein pensiynwyr a'n buddion gohiriedig.

Anfonwyd llythyr ym mis Ebrill at ein holl bensiynwyr i'w hysbysu o werth newydd eu pensiwn a'r dyddiadau talu ar gyfer 2019/20.

Gwefan Hunan Wasanaeth Aelodau

Y gobaith oedd y byddai'r wefan Hunan Wasanaeth Aelod (HWA) newydd yn fyw erbyn hyn. Yn anffodus, oherwydd ymddiswyddiad y Swyddog Systemau yn gynharach eleni, ataliwyd y gwaith ar y broses hon am y tro.

Fodd bynnag, rwy'n falch o adrodd bod y contract i osod gwefan newydd yr HWA wedi'i lofnodi yn ddiweddar a bydd y wefan yn cael ei chyflwyno cyn gynted â phosibl. Bydd arddangosiad o'r system newydd yn cael ei ddarparu i'r Bwrdd mewn cyfarfod yn y dyfodol.

Dylai'r wefan newydd roi gwell profiad ar-lein i'n haelodau, gyda rhyngwyneb haws ei ddefnyddio a mwy deniadol. Mae'r system HWA yn caniatáu i aelodau:

- Gweld a diweddarau manylion personol a newidiadau cyfeiriad
- Darganfod faint y byddant yn ei dderbyn wrth ymddeol
- Cyfrifo'r lwmp swm ychwanegol y gallant ei gymryd wrth ymddeol
- Gweld hanes eu gwasanaeth, gan gynnwys unrhyw wasanaeth sydd wedi'i drosglwyddo
- Gweld a diweddarau eu buddiolwyr enwebedig
- Gweld eu Datganiadau Buddion Blynnyddol

i-Connect

Mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo i annog cyflogwyr i ddefnyddio'r system i-Connect.

Mae I-Connect yn sicrhau bod cofnodion aelodau yn cael eu diweddarau bob mis, yn hytrach nag unwaith y flwyddyn fel ar hyn o bryd. Mae'r system hefyd yn awtomeiddio nifer o weithdrefnau yn yr adran ac felly'n rhyddhau staff i fynd i'r afael â dyletswyddau eraill yn yr adran.

Ar hyn o bryd mae 85% o'r cyflogwyr yn defnyddio'r system i-Connect yn fisol, gyda gwaith yn parhau i symud y 5 prif gyflogwr i'r system yn 2019/20 - Cynhaliwyd cyfarfodydd yn ddiweddar i drafod y ffordd ymlaen.

Y gobaith yw y bydd y broses paru aelodau yn cychwyn yn fuan gyda Chyngor Gwynedd.

Adroddiad Diwedd Flwyddyn

Oherwydd symud drosodd i'r system i-Connect nid oedd yn ofynnol i lawer o gyflogwyr gyflwyno manylion diwedd flwyddyn eleni trwy daenlen Excel.

Gosodwyd dyddiad cyflwyno o 30 Ebrill 2019 ar gyfer cyflwyno'r data. Ar y cyfan, roedd y cyflogwyr yn gallu cwrdd â'r dyddiad cau hwn, gydag un cyflogwr yn cael estyniad o wythnos.

Roedd ansawdd y data eleni yn uchel iawn, gyda nifer fach o ymholiadau yn cael eu hanfon yn ôl at rai cyflogwyr i gael eglurhad.

Rydym yn ddiolchgar i'r cyflogwyr am eu cymorth i gyflenwi data cywir ac amserol er mwyn cwrdd â'r terfynau amser amrywiol o ran darparu manylion ar gyfer y prisiant a chyhoeddi'r datganiadau buddion blynyddol.

PWYLLGOR: **BWRDD PENSIWN**

DYDDIAD: **24 MEDI 2019**

TEITL: **PRISIAD ACTIWARAIDD TEIR-BLYNYDDOL 2019**

PWRPAS: **ER GWYBODAETH**

AWDUR: **DAFYDD L EDWARDS, PENNAETH CYLLID**

Rheswm am yr adroddiad

1. Bydd y prisiad actiwaraid teir-blynyddol o Gronfa Bensiwn Gwynedd yn adnabod y gwerth fel ar 31 Mawrth 2019. Mae'r adroddiad yma'n darparu trosolwg o'r broses brisio cyfredol a'r amserlen.

Cefndir

2. Mae Rheoliad 62 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) 2013 yn ei wneud yn ofynnol i awdurdod gweinyddu gael prisiad actiwaraid o asedau a rhwymedigaethau ei gronfa pensiwn bob tair blynedd. Felly, bydd y prisiad cyfredol fel ar 31 Mawrth 2019.
3. Mae'n rhaid i ganlyniadau pob prisiad gael ei adrodd i'r awdurdod o fewn 12 mis o ddyddiad y prisiad.

Materion

4. Er mwyn cynnal y prisiad mae'n rhaid i'r actiwari gadarnhau cyfanswm gwerth asedau'r Gronfa fel ar ddyddiad y prisiad. Fel arfer cymerir gwerth yr asedau o ddatganiad cyfrifon archwiliedig y Gronfa.
5. Rhaid i'r actiwari hefyd amcangyfrif gwerth presennol rhwymedigaethau'r Gronfa, h.y. y buddiannau pensiwn sy'n ddyledus i aelodau'r Gronfa ac a'u priod, partneriaid a buddiolwyr eraill fel y'i diffinnir gan Reoliadau'r CPLIL. Mae'r broses yn defnyddio'r data perthnasol o sustem weinyddol y Gronfa a chyfrifon ariannol, ynghyd â thybiaethau demograffig ac ariannol (e.e. disgwyliad oes, nifer yr achosion o ymddeoliadau ar sail salwch, chwyddiant a graddfeydd llog, enillion ar fuddsoddiadau) i gyfrifo'r rhwymedigaethau. Os yw asedau'r Gronfa yn fwy na'i rhwymedigaethau, mae gwarged arian fel ar ddyddiad y prisiad; os yw'r rhwymedigaethau'n fwy na'r asedau mae diffyg cyllido.

6. Bydd yr actiwari yn nodi lefel y cyfraddau cyfraniadau fydd ei angen gan gyflogwyr y Gronfa er mwyn cyfarch costau buddiannau pensiwn fydd yn cronni yn y dyfodol. Bydd unrhyw arian dros ben neu ddiffyg ar gyfer cyflogwr unigol yn cael ei ad-dalu neu ei adennill, unai drwy addasiad i'r gyfradd cyfraniad, neu fel symiau ariannol yn ddyledus pob blwyddyn ariannol.
7. Datganiad Strategaeth Gyllido'r Gronfa (Funding Strategy Statement 'FSS') yw'r ddogfen llywodraethu allweddol ar gyfer y prisiad. Mae'n ofynnol gan Reoliadau CPLIL fod pob awdurdod gweinyddu CPLIL yn paratoi, cyhoeddi a chynnal 'FSS'. Mae'r 'FSS' yn gosod allan y prosesau mae'r awdurdod yn anelu at i gwrdd rhwymedigaethau pensiwn y Gronfa, gan gydymffurfio gyda'r gofynion rheoleiddio i gynnal cyfraddau cyfraniadau sefydlog wrth sicrhau hyfywdra a chost effeithlonrwydd hirdymor y Gronfa. Mae'n cynnwys dull gweithredu'r awdurdod gyda materion megis dosraniad tybiannol asedau'r Gronfa i bob cyflogwr, ac adennill diffygion ariannu. Fel arfer, mae'r 'FSS' yn cael ei adolygu yn ystod y broses brisio mewn ymgynghoriad gydag actiwari'r Gronfa a'r cyflogwyr. Y Pwyllgor Pensiynau sy'n cymeradwyo'r 'FSS'.
8. Dangosir amserlen gwaith Prisiad 2019 yn yr Atodiad.
9. Bydd y Rheolwr Pensiynau yn darparu diweddariad llafar ar y cynnydd hyd yma yn adroddiad diweddariad gweinyddiaeth.
10. Bydd y Datganiad Strategaeth Gyllido yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor am gymeradwyaeth yn dilyn y cyfnod ymgynghori ar 16 Ionawr 2020. Mae Actiwari'r Gronfa wedi cael ei wahodd i gyflwyno canlyniadau cychwynnol y prisiad i gyfarfod y cyflogwyr ar yr un diwrnod a Chyfarfod Blyneddol Cyffredinol y Gronfa ar 24 Hydref.

Argymhelliad

- 11. Bod y Bwrdd yn nodi'r adroddiad.**

Amserlen arfaethedig	Digwyddiad
Dechrau Chwefror 2019	Cyfarfod Cynllunio'r Prisiant
Dechrau Chwefror 2019	Trafod cynigion modelu ComPASS gyda swyddogion (gan gynnwys senarios)
Dechrau Chwefror 2019	Cyhoeddi'r ddogfen 'Eich Canllaw i'r Prisiant 2019'
Canol Chwefror 2019	Cyhoeddi cynigion rhagdybiaethau modelu'r prisiant i'r swyddogion
28 Chwefror 2019	Cyhoeddi canlyniadau rhagdybiaethau modelu'r prisiant i'r swyddogion
Dechrau Mawrth 2019	Dechrau glanhau data cyn prisiant 2019 (gan ddefnyddio'r Porth Data)
Canol Mai 2018	Trafodaethau parhaus ynghylch glanhau data
Canol Mehefin 2019	Ystyried strategaeth cyfraniad ar gyfer cyflogwyr sefydlog
Diwedd Mehefin 2019	Trafodaeth proffil risg y cyflogwyr
Gorffennaf 2019	Cyhoeddi canlyniadau Proffilio Risg y cyflogwyr i'r swyddogion
16 Gorffennaf 2019	Cyflwyno data'r prisiant i'r Actwari
23 Gorffennaf 2019	Ymholiadau data gan yr Actwari
30 Gorffennaf 2019	Ymateb i ymholiadau'r Actwari
13 Medi 2019	Cymeradwyo data glân
Medi 2019	Modelu ComPASS yn dechrau
26 Medi 2019	Darparu canlyniadau'r gronfa gyfan i'r swyddogion
27 Medi 2019	Cyfarfod canlyniadau cychwynnol
27 Medi 2019	Darparu a thrafod canlyniadau ComPASS gyda'r swyddogion
03 Hydref 2019	Darparu canlyniadau drafft cyflogwyr unigol i'r swyddogion
Dechrau Hydref 2019	Cymeradwyo'r 'FSS' i ymgynghori â chyflogwyr
04 Hydref 2019	Cyfarfod canlyniadau drafft y cyflogwyr
11 Hydref 2019	Cyfarfod canlyniadau drafft y cyflogwyr - trafodaeth bellach
14 Hydref 2019	Cytuno ar gyfraddau cyfraniadau ar gyfer amserlenni canlyniadau'r cyflogwyr
18 Hydref 2019	Darparu amserlenni canlyniadau'r cyflogwyr
24 Hydref 2019	Fforwm Cyflogwyr
24 Hydref 2019	Cymorthfeydd Cyflogwr 1 i 1 gyda chyflogwyr unigol (os oes angen)
25 Hydref 2019 - Rhagfyr 2019	Ymgynghori ffurfiol â chyflogwyr
Ionawr 2020	Llofnodi'r 'FSS'
14 Chwefror 2020	Drafft cyntaf o'r adroddiad terfynol
31 Mawrth 2020	Cymeradwyo'r prisiant
31 Mawrth 2020	Llofnodi'r adroddiad terfynol ac R&A

Eitem 10

PWYLLGOR: BWRDD PENSIWN

DYDDIAD: 24 MEDI 2019

TEITL: RHAGDYBIAETHAU PRISIAD 2019

PWRPAS: EGLURO A CHRAFFU'R RHAGDYBIAETHAU

AWDUR: DAFYDD L EDWARDS, PENNAETH CYLLID

Cyflwyniad

1. Mae'r papur yma'n darparu cyfle i'r Bwrdd ystyried y rhagdybiaethau mae'r Pwyllgor wedi cymeradwyo er mwyn gosod y targed ariannu ar gyfer prisiad teir-blyneddol cyfredol y Gronfa fel ar 31 Mawrth 2019.

Cefndir

Rhagdybiaethau Prisiad ar gyfer Prisiad 2019

2. Roedd swyddogion wedi derbyn cynigion gan Actiwari'r Gronfa yn gosod allan opsiynau sut i adeiladu a gosod rhagdybiaethau prisiad. Hefyd, trafodwyd y cynigion sydd wedi'u amlinellu isod gyda Chadeirydd y Pwyllgor.
3. Yn dilyn i fyny o'r trafodaethau yma, cyflwynwyd papur ffurfiol yr actiwari (**Atodiad** i'r papur yma), yn cynnig rhagdybiaethau i osod targed buddsoddi ar gyfer prisiad teir-blyneddol parhaus y Gronfa fel ar 31 Mawrth 2019.
4. Yng nghyfarfod 29 Gorffennaf, ddaru'r Pwyllgor ystyried a chefnogi'r rhagdybiaethau yn y Crynodeb Gweithredol isod.
5. Bydd ymgynghoriad ffurfiol gyda'r cyflogwyr ar y rhagdybiaethau yma, ynghyd â diwygiadau eraill i'r Datganiad Strategaeth Gyllido o brisiad 2019, mewn un ymgynghoriad yn hwyr yn 2019 neu yn fuan yn 2020.
6. Cyflwynir y rhagdybiaethau yma er mwyn i'r Bwrdd gael cyfle i holi swyddogion a herio newidiadau rhwng 2016 a 2019.

Argymhellion

7. Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r rhagdybiaethau yn y tabl crynodeb dilynol, ac wedi'u manylu yn yr Atodiad.

Crynodeb rhagdybiaethau arfaethedig ar gyfer prisiad 2019:

Rhagdybiaeth	Rhagdybiaeth 2016	Arfaethedig 2019	Rheswm dros y newid
Raddfa disgownt • Maint uwch na'r raddfa di-risg	1.7% y.f.	1.7% y.f.	Dim newid, lefel darbodus yn gyson gyda phrisiad 2016
Codiadau Pensiwn • Bwlch RPI-CPI	CPI yn llai o 1.0% y.f.	CPI yn llai o 1.0% y.f.	Dim newid
Codiadau cyflog • Chwyddiannol	RPI llai 1% (=CPI)	CPI + 0.3% y.f. (RPI llai 0.7%)	Disgwylir codiadau cyflog tymor byr uwch
Hirhoedledd • Gwaelodlin • Gwelliannau yn y dyfodol	Dadansoddiad 'Club Vita' Model CMI, fersiwn 2013, raddfa gwelliannau hirdymor o 1.25% y.f.	Dadansoddiad 'Club Vita' Model CMI (fersiwn diweddarach), raddfa gwelliannau hirdymor o 1.25% y.f.	Dim newid ym methodoleg. Fersiwn diweddarach o dabl CMI yn adlewyrchu profiad mwy diweddar.
Alldyniadau	Gweithredu graddfa o 85% i ragdybiaeth rhagosodedig Hymans Robertson ar gyfer gwrywod rhan amser a 90% i holl fenywod yn ôl-weithredol, a gweithredu'r rhagdybiaeth rhagosodedig ar gyfer gwrywod llawn amser		
Ymddeoliadau oherwydd salwch	Haen 1; Gweithredu graddfa o 70% i ragdybiaeth rhagosodedig Hymans Robertson ar gyfer menywod llawn amser, fel arall gweithredu'r rhagdybiaeth rhagosodedig Haen 2; Gweithredu rhagdybiaeth rhagosodedig Hymans Robertson		
Codiadau cyflog hyrwyddol	Dim newid (gweithredu rhagdybiaeth rhagosodedig Hymans Robertson)		
Opsiwn '50:50 take-up'	2%	0.5%	Adlewyrchu'r gyfradd hawlio isel parhaus
Arian parod y gellir ei gymudo	Dim newid arfaethedig o ragdybiaeth prisiad 2016		
Marwolaethau cyn ymddeol	Dim newid arfaethedig o ragdybiaeth prisiad 2016		
Cyfran wedi priodi	Dim newid arfaethedig o ragdybiaeth prisiad 2016		
Oed ymddeol	Addasiad bychan i adlewyrchu profiad sy'n dod i'r amlwg		

8. Mae manylion llawn am y rhagdybiaethau wedi'u gosod allan yn adroddiad yr Actiwari, wedi'i amgáu yma fel Atodiad.

Setting assumptions for the 2019 valuation

Executive Summary

The Gwynedd Pension Fund ("the Fund") will undertake a triennial valuation as at 31 March 2019. The valuation is a statutory requirement of the Local Government Pension Scheme Regulations which facilitates a health check of the Fund against an appropriate funding target and a review of its funding plan. Actuarial assumptions are required to calculate the liabilities that feed into the funding target and plan.

The assumptions are informed estimates about future experience. Over time they may need to be updated to reflect emerging evidence and changes in the regulatory and environmental background. We have carried out a review of the assumptions that were used at the 2016 valuation to check if they remain fit for purpose at the 2019 valuation.

The results of our review are summarised below. Where we have suggested a change in assumption from 2016 we have also noted the reason. Fuller details about the assumptions are contained within this paper.

Assumption	2016 assumption	Proposed 2019 assumption	Reason for change
Discount rate - Margin above risk free rate	1.7% p.a.	1.7% p.a.	No change
Pension Increases - RPI-CPI gap	CPI (= RPI – 1.0% p.a.)	CPI (= RPI – 1.0% p.a.)	No change
Salary increases - Inflationary	CPI (= RPI – 1.0% p.a.)	CPI + 0.3% p.a.	Expected upward pressure on pay increases
Longevity - Baseline - Future Improvements	Club Vita analysis CMI model, 2013 version, long term rate of improvements of 1.25% p.a.	Club Vita analysis CMI model (latest version), long term rate of improvements of 1.25% p.a.	No change in methodology. Later version of CMI table reflects more recent experience.
Withdrawals	Apply scaling of 85% to Hymans Robertson's default assumption for part-time males and 90% to all females respectively, and apply the default assumption for full-time males		
Ill health retirements	Tier 1; Apply scaling of 70% to the Hymans Robertson's default assumption for full-time females, otherwise apply the default assumption. Tier 2; Apply the Hymans Robertson default assumption		
Promotional salary increases	Apply the Hymans Robertson default assumption		
50:50 take up option	2%	0.5%	Reflect continued low take up rate
Cash commutation	No proposed change from 2016 valuation assumption		
Pre-retirement mortality	No proposed change from 2016 valuation assumption		
Proportions married	No proposed change from 2016 valuation assumption		
Retirement age	Slight adjustment to reflect emerging experience		

Contents

Page

Addressee, Purpose and Background

3

Financial Assumptions

Discount Rate

4

Inflation/pension increases

6

Salary increases

7

Demographic Assumptions

Longevity

9

Retirement demographics

11

Reliances and Limitations

13

Addressee

This paper has been commissioned by Gwynedd Council in its capacity as Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund ("the Fund"). It has been prepared by Hymans Robertson LLP in our capacity as actuaries to the Fund.

Purpose

The purpose of this paper is to propose assumptions to set the funding target for the Fund's upcoming formal valuation as at 31 March 2019.

Background

Pension schemes exist to pay benefits earned by their members during their years of eligible service. In the LGPS, the scheme is split into separate funds which pay benefits earned by employees of participating employers; the Gwynedd Pension Fund is one such fund. The actual cost of paying all the benefits cannot be known with certainty until the final benefit payment is made to the last remaining member. In funded schemes, like the LGPS, the benefits must be paid for out of funds set aside in advance. In order to determine how much money to set aside, it is necessary to make assumptions about the level of the benefits and the returns that will be achieved on the Fund's assets (financial assumptions) and when benefits will be paid to members (demographic assumptions). These assumptions are agreed by the Fund based on advice from its actuary and are used to set the funding target.

The Fund will undertake a triennial valuation as at 31 March 2019. The valuation is a statutory requirement of the Regulations which facilitates a health check of the Fund against an appropriate funding target and a review of its funding plan. In order to carry out the valuation, actuarial assumptions are required to set an appropriate funding target.

The assumptions are informed estimates about future experience. Over time they may need to be updated to reflect emerging evidence and changes in the regulatory and environmental background. Ahead of the 2019 valuation, we have carried out a review of the assumptions used to set the funding target at the 2016 valuation. The results of our review are summarised below. Where we have suggested a change in assumption from 2016 we have also noted the reason.

The following sections examine the main financial and demographic assumptions in detail.

Financial assumptions

Broadly speaking, financial assumptions relate to the level of benefits (i.e. the amount in £) when they are in payment and their equivalent value in today's terms.

Discount rate

What is it?

The discount rate assumption is how we allow at the valuation for future investment returns on the Fund's assets. This is a key element and risk in funding and it's therefore important to develop a good understanding of how future investment returns, or the discount rate, have been modelled and incorporated into the funding strategy.

At the 2016 valuation, the Fund adopted a risk based approach to setting contribution rates. This approach projects the Fund's future investment returns for the next 20 years under a range of different economic scenarios generated by Hymans Robertson's proprietary Economic Scenario Service (ESS). This model projects 5,000 different economic scenarios, on a year by year basis, and then analyses the expected performance of each of the asset classes the Fund holds under each scenario to generate the best possible understanding of the range of possible asset returns over the 20 year period. The range of investment returns over the next 20 years is therefore captured in the risk based modelling rather than via a single discount rate assumption.

Beyond a 20 year time horizon, the future becomes even more uncertain and we move to valuing future benefit payments by making a fixed assumption about future investment returns, or a long term target discount rate. This assumption is part of the funding target, and therefore the level of prudence in this assumption dictates the amount of assets the Fund wants to hold to pay for future benefits.

Each of the projected 5,000 scenarios represents different prevailing economic conditions in 20 years. Choosing a single value across all 5,000 scenarios would not be appropriate: e.g. a high discount rate would not be prudent in scenarios with a weak outlook for economic growth. Instead, we need some way of setting the prudent return so it is appropriate in each of the 5,000 scenarios in force in 20 years' time. We do this by expressing the discount rate relative to a variable which serves as a suitable proxy for the economic outlook in each scenario.

Our preferred choice for this variable is the long-term 'risk-free' interest rate, estimated using the yield on long-term UK government bonds at year 20 (as generated by our model for each scenario). This choice is justified on the basis that the Fund's investment strategy will include a proportion of risky assets whose long-term returns can be expected to exceed the 'risk-free' rate. Indeed, the Fund will usually have expectations of what the margin is above 'risk-free' when investing in these different asset classes.

The chart below illustrates how the investment returns generated by the model vary over time, including the transition to a flat assumption after year 20. Although the assumption stops varying *within* each scenario after this point, it still varies *across* the different scenarios depending on the economic outlook in each one.

Results of our analysis

The following table shows the likelihood of the Fund's assets achieving a specific return (or margin) above the 'risk free' rate, both assessed from year 20. This assumes that the current investment strategy will remain in place.

Likelihood of achieving this margin from year 20	Margin above the risk-free rate (% p.a.)		
	1.5%	1.7%	2.0%
Current strategy	75%	73%	70%

Comparison with 2016 valuation

The margin used in the discount rate at the 2016 valuation was 1.7% p.a., based on market expectations at that point. In the 2016 exercise, a margin of 1.7% p.a. had an associated likelihood of success of 72% based on the investment strategy at that time.

What are the implications of choosing a higher margin?

If the Fund was to choose a higher margin, it would be opting to target a less prudent funding position. This would mean that:

- The Fund would gradually hold less money than it otherwise would have (all other things being equal).
- Long term asset liability modelling would show an increased likelihood of full funding assuming a fixed contribution rate (as the funding target would be lower so it will cost less to get there).
- There is less chance of investment performance achieving this return each and every year in the future. If there is any investment underperformance (relative to expectations), all other things being equal, higher than expected contributions would be required to compensate for the lost return.

In summary, reducing prudence tends to lead to immediate downwards pressure on employer contributions, but increases the likelihood of future contribution increases due to a larger risk of investment underperformance (since the 'investment bar' has been raised).

National comparison of LGPS funding positions

For comparison purposes, all LGPS funds will be required by the national Scheme Advisory Board to report their 2019 valuation funding position on a like-for-like basis i.e. using the same actuarial assumptions. This effectively strips out prudence from local funding valuations to allow more meaningful comparisons about the strength (or otherwise) of funding strategies across all LGPS funds.

Recommended assumption

Given that the results of the analysis are similar to that undertaken at the last valuation, and following discussions with the Fund's Officers, we are not aware of any desire to alter the level of prudence in the funding strategy. We therefore recommend that the margin above the risk-free rate for the 2019 valuation remains at 1.7% p.a.

Inflation / pension increases

LGPS benefits increase each year in line with the Consumer Prices Index (“CPI”) measure of inflation, which is therefore a key financial assumption for the valuation. The most objective way to measure future financial values is to use information from the financial markets. In theory, the CPI assumption would be set based on the prices of CPI-linked government bonds, which would give the market’s expectation of future CPI increases. If the return on a conventional government bond was 3% p.a. and the return on an (otherwise identical) CPI-linked government bond was 1% p.a., this would imply that the market expects long-term CPI inflation to be 2% p.a.. However, in the UK the only inflation-linked government bonds are based on the Retail Prices Index (“RPI”), an alternative measure of price increases. We therefore calculate the market-implied value of future RPI increases and adjust it to get an assumption for CPI.

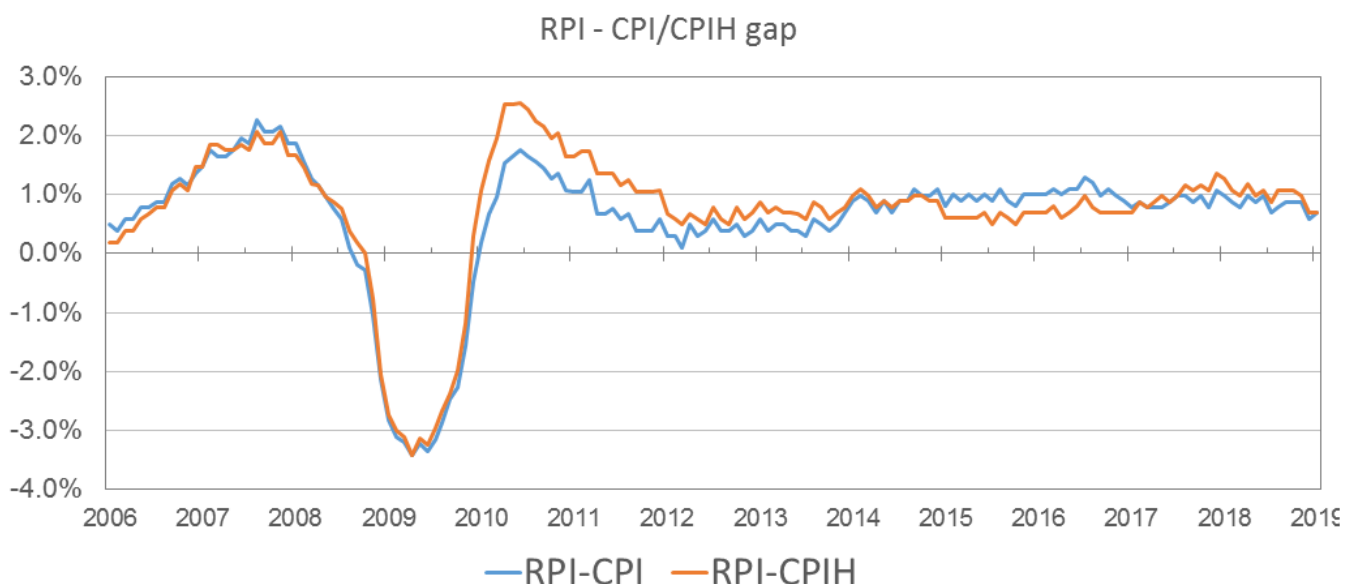
The two main differences between RPI and CPI are

- The ‘basket’ of goods that each measure is based on (e.g. CPI doesn’t include mortgage payments); and
- The ‘formula effect’ which is related to the way the index is calculated from the price changes of the goods in the basket.

At the 2016 valuation, CPI was assumed to be 1.0% less than RPI.

When considering the assumption for the 2019 valuation, we have taken into account:

- Proposed changes to the indexation measure of public sector pensions: in the 2018 Budget, the Chancellor announced that all public sector pensions, including the LGPS, will move the inflation indexation measure “over time” from CPI to a measure known as CPIH (similar to CPI but it includes owner occupier’s housing costs) “when and where practicable”. There is no set timeframe on this move, therefore we propose to make no explicit allowance for this change at the 2019 valuation.
- Observed differences between RPI and CPI/CPIH : the chart below tracks these since 2006.



The gap between RPI and CPI has remained relatively steady since the start of the decade at around 1.0%.

Recommended assumption

Based on the above analysis and reasoning, we recommend the CPI assumption at the 2019 valuation remains at 1.0% p.a. less than assumed RPI.

Salary increases

The salary increase assumption comes in two parts:

- Annual 'inflationary' salary awards, historically set in order for employees' pay to at least keep up with the cost of living
- Promotional salary awards or those awarded as part of a defined salary scale.

This part of the paper considers the first element of the salary growth assumption only. Assumptions about promotional salary awards are considered later under Demographic Assumptions.

At the 2016 valuation, the assumption for 'inflationary' increases needed to take into account:

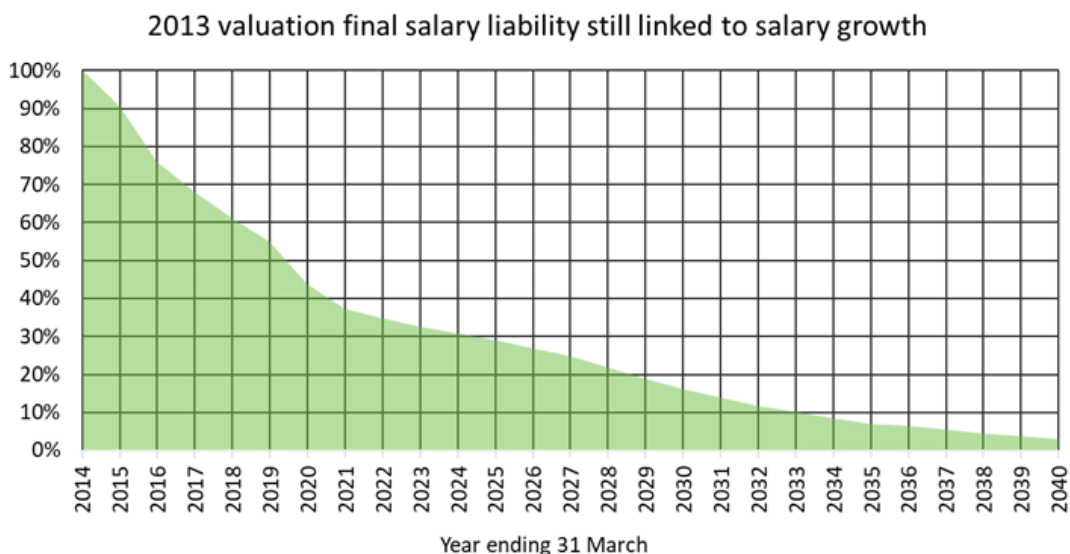
- 1 A large proportion of the Fund's overall past service liabilities were still linked to final salary i.e. those benefits accrued before 31 March 2014; and
- 2 The Government's 2015 Summer Budget announced that funding would only be provided to meet public sector salary increases of 1% p.a. up to March 2020.

Therefore the 2016 valuation salary increase was based on an underlying assumption of short term restraint (1% p.a.) to 31 March 2020, followed by long-term increases in line with Consumer Prices Index (CPI) inflation +0.5%. The single equivalent rate based on these assumptions, allowing for the expected run-off of final salary liabilities, was RPI less 1.0% p.a., which was equivalent to CPI.

When considering the assumption to use at the 2019 valuation, we have revisited the two considerations outlined above.

Run-off of final salary liabilities

The chart below shows the expected run-off of the Fund's pre-2014 active member liabilities from the Fund's analysis at the last valuation i.e. the proportion of final salary liabilities remaining at each future year. The chart starts at 100% and falls eventually to zero as current active members with final salary benefits leave active status (due to retirement, withdrawal or death).



The declining proportion of active liabilities with a link to salary increases means that the importance of the salary growth assumption decreases over time, at least as far as the liability value is concerned. By 2019, around half of the pre-2014 active liability will no longer be active. Furthermore, from 2019 onwards the run-off plateaus and

becomes more gradual, which will place more weight on longer term pay expectations compared to the 2016 valuation.

Future pay progression

Short term increases

Public sector pay increases were suppressed for many years following the 2008-09 economic crisis and the introduction of austerity policies, and this restraint had been expected to continue until at least 2020. Until 2017, central government operated a 1% cap on pay increases which was broadly mirrored in local government. However, with higher inflation and low unemployment the pressure to increase wages has risen markedly in recent years, particularly as public sector pay lagged behind the private sector. The government announced in July 2018 that it was awarding the highest pay increases in ten years to a range of public sector workers including teachers, NHS workers and the armed forces, perhaps signalling a return to 'normal' pay increases with a closer link to price inflation.

However, pay increases in local government are determined by local councils rather than central government, and the effects of austerity are still being felt in strained local authority budgets. It may therefore be reasonable to expect some continued restraint in the short term albeit higher than the 1% previously assumed. An assumption of 2% p.a. until 2022 was proposed following discussion with officers.

Long term increases

Similar arguments apply now as at the previous valuation in 2016. In the long term, increases are likely to fall between two extremes:

- Pay is increased substantially from current levels in order for public sector pay to 'catch-up' with historic averages (and the private sector).
- Continued low real pay rises reflecting, for example, higher inflation, economic uncertainty, outsourcing to private sector contractors, etc.

In practice, long term public sector salary growth beyond 2020 will depend on a variety of factors and it is extremely difficult to predict with any certainty what it is likely to be.

The RPI measure of inflation is arguably the better measure experienced by the 'in-work' population, due to the inclusion of housing costs (which are not included in the official CPI measure of inflation). In addition, some of the key elements of an individual's expenditure are set relative to RPI, for example regulated rail fares are currently increased each year in line with RPI plus 1% p.a. Post 2022 pay growth negotiations may therefore be conducted on grounds that salaries stay closer in line with the annual growth in RPI and therefore this is seen as an appropriate assumption to use for pay growth post 2022.

When we combine the short term pay restraint of 2% p.a. until 2022, and the longer term pay growth view, we can calculate a weighted average single pay increase assumption. Based on the Fund's membership profile, and assuming long term pay growth in line with CPI +0.5%, the weighted average single pay increase assumption is equal to CPI +0.3%.

Recommended assumption

Based on the above analysis and reasoning, we recommend a pay growth assumption of CPI + 0.3% for the 2019 valuation.

Demographic assumptions

Broadly speaking, demographic assumptions relate to the timing of benefits, i.e. when they start and for how long they are paid.

Longevity

Of all the demographic factors, longevity is the one that presents the greatest uncertainty to an LGPS fund. There are two components when setting an assumption for longevity:

- 1 How long people live for based on current observed life expectancies ('baseline longevity'); and
- 2 An allowance for possible future improvements to longevity ('future improvements').

The LGPS Longevity Index¹ shows that life expectancy in the LGPS has been steadily increasing over the last 20 years. This has been reflected in the longevity assumptions set by actuaries at successive valuations, which have often led to an increase in the value of the past service liabilities and higher contribution rates payable by employers, as improvements outstrip expectations.

However, death experience in recent years has bucked the trend. Evidence from Club Vita, our specialist longevity consulting company, tells us that there have been more deaths of LGPS pensioners than expected since 2016. We would therefore anticipate there to be fewer pensions in payment in 2019 than expected. This will, for a typical scheme, lead to a reduction in liabilities at the 2019 valuation (although the actual effect will vary across different funds and employers depending on the actual experience of their members).

Baseline longevity

The effect of recent experience will be reflected and allowed for (in part) in the 2019 valuation baseline longevity assumption. As the Fund is a member of Club Vita to benefit from a greater understanding of longevity risk, we recommend that the baseline longevity assumptions to adopt at this valuation are a bespoke set of VitaCurves that are specifically tailored to fit the membership profile of the Fund. These curves are based on data the Fund provides us for the purposes of the valuation. This method is more accurate than trying to fit standard mortality tables to reflect the Fund's membership.

Further details regarding how these longevity assumptions are derived can be found in the report entitled "Tailoring Vita Curves to the Gwynedd Pension Fund", which was issued to the Administering Authority.

This is the same approach that was adopted at the 2016 valuation.

Future improvements

As mentioned above, recent evidence suggests that death rates were higher than expected based on the trend over the previous decade. This may strengthen the view that we are seeing the beginnings of a new trend. However it is not totally conclusive.

The headlines about the slow down in life expectancy improvements have been based on national population data. Therefore we need to understand the extent to which this apparent change in trend in general population data is relevant to LGPS funds' membership. Recent analysis from Club Vita has shown that in fact not all pensioners have seen a similar downturn in life expectancy improvements over recent years. In particular, the more affluent members (those with high pensions or living in affluent areas) appear to have seen less of a downturn in the rate of increase of life expectancy. Given such members will typically represent a reasonable proportion of the Fund's liabilities, we would be cautious about assuming future improvements will follow the same trajectory as the general population.

¹ LGPS Longevity Index has been developed as a joint venture between Hymans Robertson, Club Vita and the Local Government Association

The 2016 assumption for future longevity improvements was based on a 'wait and see' approach. This was on the basis that:

- The longevity risk faced by funds is mitigated in part by the link between Normal Retirement Age and State Pension Age for future service benefits (which in turn, is expected to increase in the future in line with increases in life expectancy);
- The LGPS 'employer cost cap' includes longevity as a cost control mechanism, thus mitigating the impact of future longevity improvements; and
- Local authority funds have a long term time horizon over which to fund improvements in longevity if they emerge.

As such we based our 2016 assumption on the 2013 version of the Continuous Mortality Investigation (CMI) longevity improvements model, which is published by the Actuarial Profession, and allowed only for data up to 2014, rather than the heavier experience of more recent years, when setting initial rates of improvement. We assumed that these improvements would immediately start to tail off to a long term rate of 1.25% p.a.

Our recommended assumption for the 2019 valuation will be based on the latest available version of the CMI longevity improvements model. This version includes a number of structural changes compared to previous versions of the model – in part due to concerns around sensitivity to recent experience. This model is built using England & Wales population data to estimate current rates of improvement. As such, simply moving to this version of the CMI model would reflect recent heavy experience in the short term.

Given that there remains some uncertainty around whether there is sufficient evidence to conclude that recent heavier than expected mortality experience is the start of a new trend, and the extent to which any such change in trend at the general population level would be relevant for the specific membership of the Fund, we recommend adjusting the model to reduce the impact of the last few years of observed heavy mortality experience. This is in line with the 'wait and see' approach adopted at the 2016 valuation and reflects the very long term nature of the Fund.

Our view of the longer term is unchanged, therefore we recommend retaining the assumption for the long term rate of improvements of 1.25% p.a. (equivalent to around an extra 1 month of life expectancy per year). In addition we recommend that this long term rate will tail off above age 90, down to 0% at age 120, in line with the assumption at the previous valuation.

Overall we would describe the recommended assumptions as reflecting recent longevity experience whilst retaining a 'wait and see' approach on the future (as we continue to monitor how longevity experience for LGPS members evolves over time) in order to avoid understating the likely rates of improvement.

Recommended assumption

Baseline: bespoke VitaCurves set at individual member level

Future improvements: latest version of the CMI model, adjusted to dampen the impact of recent heavier than expected mortality, long term improvement rate of 1.25% p.a..

Retirement demographics

Assumptions such as the rate at which members are assumed to leave local government employment with a deferred pension and the assumed incidence of ill-health early retirements affect the assessed cost of benefits accrued to date (“past service liabilities”) and the cost of benefits accrued in future (“future service rate”).

The starting point for our proposed 2019 valuation assumptions was to analyse past experience over the period 1 April 2013 to 31 March 2016 for all the LGPS funds that Hymans Robertson advises (40 funds in England & Wales). We use such a large data set to give us a big enough sample size for our analysis to be statistically credible. Some of the experience we analyse is rare, therefore we need a sufficiently large number of events to enable credible analysis.

After this stage, we also carried out an analysis of the Fund’s individual membership experience to compare it against the national average to allow us to set assumptions specific to the Gwynedd Pension Fund.

Withdrawals (excluding ill health)

The rate of withdrawal only affects final salary liabilities, as CARE benefits are revalued in the same way for active and deferred members (both in line with CPI). Based on our analysis of withdrawal experience from 2013 to 2016 at a national level we have made small increases to the likelihood of withdrawals at each age so our assumption better reflects recent experience.

Based on analysis of the Fund’s own experience, we propose to decrease the likelihood of withdrawal by 15% and 10% for part-time males and all females respectively, compared with our national assumptions. For other member groups the national assumptions will apply.

Ill health early retirements

The national analysis carried out for the 2019 valuation suggests that the incidence of ill-health retirements is lower than expected at 2016. Therefore we have lowered the national assumption for the 2019 valuation which will result in slightly lower contribution rates.

Based on analysis of the Fund’s own experience, we propose to further reduce the likelihood of ill health Tier 1 retirement by 30% of the national assumption for full-time females respectively. For other member groups our national assumptions will apply.

Promotional salary scale

As mentioned earlier, our assumption for pay growth has historically been split into general inflationary pay increases and promotional pay growth. At the 2016 valuation we used the same promotional pay scale for all members i.e. there is no split between men/women, full-time/part-time employees and officers/manual workers. The national analysis carried out for the 2019 valuation does not suggest that any change is required to the salary scale used for the 2016 valuation.

In addition, analysis of the Fund’s own membership does not suggest any changes are required to the national assumption to reflect local experience.

Death in service

The incidence of death in service is very low. Our analysis at national level for the period 2013 to 2016 was very similar to the 2016 valuation assumption. Therefore we have not made any change from the assumption used for the previous valuation.

The incidence of death in service at individual Fund level was extremely low. Given this, we do not propose to make any fund specific adjustments for this assumption.

50:50 take-up option

From 1 April 2014, members have been able to elect to pay half the standard level of contributions for half the accrued benefit (i.e. an accrual rate of 1/98). This option affects future service only (past service is protected) and the employer's cost will fall as a result of members choosing this option. This benefit is known as the *50:50 benefit*.

At the 2016 valuation we assumed that 2% of members (uniformly distributed across the age, service and salary range) would choose to take up the 50:50 option. This was agreed by considering the actual Fund take-up at 2016.

As far as we are aware, and based on our analysis, there has not been any noticeable uptake in the 50:50 option nationwide. It is not still not clear whether take-up will remain low or increase in future due to the impact of more awareness campaigns and lower tax allowances. Therefore, after discussions with the Fund's officers, an assumption of **0.5% take-up** has been proposed. This recognises the very low current take-up but also the future potential for increases due to the factors already mentioned.

Other demographic assumptions

In light of our analysis, at the 2019 valuation we propose no change to assumptions (compared to 2016) regarding:

- Allowance for dependant's benefits
- Recommended cash commutation assumption of 50% of HMRC limits for service to 1 April 2008 and 75% of HMRC limits for service from 1 April 2008 (if the Fund wishes, we can carry out analyse to examine commutation take-up and amend if appropriate).

At the 2016 valuation, our retirement age assumption was set to mirror the assumption used by the Government Actuary's Department for the purpose of costing the LGPS 2014 scheme. GAD have recently updated this assumption in light of emerging experience based on analysis of data at national level. We will update our assumption in line with these changes (this will have minimal impact on the past service liabilities or future cost of benefits).

Reliances and limitations

This information is addressed to Gwynedd Council as Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund. It has been prepared in our capacity as actuaries to the Fund and is solely for the purpose of discussing the proposed assumptions for the 2019 formal valuation. It has not been prepared for any other purpose and should not be used for any other purpose.

The Administering Authority is the only user of this advice. Neither we nor Hymans Robertson LLP accept any liability to any party other than the Administering Authority unless we have expressly accepted such liability in writing. The advice or any part of it must not be disclosed or released in any medium to any other third party without our prior written consent. In circumstances where disclosure is permitted, the advice may only be released or otherwise disclosed in its entirety fully disclosing the basis upon which it has been produced (including any and all limitations, caveats or qualifications).

The following Technical Actuarial Standards are applicable in relation to this advice, and have been complied with where material and to a proportionate degree:

TAS100; and

TAS300.

Richard Warden FFA

Fund Actuary

16 May 2019

For and on behalf of Hymans Robertson LLP

CYFARFOD:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	24 MEDI 2019
TEITL:	BUDDSODDIAD ECWITI CARBON ISEL
PWRPAS:	EGLURO A CHRAFFU'R BUDDSODDIAD
AWDUR:	DAFYDD L EDWARDS, PENNAETH CYLLID

1. Cynhaliwyd cyfarfod chwarterol Panel Buddsoddi'r Gronfa Bensiwn ar 16 Mai 2019 yng Nghaernarfon, pryd derbyniwyd cyflwyniad gan Hymans Robertson ar opsiynau ar gyfer buddsoddiad carbon isel o fewn mandad BlackRock i fuddsoddi ecwiti goddefol ar ran Cronfa Gwynedd.
2. Barn y Panel oedd y dylid buddsoddi 12% o werth y gronfa bensiwn gyda BlackRock yn eu cronfa Carbon Isel (ecwiti byd-eang). Gan bod cronfeydd BlackRock o fewn y broses caffaeliad ecwiti goddefol 2016 gan y Cronfeydd Pensiwn Cymru, nid oes angen mynd trwy broses caffael.
3. Yng nghyfarfod 29 Gorffennaf, ddaru'r Pwyllgor gadarnhau'r buddsoddiad yma. Mae'r datganiad i'r wasg atodol yn darparu rhai manylion perthnasol.
4. Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd a rheolwyr cynllun Gwynedd **ddyletswydd ymddiriedol i holl gyflogwyr y cynllun, eu staff a'u pensiynwyr. Y ddyletswydd hon, yn bennaf, sy'n llywio penderfyniadau'r Pwyllgor Pensiwn.** Nid yw'r Gronfa yn dad-fuddsoddi am resymau anariannol yn unig, yn anad dim oherwydd gallai hyn arwain at her gyfreithiol.
5. Buddsoddir asedau'r Gronfa Bensiwn er mwyn darparu enillion ariannol i sicrhau diogelwch ariannol ein aelodau ac i leihau'r costau i'r cyflogwyr, sydd wedyn yn lleihau'r gost i dreth dalwyr Gwynedd, Conwy a Môn. Mae hwn yn gyfrifoldeb cymdeithasol pwysig y mae'r Pwyllgor Pensiynau a'r Bwrdd Pensiwn yn ymwybodol iawn ohono.
6. Rydym wedi trafod materion amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu ('ESG') yn rheolaidd ac mae egwyddorion buddsoddi cyfrifol y Gronfa (fel y'u diwygiwyd ym mis Tachwedd 2018) wedi'u nodi'n ffurfiol yn Adran 6 o Ddatganiad Strategaeth Buddsoddi'r Gronfa. Gweler y ddolen isod:

<https://www.cronfabensiwnwynedd.cymru/cy/Buddsoddiadau/Datganiad-Strategaeth-Buddsoddi.pdf>
7. Mae'r Polisi Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethu yma'n amlinellu'r angen i ystyried y risgiau penodol sy'n codi o newid yn yr hinsawdd wrth ystyried buddsoddiadau.

8. Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi buddsoddi mewn cronfa a reolir gan BlackRock i olrhain y Mynegai Carbon Isel MSCI. Bydd y gronfa hon yn lleihau amlygiad i gwmnïau sy'n allyrru carbon wrth olrhain Mynegai Byd-eang MSCI, **gan leihau amlygiad carbon hyd at 80%, yn hytrach na dad-fuddsoddi yn fympwyol.**
9. Mae Mynegai Carbon Isel MSCI yn feincnod ar gyfer buddsoddwyr sy'n dymuno rheoli risgiau posibl sy'n gysylltiedig â'r trawsnewid i economi carbon isel. Mae'r mynegai yn anelu at darged gwall olrhain o 0.3% (30 pwynt sylfaen) wrth leihau'r amlygiad carbon. Trwy or-bwyso mewn cwmnïau sydd ag allyriadau carbon isel (o'i gymharu â gwerthiannau) ac mewn cwmnïau ag allyriadau carbon potensial isel (fesul doler o gyfalaf ar y farchnad stoc), mae'r mynegai yn adlewyrchu amlygiad carbon is nag un y farchnad eang.

Mesur Allweddol	Mynegai Byd-Eang MSCI	Mynegai Carbon Isel MSCI
Dychweliadau Net (£)		
Ch2 2018 – Ch2 2019 (%)	10.3	10.7
Ch2 2017 – Ch2 2018 (%)	9.3	8.4
Ch2 2016 – Ch2 2017 (%)	21.6	22.0
Ch2 2015 – Ch2 2016 (%)	14.4	14.1
Ers 28 Tach 2014 (sail blynyddol, %)	12.1	12.1

10. Ar hyn o bryd, nid oes mynegai o'r fath yn bodoli ar gyfer buddsoddi cyfrifol gyda golwg ar ffactorau amgylcheddol, cymdeithasol neu lywodraethu eraill ('ESG'), megis buddsoddiadau mewn arfau. Wrth gwrs, bydd rheolwyr Cronfa Bensiwn Gwynedd yn ymwybodol o'r materion hynny, a byddent yn ystyried cerbydau buddsoddi priodol eraill, os a phan fydd y rhain ar gael, a allai ganiatáu i'r Pwyllgor Pensiynau ystyried mwy o fuddsoddi cyfrifol yn y dyfodol.

Atodiad

Datganiad i'r Wasg - Gwynedd yn cadarnhau buddsoddiad carbon isel

Gwynedd yn cadarnhau buddsoddiad carbon isel

Mae Pwyllgor Pensiynau Cyngor Gwynedd wedi pleidleisio i symud cyfran sylweddol o Gronfa Bensiwn Gwynedd i fuddsoddiadau carbon-isel.

Yn dilyn penderfyniad unfrydol y Pwyllgor Pensiynau, bydd 12% o Gronfa Gwynedd yn symud i fuddsoddiadau carbon isel. Mae hyn yn dilyn mabwysiadu Polisi Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethu yn gynharach eleni, sy'n amlinellu'r angen i ystyried y risgiau penodol daw o newid hinsawdd wrth ystyried buddsoddiadau.

Dywedodd y Cyngorydd John Pughe Roberts, Cadeirydd Pwyllgor Pensiynau Cyngor Gwynedd:

"Rydym wedi bod yn gweithio ers peth amser i sicrhau fod Cronfa Bensiwn Gwynedd, ein hymgyngorwyr a'n rheolwyr asedau yn edrych i fuddsoddi mewn asedau cynaliadwy. Dros y blynyddoedd diweddar, rydym wedi dweud wrth ein rheolwyr asedau i ymgysylltu gyda chwmnïau o ran eu cynlluniau ar gyfer dyfodol carbon isel. Mae hyn wedi galluogi'r Gronfa Bensiwn i roi pwysau ar gwmnïau i gynyddu eu hymdrechion yn y maes pwysig hwn.

"Wrth gwrs, mae'n bwysig ein bod yn gallu sicrhau y bydd ein buddsoddiadau yn darparu pensiynau addas i aelodau'r gronfa ar gyfer y dyfodol. Rydw i'n hyderus fod buddsoddi 12% (£260m ar hyn o bryd) o'r Gronfa Bensiwn mewn cronfa ecwiti carbon isel yn gosod cydbwysedd cyfrifol ac yn tanlinellu ein hymrwymiad i ddyfodol mwy gwyrdd."

Meddai Aelod Cabinet Cyllid Cyngor Gwynedd, y Cyngorydd Ioan Thomas, sydd hefyd yn aelod o'r Pwyllgor Pensiynau:

"Mae materion amgylcheddol a'r agenda werdd yn cael ei briod le ar flaen meddyliau pobl y dyddiau hyn. Mae'n bwysig bod cyrff cyhoeddus yn arwain o'r blaen wrth wneud beth bynnag y gallwn ni i sicrhau ein bod yn gweithredu'n gyfrifol rŵan, ac yn ystyried yr effaith y bydd ein gweithredoedd yn eu cael ar genedlaethau'r dyfodol.

"Fe gytunodd Pwyllgor Pensiynau'r Cyngor y llynedd y dylai ffactorau Amgylcheddol, Cymdeithasol a Llywodraethol gael eu mewnblannu i'n prosesau buddsoddi ac mae'r datblygiad diweddaraf yma yn amlygu sut ydym yn edrych i symud tuag at asedau mwy gwyrdd.

"Mae'r buddsoddiad carbon isel yn rhan o ymdrechion ehangach gan Gyngor Gwynedd i chwarae ein rhan wrth leihau allyriadau carbon. Yn wir, ers cyflwyno Cynllun Rheoli Carbon, mae Cyngor Gwynedd wedi lleihau ôl-troed carbon o 39% ers 2010.

"Fel Cyngor cyfrifol, rydw i'n falch ein bod yn arwain y ffordd o ran buddsoddi cyfrifol a bod y penderfyniad yma yn arwydd o symudiad clir i flaenoriaethu egwyddorion buddsoddi carbon isel."

Ym mis Mawrth 2019, fe wnaeth cynghorwyr Gwynedd yng nghyfarfod o'r Cyngor llawn gefnogi rhybudd o gynnig i ddatgan argyfwng newid hinsawdd. Yn ystod y drafodaeth, fe wnaeth cynghorwyr ymrwmo i gymryd camau pendant i leihau allyriadau carbon ac ymdrechu am ddyfodol di-garbon.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn rheoli £2.1bn o gronfa ar gyfer cynghorau Gwynedd, Ynys Môn a Chonwy, Heddlu Gogledd Cymru, Cartrefi Conwy, Cartrefi Cymunedol Gwynedd, Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, a 36 o gyflogwyr eraill yng ngogledd orllewin Cymru.