



Cyfarfod

BWRDD PENSIWN

Dyddiad ac Amser

2.00 y.h., DYDD LLUN, 22AIN CHWEFROR, 2021

Lleoliad

Cyfarfod Rhithiol

Pwynt Cyswllt

Lowri Haf Evans

01286 679878

lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru

(Dosbarthwyd Dydd Gwener, 12 Chwefror 2021)

BWRDD PENSIWN
AELODAETH
CYNYCHLIOLWYR CYFLOGWR

Huw Trainor (Heddlu Gogledd Cymru)

Cyng Aled Lloyd Evans (Cyngor Gwynedd)

Sioned Parry (Cyngor Bwrdeistrefol Conwy)

CYNYCHLIOLWYR 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. YMDDIHEURIADAU

I dderbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

I dderbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol

3. MATERION BRYG

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

4. COFNODION

6 - 10

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 23 Tachwedd 2020 fel rhai cywir

5. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU

11 - 14

Derbyn, er gwybodaeth gofnodion y Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd 21 Ionawr 2021

6. COFRESTR RISG

15 - 31

Er mwyn deall y risgiau perthnasol i'r Gronfa Bensiwn a chraffu'r Gofrestr Risg

7. Y RHAGLEN WAITH DIWYGIEDIG

32 - 33

I ystyried y Rhaglen Waith am y flwyddyn 2021/22

8. GOFYNIION HYFFORDDIANT Y BWRDD PENSIWN

34 - 59

I ystyried yr adroddiad a derbyn adborth gan y Bwrdd

9. CYFLWYNO CYLLIDEB UNED GWEINYDDU PENSIYNAU AC UNED BUDDSODDI 2021/22

60 - 61

I gyflwyno cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2021/22 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.

10. AMCANION YMGYNGHORWYR 62 - 63

I adrodd ar gynnydd yn erbyn amcanion cyfredol

11. BUDDSODDI CYFRIFOL A BUDDSODDIADAU CARBON ISEL 64 - 68

I ddiweddarau'r Bwrdd ar weithgareddau'r Gronfa yn y meysydd buddsoddi cyfrifol a buddsoddiadau carbon isel, a chyflwyno datganiad drafft

12. RHEOLIADAU TALIADAU YMADAEL Y SECTOR CYHOEDDUS 2020 69 - 71

I ystyried yr adroddiad

13. Y RHEOLYDD PENSIYNAU: AROLWG TREFN LLYWODRAETHOL GWASANAETH CYHOEDDUS 2020 72 - 94

Derbyn adborth gan y Bwrdd er mwyn cwblhau'r arolwg

BWRDD PENSIWN, 23.11.2020

Yn bresennol: H. Eifion Jones (Cynrychiolydd Aelodau'r Cynllun), Sioned Parry (Cynrychiolydd Cyflogwr), Osian Richards (Cynrychiolydd Aelodau), Huw Trainor (Cynrychiolydd Cyflogwr) a Sharon Warnes (Cynrychiolydd Aelodau).

Swyddogion: Dafydd Edwards (Pennaeth Cyllid), Delyth Jones Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

1. ETHOL CADEIRYDD

PENDERFYNWYD ail ethol Osian Richards (Cynrychiolydd Aelodau) yn Gadeirydd y Bwrdd am y cyfnod 2020/21

2. ETHOL IS-GADEIRYDD

PENDERFYNWYD ail ethol y Cyng Aled Evans (Cynrychiolydd Cyflogwr) yn Is-gadeirydd am y cyfnod 2020/21

3. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriad gan y Cynghorydd Aled Evans

4. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

5. MATERION BRYD

Dim i'w nodi

6. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion cyfarfod blaenorol y pwyllgor hwn a gynhaliwyd ar yr 20 Gorffennaf 2020 fel rhai cywir.

7. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU

Derbyniwyd, er gwybodaeth, gofnodion y Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd ar 14 Hydref 2020.

Nid oedd gan yr aelodau unrhyw sylwadau pellach i'w codi o'r cofnodion

8. CYFRIFON TERFYNOL CRONFA BENSIWN GWYNEDD AM Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN 31 MAWRTH 2020 AC ARCHWILIO PERTHNASOL

Cyflwynwyd adroddiad ynghyd a Datganiad o Gyfrifon Cronfa Bensiwn Gwynedd 2019/20 (ôl archwiliad), gan y Pennaeth Cyllid yn darparu manylion gweithgareddau ariannol y Gronfa Bensiwn yn ystod y flwyddyn a ddaeth i ben Mawrth 31ain 2020. Atgoffwyd yr Aelodau bod drafft o'r cyfrifon wedi eu cyflwyno i gyfarfod 20fed o

Orffennaf 2020, ac er nad oedd y ffigyrau wedi newid, tynnwyd sylw at rai addasiadau i'r naratif yn dilyn archwiliad. Nodwyd bod y Pwyllgor Archwilio, sydd â chyfrifoldeb dros dderbyn y cyfrifon yn ffurfiol, wedi cymeradwyo'r cyfrifon ar y 15fed o Hydref 2020.

Cyfeiriwyd at ychwanegiadau'r Archwilwyr lle nodi'r gwybodaeth am brisiadau'r gronfa eiddo. Yn dilyn atal masnachu ar gronfeydd eiddo fis Mawrth, dadleuwyd bod ansicrwydd prisio sylweddol yn gysylltiedig ar y cronfeydd hyn ac o ganlyniad gall prisiadau'r gronfa eiddo ar 31 Mawrth fod yn destun lefel uwch o ansicrwydd. Yn ychwanegol, adroddwyd er nad oedd yr Archwilwyr wedi amlygu un mater penodol i Gronfa Bensiwn Gwynedd, eu bod wedi nodi tri mater arwyddocaol, sy'n gyffredin ar draws yr holl gronfeydd pensiwn, fyddai'n debygol o gael effaith ar y Gronfa.

- Cydraddoli GMP
- Achos McCloud
- Achos Goodwin

Gwerthfawrogwyd ymroddiad a chywirdeb y gwaith a diolchwyd i'r Rheolwr Buddsoddi a'r tîm am gwblhau'r gwaith mewn cyfnod heriol ac anodd.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â defnydd i-connect, nodwyd bod 99.9% o gyflogwyr y Gronfa bellach yn cyflwyno data drwy'r broses i-connect. Adroddwyd bod Cyngor Sir Ynys Môn a Heddlu Gogledd Cymru bellach wedi trosglwyddo ac ategwyd bod cydweithio da wedi digwydd gyda'r holl gyflogwyr i sicrhau defnydd i-connect sydd, erbyn hyn, yn darparu buddion sylweddol a llwyddiant i'r Gronfa.

PENDERFYNWYD derbyn, er gwybodaeth

- **Y Datganiad o'r Cyfrifon 2019/20 (ôl archwiliad)**
- **Yr adroddiad 'ISA260' gan Deloitte ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd**
- **Y Llythyr Cynrychiolaeth**

9. DIWEDDARIAD PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn nodi ers sefydlu'r Bartneriaeth yn 2017, bod y Bartneriaeth yn mynd o nerth i nerth gyda swyddogion yn cyfarfod yn aml. Yn ystod cyfnod pandemig covid 19, nodwyd bod holl ddigwyddiadau'r Bartneriaeth wedi bod yn rhithiol gyda'r gwaith o lansio cronfeydd newydd a chynnal nifer o ddigwyddiadau wedi cymryd lle.

Tynnwyd sylw at berfformiad y Gronfa Twf Byd Eang hyd at 30 Medi 2020. Adroddwyd cyn y pandemig bod perfformiad y gronfa yma wedi bod yn uwch na'r meincnod gyda pherfformiad cryf gan Baillie Gifford a Veritas. Amlygwyd bod gan y portffolio yma fuddsoddiadau 'gwerth dwfn', ac oherwydd effaith y pandemig, nodwyd bod y perfformiad yn ddiweddar wedi disgyn y tu ôl i'r meincnod. Ymddengys bod y sectorau traddodiadol megis olew ac arian wedi perfformio'n wael gyda'r sectorau megis technoleg wedi perfformio'n gymharol dda. Eglurwyd bod Russell Investments yn monitro dyraniad y gronfa yma yn barhaus

Cyfeiriwyd at y trosglwyddiad incwm sefydlog a drosglwyddwyd yng Ngorffennaf a Hydref 2020. I'r Gronfa Multi Assesst Credit trosglwyddwyd buddsoddiad gyda Fidelity Global Equity o £166,119,549.08 ac i'r gronfa Absolute Return Bond trosglwyddwyd buddsoddiad gyda Insight o £291,238,172.22.

Tynnwyd sylw at Cynrychiolaeth o'r Byrddau Pensiwn ar Gyd- bwyllgor y Bartneriaeth gan nodi bod hyn wedi bod yn destun trafod ers peth amser bellach. Adroddwyd bod y Pennaeth Cyllid wedi mynychu cyfarfod diweddar ynglŷn â'r mater. Canlyniad y

drafodaeth oedd bod y Cydbwyllgor yn cynnwys 8 aelod y Gronfa (gyda phleidlais yr un) a chynrychiolydd o'r Byrddau Pensiwn (o fewn yr awdurdodau cyfansoddol - heb bleidlais). Adroddwyd bod mwyafrif o'r cronfeydd yn cytuno bod angen rhoi statws i gynrychiolaeth y Bwrdd, ond bod angen penderfyniad unfrydol cyn symud ymlaen. Nodwyd y byddai unrhyw newid yn golygu cyflwyno'r argymhelliad i bob Cyngor unigol i'w dderbyn mewn cyfarfod o'r Cyngor Llawn. Ategwyd bod un cyfarfod pellach wedi ei drefnu i ail-drafod cyn cyflwyno cynnig i'r Cyd -bwyllgor.

Diolchwyd am yr adroddiad

Yn ystod y drafodaeth ddilynol, nodwyd y sylwadau canlynol:

- Derbyn bod y ffioedd ynghlwm a'r buddsoddiadau, ond nad yw'n adlewyrchu costau sefydlog o sefydlu'r Bartneriaeth.
- Derbyn y trosglwyddiadau ond a yw buddsoddiadau gyda Fidelity yn dod i ben yn benderfyniad da o ystyried bod perfformiad Fidelity wedi bod yn dda?
- Bod angen trefniant mwy ffurfiol sydd yn cyfeirio sylwadau / adlewyrchu argymhellion y Bwrdd a'r modd y maent yn cael eu cyfeirio at y Pwyllgor ac efallai ymlaen i'r Cydbwyllgor - awgrymwyd cyflwyno adroddiad gan y Bwrdd i'r Pwyllgor ynteu fod aelod o'r Bwrdd yn cyflwyno eitem ar lafar

Mewn ymateb i gyhoeddi ffioedd sefydlog nodwyd bod sgôp cyflawni hyn yn 2020/21 gan greu tablau fyddai'n adlewyrchu'r cymhariaethau a'r gwir gostau.

Mewn ymateb i fuddsoddiadau gyda Fidelity yn dod i ben ac os yw hynny yn benderfyniad da o ystyried eu perfformiad, cytunwyd bod perfformiad Fidelity wedi bod yn wych, ond yn dilyn pwysau o fuddsoddi cyfun (lle ceir llai o risg a mwy o sicrwydd o fuddsoddi gyda mwy nag un rheolwr), cytunwyd gyda'r penderfyniad o fynd gyda'r mwyafrif. Ategwyd bod Russell Investments yn cadw golwg ar y perfformiad a phe byddai tanberfformiad, byddai modd addasu oherwydd yr hyblygrwydd o gael mwy nag un rheolwr.

Mewn ymateb i sefydlu trefn ffurfiol i rannu llais y Bwrdd, nodwyd bod Cadeirydd y Pwyllgor yn cynrychioli Gwynedd ar y Bartneriaeth ac yn arsylwi cyfarfodydd Bwrdd Pensiwn Gwynedd. Nodwyd bod sawl enghraifft o lais y Bwrdd yn cael ei dderbyn gan Bwyllgor Pensiynau Gwynedd, ond nad oedd sefyllfa wedi codi lle bod angen cyflwyno llais y Bwrdd i'r Bartneriaeth. Awgrymwyd bod cyflwyno adroddiad ysgrifenedig neu ar lafar yn cynnig argymhellion i'r Pwyllgor yn dderbyniol

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth

10. DIWEDDARIAD AM BERFFORMIAD BUDDSODDI'R GRONFA BENSIWN 2019/20

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn hysbysu'r Aelodau o fonitro a pherfformiad buddsoddiadau'r Gronfa Bensiwn. Adroddwyd bod Cronfa Bensiwn Gwynedd mewn sefyllfa gymharol iach gyda gwerth y gronfa wedi cynyddu yn raddol ers 2010, ond gyda chwymp wedi digwydd ar 31 Mawrth 2020 oherwydd effaith pandemig COVID.

Cafwyd chwarter 1af cryf gyda'r marchnadoedd yn bownsio nol wedi'r cwmp a welwyd yn chwarter olaf 2019/20 gyda gwerthoedd ecwiti byd eang yn parhau i gynyddu, yn enwedig yn yr wythnosau diwethaf wedi'r newydd am y posibilrwydd o frechlyn. Ategwyd bod dychweliadau eiddo'r gronfa wedi perfformio yn dda yn gyffredinol hefyd o gymharu gyda'r meincnod. Ni fu unrhyw fasnachu am gyfnod o fis Mawrth, ond ers mis Medi, bu'r farchnad yn agored. Nodwyd bod asedau preswyl ac archfarchnadoedd wedi perfformio yn dda, ond nad oedd y stryd fawr wedi perfformio cystal, ynghyd ac ansicrwydd ynglyn a dyfodol swyddfeydd. Cyfeiriwyd at Ymddiriedolaeth Eiddo Lothbury oedd wedi perfformio yn is na'r meincnod oherwydd

bod ganddynt amlygiad uchel i'r sector manwerthu, tra bod y Rheolwyr eraill gyda amlygiad i sectorau megis safleodd diwydiannol a chanolfannau iechyd ac felly wedi perfformio'n dda.

Diolchwyd am yr adroddiad

Mewn ymateb i gwestiwn ynghlyn ag effaith Brexit ar y farchand eiddo adroddwyd bod Cronfa Bensiwn Gwynedd yn dal rhyw 6% o stoc yn y Deyrnas Unedig ac felly dim yn rhagwled effaith fawr, niweidiol. Ategwyd bod meincnod eiddo wedi ei osdo ar 10% a gyda symud arian a thanfuddosddi diweddar y farchnad wedi bod yn drawsnewidiol iawn dros amser. Cytunwyd cynnwys manylion y canrannau meincnod mewn adroddiadau i'r dyfodol.

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth

11. **POLISI CYFATHREBU 2020**

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Pensiynau yn amlygu dymuniad i dderbyn adborth gan y Bwrdd am Ddatganiad Polisi Cyfathrebu newydd. Eglurwyd bod rhaid i'r Gronfa ddarparu, cynnal a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyfathrebu yn unol â Rheoliad 67 o Reoliadau Gweinyddu Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL). Ategwyd bod rhaid i'r polisi cyfathrebu gael ei adolygu a'i ailgyhoeddi yn dilyn unrhyw newid mewn polisi. Yn dilyn amryw o newidiadau i ddulliau cyfathrebu diweddar rhaid diwygio'r datganiad i gynnwys dulliau cyfathrebu cyfredol gan ychwanegu defnydd Microsoft Teams, I-Connect a'r adnodd Hunanwasanaeth. Nodwyd nad oedd polisi Gwynedd wedi cael ei ddiweddarw ers 2010 ac felly gwerthfawrogwyd adborth ar y polisi gan y Bwrdd cyn ei gyflwyno am gymeradwyaeth y Pwyllgor Pensiynau.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol, nodwyd y sylwadau canlynol:

- Bod y Datganiad Polisi diwygiedig yn glir, teg a chynhwysfawr
- Bod angen sicrhau, wrth ddiwygio, na fydd gwybodaeth yn cael ei golli
- Bod hi'n bwysig gwranddo ac ymateb i ddymuniadau defnyddwyr e.e, os ydynt yn hoffi derbyn gwybodaeth ar bapur yna bod yn barod i ymateb i'w dymunaid
- Bod angen cyfeirio at Bartneriaeth Pensiwn Cymru - pwysig bod y drefn o gyfathrebu rhwng y Gronfa a'r Bartneriaeth yn cael ei gynnwys
- Cyfarfodydd Rhithiol v Cyfarfodydd ar safle – gweithgor wedi ei sefydlu i ganfod manteision ac i ystyried dulliau o ddarparu'r ddau opsiwn mewn un cyfarfod.

PENDERFYNWYD derbyn y wybodaeth

Tynnwyd sylw nad oedd yr Arolwg Rheolwydd wedi ei gynnal yn ol yr arferiad ac awgrymwyd cynnal cyfarfod arbennig i drafod a rhannu barn. Ategwyd bod hefyd angen diweddarw rhaglen waith y Bwrdd (i gynnwys holiadur hyfforddi Hymans).

Penderfynwyd gofyn i'r swyddogion ddiweddarw'r rhaglen waith a'i rhannu'r gyda'r Aelodau am sylwadau / ychwanegiadau

Dechreuodd y cyfarfod am 2:00pm a daeth i ben am 3:15pm

Eitem 5

PWYLLGOR PENSIYNAU 21-01-21

Presenoldeb: Cynghorydd Peredur Jenkins – Cadeirydd
Cynghorydd Stephen Churchman - Is Gadeirydd

Cynghorwyr: Goronwy Edwards (Cyngor Bwrdeistrefol Sirol Conwy), Simon Glyn, John Brynmor Hughes, Aled Wyn Jones, John Pughe Roberts, Ioan Thomas, a Robin Williams (Cyngor Sir Ynys Môn)

Swyddogion: Dafydd Edwards (Pennaeth Cyllid), Delyth Jones-Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

Erail a wahoddwyd: Sharon Warnes (Aelod Bwrdd Pensiwn – arsylwi)

1. YMDDIHEURIADAU

Dim i'w nodi

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYN

Dim i'w nodi

4. COFNODION

Bu i'r Cadeirydd dderbyn cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 14 Hydref 2020 fel rhai cywir.

5. CYMERADWYO CYLLIDEB 2021/22

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn ymwneud a chais i'r Pwyllgor gymeradwyo cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2021–2022, ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.

Amlygwyd mai 2019/2020 oedd y tro cyntaf i'r gyllideb ar gyfer yr Unedau gael ei chyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau am gymeradwyaeth a bod bwriad erbyn hyn i gyflwyno'r wybodaeth yn flynyddol. Addaswyd cyllideb 2019 /20 yn unol ag addasiadau i strwythur staff yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi - man addasiadau yn unig oedd i gyllideb 2021/22 gyda chyllidebau sylfaenol yn parhau'r un fath.

PENDERFYNWYD cymeradwyo Cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2021/22 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi

6. RHEOLAETH TRYSORLYS 2020 /21 – ADOLYGIAD CANOL BLWYDDYN

Cyflwynwyd, er gwybodaeth adroddiad yn amlygu gwir weithgarwch Rheolaeth Trysorlys y Cyngor yn ystod y flwyddyn ariannol gyfredol. Amlygwyd, yn ystod y chwe mis rhwng y 1af o Ebrill a 30 Medi 30ain 2020 bod gweithgarwch benthyca'r Cyngor wedi aros o fewn cyfyngiadau a osodwyd yn wreiddiol ac nad oedd unrhyw fanciau lle'r oedd y Cyngor wedi adnau arian wedi methu ad-dalu. Ategwyd yr amcangyfrifir bod incwm buddsoddi'r Cyngor yn is nag incwm disgwyliedig cyllideb 2020/ 21.

Yng ngoleuni'r argyfwng pandemig a'r tebygolrwydd o alwadau annisgwyl ar y llif arian, amlygwyd bod y Cyngor wedi cadw mwy o arian parod ar fyr rybudd nag sy'n arferol. Cafodd arian parod hylif ei arallgyfeirio dros sawl gwrth bartïon a Chronfeydd Marchnad Arian i reoli risgiau credyd a hylifedd.

Eglurwyd bod £10m o fuddsoddiadau'r Cyngor mewn cronfeydd eiddo ac ecwiti cyfun strategol sydd yn cael eu rheoli yn allanol lle mae diogelwch a hylifedd tymor byr yn llai o ystyriaeth. O ganlyniad gwiredir yr amcanion drwy incwm refeniw rheolaidd a sefydlogrwydd prisiau hirdymor.

Adroddwyd bod y Cyngor yn mesur perfformiad ariannol ei weithgareddau rheoli trysorlys o ran ei effaith ar y gyllideb refeniw a'i berthynas â meincnod cyfraddau llog. Nodwyd bod Cyfradd Banc, a oedd yn 0.75% ym mis Chwefror, bellach yn 0.1%, ond bydd y llog a enillir o farchnadoedd arian dyddiedig byr yn sylweddol is. Tynnwyd sylw at y dangosyddion cyfraddau llog ac amlygwyd nad oedd y dangosydd risg '*y terfyn uchaf ar effaith refeniw blwyddyn o gynnydd o 1% mewn cyfraddau llog*' yn cydymffurfio oherwydd effaith cyfraddau llog gwael.

Gyda rhagolygon gwan ac ansefydlog, adroddwyd bod y Cyngor yn buddsoddi cymaint ag y gallent o fewn cyfnod heriol; yn parhau i wneud eu gorau i geisio enillion drwy wasgaru risg, ond hefyd yn gweithredu yn ofalus yn unol â chyngor Arlingclose.

Diolchwyd am yr adroddiad.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â'r rhagolygon, amlygwyd bod yr adroddiad wedi ei ysgrifennu ym mis Medi 2020

PENDERFYNWYD derbyn yr adroddiad er gwybodaeth

7. CRONFA BAILLIE GIFFORD GLOBAL ALPHA PARIS ALIGNED FUND

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi i geisio cymeradwyaeth y Pwyllgor i gytuno i symud cronfa graidd Baillie Gifford i gronfa Baillie Gifford Global Alpha Paris Aligned. Atgoffwyd yr Aelodau bod Baillie Gifford wedi cyflwyno gwybodaeth ar y Gronfa Alpha Paris Aligned mewn cyfarfod o'r Panel Buddsoddi 14 Hydref 2020. Eglurwyd bod y Gronfa Global Alpha Paris Aligned yn amrywiad carbon isel o'r model craidd ac yn cyd-fynd ag amcanion Cytundeb Paris ac egwyddorion buddsoddi Cronfa Bensiwn Gwynedd.

Ategwyd y byddai rhaid i'r holl gronfeydd pensiwn cyfansoddol sydd yn rhan o'r Gronfa Global Growth gytuno i'r trosglwyddiad. Unwaith bydd y cronfeydd wedi gwneud eu penderfyniad yn lleol, bydd penderfyniad swyddogol yn cael ei wneud gan y Cydbwyllgor. Adroddwyd bod hwn yn gam cadarnhaol ymlaen ac y byddai mwy o wybodaeth i ddilyn am welliannau pellach.

Diolchwyd am yr adroddiad

PENDERFYNWYD cymeradwyo symud taliadau cyfredol Cronfa Graidd Baillie Gifford i Gronfa Alpha Paris Aligned Baillie Gifford sydd yn rhan o Gronfa Global Growth Partneriaeth Cymru yn unol â'r drafodaeth yn y Panel Buddsoddi ddiweddaraf

8. GOSOD AMCANION I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn adrodd ar y cynnydd yn erbyn yr amcanion cyfredol ynghyd a chais i'r Pwyllgor adolygu a chymeradwyo'r amcanion ar gyfer 2020/21. Adroddwyd, yn dilyn adolygiad o'r marchnadoedd ymgynghori buddsoddi a rheoli ymddiriedol bu i'r Awdurdod Cystadleuaeth a Marchnadoedd nodi'r angen i Ymddiriedolwyr Cronfeydd Pensiwn osod amcanion i'w ymgynghorwyr buddsoddi gan nodi yn glir yr hyn ddisgwylir ganddynt.

Cyfeiriwyd at yr amcanion cyfredol ynghyd a'r cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion hynny yn ystod 2019/20. Amlygwyd bod yr amcanion wedi bod yn weithredol ers Rhagfyr 2019, ond nad oeddynt wedi eu derbyn yn ffurfiol gan y Pwyllgor er i'r datganiad cydymffurfio fod wedi ei lofnodi gan Gadeirydd y Pwyllgor erbyn y dyddiad cau gofynnol (7fed o Ionawr 2021).

Adroddwyd bod Hymans yn cyflawni gwaith da, yn darparu adroddiadau cynhwysfawr ar gyfer y paneli buddsoddi, yn cynnig cyngor ymarferol, ymatebion a gohebiaeth amserol ac yn perfformio yn unol â'r amcanion.

Diolchwyd am yr adroddiad a gwnaed sylw y bydd disgwyl i'r amcanion gael eu cyflwyno yn flynyddol i'r Pwyllgor Pensiynau yn unol â gofynion y Ddeddf.

Cymerwyd y cyfle i ddiolch i Mr Paul Potter o gwmni Hymans am ei gyngor a'i gefnogaeth i'r Gronfa Bensiwn dros y 12 mlynedd ddiwethaf. Dymunwyd ymddeoliad hapus iddo.

PENDERFYNWYD derbyn yr adroddiad a chymeradwyo'n ffurfiol amcanion a osodwyd eisoes ar gyfer ymgynghorwyr buddsoddi'r Gronfa.

9. RHEOLIADAU TALIADAU YMADAEL Y SECTOR GYHOEDDUS 2020

Cyflwynwyd adroddiad, er gwybodaeth gan y Rheolwr Pensiynau yn rhoi diweddariad ar y rheoliadau cyfyngu taliadau ymadael a ddaeth i rym ar y 4ydd o Dachwedd 2020. Tynnwyd sylw yn yr adroddiad at effaith yr addasiadau diweddar ar weithwyr y sector gyhoeddus ac at ddiwygiadau (drafft) pellach mae'r Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol wedi eu cynnig bydd yn debygol o ddod i rym Gwanwyn 2021.

Amlygwyd bod yr addasiadau yn creu dryswch a phwysau gwaith ychwanegol ac mewn ymateb i'r ffactorau cenedlaethol hyn bod darparwr meddalwedd weinyddol y Gronfa yn gorfod diweddarau'r system i gyfrifo'r opsiynau newydd.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol:

- Bod rheoliadau taliadau ymadael yn faes cymhleth a thechnegol iawn
- Bod y penderfyniad allan o ddwylo'r Awdurdod ac felly dim dewis ar y mater

Mewn ymateb i sylw, na fydd y cap talu ymadael yn gysylltiedig â mynegai, a fydd y cap felly yn debygol o gael ei adolygu, nodwyd na fydd unrhyw addasiad nag adolygiad pellach i hyn.

Mewn ymateb i gwestiwn a fydd modd defnyddio cyfandaliad i osgoi terfyn y cap, nodwyd petai newidiadau pellach i'r rheoliadau yna bydd posib defnyddio'r cyfandaliad i dderbyn lleihad budd-dal

PENDERFYNWYD derbyn yr adroddiad er gwybodaeth

10. DATGANIAD POLISI CYFATHREBU NEWYDD

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Pensiynau yn gofyn i'r pwyllgor gymeradwyo Datganiad Polisi Cyfathrebu newydd. Eglurwyd bod rhaid i'r Gronfa ddarparu, cynnal a chyhoeddi Datganiad Polisi Cyfathrebu yn unol â Rheoliad 67 o Reoliadau Gweinyddu Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL). Ategwyd bod rhaid i'r polisi cyfathrebu gael ei adolygu a'i ailgyhoeddi yn dilyn unrhyw newid mewn polisi. Yn dilyn amryw o newidiadau i ddulliau cyfathrebu diweddar diwygiwyd y datganiad i gynnwys dulliau cyfathrebu cyfredol gan ychwanegu defnydd Microsoft Teams, I-Connect a'r adnodd Hunanwasanaeth. Nodwyd nad oedd polisi Gwynedd wedi ei ddiweddarau ers 2010. Cyflwynwyd y datganiad polisi i'r Bwrdd Pensiwn 23.11.20 ac fe addaswyd y polisi yn unol â'u sylwadau.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylw canlynol:

- Angen rhoi ystyriaeth i ddulliau cyfathrebu gyda darpar gyflogwyr

Mewn ymateb i sylw ynglŷn â chyfathrebu gyda darpar Aelodau, nodwyd mai mater i bob cyflogwr fyddai nodi bod ymaelodi gyda'r cynllun yn un o fuddion y swydd.

Mewn ymateb i gwestiwn, cadarnhawyd bod y datganiad polisi cyfathrebu yn gyson â chanllawiau Polisi Iaith Cyngor Gwynedd

PENDERFYNWYD cymeradwyo mabwysiadu'r Datganiad Polisi Cyfathrebu newydd

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

Eitem 6

PWYLLGOR:	Bwrdd Pensiwn
DYDDIAD:	22 Chwerfror 2021
TEITL:	Cofrestr Risg
PWRPAS:	Er mwyn deall y risgiau perthnasol i'r Gronfa Bensiwn a chraffu'r Gofrestr Risg
AWDUR:	Delyth Jones-Thomas, Rheolwr Buddsoddi Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. CYFLWYNIAD

Mae gan y Gronfa Bensiwn Gwynedd Cofrestr Risg er mwyn adnabod a monitro risgiau sylweddol. Mae'r Gofrestr Risg yn cynnwys y prosesau mewn lle er mwyn lleddfu'r risgiau os yw'n bosibl.

Dangoswyd copi o'r gofrestr risg gyntaf i'r Bwrdd yn y cyfarfod ar 5 Ebrill 2017. Mae bellach wedi'i ddiweddarau yn 2018, 2019 a nawr eto yn 2021 yn unol â sylwadau a dderbyniwyd gan y Bwrdd ac newidiadau sydd wedi cymryd lle yn y cyfamser.

Mae copi o'r Gofrestr gyfredol ynghlwm fel Atodiad A.

Mae'n ddogfen weithredol a bydd adolygiad rheolaidd a diweddariad ar gyfer unrhyw risgiau sylweddol sydd yn datblygu.

2. RÔL Y BWRDD

Gofynnir i aelodau'r Bwrdd craffu'r gofrestr risg a dod ac unrhyw sylwadau neu gynigion i'r cyfarfod

CRONFA BENSIWN GWYNEDD

COFRESTR RISG: Fersiwn 4 – Chwefror 2021

Matrics Asesu Risg					
Tebygolrwydd	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
Efaith					

Tud. 15

Asesu'r Effaith				
		Ariannol	Enw da	Rhanddeiliaid / Cwsmeriaid
1	Bach iawn	< £35k	Colled fach iawn a byrhoedlog o ymddiried y cyhoedd.	Effaith leiaf bosib i randaliadau a chwsmeriaid.
2	Bach	£35k - £300k	Colli ychydig o ymddiried gyda ddim effaith barhaol. Ychydig o gyhoeddusrwydd gwael.	Effaith bychan i randaliadau neu gwsmeriaid ac anfodlonrwydd cwsmeriaid. Tarfu cyfyngedig ar wasanaeth.
3	Cymedrol	£300k - £3m	Colled gymedrol mewn ymddiried sy'n derbyn cyhoeddusrwydd andwyol sylweddol yn lleol heb unrhyw effaith barhaol.	Dim effaith barhaol. Tarfu cymedrol i randaliadau neu gwsmeriaid ac anfodlonrwydd cwsmeriaid. Tarfu cymedrol ar wasanaeth.
4	Mawr	£3m - £30m	Colled sylweddol o ymddiried ac sy'n derbyn sylw yn y cyfryngau lleol gyda photensial o gael effaith barhaol.	Amhariad sylweddol i'r gwasanaeth a gwrthwynebiad gan randaliadau a / neu gwsmeriaid. Bygythiad o gamau cyfreithiol.
5	Trychinebus	> £30m	Colled sylweddol o ymddiried ac sy'n derbyn sylw yn y cyfryngau cenedlaethol gyda photensial o gael effaith barhaol.	Amhariad mawr i'r gwasanaeth a gwrthwynebiad sylweddol gan randaliadau a / neu gwsmeriaid. Camau cyfreithiol. Cof hirdymor cyhoeddus.

Asesu Tebygolrwydd			
		Disgrifiad o'r tebygolrwydd	Tebygolrwydd rhifol
1	Prin	Yn ôl pob tebygolrwydd ni fydd hyn digwydd / ailddigwydd.	0 dan 1%
2	Annhebygol	Dim yn disgwyl iddo ddigwydd / ddigwydd eto, ond mae'n bosib iddo ddigwydd.	1% - o dan 5%
3	Posibl	Allai ddigwydd neu ddigwydd eto o bryd i'w gilydd.	5% - o dan 20%
4	Tebygol	Mae'n debyg y bydd yn digwydd / ddigwydd eto, ond nid yw'n fater neu amgylchiadau parhaus.	20% - o dan 50%
5	Tebygol iawn	Bydd yn digwydd / digwydd eto heb amheuaeth, o bosib yn aml. Mae'n brosiect sy'n fwy tebygol o fethu na llwyddo.	Dros 50%

Rhif Risg	Disgrifiad o'r Risg ac Effaith Bosibl	Risg Cynhenid			Rheolaethau Lliniaru	Risg Cyfredol			Perchennog Risg	Cynlluniau Ychwanegol	Amserlen
		Effaith	Tebygolrwydd	Sgôr Gyfunol		Effaith	Tebygolrwydd	Sgôr Gyfunol			
Llywodraethu											
	<p>Nid oes gan yr Awdurdod Gweinyddu trefniadau llywodraethu priodol mewn grym gan gynnwys y gofyniad ar gyfer Bwrdd Pensiynau, a gall hyn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth neu arferion gorau. Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau a / neu ddarparu gwasanaeth. 	4	3	12	<p>Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd (CBG) Datganiad Polisi Llywodraethu a Datganiad Cydymffurfriad Llywodraethu fel sy'n ofynnol o dan Reoliadau CPLIL 2008.</p> <p>Mae'r ddau ddatganiad yn cael eu hadolygu a'u diweddarau pan fo angen. Ymgynghorir gyda chyflogwyr y Cynllun pan fydd newidiadau yn cael eu cynnig er mwyn sicrhau bod y polisi yn dal yn briodol.</p> <p>Mae'r Datganiad hwn ar gael ar wefan Cronfa Bensiwn Gwynedd: www.cronfabensiwngwynedd.org.uk</p>	3	1	3	<p>Pennaeth Cyllid</p> <p>Rheolwr Buddsoddiadau</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> Risg i enw da. 				<p>Mae gan CBG Bwyllgor Pensiynau i gyflawni'r dyletswyddau'r Cyngor fel Awdurdod Gweinyddu'r Gronfa Bensiwn.</p> <p>Mae Bwrdd Pensiwn Gwynedd wedi ei sefydlu yn unol a Ddeddf Pensiynau Gwasanaethau Cyhoeddus 2013.</p> <p>Mae cymorth a hyfforddiant yn cael ei ddarparu er mwyn sicrhau bod gan aelodau'r bwrdd y wybodaeth a'r sgiliau i gyflawni eu rôl.</p>						
Tud. 17	Gwrthdaro Buddiannau yn effeithio, neu'n cael eu gweld i effeithio ar wneud penderfyniadau	2	2	4	<p>Mae aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd yn ymwybydol o'r cyfrifoldebau cyfreithiol</p> <p>Mae holl aelodau'r Bwrdd Pensiwn yn datgan unrhyw wrthdaro a gwrthdaro posibl ar ddechrau bob cyfarfod.</p>	1	2	2	<p>Pwyllgor Pensiynau</p> <p>Cadeirydd y Bwrdd Pensiwn</p> <p>Pennaeth Cyllid</p>		
	<p>Nid yw'r Pwyllgor Pensiynau a'r Bwrdd Pensiynau yn gallu cyflawni eu cyfrifoldebau yn effeithiol sydd yn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth neu arferion gorau. Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau a / neu ddarparu gwasanaeth. Risg i enw da. 	4	3	12	<p>Mae'r Pwyllgor wedi mabwysiadu Cod Ymarfer CIPFA ar Wybodaeth a Sgiliau ac mae hyfforddiant rheolaidd yn cael ei ddarparu er mwyn sicrhau bod aelodau yn cael y lefel o ddealltwriaeth sy'n ofynnol.</p> <p>Mae rhaglen hyfforddi ac anwytho ar gael ar gyfer aelodau newydd o'r Pwyllgor a'r Bwrdd.</p> <p>Mae'r Gronfa yn tanysgrifio i gyrff perthnasol (hy CIPFA a LAPFF) ac yn anfon cynrychiolwyr i gynadleddau mawr.</p> <p>Mae aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd yn cael gwybod am ac yn cadw at y Datganiad Llywodraethu a Chydymffurfio ac yn cael eu hannog i nodi eu gofynion hyfforddi.</p>	3	2	6	<p>Rheolwr Buddsoddiadau</p> <p>Mae aelodau newydd y Pwyllgor a'r Bwrdd wedi cael hyfforddiant sylfaenol.</p> <p>Mae hyfforddiant perthnasol yn cael ei cynnig i'r aelodau'r Pwyllgor ac aelodau y bwrdd</p>		

Cyllid a Buddsoddiadau											
Tud 18	<p>Mae Aelodau'r Pwyllgor a'r Swyddogion Buddsoddi yn gwneud penderfyniadau amhriodol o ganlyniad i wybodaeth annigonol o farchnadoedd ariannol a buddsoddi annigonol a chyngor actiwariaid a dderbyniwyd sy'n arwain at:</p> <p>Perfformiad gwael y Gronfa.</p> <p>Colled ariannol.</p> <p>Cyfraniadau cyflogwr uwch.</p>	5	3	15	<p>Mae Strategaeth Buddsoddi CBG wedi ei osod yn unol â rheoliadau buddsoddi Pensiwn Llywodraeth Leol.</p> <p>Mae'r Strategaeth Fuddsoddi yn cymryd rhwymedigaethau'r Gronfa i ystyriaeth.</p> <p>Mae'r Strategaeth Fuddsoddi yn cael ei gymeradwyo a'i adolygu gan y Pwyllgor Pensiynau.</p> <p>Mae CBG yn defnyddio ymgynghorydd buddsoddi allanol sy'n rhoi arweiniad arbenigol i'r Panel buddsoddi a'r Pwyllgor Pensiynau ynghylch y Strategaeth Buddsoddi.</p> <p>Mae Aelodau a Swyddogion yn cael eu hannog i herio'r cyngor ac arweiniad a dderbyniwyd.</p>	2	2	4	Pennaeth Cyllid	Rheolwr Buddsoddiadau	
	<p>Mae gan y Gronfa Bensiwn asedau annigonol i gwrdd â'i rwymedigaethau tymor hir.</p> <p>Mae strategaeth fuddsoddi'r Gronfa Bensiwn yn methu â dangos y dychwelyd gofynnol.</p> <p>Caiff perfformiad ei ddifrodi gan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Methiant Rheolwyr y Gronfa i gynhyrchu'r dychweliadau angenrheidiol. Rheolwyr y Gronfa yn difrodi perfformiad drwy fethu a gwneud newidiadau 	5	3	15	<p>Mae'r prisiant bob tair blynedd yn darparu arwyddion cyfnodol o'r twf mewn asedau yn erbyn atebolrwydd. Mae cyfraddau cyfraniad cyflogwr yn cael eu gosod mewn ymateb i hyn.</p> <p>Mae prisiant 2019 yn cynnwys darpariaeth i'r gronfa sicrhau cyllid llawn dros 17 mlynedd. Dangosodd prisiant 31 Mawrth 2019 bod darpariaeth o 108% yng Nghronfa Gwynedd</p> <p>Mae buddsoddiadau CBG yn cael eu harallgyfeirio ar draws ystod o wahanol fathau o asedau er mwyn lleihau effaith y colledion mewn marchnadoedd unigol.</p>	2	2	4	Rheolwr Buddsoddiadau	Er bod y gronfa wedi'i hariannu 108% ar 31 Mawrth 2019, mae'r gronfa yn dal i ddefnyddio rhagdybiaethau darbodus ar gyfer y prisiad.	

Tud. 19	<p>sefydliadol neu wyriadau rheolwr.</p> <p>Gan arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colled ariannol. • Dim digon o arian ar gael i fodloni rhwymedigaethau yn y dyfodol. 				<p>Mae meincnodau a thargedau ariannol-benodol yn cael eu gosod.</p> <p>Mae asedau'r Gronfa yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel rhan o'r broses rheoli perfformiad y Gronfa.</p> <p>Mae rheolwyr y Gronfa yn cael eu gwirio yn drylwyr cyn eu penodi ac adolygir perfformiad yn rheolaidd yn erbyn y meincnod ac amcanion perfformiad gan y Panel Buddsoddi.</p> <p>Gallai gweithredu priodol cael eu cymryd os ydi Rheolwr Buddsoddi yn tanberfformio.</p> <p>Bydd dyfnder o arbenigedd yn y tîm buddsoddi'r gronfa yn cael ei asesu fel rhan o'r broses benodi.</p> <p>Mae targedau perfformiad yn cael eu cytuno gan y Pwyllgor Pensiynau ac maent yn seiliedig ar argymhellion ar gyfer ymgynghorydd allanol.</p> <p>Mae'r gan y Pwyllgor Pensiynau'r grym i derfynu contract rheolwr gronfa os tybir nad yw'r rheolwr wedi perfformio yn ôl y disgwyl, neu mae pryderon ynghylch perfformiad yn y dyfodol oherwydd newid yn y sefydliad neu os yw rheolwr yn gadael.</p>						
	<p>Mae'r gronfa yn agored i risgiau diangen a chostau y gellir eu hosgoi oherwydd trefniadau buddsoddi strwythuro'n wael sy'n arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colled ariannol. 	5	3	15	<p>Nod y Gronfa yw sicrhau gwerth gorau ac i leihau amlygiad i risg fel a ganlyn:</p> <p>Mae buddsoddiadau'r Gronfa yn cael eu harallgyfeirio traws ystod o wahanol fathau o asedau er mwyn lleihau effaith y colledion mewn marchnadoedd unigol.</p>	2	2	4	Rheolwr Buddsoddiadau		

					<p>Mae rheolwyr buddsoddi yn darparu anfonebau ar gyfer ffioedd a datgelu ffioedd o fewn cronfeydd.</p> <p>Ystyrir gwasanaethau arbenigol megis trawsnewidiadau neu drosglwyddiadau arian cyfred yn lle y bo'n briodol er mwyn lleihau costau.</p> <p>Mae trefniadau Bancio a cheidwad yn cael eu hadolygu a'u hail-dendro fel y bo'n briodol.</p>						
Tud. 20	<p>Cwmp rheolwr cronfa neu esgeulustod, twyll neu ddiffyg bwriadol a gyflawnwyd gan reolwr cronfa gan arwain at:</p> <p>Colled ariannol.</p>	4	3	12	<p>Mae'r Gronfa yn ystyried sefydlogrwydd ariannol rheolwyr yn ystod y broses benodi ac mae'r sefyllfa yn cael ei adolygu yn gyson.</p> <p>Mae CPG yn defnyddio gwasanaeth ceidwad byd-eang i sicrhau bod buddsoddi asedau yn cael eu gwahanu o'r ddalfa o asedau.</p> <p>Mae gofynion cyfreithiol ar gyfer rheolwyr y gronfa yn cael eu nodi yn eu cytundebau rheoli.</p> <p>Mae'n ofynnol i reolwyr y Gronfa i fod yn cydymffurfio'n llawn â'r Awdurdod Ymddygiad Ariannol (FCA), y Rheoleiddiwr Pensiynau (TPR) a gofynion rheoleiddio eraill.</p> <p>Gall ceidwad y Gronfa ymdrin i ddarparu gwasanaeth pontio os yw rheolwr yn y gronfa yn cael ei ddirwyn i ben.</p>	2	3	6	Rheolwr Buddsoddiadau		
	<p>Risg y Farchnad - Cwmp yn y farchnad yn arwain at fethiant i leihau'r diffyg, sy'n golygu:</p> <p>Colled ariannol.</p>	5	4	15	<p>Mae'r Gronfa yn cael ei arallgyfeirio ar draws ystod o ddisbarthiadau asedau i liniaru effaith perfformiad gwael mewn segment marchnad unigol.</p>	3	3	9	Rheolwr Buddsoddiadau		

	Cynnydd mewn costau cyfraniad y cyflogwr.				Mae trefniadau perfformiad buddsoddi a monitro yn bodoli sy'n darparu swyddogion buddsoddi gyda'r hyblygrwydd i ail-gydbwysu'r portffolio mewn modd amserol. Mae natur tymor hir y rhwymedigaethau yn darparu rhywfaint o lliniaru, gan fod y marchnadoedd yn codi a gostwng i lawr ac i fyny sy'n lleihau yn sylweddol yr effaith.						
	Risg hylifedd - dim digon o arian i gwrdd â rhwymedigaethau wrth iddynt ddod yn ddyledus	4	3	12	Mae'r rheolwyr yn paratoi rhagolygon llif arian cyfnodol i ddeall a rheoli amseriad llif arian y Gronfa. Mae'r lefel strategol briodol o falansau arian parod i'w dal yn rhan o strategaeth fuddsoddi'r Gronfa.	4	2	8	Rheolwr Buddsoddiadau		
Tud. 21	Risg cyfradd llôg - Yn deillio o'r risg y bydd gwerth teg neu lif arian parod offeryn ariannol yn y dyfodol yn amrywio oherwydd newidiadau yng nghyfraddau llôg y farchnad	4	3	12	Mae risg cyfradd llog y Gronfa yn cael ei fonitro fel mater o drefn yn unol â strategaeth rheoli risg y Gronfa, gan gynnwys monitro'r amlygiad i gyfraddau llog ac asesu cyfraddau llog gwirioneddol yn erbyn y meincnodau perthnasol.	4	2	8	Rheolwr Buddsoddiadau		
	Risg arian cyfred - bydd gwerth teg llif arian parod offeryn ariannol yn y dyfodol yn amrywio oherwydd newidiadau mewn cyfraddau cyfnewid tramor a allai arwain at: Ostyngiad yn y lefel gyllido Gynnydd yng nghostau cyflogwyr gan y byddai'n rhaid cynyddu cyfraddau cyfraniadau Cyflogwyr.	4	3	12	Sefydlu ac adolygu dyraniad asedau strategol (o fewn rhanbarthau).	4	2	8	Rheolwr Buddsoddiadau		
	Mae'r Gronfa yn methu â rhoi cyfrif digonol am newid yn yr hinsawdd, risg hinsawdd a ffactorau	4	3	12	Sefydlu a datblygu polisi risg hinsawdd addas	4	2	8	Rheolwr Buddsoddiadau	Llunio polisi risg hinsawdd addas	2021

	<p>amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu (ESG) a all arwain at:</p> <p>Golled ariannol i asedau o fewn y gronfa</p> <p>Risg i enw da'r Gronfa Bensiwn</p>				Ymgysylltu a herio rheolwyr yn gyson ar sut maent yn cyfrif am risg / newid yn yr hinsawdd a ffactorau ESG.						
	<p>Tâl a phrisiau chwyddiant yn sylweddol fwy na'r disgwyl sy'n arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cynnydd mewn rhwymedigaethau sy'n fwy na'r amcangyfrif yn y prisiant blaenorol. 	3	3	9	<p>Mae ffocws y broses prisiant actiwariaid ar enillion gwirioneddol asedau, net o brisiau a thâl yn cynyddu.</p> <p>Mae cyflogwyr yn talu am eu dyfarniadau cyflog eu hunain.</p> <p>Mae'r Gronfa wedi ymrwymo i fuddsoddiadau mewn cronfeydd seilwaith sy'n helpu i liniaru'r risg hwn.</p>	2	3	6	Rheolwr Buddsoddiadau		
Tud. 22	<ul style="list-style-type: none"> Cynnydd yn nifer yr ymddeoliadau cynnar oherwydd toriadau gwasanaeth cyhoeddus a / neu iechyd gwael sy'n arwain at rwymedigaethau pensiwn yn cynyddu. Cynnydd mewn rhwymedigaethau sy'n fwy na'r amcangyfrif yn y prisiant blaenorol. 	3	5	10	<p>Mae cyflogwyr yn talu cost cyfalaf ychwanegol ar gyfer ymddeoliadau cynnar sydd ddim yn ymwneud ac ymddeoliadau salwch yn dilyn pob penderfyniad unigol.</p> <p>Mae ymddeoliadau salwch y Cyflogwyr yn cael ei fonitro.</p> <p>Mae'n ofynnol i gyflogwyr bach i gymryd yr yswiriant ymddeoliad salwch a ddarperir gan y Gronfa.</p>	1	5	5	Rheolwr Buddsoddiadau		
	<p>Mae'r disgwyliad oes gyfartalog o bensiynwyr yn fwy nag a dybiwyd yn dybiaethau actiwariaid.</p> <p>Mae cynnydd mewn rhwymedigaethau yn fwy na'r amcangyfrif prisiant blaenorol.</p>	4	4	16	<p>Mae rhagdybiaethau disgwyliad oes yn cael eu hadolygu ym mhob prisiant.</p> <p>Mae'r Gronfa yn defnyddio tybiaethau pwrpasol ar sail y disgwyliad oes ar draws ardal Cronfa Bensiwn Gwynedd.</p> <p>Mae tybiaethau marwolaeth cynnwys rhywfaint o lwfans ar gyfer cynnydd mewn disgwyliad oes yn y dyfodol.</p>	2	4	8	Rheolwr Buddsoddiadau		

	<p>Nid yw cyfraniadau cyflogwyr y cynllun i'r Gronfa yn cael eu derbyn neu eu prosesu neu eu cofnodi yn gyflawn ac yn gywir.</p> <p>Cynnydd mewn costau i'r cyflogwyr eraill yn y Cynllun.</p>	4	3	12	<p>Amserlenni ffurfiol ar gyfer derbyn cyfraniadau.</p> <p>Mae'r tîm yn monitro derbyn cyfraniadau i'r gronfa yn agos.</p> <p>Mae'r tîm yn cyfathrebu'n rheolaidd â chyflogwyr cynllun i sicrhau bod cyfraniadau yn cael eu gwneud mewn modd amserol ac yn cael eu cofnodi'n gywir.</p> <p>Mae manylion unrhyw gyfraniadau sydd heb eu talu neu eu talu yn hwyr yn cael eu cofnodi ac mae camau priodol yn cael eu cymryd er mwyn adennill taliadau.</p>	2	2	4	Rheolwr Buddsoddiadau		
Tud. 23	<p>Mae cyflogwr yn peidio â bodoli heb gyllid digonol ar gael i ddatrys unrhyw ddyledion, neu'n gwrthod talu gwerth rhoi'r gorau.</p> <p>Cyflogwyr sy'n gadael yn peidio cwrdd â'i rwymedigaethau sy'n arwain at gynnydd mewn costau ar draws y cyflogwyr sy'n weddill y Cynllun.</p>	4	3	12	<p>Mae'r risg yn cael ei leddfu gan:</p> <p>Gwirio cyflogwyr arfaethedig cyn derbyn fel cyflogwr a sicrhau eu bod yn deall eu rhwymedigaethau.</p> <p>Mae ceisiadau am fynediad i'r Gronfa yn cael eu hystyried yn ofalus ac mae bond neu warant yn cael ei roi mewn lle os oes angen.</p> <p>Bydd rhwymedigaethau rhagorol yn cael eu hasesu ac adennill oddi wrth unrhyw gyrff olynol neu ledaenu ymhlith cyflogwyr sy'n weddill.</p> <p>Mae'r prisiant actiwariaid yn ceisio sicrhau cydbwysedd rhwng cyfnod adennill gyda risg o dynnu'n ôl.</p> <p>Os oes angen, bydd camau cyfreithiol priodol yn cael eu cymryd.</p>	3	3	9	Pennaeth Cyllid Rheolwr Pensiynau	Dynodwyd 7 cyflogwr heb unrhyw Gytundebau Derbyn. Wedi cymryd camau i unioni hyn.	2021

	<p>Buasai nifer sylweddol o aelodau'r CPLIL yn trosglwyddo eu potiau pensiwn i ddarparwyr Pensiynau eraill er mwyn cael cyfalaf o dan ddeddfwriaeth "Rhyddid a Dewis" y Llywodraeth yn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Llif arian sylweddol o'r Gronfa. Gostyngiad mewn asedau sy'n fwy na gostyngiad yn rhwymedigaethau'r Gronfa. 	4	3	12	<p>Mae'r risg yn cael ei leddfu gan: Cyfathrebu effeithiol o'r manteision o aros yn y CPLIL.</p> <p>Dylid cyfrifiadau actiwariaid sicrhau nid yw gwerth trosglwyddo yn fwy na'r lleihad yn atebolrwydd.</p> <p>Gofyniad i ofyn am Gyngor ariannol os yw'r trosglwyddiad yn fwy na £ 30,000.</p>	2	2	4	<p>Rheolwr Pensiynau</p> <p>Rheolwr Buddsoddiadau</p>		
Tud. 24	<p>Canlyniad y Refferendwm UE a'r penderfyniad i adael yr Undeb Ewropeaidd yn arwain at ansefydlogrwydd economaidd sylweddol ac arafu ac o ganlyniad enillion buddsoddiadau is yn arwain at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Colled ariannol a / neu fethiant i fodloni disgwyliadau dychwelyd. Cynnydd mewn costau chyfraniad cyflogwr. 	5	4	20	<p>Mae buddsoddiadau'r Gronfa yn cael eu harallgyfeirio traws ystod o wahanol fathau o asedau er mwyn lleihau effaith y colledion mewn marchnadoedd unigol.</p> <p>Bydd y Gronfa yn ystyried yr effaith pan fydd telerau'r gadael yr UE yn glir a bydd yn cymryd unrhyw gamau angenrheidiol.</p>	3	4	12	Rheolwr Buddsoddiadau		
Cadwraeth											
	<p>Methiant ceidwad yn arwain at golledion sy'n golygu:</p> <ul style="list-style-type: none"> Methiant i leihau'r diffyg. Colled ariannol. 	5	3	15	<p>Mae asedau'r Gronfa yn cael eu diogelu mewn achos o ansolfedd y ceidwad.</p> <p>Mae'n rhaid i'r ceidwad gadw at reoliadau ariannol FCA a TPR.</p>	2	2	4	Rheolwr Buddsoddiadau		
Pwll Buddsoddi Cymru											
	<p>Nid oes gan Gronfa Bensiwn Gwynedd adnoddau digonol ar gael i gyflwyno'r cais cyfuno o fewn yr amserlen ofynnol heb effeithio ar reoli dydd i ddydd y gronfa.</p>	5	5	25		5	5	25	Pennaeth Cyllid	<p>Mae angen adnoddau staff ychwanegol pan daw'n amlwg nad oes digon o adnoddau ar gael i fwrw ymlaen â'r</p>	

	Mae rheolaeth y Gronfa Bensiwn yn cael ei effeithio oherwydd bod adnoddau presennol yn gweithio ar sefydlu'r gronfa buddsoddi.										cynnig heb effeithio rheoli'r gronfa o ddydd i ddydd.	
Cyfathrebu												
Tud. 25	<p>Cyfathrebu ac ymgysylltu annigonol a Rhandaliadau'r Gronfa Bensiwn.</p> <p>Anallu i bennu polisi, gwneud penderfyniadau effeithiol a / neu ddarparu'r gwasanaeth.</p> <p>Risg i enw da'r Gronfa.</p>	3	3	9	<p>Mae Polisi Cyfathrebu yn ei le.</p> <p>Mae gwefan Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cael ei gadw'n gyfredol.</p> <p>Mae perfformiad y Gronfa yn cael ei hadrodd i'r Pwyllgor Buddsoddi a Phensiwn y Gronfa yn rheolaidd.</p> <p>Cynhelir cyfarfodydd o bryd i'w gilydd ag Awdurdodau Cyflogi'r Gronfa.</p> <p>Mae Datganiadau Buddion Blynyddol a chylchlythyrau yn cael eu hanfon yn flynyddol i aelodau actif a gohiriedig y Gronfa.</p> <p>Mae'r rhestr gyswilt ar gyfer cyflogwyr yn cael ei diweddarau'n rheolaidd.</p> <p>Mae Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol yn cael ei gynnal ar gyfer cyflogwyr ac Undebau Llafur.</p> <p>Mae'r adroddiad blynyddol a'r cyfrifon yn cael eu cyhoeddi ar wefan Gronfa Bensiwn Gwynedd.</p> <p>Mae gwefan Hunanwasanaeth Aelod ar gael i aelodau i gyfrifo buddion eu hunain.</p>	3	2	6	Rheolwr Pensiynau	Mae angen adolygu gwefan Cronfa Bensiwn Gwynedd	2022	

Gwarchod data											
	<p>Efallai na fydd y systemau a data'r Gronfa Bensiwn yn ddiogel ac yn cael ei gynnal yn briodol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colli data sensitif. • Risg o golli enw da. <p>Colled ariannol sy'n deillio o gamau cyfreithiol.</p>	3	2	6	<p>Mae'n ofyniad gorfodol i bob gweithiwr i ymgymryd â hyfforddiant Diogelu Data a glynu at bolisi diogelu data Gwynedd.</p> <p>Ble mae'n bosib, defnyddir system e-bost Egress (system e-bost diogel) i anfon e-byst i gyflogwyr nad ydynt wedi'u rhestru ar restr y Sefydliad E-bost Diogel.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		
Gweinyddiaeth Pensiynau											
	<p>Buddion pensiwn ddim yn cael eu talu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risg o golled ariannol sy'n deillio o hawliadau iawndal. • Difrod i enw da. 	4	2	8	<p>Mae'r system gyflogres wedi cael ei sefydlu i dalu pensiynwyr yn fisol.</p> <p>Mae cynllun adfer trychineb ar waith gyda Heywood a fydd yn adfer data o fewn 7 diwrnod mewn achos o fethiant systemau.</p>	4	1	4	Rheolwr Pensiynau		
Tud. 26	<p>Methiant yn ddata'r aelod yn y cynllun a phrosesau cyfrifo buddion yn arwain at dwyll, llygredigaeth neu wall.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taliadau heb awdurdod o dan Ddeddf Cyllid 2004. • Risg o golled ariannol a niwed i enw da. 	3	2	6	<p>Dim ond gan ffynonellau awdurdodedig y derbynnir gwybodaeth a chyfarwyddiadau.</p> <p>Mae'n ofynnol i gyflogwyr adolygu a chadarnhau cofnodion aelodaeth yn flynyddol.</p> <p>Mae cyfrifiadau buddion cael eu gwirio gan uwch gydweithwyr.</p> <p>Mae'r holl drafodion yn cydymffurfio â rheoliadau ariannol Cyngor Sir Ddinbych ac maent yn destun awdurdodiad annibynnol.</p> <p>Aelodau agosáu 75 yn cael eu nodi ar wahân yn fisol.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		
	<p>Methiant cyflogwyr y Gronfa i ddarparu data amserol a chywir ar gyfer yr aelodau gan arwain at oedi neu gamgymeriad gyda thaliadau buddion.</p>	3	3	9	<p>Mae Strategaeth Weinyddu yn ei le ac mae dyletswyddau'r cyflogwyr yn cael eu nodi'n glir.</p> <p>Cysylltir â'r cyflogwyr am wybodaeth os yw'r adran Bensiynau yn amau bod</p>	3	3	9	Rheolwr Pensiynau		

	Risg o golled ariannol a niwed i enw da.				gwybodaeth ar goll neu yn cynnwys gwallau.						
	Diffyg cydymffurfio â deddfwriaeth a methiant i weithredu deddfwriaeth a rheoliadau newydd, gan arwain at: <ul style="list-style-type: none"> Taliadau anghywir yn cael eu gwneud. Risg o golled ariannol a niwed i enw da. 	3	3	9	Hyfforddiant CLIL (LGA)/ Allanol. Dull gwaith prosiect i weithredu'r newidiadau i'r ddeddfwriaeth. Hyfforddiant mewnol ar gyfer yr holl staff.	2	2	4	Rheolwr Pensiynau	Mae angen adnoddau ychwanegol i weithredu rhwymedi McCloud	2022
Tud. 27	Buddion pensiwn yn parhau i gael ei dalu i bensiynwyr sydd wedi marw, gan arwain at: <ul style="list-style-type: none"> Risg o golled ariannol a niwed i enw da. 	2	3	6	Cysylltir â bob pensiynwr yn flynyddol. Mae pensiynwyr yn cael eu hymgorffori yn y Fenter Twyll Cenedlaethol. Mae gwiriadau pellach yn cael eu cynnal gydag asiantaethau cyfeirio credyd fel sy'n briodol. Mae sgrinio marwolaethau misol yn cael ei wneud ac mae unrhyw ganlyniadau cadarnhaol yn cael eu stopio ar unwaith. Mae'r gwasanaeth Dywedwch Wrthym Unwaith yn weithredol.	2	2	4	Rheolwr Pensiynau		
	Methiant yn y system. <ul style="list-style-type: none"> Colli data sensitif. Niwed i enw da. Colled ariannol sy'n deillio o gamau cyfreithiol.	5	2	10	Mae copi wrth gefn yn cael ei wneud o'r system yn ddyddiol. Mae cynllun adfer trychineb mewn lle ac yn cael ei brofi bob blwyddyn (Yn unol â pholisi Cyngor Gwynedd).	5	1	5	Rheolwr Pensiynau		
	Methiant Hunan Wasanaeth Aelodau - Risg enw da.	5	2	10	Yn cael ei gynnal gan y darparwr meddalwedd Heywood.	5	1	5	Rheolwr Pensiynau		

	<p>Ymysodiad Seiber</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colli data sensitif. - Systemau wedi'u difrodi neu eu dinistrio. - Niwed i enw da. <p>Colled ariannol yn deillio o gamau cyfreithiol.</p>	3	3	9	<p>Mur tân yn weithredol</p> <p>Mae'r meddalwedd yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd gyda'r nodweddion diogelwch diweddaraf</p> <p>Mae copi wrth gefn yn cael ei wneud o'r system yn ddyddiol.</p> <p>Mae angen cyfrinair i gael mynediad i'r system</p>	3	2	6	Rheolwr Pensiynau		
Tud. 28	<p>Awdurdodau cyflogi ddim yn cyflawni eu cyfrifoldebau e.e. ddim yn darparu data cywir ar gyfer y gweithwyr neu ddim yn darparu'r wybodaeth mewn modd amserol</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buddion anghywir yn cael eu cyfrifo <p>Oedi tra ein bod yn gofyn am y wybodaeth sydd ar goll.</p>	3	2	6	<ul style="list-style-type: none"> - Mae'r Strategaeth Gweinyddu yn nodi cyfrifoldebau ac amserlenni'r dyllir y cyflogwyr ddilyn. - Darperir cyngor a gwybodaeth i'r cyflogwyr. - Gwiriadau blynyddol o ddata i dynnu sylw at unrhyw fylchau. - Cyfarfodydd ar gyfer y cyflogwyr yn cael eu cynnal o bryd i'w gilydd. <p>Canllawiau ar gael ar y wefan.</p>	3	1	3	Rheolwr Pensiynau	Cynllunio i osod Cytundebau Lefel Gwasanaeth gan nad oes unrhyw ganlyniadau ar hyn o bryd o beidio â chyflawni eu Cyfrifoldebau.	
	<p>Methiant i gydymffurfio a rheoliadau datgelu e.e. y gofyniad i gyhoeddi gwybodaeth o fewn amserlen benodol ar ôl derbyn cais / digwyddiad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cwynion / Dirwyon 	3	2	6	System rheoli llif gwaith cadarn mewn grym.	3	1	3	Rheolwr Pensiynau		
	<p>Methiant i gyhoeddi Datganiadau Buddion Blynyddol i aelodau actif a gohiriedig erbyn 31 Awst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risg i enw da a chwynion. - Dirwyon. 	2	4	8	<p>Ymagwedd rheoli prosiect</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mae cyswllt rheolaidd gyda chyflogwyr i gael data. <p>Cyflwynir datganiadau ar-lein ar y wefan hunanwasanaeth.</p> <p>Rhyngwyneb misol i leihau llwyth gwaith ar ddiwedd y flwyddyn gyda'r prif gyflogwyr (iConnect)</p>	2	3	6	Rheolwr Pensiynau		

Prosesau Mewnol												
Tud. 9	<p>Crynodeiad o wybodaeth mewn nifer fach o swyddogion a risg o ymadawiad staff allweddol.</p> <p>Gallai'r risg o golli staff allweddol arwain at fethiant mewn prosesau mewnol a darparu gwasanaethau, gan achosi colled ariannol ac a bosib niwed i enw da.</p>	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> - Rennir gwybodaeth am yr holl dasgau gan o leiaf ddau aelod o'r tîm a gall yn ychwanegol cael ei gwmpasu gan staff uwch. - Mae anghenion hyfforddi wedi'u eu nodi mewn swydd disgrifiad a'i adolygu bob blwyddyn gydag aelodau'r tîm trwy'r broses arfarnu. - Cymwysterau perthnasol penodol ar gyfer staff gweinyddol a buddsoddi. - Ymgynghorwyr allanol a chynghorydd annibynnol ar gael ar gyfer cymorth tymor byr. 	4	2	8	Rheolwr Pensiynau a Rheolwr Buddsoddi	Mae canllawiau mewnol 'Sut i..' yn cael eu datblygu ar yr holl brosesau mewnol.	2021	
	Ffactorau Allanol na ellir eu Rheoli											
	<p>Gweithrediadau arferol wedi eu tarfu gan ffactorau allanol na ellir eu rheoli</p> <p>Bygythiadau cyflenwi gwasanaeth oherwydd tân, bom, tywydd eithafol, namau trydanol, salwch, epidemig, pandemig ac ati.</p> <p>Cefnogaeth dyddiol annigonol, adfer ar ôl trychineb, a gorchudd TG i gefnogi systemau.</p> <p>Colli gallu dros dro i ddarparu gwasanaeth i randdeiliaid</p>	5	5	25	<ul style="list-style-type: none"> - Gweithio o gartref lle bo hynny'n bosibl - Cynllun Adfer ar ôl Trychineb ar gyfer system bensiynau gyda'r darparwr meddalwedd ar gyfer Hunan Wasanaeth Aelod - Parhad Busnes / Trychineb Cynllun Adferiad i'r Awdurdod gyda waliau tân TG 	3	5	15	Rheolwr Pensiynau	Datblygu dulliau newydd o weithio		

Tud. 30



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	22/02/2021
Teitl:	Y Rhaglen Waith Diwygiedig
Pwrpas:	Llunio'r Rhaglen Waith am y flwyddyn 2021/22
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. Cyflwyniad

Yn dilyn gosod y rhaglen waith olaf ym mis Mai 2019 mae angen nawr awgrymiadau ar gyfer eitemau i'w cynnwys ar gyfer y cynllun gwaith 2021/2022.

2. Rhaglen Waith drafft

Mae'r rhaglen waith isod wedi'i ddrafftio ac mae'n cynnwys y materion a nodwyd yn dilyn ystyriaeth gan y Bwrdd mewn cyfarfodydd blaenorol a materion sy'n codi.

RHAGLEN WAITH 2021/22

Ebrill 19 2021

- Diweddariad Cyffredinol am Weinyddiaeth Pensiynau yn cynnwys Cwynion am Weinyddu Pensiynau 2020/21.
- Adroddiad y Bwrdd ar gyfer Adroddiad Blynyddol 2020/21 y Gronfa Bensiwn
- Diweddariad ar y prosiect McCloud.
- Y wybodaeth ddiweddaraf am Bartneriaeth Pensiwn Cymru
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau (os yn berthnasol)
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol)
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol)

Haf 2021

- Diweddariad am berfformiad buddsoddi Cronfa Bensiwn Gwynedd
- Y wybodaeth ddiweddaraf am Bartneriaeth Pensiwn Cymru
- Risg Cyber

- Datganiad Cyfrifon y Gronfa Bensiwn
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau
- Diweddariad Llywodraethu / Materion o'r Bwrdd Ymgynghorol y Cynllun
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol)
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol)

Gaeaf 2021

- Y wybodaeth ddiweddaraf am Bartneriaeth Pensiwn Cymru
- Arolwg Trefn Llywodraethol y Rheolydd Pensiynau
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau a'r Cyfarfod Cyffredinol Blyneddol (os yn berthnasol)
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol)
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol)

Gwanwyn 2022

- Diweddariad Cyffredinol am Weinyddiaeth Pensiynau yn cynnwys Cwynion am Weinyddu Pensiynau 2021
- Prisiant 2022
- Y wybodaeth ddiweddaraf am Bartneriaeth Pensiwn Cymru
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau (os yn berthnasol)
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol)
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol)

Gellir ychwanegu materion sy'n codi yn ystod y flwyddyn i'r rhaglen fel bo'r angen. Diau y bydd syniadau gan aelodau sydd wedi mynychu hyfforddiant a digwyddiadau perthnasol.

3. Argymhelliad

Gofynnir i aelodau'r Bwrdd ystyried y rhaglen uchod ac awgrymu eitemau ychwanegol neu newidiadau.



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	22/02/2021
Teitl:	Gofynion Hyfforddiant y Bwrdd Pensiwn
Pwrpas:	Derbyn adborth gan y Bwrdd
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. Cyflwyniad

Mae'r Gronfa'n cydnabod pwysigrwydd hyfforddiant i sicrhau bod aelodau pwyllgor y gronfa bensiwn, aelodau bwrdd pensiwn a swyddogion yn cyrraedd, ac yna'n cynnal, y wybodaeth a'r sgiliau perthnasol sydd ei angen i weinyddu'r Cynllun Pensiwn yn llwyddiannus.

Ym mis Ionawr 2010 lansiodd CIPFA ganllawiau technegol ar gyfer Cynrychiolwyr Etholedig ar Bwyllgorau Pensiwn a101 ac anweithredol yn y sector cyhoeddus o fewn fframwaith gwybodaeth a sgiliau. Mae'r fframwaith yn cynnwys chwe maes gwybodaeth a nodwyd fel y gofynion craidd:

- Cyd-destun deddfwriaethol a llywodraethu pensiynau;
- Safonau cyfrifyddu ac archwilio pensiynau;
- Caffael gwasanaethau ariannol a datblygu perthnasoedd;
- Perfformiad buddsoddi a rheoli risg;
- Gwybodaeth am farchnadoedd ariannol a chynhyrchion; a
- Dulliau, safonau ac ymarfer actiwaraid.

Mae'r Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau yn gosod y sgiliau sy'n ofynnol ar gyfer y rhai sy'n gyfrifol am reoli ariannol a gwneud penderfyniadau cynllun pensiwn o dan bob un o'r meysydd uchod mewn perthynas â deall ac ymwybyddiaeth o reoliadau, gwaith a risg wrth reoli cronfeydd CPLIL.

Yn ogystal, ddiwedd 2019 cychwynnodd Bwrdd Cynghori Cynllun Cymru a Lloegr adolygiad o drefniadau llywodraethu ar gyfer cronfeydd CPLIL. Roedd y prosiect hwn - a elwir yn 'Llywodraethu Da' - yn mynd i'r afael â gwybodaeth a sgiliau rhanddeiliaid. Un o argymhellion clir y prosiect Llywodraethu Da yw y dylai'r lefelau gwybodaeth sydd eisoes yn ofynnol yn statudol gan aelodau'r Bwrdd fod yn ofynnol gan aelodau'r Pwyllgor hefyd. Mae'r digwyddiadau diweddar hyn wedi ailddatgan y dylai cronfeydd CPLIL ddangos tystiolaeth o'r hyfforddiant a ddarperir a'r lefelau gwybodaeth a dealltwriaeth gyfredol a gedwir yn eu Pwyllgor a'u Bwrdd.

2. Ymagwedd at Hyfforddiant

Bydd dull y Cronfeydd o hyfforddi yn gefnogol gyda'r bwriad o ddarparu sesiynau rheolaidd i aelodau pwyllgor y gronfa bensiwn, aelodau bwrdd pensiwn a swyddogion a fydd yn cyfrannu at lefel eu sgiliau a'u gwybodaeth.

Amcanion y Gronfa sy'n ymwneud â gwybodaeth a sgiliau yw:

- sicrhau bod y Gronfa'n cael ei rheoli a'i gwasanaethau'n cael eu darparu gan bobl sydd â'r wybodaeth a'r arbenigedd priodol;
- sicrhau bod y Gronfa'n cael ei llywodraethu a'i gweinyddu'n effeithiol;
- sicrhau bod penderfyniadau'n gadarn, wedi'u seilio'n dda ac yn cydymffurfio â gofynion rheoliadol neu ganllawiau gan y Rheoleiddiwr Pensiynau, Bwrdd Cynghori'r Cynllun a'r Ysgrifennydd Gwladol dros Gymunedau a Llywodraeth Leol.

Er mwyn cyflawni'r amcanion hyn mae angen dealltwriaeth aelodau'r Bwrdd ar:

- eu cyfrifoldebau fel y'u dirprwywyd iddynt gan Gyngor Gwynedd fel awdurdod gweinyddu cronfa CPLIL;
- y gofynion sylfaenol sy'n ymwneud â buddsoddiadau cronfa bensiwn;
- gweithredu a gweinyddu'r Gronfa;
- yr egwyddorion sy'n gysylltiedig â rheoli a monitro'r lefel ariannu; a
- gwneud penderfyniadau effeithiol wrth reoli'r Gronfa.

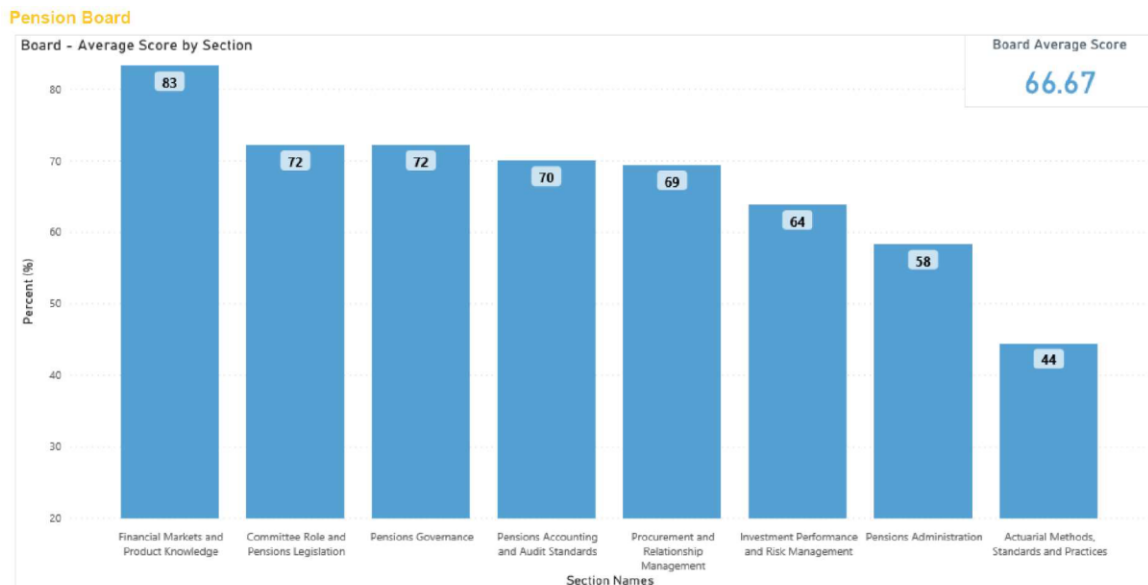
3. Asesiad Gwybodaeth Cenedlaethol

Er mwyn asesu'r lefel wybodaeth gyfredol, cymerodd y gronfa ran yn Asesiad Gwybodaeth Genedlaethol Hymans Robertson.

Roedd yr Asesiad ar ffurf asesiad amlddewis heriol o wybodaeth a dealltwriaeth cyfranogwyr o feysydd pwnc perthnasol. Nid oedd unrhyw ddisgwyliad y byddai'r cyfranogwyr yn sgorio 100% ar bob maes pwnc a brofwyd. Yn hytrach, y nod oedd cael gwir fewnwelediad i wybodaeth aelodau yn y meysydd a gwmpesir gan Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA a Chod Ymarfer 14 y Rheoleiddiwr Pensiynau (TPR).

Canlyniadau

Y sgôr cyfartalog y Bwrdd ar gyfer yr asesiad hwn oedd 66.67%. Mae'r graff canlynol yn dangos dadansoddiad y canlyniadau:



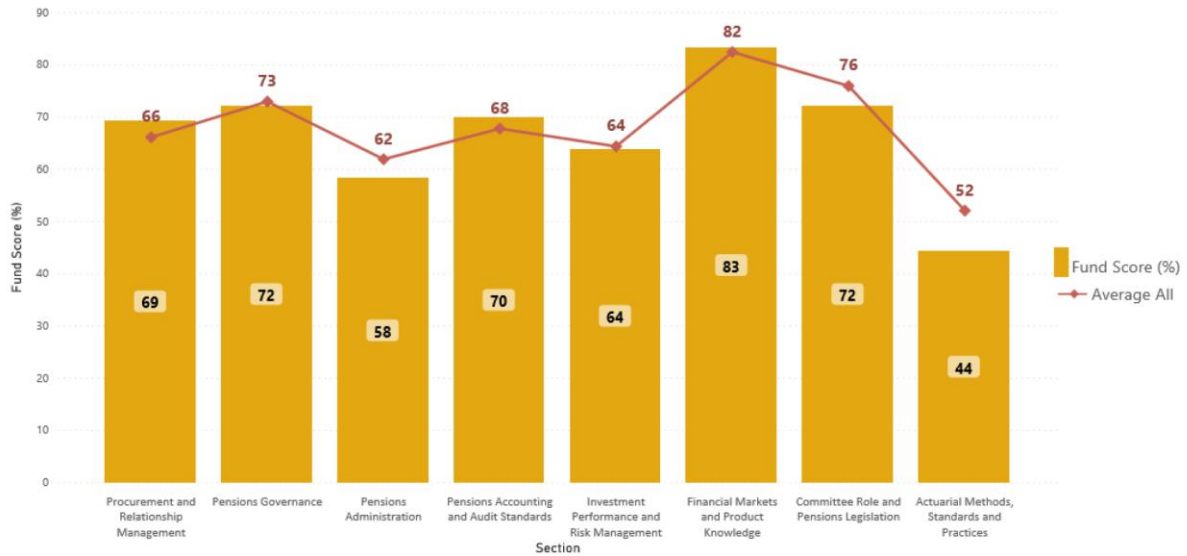
Adrannau ar farchnadoedd ariannol a rôl y Pwyllgor a deddfwriaeth oedd y meysydd a sgoriodd uchaf i'r Bwrdd. Atebwyd llywodraethu'n gryf hefyd sy'n galonogol o ystyried cyfrifoldeb y Bwrdd.

Mae'n ymddangos bod gwybodaeth y Bwrdd yn y meysydd eraill yn dda ar y cyfan, er mai dulliau actiwaraid a gweinyddu pensiwn fyddai'r meysydd allweddol i ganolbwyntio arnynt.

Mae'r siart isod yn dangos sut y sgoriodd y Bwrdd ym mhob adran, yn erbyn cyfartaledd cenedlaethol holl aelodau'r Bwrdd a gymerodd ran.

Gwynedd Pension Fund

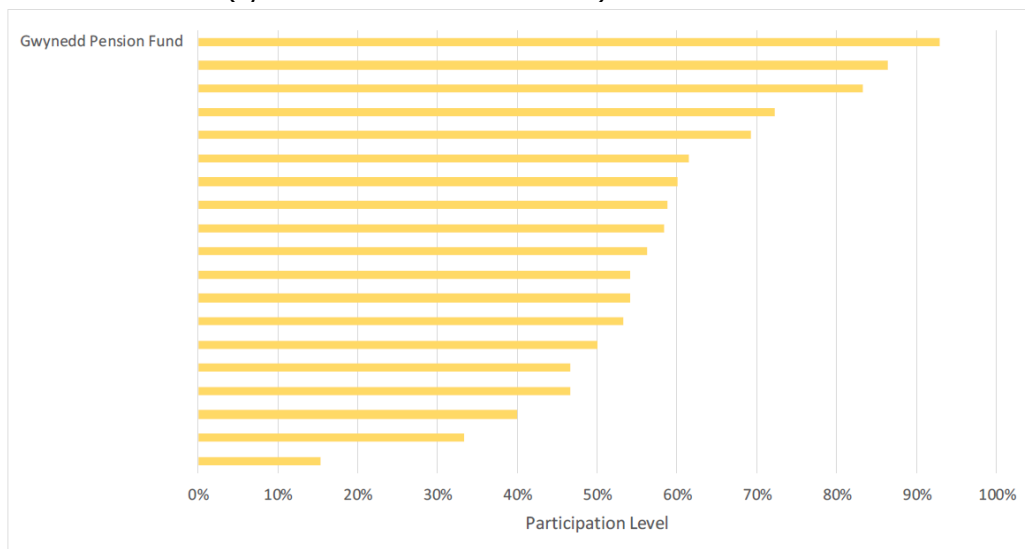
vs. Average across all funds



Ymgysylltu

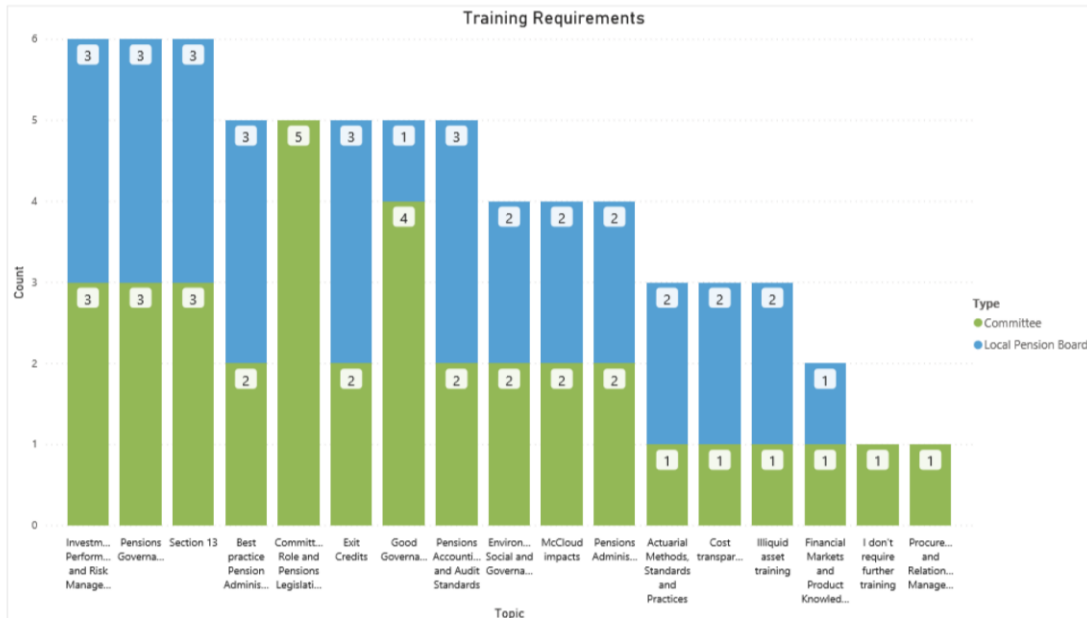
Un o'r meysydd allweddol y mae Hymans Robertson yn argymhell bod cronfeydd yn canolbwyntio arno yw ymgysylltu â'r Pwyllgor a'r Bwrdd. Gyda chyflymder cynyddol newidiadau yn y byd pensiynau a buddsoddiadau, mae ymgysylltu ag aelodau yn hanfodol i gynnal gwybodaeth gyfunol gref. Disgwylir bod angen iddynt fod nid yn unig yn barod, ond yn awyddus i ddatblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth ar draws y llu o bynciau y bydd angen iddynt wneud, neu gadarnhau, penderfyniadau arnynt.

Mae'r siart isod yn dangos sut mae lefel cyfranogiad ein Cronfa yn cymharu â lefel yr holl gronfeydd eraill a gymerodd ran. Fel y gallwch weld, ein Cronfa oedd yr ymgysylltiad mwyaf mewn perthynas â chwblhau'r asesiad (cymerodd 100% o'r Bwrdd ran).



Adborth Hyfforddi

Gofynnodd un o adrannau olaf yr arolwg i'r cyfranogwyr nodi pa bynciau yr hoffent gael hyfforddiant arnynt. Mae'r tabl isod yn crynhoi'r meysydd lle nododd aelodau pa hyfforddiant fyddai'n fuddiol:



O'r tabl hwn, y pynciau y gofynnodd y Bwrdd amdanynt fwyaf oedd:

- Llywodraethu Da
- Perfformiad Buddsoddi a Rheoli Risg
- Llywodraethu Pensiynau
- Adran 13
- Ymarfer da gweinyddu pensiynau
- Cyfrifeg pensiynau a safonau archwyllo

O ganlyniad i'r asesiad, mae Hymans yn awgrymu'r Cynllun Hyfforddi canlynol:

2020/21 – Q3	<ul style="list-style-type: none"> • The impact of COVID-19 on the Fund + actuarial methods
2020/21 – Q4	<ul style="list-style-type: none"> • Investment performance and risk management was the most requested topic for training but was one of the higher scoring areas. It would be worth investigating this further to see if there are specific training needs. Otherwise current topic subjects suggested by both PC and PB were Exit Credits and McCloud impacts
2021/22 – Q1	<ul style="list-style-type: none"> • Pensions administration + Section 13
2021/22 – Q2	<ul style="list-style-type: none"> • Pensions Governance
2021/22 – Q3	<ul style="list-style-type: none"> • Committee Role and Pension Legislation (most requested training session for Committee members)
2021/22 – Q4	<ul style="list-style-type: none"> • Valuation training sessions – purpose, role, outcomes etc. <p>This has been timed to coincide with the 2022 Actuarial Valuations.</p>

4. Darparu hyfforddiant

Rhoddir ystyriaeth i amrywiol adnoddau hyfforddi sydd ar gael wrth ddarparu hyfforddiant i'r Bwrdd. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Hyfforddiant mewnol
- Hunan-welliant ac ymgyfarwyddo â rheoliadau a dogfennau
- Rhaglen e-ddysgu'r Rheoleiddiwr Pensiwn
- Mynychu cyrsiau, seminarau a digwyddiadau allanol
- Hyfforddiant a rennir gyda Phartneriaeth Pensiwn Cymru (WPP)
- Diweddariadau rheolaidd gan swyddogion a / neu gynghorwyr allanol
- Deunydd darllen wedi'i gylchredeg
- Hyfforddiant Hymans Robertson's Ar-lein

Mae'n debygol y bydd y rhan fwyaf o agweddau ar hyfforddiant yn cael eu darparu ar sail grŵp, naill ai yn y Pwyllgor a'r Bwrdd neu trwy ddigwyddiadau ar wahân y bydd pob aelod yn cael cyfle i fynychu.

Hyfforddiant mewnol

Gall swyddogion y Gronfa gynnig hyfforddiant ar faterion penodol, yn enwedig ar weinyddu'r gronfa. Gellir trefnu'r rhain ar gyfer y Bwrdd cyfan neu ar sail un i un.

Mae'r pynciau y gellir ymdrin â nhw yn cynnwys:

- Cyfrifo buddion
- Ymadawyr cynnar
- Buddion dibynnol
- Trosglwyddo buddion pensiwn
- Gwella buddion

Mae yna hefyd gyfoeth o wybodaeth ar gael ar wefan y gronfa: www.cronfabensiwnngwynedd.cymru yn ogystal â gwefan cenedlaethol yr aelodau: www.lgpsmember.org

Mae'r cynllun hefyd wedi cynhyrchu ystod o lenyddiaeth ar gyfer y cynllun sydd ar gael ar-lein neu ar ffurf papur.

Hunan-welliant ac ymgyswrtwyddo â rheoliadau a dogfennau

Mae'r Gymdeithas Llywodraeth Leol (LGA) yn darparu gwybodaeth bensiynau ar y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL).

Mae ganddyn nhw wefan sydd â'r holl wybodaeth dechnegol a chyfreithiol am CPLIL 2014 ar gyfer Cyflogwyr ac Awdurdodau Gweinyddu. Mae'r wefan hefyd yn cynnwys Rheoliadau'r Cynllun a'r holl ganllawiau atodol.

Ewch i wefan yr LGA i gael mynediad i'r holl wybodaeth hon: www.lgpsregs.org

Rhaglen e-ddysgu'r Rheoleiddiwr Pensiwn

Mae'r Rheoleiddiwr wedi datblygu teclyn ar-lein a ddyluniwyd i helpu'r rhai sy'n rhedeg cynlluniau gwasanaeth cyhoeddus i ddeall y gofynion llywodraethu a gweinyddu yng nghod ymarfer cynlluniau gwasanaeth cyhoeddus. Mae'r pecyn cymorth wedi'i gynllunio'n bennaf ar gyfer aelodau'r Bwrdd Pensiwn, ond mae'r un mor ddefnyddiol â chymorth hyfforddi ar gyfer aelodau'r Pwyllgor Pensiwn hefyd.

Bydd yr hyfforddiant hwn yn galluogi aelodau bwrdd i gyrraedd y lefel isaf o wybodaeth a dealltwriaeth a gyflwynwyd yn Neddf Pensiynau 2004.

Mae'r pecyn cymorth yn cynnwys naw modiwl Gorfodol Dysgu Hanfodol ar gyfer Ymddiriedolwyr a saith modiwl dysgu gorfodol pecyn cymorth y Sector Cyhoeddus.

Mae'r naw model Gorfodol Dysgu Hanfodol i Ymddiriedolwyr yn profi gwybodaeth aelodau yn y meysydd a ganlyn:

- Cyflwyno cynlluniau pensiwn
- Rôl yr ymddiriedolwr
- Rhedeg cynllun
- Cyflwyniad i fuddsoddiad
- Sut mae cynllun buddion diffiniedig yn gweithio
- Ariannu eich cynllun buddion diffiniedig
- Cynlluniau adfer budd-daliadau diffiniedig. Cyfraniadau ac egwyddorion cyllido
- Buddsoddi mewn cynllun buddion diffiniedig

Mae saith modiwl gorfodol Pecyn Cymorth y Sector Cyhoeddus yn profi gwybodaeth aelodau'r Bwrdd Pensiwn yn y meysydd allweddol canlynol:

- Gwrthdaro Buddiannau
- Rheoli Risg a rheolaethau mewnol
- Cynnal data aelodau cywir
- Cynnal cyfraniadau aelodau
- Rhoi gwybodaeth i aelodau ac eraill

- Datrys anghydfodau mewnol
- Riportio torri'r gyfraith

Dyluniwyd rhaglen pecyn cymorth y Rheoleiddiwr Pensiwn i'ch galluogi i dipio i mewn ac allan o'r cynnwys, a dysgu ar gyflymder eich hun. Gellir lawrlwytho'r holl adnoddau dysgu, sy'n golygu y gallwch chi astudio all-lein hefyd.

Mae pob cwrs yn cynnwys amrywiaeth o weithgareddau i weddu i'r ffordd rydych chi eisiau dysgu. Mae hyn yn cynnwys:

- modiwl e-ddysgu sy'n cynnwys tiwtorial technegol ac astudiaeth achos
- asesiad i brofi'ch gwybodaeth.
- gwiriwch daflen waith eich cynllun i'ch helpu chi i gymhwyso'r dysgu i'ch cynllun eich hun
- ymarferion y gallwch eu cwblhau'n unigol neu fel grŵp i brofi'ch gwybodaeth neu brosesau'r cynllun
- enghreifftiau ac adnoddau ychwanegol i ddod â'r dysgu'n fyw

Amcangyfrifir y bydd pob cwrs yn cymryd awr i'w gwblhau.

Mae'r pecyn cymorth Gwasanaeth Cyhoeddus yn eich galluogi i argraffu neu gadw cofnod datblygu sy'n profi eich cyflawniadau yn y rhaglen.

Mae pob cwrs yn cynnwys asesiad ar-lein ac ar gyfer pob un rydych chi'n pasio bydd eich cofnod datblygu yn cael ei ddiweddarau gyda'ch sgôr. Gellir lawrlwytho'r cofnod datblygu ar unrhyw adeg ac wrth ychwanegu modiwlau newydd byddwch yn gallu pasio'r rhain a'u hychwanegu at eich cofnod hefyd.

Mae mwy o wybodaeth ar y dudalen ganlynol:

<https://www.thepensionsregulator.gov.uk/cy/public-service-pension-schemes>

Sefydlwch eich cyfrif eich hun ar y wefan ganlynol:

<https://trusteetoolkit.thepensionsregulator.gov.uk/>

Mynychu cyrsiau, seminarau a digwyddiadau allanol

Mynychu seminarau a chynadleddau a gynigir gan gyrff ar draws y diwydiant, fel y rhai a drefnir gan yr LGA, Seminarau Buddsoddi Pensiwn LGC, CIPFA, Fforwm Cronfa Bensiwn yr Awdurdod Lleol neu PLSA.

Er enghraifft, mae'r hyfforddiant a gynigir gan yr LGA yn cynnwys:

- cynhadledd lywodraethu LGPS flynyddol - wedi'i hanelu at aelodau etholedig ac eraill sy'n mynychu pwyllgorau pensiwn a byrddau pensiwn lleol e.e. cynrychiolwyr cyflogwyr, cynrychiolwyr undebau llafur ac aelodau eraill, yn ogystal â swyddogion.
- hyfforddiant sylfaenol - cwrs hyfforddi pwrpasol A-Z CPLIL wedi'i anelu at aelodau etholedig ac eraill sy'n mynychu pwyllgorau pensiwn a byrddau pensiwn lleol. Mae'r cwrs yn rhedeg o fis Hydref i fis Rhagfyr bob blwyddyn, yng Nghaerdydd, Leeds a Llundain. Mae'n rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau i aelodau pwyllgorau pensiwn a byrddau pensiwn lleol i'w galluogi i gyflawni eu dyletswyddau yn effeithiol.

Ar hyn o bryd mae'r rhan fwyaf o'r sesiynau hyn yn cael eu cynnal yn rhithiol, ond gobeithio yn y dyfodol y bydd cyfle i fynychu'r digwyddiadau hyn yn bersonol.

Hyfforddiant a rennir gyda Phartneriaeth Pensiwn Cymru

Mae Partneriaeth Pensiwn Cymru (WPP) wedi rhyddhau'r Cynllun Hyfforddi canlynol ar gyfer 2020/21 ac mae croeso i aelodau'r Bwrdd fynychu'r holl sesiynau.

Pynciau	Cyflwynydd / Hyfforddwr	Dyddiad
Monitro		
Rheoli Gwrthdaro Buddiannau	Hymans Robertson	Ch1 Ebrill – Mehefin 2020
Monitro Gweithredwyr	Hymans Robertson	

Metrigau Perfformiad (gan gynnwys meitrigau RI)	Link / Russell Investments / Investment Managers a Hymans Robertson	
Deall y Farchnad		
Cynnydd pyllau CPLIL eraill	Hymans Robertson a Phartion Allanol	Ch2 Gorffennaf – Medi 2020
Cyfleoedd Cydweithio	Hymans Robertson a Phartion Allanol	
Risg Hinsawdd	Hymans Robertson	
Dosbarthiadau Asedau – Dewisiadau Amgen	Link / Russell Investments / Investment Managers a Hymans Robertson	
Y Broses Adolygu		
Logio Penderfyniadau	Awdurdod Lletya a Hymans Robertson	Ch3 Hydref – Rhagfyr 2020
Nodi gwersi i'w dysgu	Awdurdod Lletya a Hymans Robertson	
Gofynion Rheoleiddio		
Gofynion Trylorwyder	Hymans Robertson a Phartion Allanol	Q4 – Ionawr – Mawrth 2021
Deddfu canllawiau a rheoleiddiol	Hymans Robertson	

Mae'r sesiwn canlynol wedi ei drefnu, ac anfonwyd gwahoddiad at holl aelodau'r Bwrdd:

24/02/2021:

- Y Broses Adolygu
- Gofynion Rheoleiddio

Diweddariadau rheolaidd gan swyddogion a / neu gynghorwyr

Gall swyddogion a / neu gynghorwyr allanol ddarparu hyfforddiant a diweddariadau mewn cyfarfodydd (e.e. pwyllgor neu fwrdd pensiwn).

Deunydd darllen wedi'i gylchredeg

Paratoir bwletinau misol gan y Gymdeithas Llywodraeth Leol (LGA). Mae bwletinau yn cynnwys diweddariadau pwysig ar gyfer awdurdodau gweinyddol, cyflogwyr cynlluniau a chyflenwyr meddalwedd. Mae hefyd yn darparu diweddariad cyffredinol i holl randdeiliaid y CPLIL.

Cynigir bod y bwletinau misol hyn yn cael eu hanfon mewn e-bost at aelodau'r Bwrdd Pensiwn.

Gellir gweld bwletinau hanesyddol trwy'r ddolen a ganlyn:

<http://www.lgpsregs.org/bulletinsetc/bulletins.php>

Gellir hefyd anfon deunydd darllen perthnasol arall trwy e-bost at aelodau.

Hyfforddiant Ar-Lein Hymans Robertson

Ar hyn o bryd mae Hymans Robertson yn y broses o ddatblygu cwrs hyfforddi ar-lein ar gyfer aelodau Pwyllgorau a Bwrdd Pensiwn sy'n cwmpasu'r holl feysydd allweddol y mae'n rhaid i aelodau eu deall er mwyn rheoli a rhedeg cronfa yn llwyddiannus, gan gynnwys:

- Cyflwyniad i gyrff goruchwylio CPLIL, llywodraethu, deddfwriaeth a chanllawiau
- Gweinyddiaeth CPLIL, gan gynnwys polisiau a gweithdrefnau, archwilio cronfeydd pensiwn a chyfrifo
- Prisiadau CPLIL, strategaeth ariannu a chyflogwyr CPLIL
- Strategaeth fuddsoddi, cronni a buddsoddiad cyfrifol
- Monitro a chaffael perfformiad
- Materion cyfredol yn y CPLIL

Mae'n debygol y bydd yr hyfforddiant hwn ar ffurf fideos byr i 10 i 20 munud gyda deunyddiau dysgu ychwanegol yn cael eu darparu hefyd.

LGPS National Knowledge Assessment

National Report 2020

In this report:

Executive summary	2
Thoughts from England and Wales Scheme Advisory Board	3
Introduction	4
The Results	5
Engagement	11
Insight into the questions	13
Training feedback from participants	15
Conclusion	17
Appendix - Methodology	18

Executive summary

“ An investment in knowledge pays the best interest ”
- Benjamin Franklin

Pension Committees and Pension Boards in the LGPS have a significant responsibility. Acquiring, developing and maintaining a good level of knowledge is key to carrying out their role effectively and ensuring the successful running of their fund. The push for higher levels of knowledge and understanding in LGPS Committees and Pension Boards has two fundamental aims –

1 Informed decision making

2 Informed scrutiny

The goal of the National Knowledge Assessment (NKA) is to present participating LGPS funds with an insight into the level of knowledge of their Committee and Pension Board members, both individually and as collective groups.

We're pleased to share the results of the first ever National Knowledge Assessment.

Our key findings

- **Traditional topics are still dominating** – there are higher levels of knowledge in the traditional Committee and Pension Board topics of Investment and Financial Markets and lower knowledge levels on topics such as Administration and Actuarial Methods, Standards and Processes. A similar theme was found in the 2018 National Confidence Assessment.
- **Training engagement will come from varied and topical training subjects** – respondents to the assessment suggested that they would like more frequent training across a wide range of subjects – training needs to be kept topical and interesting!
- **Different knowledge levels at funds but crucially a good spread of knowledge** – funds did find a fluctuation in knowledge levels of participants – as they may have expected. Crucially though there is a good spread of knowledge on most topics which allows funds to evidence that appropriate challenge and decision making exists at their fund.

What should funds do next?

- 1 Ensure they have assessed the current knowledge levels of their Committee and Pension Board
- 2 Use the results to identify weaker areas of knowledge
- 3 Produce a training plan to improve on these areas and track and record Committee and Pension Board training

We hope you find this report insightful. If you would like to discuss any of our findings further, please do get in touch.



Catherine McFadyen
Head of LGPS Consulting
0141 566 7784
catherine.mcfadyen@hymans.co.uk



Ian Colvin
Head of LGPS Benefit Consulting
0141 566 7923
ian.colvin@hymans.co.uk



Andrew McKerns
Governance & Administration Consultant
0141 566 7579
andrew.mckerns@hymans.co.uk

Thoughts from England and Wales Scheme Advisory Board

“ A body charged with the administration for definite purposes of funds contributed in whole or in part by persons other than the members of that body, owes a duty to those latter persons to conduct that administration in a fairly business-like manner with reasonable care, skill and caution ”

These words taken from the iconic case of *Roberts v Hopwood* are often cited to describe the duty owed by councils to the beneficiaries of their decisions. Although the fiduciary duty owed by decision makers in the Local Government Pension Scheme (LGPS) is an issue we and others are still wrestling with, we can take from this case the clear requirement for decisions to be made with care, skill and caution. It is difficult to envisage this being possible if those responsible for taking such decisions do not themselves possess, or have access to, the necessary knowledge of the environment in which they operate.

As Chair of the Scheme's advisory board I welcome the work that has been undertaken to assess the level of knowledge of both LGPS pension committees and local pension boards as a follow up to the 2018 assessment of confidence. The findings of these national assessments will contribute significantly to the Board's Good Governance project, in particular how we can assist both committees and boards in matching the standards required by the Pensions Regulator.

Readers will of course reach their own conclusion on what the national confidence and knowledge assessments say about the effectiveness of LGPS pension committees and local pension boards but for me there are several aspects that deserves further consideration.

Firstly, the findings appear to suggest that pension committees still tend to be investment-centric, which is understandable given the significant assets in the scheme. However, that leaves less time and focus for the equally important areas of scheme administration and governance, especially when scheme changes such as McCloud are on the horizon. I fully recognise that in many cases

administering authorities make full use of their pensions board in these areas or have established separate advisory groups or sub-committees to focus on these issues. Where this is the case, proper engagement between committees and these bodies will be paramount. On the plus side, I am pleased to see that on training requirements, governance and administration score very highly.

Secondly, it is noticeable that in most of the eight sections of work explored, the level of confidence exceeds the level of knowledge for members of both pension committees and local pension boards. Again, this is understandable given the 'collective knowledge' provided through the support of both officers and advisors, however, care should perhaps be taken to ensure that such support is not taken for granted or maybe relied on a little too heavily. To that end, the good governance project will be seeking to assist administering authorities in evidencing how this collective knowledge is both achieved and maintained.

Finally, we shouldn't forget that the acquisition of knowledge and understanding is a statutory requirement for members of local pension boards but not for members of pension committees. I therefore take a considerable amount of comfort in the outcome that there is no significant difference between the knowledge of pension committee and local pension board members across the eight sections of work explored in both assessments.

To conclude, we are reaching a critical stage under the good governance project where aims and aspirations are developing into practical and real world changes to improve the governance and administration of the scheme on a consistent and measured basis that will match the standards expected by The Pensions Regulator. The results of the national assessment on both confidence and knowledge will greatly assist the good governance implementation group in making their final recommendations to the scheme advisory board.

Councillor Roger Phillips
Chair of the Scheme Advisory Board
(England and Wales)

Introduction

Following the success of the 2018 LGPS National Confidence Assessment, the 2020 LGPS National Knowledge Assessment takes the next step in our journey towards understanding and developing knowledge levels in the LGPS.

The NKA aims to provide LGPS funds, and other stakeholders, with an insight into the pensions-specific knowledge and understanding of the people who hold decision making and oversight responsibility at LGPS funds. It is a key barometer for the knowledge levels across the 8 topics of the CIPFA Knowledge and skills framework. This assessment allows funds to provide targeted training to help develop the knowledge of Committee and Board members, who play such a vital role within the LGPS.

Participation

Having assessed over 225 members participating across 20 LGPS funds, the NKA provides a clear indication and insight of national knowledge levels for the decision makers within the LGPS.

The breakdown on participants as at June 2020 is shown below.

	Chair	Member	Total
Committee	12	118	130
Board	18	78	96

Measuring engagement

The world of pensions and investments is continually evolving. Engagement is vital for effective informed decision making and maintaining strong collective knowledge within both groups.

As part of the assessment, we provided participating funds with a benchmark position on the level of engagement from both their Committee and Pension Board. This is a crucial insight for funds as a strong set of results based only on the knowledge performance of a small number of participants would not tell the full story. Understanding your engagement levels in comparison to your peers helps to round that insight.

This assessment was taken in participants own time. We're delighted that over 60% of those eligible to respond chose to do so.

Why does good knowledge matter?

In recent years, a number of events have seen a marked increase in the scrutiny of public service pension schemes, including the 100 regional funds that make up the LGPS across the UK. The below are the 'roots' for the National Knowledge Assessment:

- TPR – Pension Board knowledge requirements
- MIFID II – evidence from Committee training
- TPR 21st Century Trustee campaign – applicable to LGPS
- Hymans National Confidence Assessment 2018
- SAB (E&W only) Good Governance project

These recent events have reaffirmed that LGPS funds should evidence the training provided and current knowledge and understanding levels retained within their Committee and Board.

The results

Firstly, we look at the overall scores from the assessment, based on the sections used to group the individual questions.

We also made a comparison between the results from the National Confidence Assessment and National Knowledge Assessment.

We then analysed the results further to summarise the results of various sub-groups including:

- Board vs Committee
- Chair vs Members
- Tenure
- Highest and lowest answered questions
- Insight into engagement levels at funds
- Collective knowledge across a participant fund
- Engagement levels
- Training topic feedback

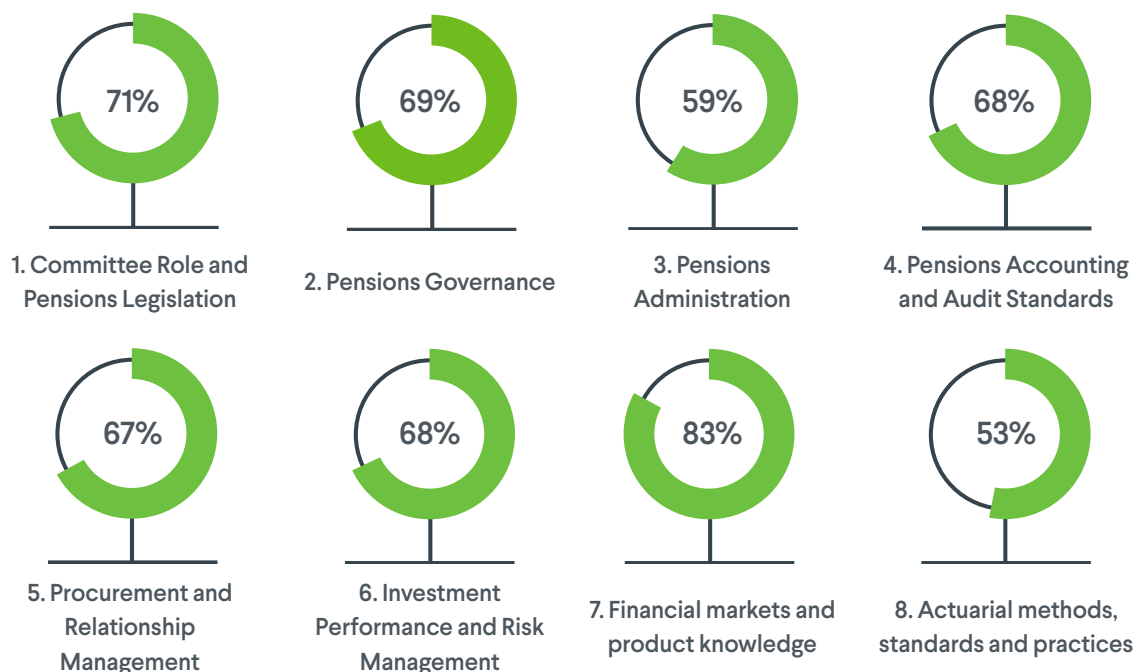
An overview

The responses for **all members** who participated have been collated and analysed. The first set of results show the average participant score across all 8 sections.

The highest scoring section is Financial Markets and Product Knowledge, with an average score of 83% – scoring well above all other areas in the assessment. The lowest scoring sections are Actuarial Methods, Standards and Processes (53%), followed by Pensions Administration (59%).

It's interesting that the highest scoring sections are probably those that are considered the more traditional areas which Boards and Committees might focus on. The lowest scoring sections would typically have less time spent on them at Committee and Board meetings. That's not to say these sections are any less important, it simply reflects our experience of the coverage of these sections on meeting agendas.

This in itself poses a challenge. It's easy to see why knowledge levels might be lower if they have less time dedicated to them on meeting agendas. To address this issue, it requires a concerted effort to develop knowledge in these areas.



Confidence vs Knowledge

So, how do the NKA results compare to those from our National Confidence Assessment (NCA) in 2018?

The NCA asked members to gauge how confident they were in the same 8 topics covered in the NKA. The chart below shows the comparison between confidence and knowledge.



The NCA score reflects the percentage of responses answered with either “mostly confident” or “completely confident” to questions under each section.

The NKA score reflects the average number of questions answered correctly in each section.

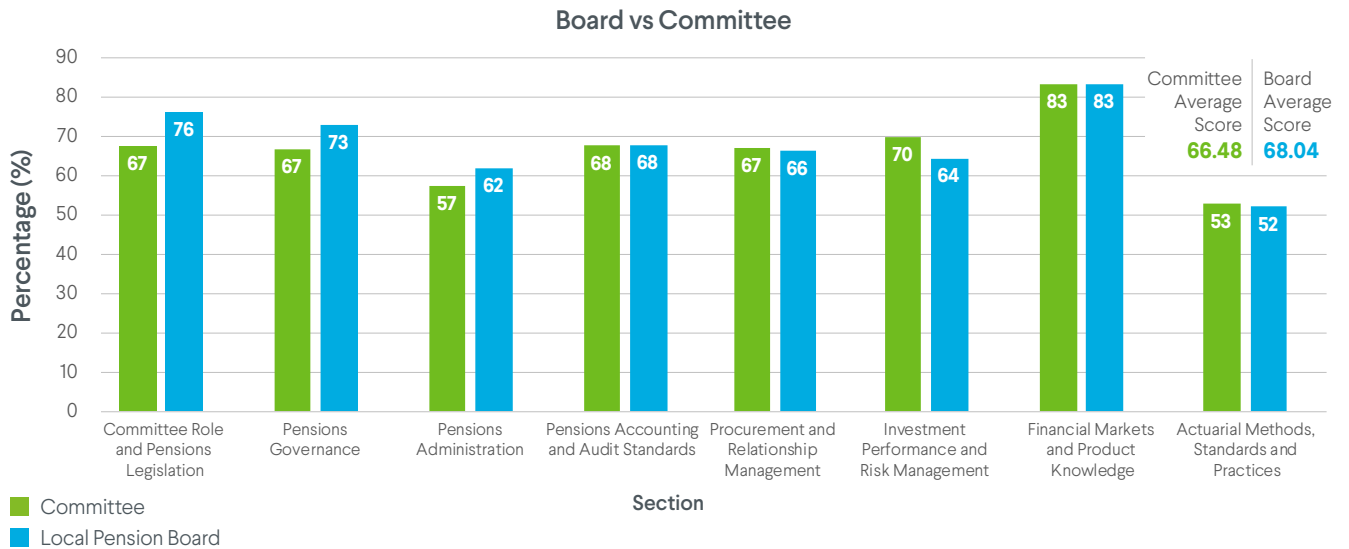
It should be noted that the NCA questions were subjective, with members asked to rate their confidence in the subject areas from very confident to not at all confident. There is no direct quantitative comparison between the 2 surveys, rather it is the gap between levels of knowledge and confidence in each subject area that is most relevant.

Members were most confident in the role of the Committee and Pensions Legislation, and this is reflected in the results of the NKA with this topic scoring second highest but lagging some way behind Financial Markets and Product Knowledge.

The confidence in Financial Markets is borne out in practice based on the NKA results. The biggest discrepancy between confidence and knowledge is for Actuarial Methods, Standards and Practices – the lowest scoring area overall. This suggests members felt confident in this subject area, but when tested with questions on the topic, they did not perform as well as expected. It may also suggest that NCA respondents were confident on the 8 areas due to advice from Officers and Advisers.

Board vs Committee

We have also compared the results of the Committee and the Boards to see if there is any pattern of results. The results indicate that the overall knowledge levels of the Board are marginally higher than those of the Committee, although this varies by section.

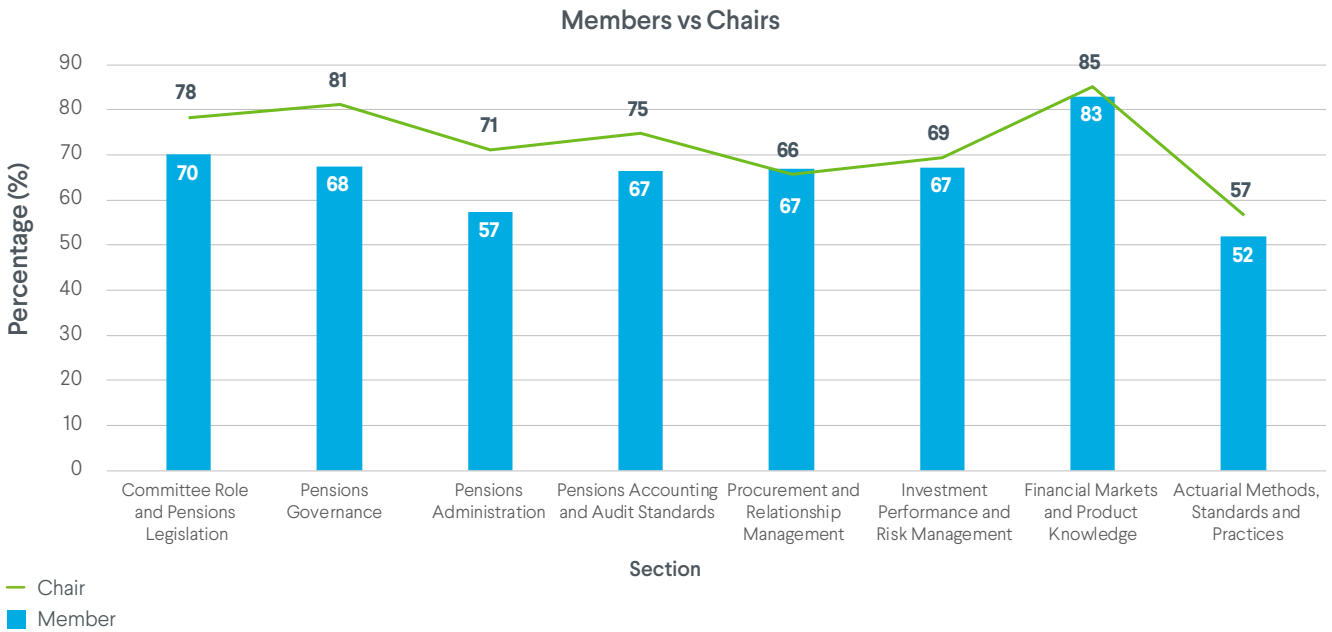


It's interesting that the Board have higher average scores in the sections on Committee Role and Pension Legislation, as well as Pensions Governance. This is not altogether unexpected, given the Board's oversight role. The Committee members' area of outperformance against the Board relates to investment performance. Again, this is not unexpected given the typical roles of both bodies.

The Board and Committee scored similarly in all other areas. As there is no current statutory requirement for Committees to attain a certain level of knowledge, it is encouraging that there is not a vast difference between them and the Pension Board who do have that requirement.

Members vs Chairs

As well as looking at the Committee scores and Board scores together, we have compared the results of the Chairs versus members. The Chair results reflect the results of both Committee and Board, against the remaining members of the Committees and Boards.



The knowledge levels of the Chairs are greater than that of the members on almost every topic. This is as you might expect given these roles are typically taken by individuals with experience of serving on the Committee / Board and often bring with them external experience relevant to the role.

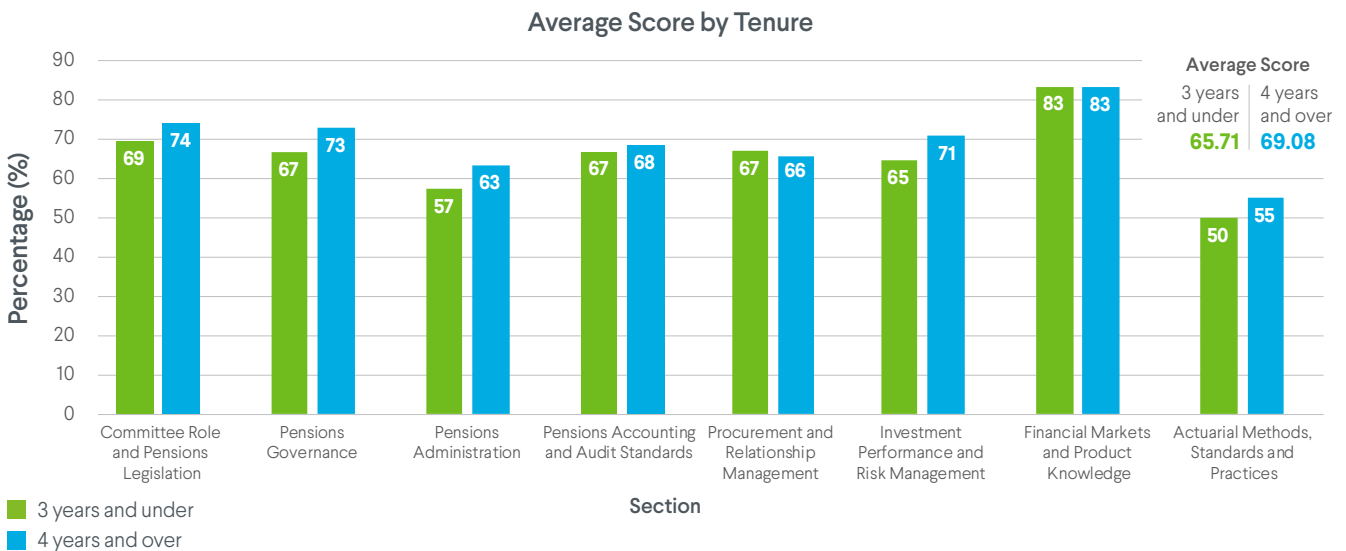
The average score for **members is 66%** and for **Chairs, 73%**.

Chairs outperform the members in all but one section – that of Procurement and relationship management.

There are some distinct differences in the scores of some sections with the Chairs outperforming most in governance and administration. As a key driving force for raising standards at individual funds, these Chair results are very encouraging as the LGPS continues that push.

Tenure

When completing the survey, we asked members to indicate the amount of time they had spent in their role. We have used tenure to gauge whether the time spent on a Committee and/or Board is reflected by the level of knowledge a member has. You would perhaps expect that those who serve longer have more knowledge in certain areas – this is clearly a generalisation but is supported by the results.

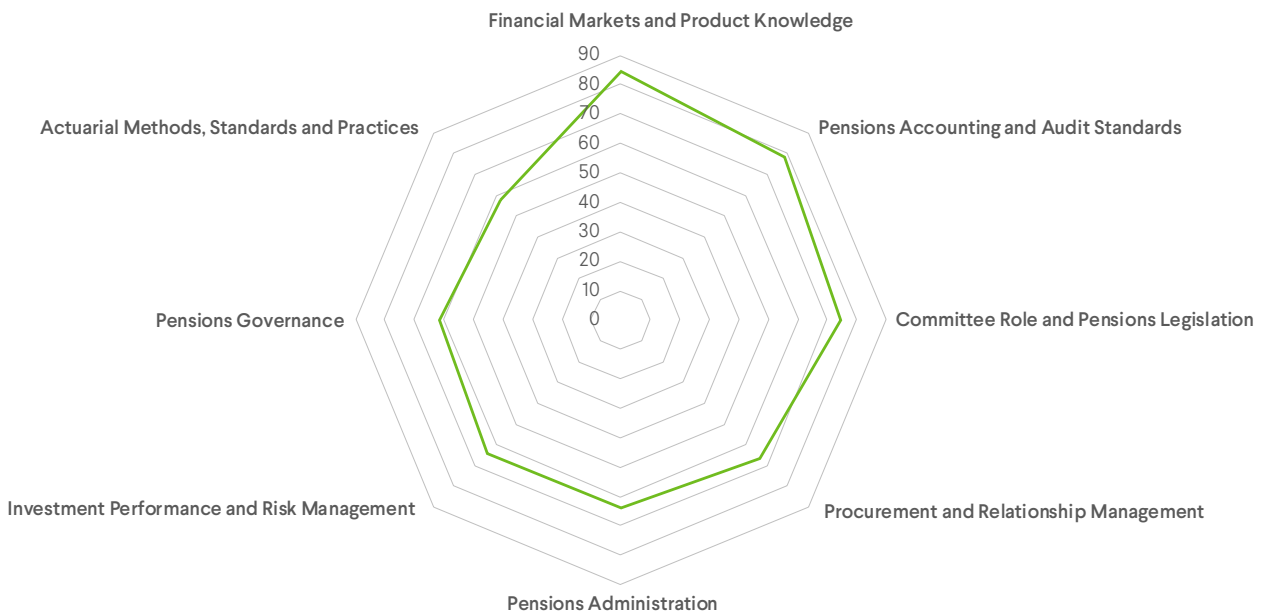


Of those who participated, around 4 years is the average length of service on the Committee/Board. We have used this to analyse the results based on tenure. The chart above shows the results of those who have a tenure of 3 years or less versus those 4 years or more.

As you might expect, the scores are higher for those with longer service on the respective Committee or Board. This will most likely reflect experience these members have had tackling the relevant issues as well as training sessions they have attended. The only section where those with a shorter tenure outperformed was in Procurement and Relationship Management.

There is not a huge divergence in the scores when using tenure as a marker. This probably reflects the fact that the Committee and Board members have a variety of backgrounds and working experiences. Background and experience will, of course, have an impact on a member's knowledge levels.

Spread of knowledge



The above chart highlights the spread of knowledge at a typical participating fund. Taken on its own, you may draw the conclusion that an area like Pension Administration will not be appropriately scrutinised at this Fund. However, as highlighted within the Good Governance project, decision making and scrutiny relies on both the collective knowledge of your decision makers and also on individual skills and knowledge levels within your Committee and Pension Board teams.

We recommend that funds continue to improve their overall scores in all areas, but they should also be encouraged to provide evidence that appropriate decision making, and scrutiny can be provided by at least some of their 'team', if not every member.

Commentary on results

We would fully expect there to be gaps in the knowledge of all members, no matter their role on the Committee or Pension Board, their tenure or indeed their background in terms of pensions experience.

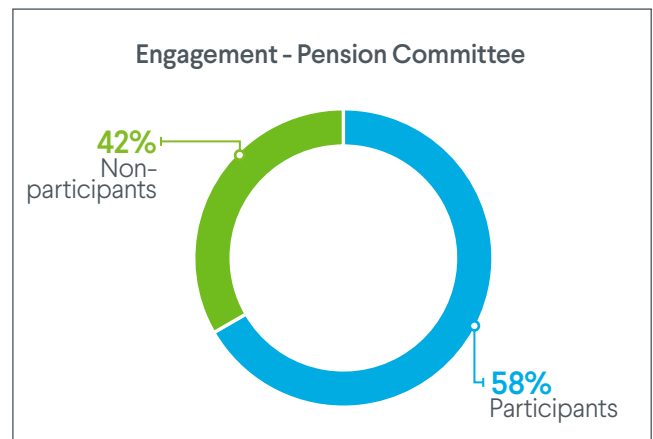
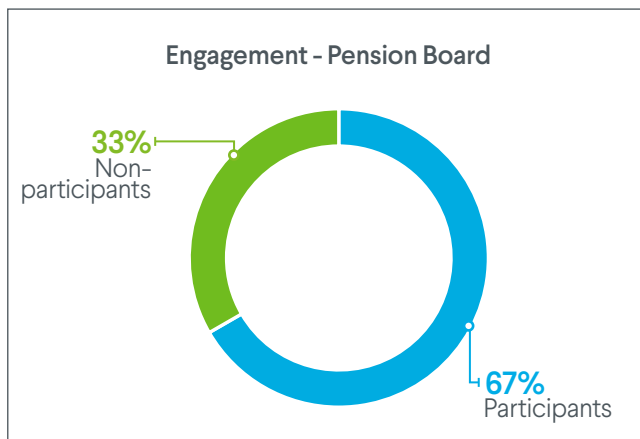
The most important thing to emphasise is that not everybody needs to be an expert in all areas, rather there should be a spread of knowledge across LGPS Committees and Pension Boards which is supported by advice from officers and professional advisors. This will help ensure informed decision making and informed scrutiny takes place up and down the LGPS land.

Engagement

One of the key outcomes from this assessment is being able to gauge the level of engagement of Committee and Board members, both at local fund level, but crucially at a national level as well.

It's very encouraging that 20 Funds signed up to participate in this assessment. However, what is most reassuring, is the level of uptake within those funds. The average participation level – the number of participants as a proportion of those eligible to participate – was over 60%. Given the current circumstances of home-working, this is a good result.

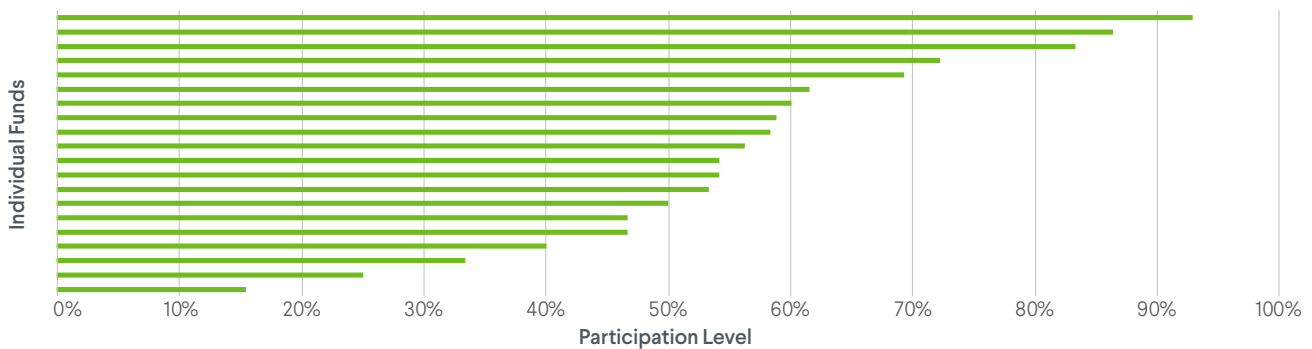
The diagrams below show the breakdown of the total number of Committee and Board participants nationally, as a proportion of those who could have responded from the participating funds.



Members should not only be willing, but keen to develop their knowledge and understanding across the raft of topics upon which they will need to make, or oversee, decisions. Regardless of tenure, past experience or current knowledge levels, the landscape and Regulations of the LGPS changes so quickly (and often) that developing and enhancing knowledge is a continual part of their role.

Fund-level engagement

The following anonymised chart shows the breakdown of participation at fund-level.



We understand that different Committees function in different ways and have different numbers of members. We therefore draw no conclusions or make any inferences about specific funds from these results. The information is simply useful to demonstrate the wide differences in engagement between funds who participated.

With one fifth of the LGPS participating, we feel this can be extrapolated across all funds and suggests that there is great disparity with regards to engagement levels.

The decision making and scrutiny processes will be performed best by Committees and Boards which are fully engaged in their roles.

How to improve engagement levels

- 1 Keep training sessions varied, topical and interesting
- 2 Where possible, training sessions should be short and interactive – it's hard to maintain focus and energy levels within long training sessions
- 3 Introduce options for members to learn within their own time and without needing to be at a specific physical location
- 4 Have a clear training plan for the group and, where required, for individuals who require more training
- 5 If face to face training is required, ensure that the format is split between a presentation and a question and answer session

Insight into the questions

Highest scoring questions

We have picked out the top 3 questions in terms of correct answers from participants:

7.3 By lending money to companies or to Government you would be investing in which asset class?

- A** Bonds
- B Property
- C Equities
- D Cash

3.4 Which of the following is not one of The Pensions Regulator's measures of good practice set out in its code of practice 14?

- A Appropriate knowledge and understanding
- B Strong internal controls and good data and record keeping
- C Providing high quality information to members
- D** Maximising investment returns

5.6 How should the Fund ensure the services it receives are satisfactory?

- A Receive annual reports from providers on the services provided
- B** Have in place a contract management regime with regular reporting and challenge of provider performance
- C Review at the end of the contract term
- D Annual customer surveys

These 3 questions with most correct answers were spread over 3 different topics. In each case they were answered correctly by **more than 90%** of respondents.

Lowest scoring questions

Similarly, we have picked out the 4 questions (8.2 and 8.3 had identical average scores) which were answered most poorly overall:

5.1 Who in the Council is responsible for ensuring that procurement rules are followed?

- A The committee
- B Relevant Director and Fund officers
- C A specialist Procurement Officer
- D Head of HR

8.2 Which of the following is not a key principle of the Funding Strategy Statement?

- A Prudent view of Fund solvency
- B Adequate monitoring of Fund Manager performance
- C Transparency of governance process
- D Contribution stability

3.2 Which of the following is not a requirement but which a Fund may currently have in place?

- A Funding Strategy Statement
- B Administration strategy
- C Governance compliance statement
- D Communications policy

8.3 An employer's "primary rate" (expressed as a percentage of pensionable pay) is...?

- A The cost of new benefits accruing to the employer's active members
- B The cost of the pensions due to be paid out in the next year to the employer's former employees
- C A standard contribution rate calculated by the government for the LGPS as a whole
- D The minimum contribution payable by the employer

These 4 questions were answered correctly by less than one third of respondents, with the question regarding procurement rules answered correctly in only 10% of responses. This indicates there is clearly some work which can be done to raise awareness of procurement rules and procedures.

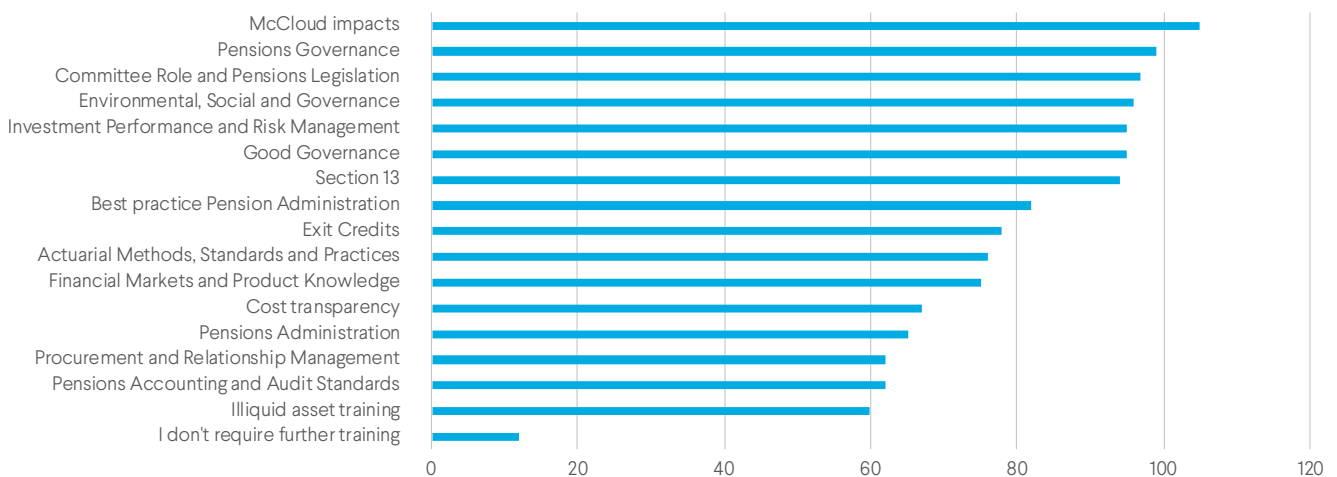
Two of the bottom 4 questions relate to the section on Actuarial methods, standards and practices. This is not surprising since this topic was the lowest scoring section overall but provides an indication of specific areas in which knowledge is lacking.

Training feedback from participants

One of our key aims from conducting this assessment is to facilitate putting in place bespoke training plans for all participating funds. This will allow members to get the most value from their structured training. We provided participating funds with a focussed training guide as part of their individual tailored results report. We hope that funds who opted not to participate in the assessment will still benefit from the aggregated national results and use these as the basis of structuring their training plan over the coming months and indeed years.

We asked members to indicate which topics they would like to receive training on. The list of options available covered a broad range of topics which we believe are most relevant to allow Committee and Board members to effectively perform their roles.

The table below summarises the areas in which members indicated training would be beneficial.



McCloud

The impact of the McCloud ruling is the single most requested training topic. As this is such an important current development in the LGPS, it's perhaps unsurprising. The fact that nearly half of all participants specifically requested training on this issue highlights the lack of confidence and understanding of the issue. We recommend that each fund has a McCloud section at their next Committee or Pension Board meeting if they have not already done so.

Committees could well be asked to approve project plans and measures put in place by the funds' officers to deal with the McCloud issues. Pension Boards will need to have oversight of this and sufficient knowledge to be able to scrutinise the decisions taken. It is apparent that a proportion of Committee and Board members do not feel equipped to do so currently, and that they would value further training.

Governance

Governance also features heavily in terms of requested training topics. Three of the top five topics requested concern governance. This has been a topical area in the LGPS over the past few years, and one which is quite rightly at the forefront of members' minds. That these topics have been requested by such numbers, suggests there is not only a desire, but a need, for further training in these areas.

Training support

Tools such as this online assessment offer different ways for members to take part in training. We have noted some training materials and websites below which might help you deliver focussed sessions to your Committee and Board and keep them informed on the most pertinent pension areas.

- CIPFA Knowledge and Skills Framework
- [TPR Public Service Toolkit](#)
- [LGA fundamental training](#)
- [LGA monthly bulletins](#)
- Hymans Robertson Training videos for Committee and Board members (more info below)

Hymans Robertson's Online training for Pension Committee and Local Pension Board members

We recognise that it's difficult to cover the extensive training requirements at quarterly meetings and understand elected members have limited time to dedicate to long training sessions outside of these meetings. That's why we're developing an online course to make it easier for members to obtain the knowledge they require, in a more efficient and engaging way.

Our online training course for Committee and Board members covers all the key areas that members need to understand in order to successfully manage the running of a fund, including:

- 1** An introduction to LGPS oversight bodies, governance, legislation and guidance
- 2** LGPS administration, including policies and procedures, pension fund auditing and accounting
- 3** LGPS valuations, funding strategy and LGPS employers
- 4** Investment strategy, pooling and responsible investment
- 5** Performance monitoring and procurement
- 6** Current issues in the LGPS

The benefits of going online

- Short and engaging 10 to 20 minute videos with extra learning materials
- Members can go at their own pace
- Regular reporting to funds on progress of their members
- Funds can easily evidence their members' knowledge and skills
- Limits the need for officers to create training material
- More cost effective than delivering training in person
- New members can benefit from training without going through a full cycle of meetings

Conclusion

Pension Funds

With increasing external pressures in the LGPS, there is a greater expectation on funds to improve knowledge levels for their Committees and Pension Boards. This first ever LGPS National Knowledge Assessment has provided the starting point for funds to measure where they are now and how they can measure progress for both groups in the future.

Regardless of external pressures, setting a goal to increase knowledge and understanding will provide strong informed decision making and informed scrutiny at each LGPS Fund. Those NKA benchmark numbers will be key for funds when planning future Committee and Pension Board Training.

Recommendations

We recommend the following action:

- For funds that haven't yet taken part in the National Knowledge assessment, please get in contact to discuss how your Fund can still take part in this assessment and tap into this wealth of benchmarking information. It is not too late for you to receive a 2020 local national report for your fund and gain a clear insight into your Committee and Pension Boards current knowledge levels.

For funds that have received their reports, we recommend you:

- Engage with your fund's Committee and Board members to agree the topics which are most relevant and create a **structured training plan** for the next 18 months, covering the main areas highlighted in this report.
- Plan for the **delivery** of training over a 6-month period while meeting restrictions might continue to be in place.
- **Assess** the tools available to the Fund to assist with training.
- Consider ways of **maintaining** and **increasing** the engagement of both the Board and Committee. This could include providing them with more information, training materials, briefing notes etc.
- Ensure that the fund's training strategy is up to date and **appropriate** for purpose.
- Keep a **training log** showing attendance by members at various training sessions, to ensure members are gaining a sufficient spread of knowledge.

Assessment, planning and recording of this work are key to ensuring your fund progresses and meets both the external and your own internal expectations of an informed Committee and Pension Board now and in the future.

We thank each fund and every participant for taking part in the 2020 National Knowledge Assessment – we look forward to working with you in assessing and measuring your progress in the years to come!

Appendix – Methodology

Approach

Participants were invited to complete the same set of 47 questions on the 8 areas below:

1	Committee Role and Pensions Legislation	5	Procurement and Relationship Management
2	Pensions Governance	6	Investment Performance and Risk Management
3	Pensions Administration	7	Financial Markets and Product Knowledge
4	Pensions Accounting and Audit Standards	8	Actuarial Methods, Standards and Practices

Under each subject heading, there were at least 5 multiple choice questions to answer. Each question had 4 possible answers, of which one answer was correct. This allows us to build a picture of the knowledge levels of each individual member in each of the topics, but crucially to help inform you of the overall levels of knowledge in each area.

The subject areas exactly mirror those that were used in the National Confidence Assessment in 2018. This allows a comparison to be made between the confidence members have in these areas and the knowledge they exhibit through participating in the NKA.

“ An excellent initiative, hopefully leading to increased skills & knowledge. ”

“ By answering these questions it is obvious that there is still a great deal to learn and I would be happy to take part in any future training courses held. ”

“ Good test. Should be set as a minimum entrance requirement to be member of the Pension Fund Committee. ”

“ Thanks. This has been very well put together as it tests your field of knowledge. It also shows how much is still to learn and to keep abreast of. ”

Eitem 9

CYFARFOD: **BWRDD PENSIWN**

DYDDIAD: **22 CHWEFROR 2021**

TEITL: **CYFLWYNO CYLLIDEB UNED GWEINYDDU
PENSIYNAU AC UNED BUDDSODDI 2021/22**

PWRPAS: **I gyflwyno cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol
2021/22 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r
Uned Buddsoddi.**

AWDUR: **DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI**

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno Cyllideb 2021/22 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.
- 1.2 Cymeradwyodd y Pwyllgor Pensiynau'r gyllideb yn eu cyfarfod ar 21ain Ionawr 2021.

2. UNED GWEINYDDU PENSIYNAU

	Terfynol 2020/21	Addasiad*	Chwyddiant	Cyllideb 2021/22
Gweithwyr	£657,900	£6,700	£6,940	£671,540
Costau teithio a chynhaliaeth	£1,440	£0	£0	£1,440
Cyflenwadau a Gwasanaethau	£248,270	£0	£3,210	£251,480
Gwasanaethau Canolog	£112,800	£0	£1,690	£114,490
Cyfanswm	£1,020,410	£6,700	£11,840	£1,038,950

*diwrnod gwyliau di dal mae'r Cyngor wedi gwrthdroi

2.1 Gweithwyr, costau teithio a chynhaliaeth

Mae'r gyllideb ar gyfer yr uned yma yn cynnwys 18 swydd llawn amser ac 1 swydd rhan amser.

2.2 Cyflenwadau a Gwasanaethau

Mae'r gyllideb yma yn cynnwys costau argraffu, defnyddiau swyddfa a meddalwedd.

2.3 Gwasanaethau Canolog

Mae'r gwasanaethau canolog yn cynnwys 20% o gostau'r Pennaeth Cyllid a'i staff ategol, a chefnogaeth gan wasanaethau'r Cyngor megis technoleg gwybodaeth, corfforaethol a chyfreithiol.

3. UNED BUDDSODDI

	Terfynol 2020/21	Addasiad*	Chwyddiant	Cyllideb 2021/22
Gweithwyr	£111,375	£432	£1,145	£112,952

*diwrnod gwyliau di dal mae'r Cyngor wedi gwrthdroi

3.1 Gweithwyr

Mae'r uned yma wedi ei leoli o fewn prif uned Cyllid Canolog felly dim ond elfen o'r swyddi a ariennir gan y Gronfa Bensiwn.

Ceir 3 swydd llawn amser yn yr uned gydag amser y swyddogion wedi ei rhannu rhwng Cronfa Bensiwn Gwynedd a Chyngor Gwynedd. Ariennir y canrannau canlynol o'r swyddi gan y Gronfa Bensiwn:

- Rheolwr Buddsoddi (85%)
- Swyddog Pensiynau a Buddsoddiadau (80%)
- Cyfrifydd Cynorthwyol Pensiynau a Rheolaeth Trysorlys (60%)

4. COSTAU RHEOLWYR BUDDSODDI AC YMGYNGHORWYR

Nid oes cyllideb yn cael ei osod gan fod y gwariant yn newidiol, ond mae'r gwariant yn cael ei adrodd yn llawn o fewn y cyfrifon terfynol ac Adroddiad Blyneddol y Gronfa.

5. ARGYMHELLIAD

- 5.1 Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r gyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2021/22 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.

Eitem 10

CYFARFOD:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	22 CHWEFROR 2021
TEITL:	GOSOD AMCANION I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI
PWRPAS:	Adrodd ar gynnydd yn erbyn amcanion cyfredol
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

Ar ddiwedd 2018, yn dilyn adolygiad o'r marchnadoedd ymgynghori buddsoddi a rheoli ymddiriedol, nodwyd yr Awdurdod Cystadleuaeth a Marchnadoedd ("CMA") dylai Ymddiriedolwyr Cronfeydd Pensiwn osod amcanion i'w ymgynghorwyr buddsoddi.

Mae'r amcanion wedi bod yn weithredol o 10fed o Ragfyr 2019.

2. GOSOD AMCANION I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI

Mae'r CMA yn nodi y dylai amcanion ar gyfer ymgynghorwyr gynnwys diffiniad clir o'r canlyniad a ddisgwylir, a dylent:

- fod wedi'u cysylltu yn agos gydag amcanion strategol y gronfa bensiwn
- cael eu hadolygu o leiaf pob tair blynedd, ac ar ôl pob newid sylweddol i'r strategaeth fuddsoddi neu amcanion

Mae sefydlu amcanion tymor hir yn rhan o drefniadau llywodraethu da. Mae'r estyniad o osod amcanion i ymgynghorwyr buddsoddi yn gallu cael ei ystyried fel dilyniant naturiol i sicrhau bod yr holl randdeiliaid yn anelu tuag at yr un nod.

3. AMCANION CRONFA BENSIWN GWYNEDD I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI

Mae'r amcanion gan Gronfa Bensiwn Gwynedd yn Atodiad 1, gydag adroddiad cynnydd yn erbyn yr amcanion.

Mae datganiad cydymffurfio wedi ei arwyddo gan Gadeirydd y Pwyllgor Pensiynau erbyn y dyddiad cau gofynnol o 7fed Ionawr 2021.

4. AMCANION Y DYFODOL

Mae'r Pwyllgor Pensiynau wedi cytuno yn ei gyfarfod 21ain Ionawr 2021 bydd yr amcanion cyfredol yn parhau am y cyfnod nesaf.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r wybodaeth.

Amcanion Ymgynghorwyr	Adroddiad Cynnydd yn ystod 2020
1. I gynghori ar strategaeth buddsoddi addas, a newidiadau i'r strategaeth, i gyflawni'r enillion buddsoddi gofynnol o fuddsoddiadau'r Gronfa i gefnogi cynnydd tuag at lefel cyllido sefydlog yn y tymor hir	Mae cyngor wedi ei dderbyn ar y Strategaeth Buddsoddi yn ystod 2020 yn dilyn y prisiad teirblynyddol.
2. I gyflawni dull buddsoddi sy'n adlewyrchu sefyllfa llif arian y Gronfa, ac esblygiad tebygol, a lleihau'r risg o ddadfuiddsoddi gorfodol.	Mae amcanion strategol y Gronfa wedi eu nodi yn y Datganiad Strategaeth Buddsoddi ac mae'r Prisiad Actiwaraidd wedi cadarnhau bod y strategaeth buddsoddi yn rhoi tebygolrwydd uchel o gwrdd ag amcanion y Gronfa.
3. I gynghori ar weithredu strategaeth fuddsoddi'r Gronfa fel bo'r angen, gan ystyried datblygiad Partneriaeth Pensiwn Cymru. (PPC)	Mae'r ymarfer yma yn cael ei gynnal gyda Phartneriaeth Pensiwn Cymru.
4. I sicrhau bod y cyngor yn cydymffurfio gyda rheoliadau pensiwn perthnasol a chynghor arweiniol.	Mae'r holl drefniadau'n parhau i gydymffurfio. Ni fu unrhyw newidiadau rheoliadol diweddar yr oedd y Gronfa angen fod yn ymwybodol ohonynt.
5. I ddatblygu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys rhai yn ymwneud a Buddsoddi Cyfrifol.	Mae adolygiad parhaus o'r polisi buddsoddi cyfrifol gan edrych os oes modd ehangu'r scop. Mae sylwadau wedi eu derbyn ar gronfeydd newydd Baillie Gifford Alpha Paris Aligned a charbon isel Black Rock.
6. I sicrhau bod y cyngor yn adlewyrchu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys y rhai mewn perthynas â Buddsoddi Cyfrifol	Mae cyngor parhaus wedi ei dderbyn ar fuddsoddiadau newydd i sicrhau eu bod yn gyson gyda'r strategaeth.
7. I ddarparu cyngor perthnasol ac amserol	Mae cyngor a diweddariadau cyson wedi ei dderbyn. Mae cyngor parhaus wedi ei dderbyn ar y trosglwyddiad i Partneriaeth Pensiwn Cymru, yn enwedig gyda'r oedi yn y trosglwyddiad Incwm Sefydlog.
8. I gynorthwyo'r Pwyllgor i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion buddsoddi	Nid yw Hymans wedi darparu hyfforddiant uniongyrchol ar ddogsbardiadau ased ond mae'r pwyllgor wedi derbyn hyfforddiant drwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru. Mae'r gronfa wedi cymryd rhan yn yr Aseiad Gwybodaeth Genedlaethol i adnabod meysydd ar gyfer hyfforddiant y dyfodol.
9. Bydd y gwasanaethau i gefnogi llywodraethu parhaus y Gronfa yn gymesur a cystadleuol o ran costau wrth gymharu gyda chyfoedion.	Mae ffioedd Hymans yn unol â ffioedd eu cyfoedion, gyda ffioedd sefydlog ar gyfer tasgau craidd, a chost amser ar gyfer tasgau ychwanegol. Mae ffioedd prosiectau penodol wedi ei gytuno ymlaen llaw.

CYFARFOD:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	22 CHWEFROR 2021
TEITL:	BUDDSODDI CYFRIFOL A BUDDSODDIADAU CARBON ISEL
PWRPAS:	Diweddarau'r Bwrdd ar weithgareddau'r Gronfa yn y meysydd buddsoddi cyfrifol a buddsoddiadau carbon isel, a chyflwyno datganiad drafft
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw eich diweddarau ar weithgareddau'r Gronfa yn y meysydd buddsoddi cyfrifol a buddsoddiadau carbon isel, a chyflwyno datganiad drafft.

2. DYLETSWYDD YMDDIRIEDOL

- 2.1 Rydym wedi bod yn meddwl yn ddiweddar sut y gallwn fuddsoddi yn fwy cyfrifol. Fel ymddiriedolwyr cronfeydd pensiwn mae'n fwy cyfrifol i ni gynllunio'n briodol, cymryd camau go wir, a dylanwadu lle'n bosib er lles ein hamgylchedd.
- 2.2 Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd ddyletswydd ymddiriedol i holl gyflogwyr y cynllun, eu staff a'u pensiynwyr. Y 'fiduciary duty' yma, 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.

3. DATBLYGIADAU

- 3.1 Mae'r rheolwyr a'r Pwyllgor Pensiynau wedi bod yn gweithio ers peth amser i sicrhau fod Cronfa Bensiwn Gwynedd, ein hymgynghorwyr a'n rheolwyr asedau yn edrych i fuddsoddi mewn asedau cynaliadwy. Rydym wedi gofyn i'n rheolwyr asedau ni ymgysylltu gyda chwmnïau o ran eu cynlluniau ar gyfer dyfodol carbon isel. Drwy hyn, mae'r Gronfa Bensiwn wedi rhoi pwysau ar gwmnïau i gynyddu ymdrechion yn y maes pwysig hwn.
- 3.2 Mae'r datblygiadau canlynol wedi digwydd gan Gronfa Bensiwn Gwynedd er mwyn cynyddu ein hymdrechion yn y maes:
- Diweddarau Datganiad Strategaeth Buddsoddi'r Gronfa i nodi ein hegwyddorion buddsoddi cyfrifol.
 - Datblygu Polisi Buddsoddi Cyfrifol ar wahân (ar y gweill)
 - Mae 12% o fuddsoddiadau'r Gronfa wedi symud i gronfa Black Rock carbon isel.
 - Wedi cymeradwyo i symud cronfa Baillie Gifford o fewn Partneriaeth Pensiwn Cymru i gronfa sydd yn dad fuddsoddi o gwmnïau tanwydd ffosil.
 - Mae Partneriaeth Pensiwn Cymru yn comisiynu 'decarbonisation overlay' gan Russell Investments a fydd yn lleihau ôl troed carbon o 25% ar rhai cronfeydd.

- Mae UBS, un o'n rheolwyr eiddo wedi cadw safle rhif 1 yn ei grŵp o gyfoedion ar gyfer ei sgôr 'ESG GRESB' yn 2020.
- Cydweithio drwy'r LAPFF i hyrwyddo'r safonau uchaf o lywodraethu corfforaethol a dylanwadu'n bositif.

4. DATGANIAD GAN Y GRONFA

- 4.1 Gyda phwysigrwydd y maes yn cynyddu, rydym wedi penderfynu cyhoeddi datganiad (Atodiad 1) a fydd yn darparu safbwynt y Gronfa o ddadfuddsoddi o danwydd ffosil.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r wybodaeth ac i'r cadeirydd llofnodi'r datganiad.

Cronfa Bensiwn Gwynedd: Dadfuddsoddi o Danwydd Ffossil

Rydym wedi derbyn nifer o geisiadau yn ddiweddar ynglŷn a gosod amserlen uchelgeisiol tuag at ddad-fuddsoddi yn gyfan gwbl o danwyddau ffossil, ond fel ymddiriedolwyr cronfeydd pensiwn mae'n fwy cyfrifol i ni gynllunio'n briodol, cymryd camau go wir, a dylanwadu lle'n bosib er lles ein amgylchedd.

Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd ddyletswydd ymddiriedol i holl gyflogwyr y cynllun, eu staff a'u pensiynwyr. Y 'fiduciary duty' yma, yn bennaf, sy'n llywio penderfyniadau'r Pwyllgor Pensiynau. Nid yw'r Gronfa yn dad fuddsoddi am resymau anariannol yn unig, yn anad dim oherwydd gallai hyn arwain at her gyfreithiol.

Buddsoddir asedau'r Gronfa Bensiwn er mwyn darparu enillion ariannol i sicrhau diogelwch ariannol staff a phensiynwyr. Mae dychweliadau hefyd yn lleihau cost i'r cyflogwyr, sydd wedyn yn lleihau'r gost i dalwyr Treth Cyngor, neu yn osgoi torri gwasanaethau lleol. Mae hwn yn gyfrifoldeb cymdeithasol pwysig y mae'r Pwyllgor Pensiynau yn ymwybodol iawn ohono.

Fodd bynnag, mae rheolwyr a'r Pwyllgor Pensiynau wedi bod yn gweithio ers peth amser i sicrhau fod Cronfa Bensiwn Gwynedd, ein hymgynghorwyr a'n rheolwyr asedau yn edrych i fuddsoddi mewn asedau cynaliadwy. Rydym wedi gofyn i'n rheolwyr asedau ni ymgysylltu gyda chwmnïau o ran eu cynlluniau ar gyfer dyfodol carbon isel. Drwy hyn, mae'r Gronfa Bensiwn wedi rhoi pwysau ar gwmnïau i gynyddu ymdrechion yn y maes pwysig hwn.

Mae'r Pwyllgor Pensiynau, mewn amryw seminarau a chyfarfodydd, wedi trafod materion amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu ('ESG') yn rheolaidd. Yng nghyfarfod Tachwedd 2018, penderfynodd y Pwyllgor Pensiynau ddiwygio Datganiad Strategaeth Buddsoddi'r Gronfa i nodi ein egwyddorion buddsoddi cyfrifol.

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.”

Mae buddsoddi cyfrifol yn fater sy'n cael sylw ym mhob cyfarfod o'n panel buddsoddi, lle rydym yn trafod gyda chwmnïau sy'n buddsoddi ar ein rhan ni. Mae cynlluniau parhaus ar y gweill gan y cwmnïau buddsoddi yma i wella ei ôl troed carbon ac rydym yn cyd-weithio gyda nhw a'r Pwyllgor Pensiynau er mwyn gweithredu'r cynlluniau yma. Enghreifftiau sydd ar y gweill ar y funud:

- Black Rock (12% o Gronfa Gwynedd)- Mae cronfa carbon isel pellach wedi ei ddatblygu sydd yn sgrinio tanwydd ffossil cyn yr optimeiddio carbon isel, ac felly yn lleihau carbon o 44% ychwanegol. (penderfyniad Pwyllgor Pensiynau, 14 Hydref 2020)
- Bailie Gifford (6% o Gronfa Gwynedd) - Rhan o ein buddsoddiad gyda Partneriaeth Pensiwn Cymru sydd wedi datblygu cronfa sydd yn dad-

fuddsoddi o gwmnïau echdynwyr tanwydd ffosil a darparwyr gwasanaeth tanwydd ffosil (penderfyniad Pwyllgor Pensiynau, 21 Ionawr 2021)

- Cronfa Global Opportunities (16% o gronfa Gwynedd) – Partneriaeth Pensiwn Cymru yn comisiynu ‘decarbonisation overlay’ gan Russell Investments sy’n lleihau’r ôl-troed carbon o 25%. Hefyd, bydd posib gweithredu’r un ‘overlay’ ar ein trosglwyddiad nesaf i gronfa marchnadoedd datblygol PPC (3% o gronfa Gwynedd) yn hydref 2021.
- UBS Triton - mae gan ein Cronfa ddyraniad 10% i fuddsoddiadau mewn eiddo. Mae un o’n rheolwyr eiddo, UBS, wedi cadw safle rhif 1 yn ei grŵp o gyfoedion ar gyfer eu sgôr ‘ESG GRESB’ yn 2020 (meincnod byd eang ar gyfer ffactorau amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethol o fewn y maes eiddo).

Yn ogystal â gweithredu’r cynlluniau penodol yma, byddwn yn parhau i fuddsoddi yn gyfrifol drwy ymgysylltu gyda chwmnïau ac ein rheolwyr asedau. Mae buddsoddi cyfrifol yn bwysig i bob cronfa Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, ac rydym yn gallu cydweithio drwy’r Local Authority Pension Fund Forum (LAPFF). Nod y LAPFF yw hyrwyddo’r safonau uchaf o lywodraethu corfforaethol i amddiffyn gwerth tymor hir cronfeydd pensiwn awdurdodau lleol. Mae’r Fforwm yn ymgysylltu’n uniongyrchol â channoedd o gwmnïau, a’u cadeiryddion. Gwneir hyn trwy adeiladu ymddiriedaeth a chael deialog dwy ffordd ynghylch cyfrifoldeb corfforaethol yn y meysydd o stiwardiaeth, risg hinsawdd, risg cymdeithasol a risg llywodraethu. Mewn undeb mae nerth a gan fod y LAPFF yn cydnabod bod **‘newid yn yr hinsawdd yn risg buddsoddi sylweddol a brys’** mae’n fforwm ddefnyddiol i sicrhau dylanwad positif.

Gobeithio bydd hyn yn eich argyhoeddi fod Cronfa Pensiwn Gwynedd ddim yn llaesu dwylo ynglŷn a’r agenda newid hinsawdd, ond fod yr ateb yn gorfod bod yn fwy soffistigedig na dad-fuddsoddi yn gyfan gwbl o danwyddau ffosil.



DAFYDD L EDWARDS
PENNAETH CYLLID



CYNG. PEREDUR JENKINS
CADEIRYDD Y PWYLLGOR PENSIYNAU

OSIAN RICHARDS
CADEIRYDD Y BWRDD PENSIWN

Eitem 12



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	22/02/2021
Teitl:	Rheoliadau Taliadau Ymadael y Sector Cyhoeddus 2020
Pwrpas:	Er gwybodaeth
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. Cyflwyniad

Daeth Rheoliadau Cyfyngu Taliadau Ymadael y Sector Cyhoeddus 2020 i rym ar 4 Tachwedd 2020. Mae'r rheoliadau'n cael cryn effaith ar drefniadau ymadael y sector cyhoeddus ar gyfer y cyrff cyhoeddus hynny a restrir yn yr atodlen i'r rheoliadau.

Mae'r ddeddfwriaeth yn deillio o fenter yn 2015, lle ceisiodd y llywodraeth ar y pryd leihau cost taliadau diswyddo sector cyhoeddus i'r trethdalwr.

Gweler y ddolen ganlynol am gopi o'r rheoliad llawn:

<https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2020/9780348210170/contents>

2. Beth yw cap ymadael y sector cyhoeddus a phwy sy'n cael ei effeithio?

O dan y cap, mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno terfyn ar faint o arian y gall cyflogwr yn y sector cyhoeddus ei dalu pan fydd gweithiwr yn gadael ei gyflogaeth.

Mae'r cap ymadael yn fwyaf tebygol o effeithio ar aelodau'r Gronfa Bensiwn os ydyn nhw'n gyflogai yn y sector cyhoeddus sy'n 55 oed neu'n hŷn ac yn cael eu diswyddo neu os ydyn nhw'n gadael eu cyflogaeth oherwydd effeithlonrwydd busnes. Mae hyn oherwydd bod y swm y mae'r cyflogwr yn ei dalu i'r gronfa bensiwn fel y gall yr aelod dderbyn ei bensiwn yn gynnar wedi'i gynnwys yn y cyfrifiad cap ymadael.

Ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd, effeithir ar y mathau canlynol o gyflogwyr:

- Cyngor cymunedol yng Nghymru a sefydlwyd o dan Ran II o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972
- Cyngor bwrdeistref a sirol a sefydlwyd o dan adran 20 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972
- Awdurdod Parc Cenedlaethol a sefydlwyd trwy orchymyn o dan adran 63 o Ddeddf yr Amgylchedd 1995 / Gorchymyn Awdurdodau Parciau Cenedlaethol (Cymru)
- Careers Choices Dewis Gyrfa Limited (Masnachu fel Gyrfaedd Cymru)

Gall y cyflogwr wneud cais i'r Llywodraeth am i'r cap beidio cael ei ddefnyddio mewn rhai amgylchiadau cyfyngedig fel caledi gwirioneddol. I gyflogwr Cymru, gall yr amgylchiadau i

beidio defnyddio'r cap fod yn wahanol. Mae Llywodraeth Cymru yn gweithio ar hyn ar hyn o bryd - bydd gwybodaeth bellach yn dilyn.

3. Pam mae'r cap ymadael wedi'i gyflwyno?

Mae'r Llywodraeth yn poeni am y nifer a'r symiau o daliadau ymadael a wneir i weithwyr y sector cyhoeddus. Pwrpas y cap ymadael, yn ogystal â newidiadau arfaethedig eraill, yw sicrhau gwell defnydd o arian cyhoeddus a sicrhau bod gweithwyr ar draws y sector cyhoeddus yn cael eu trin mewn ffordd debyg.

4. Faint yw'r cap ymadael a pha daliadau sydd wedi'u cynnwys wrth gyfrifo'r cap ymadael?

Mae'r cap talu ymadael wedi'i osod ar gyfanswm o £ 95,000 na fydd yn gysylltiedig â mynegai. Mae'r taliadau ymadael yn cynnwys:

- taliadau diswyddo (gan gynnwys taliadau diswyddo statudol)
- costau straen pensiwn sy'n codi pan delir pensiwn CPLIL heb ei leihau cyn oedran pensiwn arferol aelod, a
- taliadau eraill a wneir o ganlyniad i derfynu cyflogaeth.

Nid yw unrhyw lwmp swm a delir i aelod o'r gronfa bensiwn, y cyfeirir ato weithiau fel grant ymdeol, yn cyfrif tuag at gyfrifo'r cap ymadael.

5. Diwygiadau pellach gan y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG)

Yn ogystal â'r cap ymadael, mae MHCLG wedi cynnig diwygiadau pellach.

Ar 7 Medi 2020, cyhoeddodd y Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG) ymgynghoriad ar gyfyngu taliadau ymadael mewn llywodraeth leol yng Nghymru a Lloegr. Mae gan yr ymgynghoriad hwn oblygiadau ehangach na'r cap o £ 95k ac mae rheoliadau drafft wedi'u cyhoeddi fel rhan o'r ymgynghoriad. Bydd y cynigion hyn yn effeithio ar bob gweithiwr llywodraeth leol ac yn cynnig newid yr hawl awtomatig i fuddion pensiwn heb eu lleihau ar gyfer y rhai dros 55 oed sy'n gadael y cynllun ar gais eu cyflogwr oherwydd diswyddo / effeithlonrwydd. Daeth yr ymgynghoriad diwygio taliadau ymadael i ben ar gyfer ymatebion ar 9 Tachwedd 2020.

Y gobaith oedd y byddai'r cap ymadael a diwygiadau MHCLG wedi dod i rym gyda'i gilydd, ond ar hyn o bryd rydym yn dal i aros i'r diwygiad MHCLG fynd trwy'r Senedd.

Bydd cynigion MHCLG yn cyfyngu'r taliadau a wneir i weithwyr y cyflogwyr perthnasol, neu mewn perthynas â hwy, yn ogystal â hawl statudol fel a ganlyn:

- Cyfyngir y gwir dâl a ddefnyddir mewn cyfrifiadau diswyddo i £ 80,000;
- Bydd yr uchafswm tal diswyddo (gan gynnwys tâl diswyddo statudol) yn cael ei gyfyngu i dâl 3 wythnos am bob blwyddyn o wasanaeth neu 15 mis o gyflog, pa un bynnag yw'r isaf;
- Ni fydd unrhyw dal diswyddo yn daladwy os yw'r aelod yn derbyn pensiwn ar unwaith gyda thaliad gan y cyflogwr i dalu cost rhyddhau pensiwn yn gynnar - y gost straen - ac eithrio yn achos ble mae'r swm diswyddo yn fwy na'r gost straen ac felly bydd y gormodedd yn daladwy;
- Bydd y swm sydd ar gael ar gyfer unrhyw gost straen yn cael ei leihau gan y taliad diswyddo statudol.

Gweler y ddolen ganlynol am gopi o'r rheoliadau drafft:

https://lgpslibrary.org/assets/cons/lgpsew/20200907_DR.pdf

Hyd nes y daw'r diwygiadau pellach hyn i mewn, mae gwrthdaro rhwng y rheoliadau cap ymadael a rheoliadau'r CPLIL pan ddiswyddir aelod o'r cynllun sy'n 55 oed neu'n hŷn a bod cyfanswm y taliad ymadael yn fwy na £ 95,000. Mae rheoliadau CPLIL yn ei gwneud yn ofynnol i'r aelod dderbyn pensiwn heb ei leihau, ond mae'r rheoliadau cap ymadael yn atal y cyflogwr rhag talu'r gost straen lawn.

Hyd nes y bydd rheoliadau CPLIL yn cael eu diwygio rydym wedi penderfynu talu buddion wedi eu lleihau i aelodau. Ar ôl derbyn cyngor gan Hymans Robertson rydym hefyd wedi newid y ffactorau ymddeoliad cynnar a'r fethodoleg i gyfrifo'r gost straen. Rydym wedi mabwysiadu'r ffactorau a'r fethodoleg gyfrifo sy'n gyson â chanllawiau drafft GAD. Budd yr opsiwn hwn yw bod disgwyl i'r ffactorau hyn fod yn berthnasol yn y dyfodol unwaith y bydd Rheoliadau CPLIL yn cael eu diweddarau, felly byddai'r cyfrifiadau'n gyson dros amser. Fodd bynnag, ni all system feddalwedd weinyddol y Gronfa gyflawni'r cyfrifiadau hyn ar hyn o bryd, felly rydym ar hyn o bryd yn cyfrifo'r costau hyn â llaw.

6. Cymhwyso'r cap a'i ddiwygio ymhellach yn y CPLIL

Bydd effaith fawr i'r buddion sy'n daladwy i aelodau'r CPLIL sy'n 55 oed neu drosodd ar hyn o bryd ac yn gymwys i dderbyn pensiwn heb ei ostwng oherwydd diswyddiad neu ymddeoliad effeithlonrwydd yn ogystal â thaliad diswyddo o dan Rheoliadau Lywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) (Lloegr a Chymru) 2006.

Unwaith y bydd y cap a'r diwygiadau pellach ar waith ar gyfer aelodau lle mae eu cyflogwyr wedi'u capio ac yn destun diwygio pellach, bydd effaith y cynigion yn sylweddol gan y byddent yn derbyn un o'r opsiynau canlynol:

- bod â phensiwn cwbl heb ei ostwng yn cael ei dalu ar unwaith ochr yn ochr â'r taliad diswyddo statudol ond dim ond os yw'r gweithiwr yn ychwanegu at y gost straen, a fydd wedi'i ostwng gan werth ei dâl diswyddo statudol;
- bod â phensiwn wedi'i leihau'n rhannol (h.y. heb ei ostwng oherwydd taliad cynnar, ond wedi'i ostwng oherwydd y taliad diswyddo statudol sy'n lleihau'r gost straen) a delir yn syth ochr yn ochr â'r taliad diswyddo statudol;
- cael pensiwn wedi'i leihau'n llawn wedi'i dalu'n syth ochr yn ochr â'r taliad diswyddo statudol ynghyd ag unrhyw hawl i daliad diswyddo dewisol a chyfandaliad ychwanegol dewisol ychwanegol;
- gohirio'r pensiwn i oedran pensiwn arferol (h.y. peidio â'i gymryd ar unwaith) a chael y taliad diswyddo statudol ynghyd ag unrhyw hawl i daliad diswyddo dewisol a thaliad cyfandaliad ychwanegol dewisol.

Mae'r uchod yn tybio bod y cyflogwr yn gyflogwr wedi'i gapio a'i ddiwygio, bydd yr union effaith ar aelodau yn dibynnu os ydynt yn ffitio o dan y ddau ddiffiniad neu'r naill ddiffiniad neu'r llall.

Disgwylir y bydd y diwygiadau MHCLG yn dod i rym Gwanwyn 2021.

Ar hyn o bryd mae ein darparwr meddalwedd, Aquila Heywood, yn gweithio ar ddiweddarau'r system er mwyn iddi gyfrifo'r holl opsiynau newydd. Yn y cyfamser bydd yn rhaid i ni gyflawni'r cyfrifiadau cymhleth hyn â llaw.



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	22/02/2021
Teitl:	Y Rheolydd Pensiynau: Arolwg Trefn Llywodraethol Gwsanaeth Cyhoeddus 2020
Pwrpas:	Derbyn adborth gan y Bwrdd er mwyn cwblhau'r arolwg
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. CYFLWYNIAD

Mae'r Rheolydd Pensiynau wedi cyhoeddi arolwg i bob rheolwr cynllun lleol ei gwblhau ar gyfer y gronfa bensiwn a gweinyddir. Cyngor Gwynedd yw'r rheolwr cynllun lleol ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd ac felly gyda chyfrifoldeb i gwblhau'r arolwg.

Dylid yr arolwg cael ei gwblhau gan reolwr y cynllun ar y cyd gyda Chadeirydd y Bwrdd Pensiwn. Mae Chadeirydd Bwrdd Pensiwn Gwynedd yn credu'r ffordd gorau yw i'r Bwrdd edrych ar yr arolwg ac ystyried ei ymateb. Y dyddiad cau ar gyfer ymatebion yw 12 Chwefror 2021. Fodd bynnag, mae'r Rheolydd yn fodlon ymestyn y terfyn amser ar gyfer Gwynedd er mwyn inni dderbyn mewnbwn gan y Bwrdd yn y cyfarfod hwn.

2. YR AROLWG

Mae copi o'r arolwg ynghlwm fel Atodiad A. Bydd yr ymatebion i'r cwestiynau yn cael eu hystyried yn y cyfarfod hwn a chytunir ar y fersiwn derfynol gyda'r Chadeirydd cyn ei anfon at y Rheolydd Pensiynau. Fodd bynnag, i helpu i gwblhau'r arolwg mae cwestiynau ffeithiol a barn y Rheolwr Pensiynau wedi'u marcio yn Atodiad A. Mae'r atebion ar agor i'w trafod yn y cyfarfod.

The Pensions Regulator Public Service Governance and Administration Survey 2020

This document is intended to be used as a guide to help you gather the information required for the survey. Please note, however, that we need you to complete the questionnaire through the [online survey link](#) contained in your invitation email.

Thank you for taking the time to complete this survey. Please answer the questions in relation to the scheme referenced in your invitation email. Where the scheme is locally administered, we mean the sub-scheme or fund administered by the local scheme manager.

Your responses will be kept anonymous unless you consent otherwise at the end of the survey. Linking your scheme name to your answers will help inform The Pensions Regulator's (TPR's) engagement with you in the future.

This survey should be completed by the scheme manager or by another party on behalf of the scheme manager. They should work with the pension board chair to complete it, and other parties (e.g. the administrator) where appropriate.

There is a space at the end of the survey to add comments about your answers where you feel this would be useful.

SECTION A – GOVERNANCE

The first set of questions is about how your pension board works in practice.

A1. EVERYONE TO ANSWER

Focusing on the scheme's pension board meetings in the last 12 months, please tell us the following:

Please write in the number for each of a-c below. Please include any board meetings that were held remotely (e.g. via teleconference or online meeting software)

- a) Number of board meetings that were scheduled to take place (in the last 12 months) **4**.....
- b) Number of board meetings that actually took place (in the last 12 months) **4**.....
- c) Number of board meetings that were attended by the scheme manager or their representative (in the last 12 months) **4**.....

A2. ANSWER IF KNOW NUMBER OF BOARD MEETINGS HELD (A1b=0+)

Thinking about the number of pension board meetings that took place, was this more, the same or less than in the previous 12 month period?

Please select one answer only

- 1. More
- 2. Same**
- 3. Less
- 4. Don't know

A3. EVERYONE TO ANSWER

Do the scheme manager and pension board have sufficient time and resources to run the scheme properly?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

A4. EVERYONE TO ANSWER

Do the scheme manager and pension board have access to all the knowledge, understanding and skills necessary to properly run the scheme?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

A5. EVERYONE TO ANSWER

How often does the scheme manager or pension board carry out an evaluation of the knowledge, understanding and skills of the board as a whole in relation to running the scheme?

Please select one answer only

1. At least monthly
2. **At least quarterly**
3. At least every six months
4. At least annually
5. Less frequently
6. Never
7. Don't know

A6. EVERYONE TO ANSWER

On average, how many hours of training per year does each pension board member have in relation to their role on the pension board?

Please write in the number below

.....**20**..... hours per year

A7. EVERYONE TO ANSWER

Does the pension board believe that in the last 12 months it has had access to all the information about the operation of the scheme it has needed to fulfil its functions?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

A8. EVERYONE TO ANSWER

Is the pension board able to obtain sufficient specialist advice on cyber security when it needs to?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

A9. EVERYONE TO ANSWER

Focusing on the composition of your pension board, please tell us the following:

Please write in the number for each of a-d below

- a) Number of current board members **6**.....
- b) Number of vacant positions on the board **0**.....
- c) Number of members that have left the board in the last 12 months **0**.....
- d) Number of members that have been appointed to the board in the last 12 months **0**.....

A10. EVERYONE TO ANSWER

Does the scheme have a succession plan in place for the members of the pension board?

Please select one answer only

- 1. Yes**
- 2. No
- 3. Don't know

SECTION B – MANAGING RISKS

The next set of questions is about managing risks.

B1. EVERYONE TO ANSWER

Does your scheme have any of the following?

Please select one answer per row

	Yes	No	Don't know
a) Its own documented procedures for assessing and managing risk (please select 'No' if your scheme relies on your local authority's documented procedures for assessing and managing risk)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) A documented policy to manage the pension board members' conflicts of interest	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Processes to monitor records for all membership types on an ongoing basis to ensure they are accurate and complete	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) A process for monitoring the payment of contributions	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) A process for resolving contribution payment issues	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Procedures to identify breaches of the law	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Procedures to assess breaches of the law and report these to TPR if required	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B2. ANSWER IF HAVE ANY OF THE KEY PROCESSES AT B1

When were these last reviewed by the scheme manager or pension board?

<i>Please select one answer per row (just for those selected at B1)</i>	In the last 12 months	More than 12 months ago but less than 3 years ago	More than 3 years ago	Never been reviewed	Don't know
a) The scheme's own documented procedures for assessing and managing risk	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) The documented policy to manage the pension board members' conflicts of interest	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) The processes to monitor records for all membership types on an ongoing basis to ensure they are accurate and complete	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) The process for monitoring the payment of contributions	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) The process for resolving contribution payment issues	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) The procedures to identify breaches of the law	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) The procedures to assess breaches of the law and report these to TPR if required	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B3. EVERYONE TO ANSWER

Does your scheme have its own risk register?

Please select 'No' if your scheme relies on your local authority's risk register.

Please select one answer only

1. Yes
2. No
3. Don't know

B4. EVERYONE TO ANSWER

In the last 12 months, how many pension board meetings reviewed the scheme's exposure to new and existing risks?

Please write in the number below

.....4.....

B5. EVERYONE TO ANSWER

To what do the top three governance and administration risks on your register relate? If you do not have a risk register, please tell us to what the top three governance and administration risks facing your scheme relate.

Please select up to three options below

1. Funding or investment
2. Record-keeping (i.e. the receipt and management of correct data)
3. Guaranteed Minimum Pension (GMP) reconciliation
4. Securing compliance with changes in scheme regulations
5. Production of annual benefit statements
6. Receiving contributions from the employer(s)
7. Lack of resources/time
8. Recruitment and retention of staff or knowledge
9. Lack of knowledge, effectiveness or leadership among key personnel
10. Poor communications between key personnel (board, scheme manager, administrator, etc.)
11. Failure of internal controls
12. Systems failures (IT, payroll, administration systems, etc.)
13. Cyber risk (i.e. the risk of loss, disruption or damage to a scheme or its members as a result of the failure of its IT systems and processes)
14. Administrator issues (expense, performance, etc.)
15. Remediation (i.e. the actions required to remedy the age discrimination in the 2015 schemes; also referred to as 'McCloud' or 'Sergeant')
16. Other (please specify):
17. Don't know

B6. EVERYONE TO ANSWER

Which, if any, of the following actions have you taken in relation to the remediation proposals?

By 'remediation' we mean the actions required to remedy the age discrimination in the 2015 schemes. This is also often referred to as either 'McCloud' or 'Sergeant'.

Please select all the options that apply

1. Assessed the possible administration impacts
2. Assessed the data requirements
3. Commenced a specific data cleansing or data gathering exercise
4. Assessed any additional resources likely to be required
5. Discussed system requirements with IT suppliers
6. Provided specific information to members
7. Taken other actions (please specify):
8. None of these
9. Don't know

SECTION C – ADMINISTRATION AND RECORD-KEEPING PROCESSES

The next set of questions is about administration and record-keeping.

C1. EVERYONE TO ANSWER

Does the scheme have an administration strategy?

Please select one answer only

1. Yes
2. No
3. Don't know

C2. EVERYONE TO ANSWER

Thinking about the scheme's objectives in terms of administration, how important are the following?

<i>Please select one answer per row</i>	Not at all important	Not particularly important	Neither important nor unimportant	Fairly important	Very important	Don't know
a) Addressing issues which impair your ability to run your scheme effectively	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Implementing legislative change	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Meeting TPR's expectations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Improving members' experience (e.g. by providing online access)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Increasing automation or administrator efficiency	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Moving to a new administration system or a new administrator	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Reducing costs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C3. EVERYONE TO ANSWER

Which of the following best describes the scheme's administration services?

Please select one answer only

- 1. Delivered in house**
2. Undertaken by another public body (e.g. a county council) under a shared service agreement or outsource contract
3. Outsourced to a commercial third party
4. Other
5. Don't know

C4. ANSWER IF ADMINISTRATION IS CURRENTLY DELIVERED IN-HOUSE (C3=1)

Are you likely to look to outsource any of your scheme administration in the next three years?

Please select one answer only

1. Yes – to another public body (e.g. a county council) under a shared service agreement or outsource contract
2. Yes – to a commercial third party
3. Yes – but unsure who to
- 4. No**
5. Don't know

C5. EVERYONE TO ANSWER

In the last 12 months, how many pension board meetings had administration as a dedicated item on the agenda?

Please write in the number below

.....4.....

C6. EVERYONE TO ANSWER

Is your scheme single employer or multi-employer?

Please select one answer only

- 1. Single employer scheme (i.e. used by just one employer)
- 2. Multi-employer scheme (i.e. used by several different employers)

C7. ANSWER IF SINGLE EMPLOYER SCHEME (C6=1)

In the last 12 months, has your participating employer...

Please select one answer per row

	Yes	No	Don't know
a) Always provided you with accurate and complete data?	e	e	e
b) Always submitted the data required each month to you on time?	e	e	e

C8. ANSWER IF SINGLE EMPLOYER SCHEME (C6=1)

And in the last 12 months, has your participating employer submitted data to you electronically?

Please select one answer only

- 1. Yes — all data
- 2. Yes — some but not all data
- 3. No
- 4. Don't know

C9. ANSWER IF MULTI-EMPLOYER SCHEME (C6=2)

In the last 12 months, what proportion of your scheme's employers have...

Please write in the percentage (from 0% to 100%) in each box. If you don't know exactly, please give approximate percentages

- a) Always provided you with accurate and complete data?85..... %
- b) Always submitted the data required each month to you on time?85..... %

C10. ANSWER IF MULTI-EMPLOYER SCHEME (C6=2)

And in the last 12 months, what proportion of your scheme's employers have...

Please write in the percentage (from 0% to 100%) for each of a-c below. If you don't know exactly, please give approximate percentages. The percentages in the boxes should sum to 100%

- a) Submitted all data to you electronically?100..... %
- b) Submitted some but not all data to you electronically?0..... %
- c) Not submitted any data to you electronically?0..... %

SECTION D – CYBER SECURITY

The next set of questions is about your scheme's cyber security.

D1. EVERYONE TO ANSWER

Which, if any, of the following controls does your scheme have in place to protect your data and assets from 'cyber risk'?

By 'cyber risk' we mean the risk of loss, disruption or damage to a scheme or its members as a result of the failure of its information technology systems and processes.

Please select all the options that apply

1. Roles and responsibilities in respect of cyber resilience are clearly defined and documented
2. Cyber risk is on the risk register and regularly reviewed
3. Assessment of the vulnerability to a cyber incident of the key functions, systems, assets and parties involved in the running of the scheme
4. Assessment of the likelihood of different types of breaches occurring in the scheme
5. Access to specialist skills and expertise to understand and manage the risk
6. System controls (e.g. firewalls, anti-virus and anti-malware products and regular updates of software)
7. Controls restricting access to systems and data
8. Critical systems and data are regularly backed up
9. Policies on the acceptable use of devices, passwords and other authentication, and on home and mobile working
10. Policies on data access, protection, use and transmission which are in line with data protection legislation and guidance
11. An incident response plan to deal with any incidents which occur
12. The scheme manager has assured themselves of third party providers' controls (including administrators)
13. The scheme manager receives regular updates on cyber risks, incidents and controls
14. The pension board receives regular updates on cyber risks, incidents and controls
15. None of these
16. Don't know

D2. EVERYONE TO ANSWER

Have any of the following happened to your scheme, including at your administration provider, in the last 12 months?

Please select all the options that apply

1. Computers becoming infected with ransomware
2. Computers becoming infected with other viruses, spyware or malware
3. Attacks that try to take down your website or online services
4. Hacking or attempted hacking of online bank accounts
5. People impersonating your scheme in emails or online
6. Staff receiving fraudulent emails or being directed to fraudulent websites
7. Unauthorised use of computers, networks or servers by staff, even if accidental
8. Unauthorised use or hacking of computers, networks or servers by people outside your scheme
9. Any other types of cyber security breaches or attacks
10. None of these
11. Don't know

D3. ANSWER IF EXPERIENCED ANY CYBER SECURITY BREACHES OR ATTACKS IN THE LAST 12 MONTHS (D2=1-9)

Thinking of all the cyber security breaches or attacks experienced by your scheme in the last 12 months (including at your administration provider), which, if any, of the following happened as a result?

Please select all the options that apply

1. Software or systems were corrupted or damaged
2. Personal data (e.g. on members, beneficiaries or staff) was altered, destroyed or taken
3. Permanent loss of files (other than personal data)
4. Temporary loss of access to files or networks
5. Lost or stolen assets, trade secrets or intellectual property
6. Money was stolen
7. Your website or online services were taken down or made slower
8. Lost access to any third-party services you rely on
- 9. None of these**
10. Don't know

D4. ANSWER IF EXPERIENCED ANY CYBER SECURITY BREACHES OR ATTACKS IN THE LAST 12 MONTHS (D2=1-9)

Did you report any of these cyber security breaches or attacks to...?

Please select all the options that apply

1. The pension board
2. Information Commissioner's Office (ICO)
3. TPR
4. Members of your scheme
- 5. None of these**
6. Don't know

D5. ANSWER IF EXPERIENCED ANY CYBER SECURITY BREACHES OR ATTACKS IN THE LAST 12 MONTHS & HAVE INCIDENT RESPONSE PLAN (D2=1-9 & D1=11)

Still thinking about the cyber security breaches or attacks experienced in the last 12 months, did any of these trigger your scheme's incident response plan?

Please select one answer only

1. Yes
- 2. No**
3. Don't know

D6. ANSWER IF INCIDENT RESPONSE PLAN WAS TRIGGERED BY ANY CYBER SECURITY BREACHES OR ATTACKS IN THE LAST 12 MONTHS (D5=1)

How would you rate the effectiveness of the incident response plan?

Please select one answer only

- ~~1. Very effective~~
- ~~2. Fairly effective~~
- ~~3. Neither effective nor ineffective~~
- ~~4. Not very effective~~
- ~~5. Not at all effective~~
- ~~6. Don't know~~

~~D7. ANSWER IF INCIDENT RESPONSE PLAN WAS TRIGGERED BY ANY CYBER SECURITY BREACHES OR ATTACKS IN THE LAST 12 MONTHS (D5-1)~~

~~Have these experiences of implementing the incident response plan led you to make any changes to it?~~

~~Please select one answer only~~

- ~~1. Yes~~
- ~~2. No~~
- ~~3. Don't know~~

SECTION E – ANNUAL BENEFIT STATEMENTS

The next set of questions is about members' annual benefit statements.

E1a. EVERYONE TO ANSWER

In 2020, in which of the following ways were your active members sent their annual benefit statements?

Please select all the options that apply

- 1. **Via a digital online portal, with notification by email**
- 2. Via a digital online portal, with notification by letter
- 3. Via a digital online portal, with no notification
- 4. **By post**
- 5. Other way(s) (please specify):
- 6. Don't know

E1b. ANSWER IF USED MORE THAN ONE METHOD TO SEND ANNUAL BENEFIT STATEMENTS AT E1a

In 2020, what proportion of your active members were sent their annual benefit statements in each of these ways?

Please write in the percentage (from 0% to 100%) for each of a-e below. If you do not know exactly, please give approximate percentages

- a) **Via a digital online portal, with notification by email** **90**..... %
- b) Via a digital online portal, with notification by letter %
- c) Via a digital online portal, with no notification %
- d) **By post** **10**..... %
- e) **Other way(s) (please specify):** %

E2. EVERYONE TO ANSWER

In 2020, what proportion of active members received their annual benefit statements by the statutory deadline?

Please write in the percentage below. If you do not know exactly, please give an approximate percentage

..... **90**..... %

E3. ANSWER IF DEADLINE WAS MISSED FOR ANY MEMBERS (E2=0-99%)

Was the missed deadline for issuing active member statements reported to TPR?

Please select one answer only

1. Yes - and Breach of Law report made
2. Yes - but decided not to make a Breach of Law report
3. **No - not reported**
4. Don't know

E4. ANSWER IF MISSED DEADLINE WAS NOT REPORTED TO TPR (E3=3)

What was the main reason for not reporting the breach?

Please select one answer only

1. Not material - few statements affected
2. Not material - very short delay
3. **Other reason (please specify):Work ongoing to correct records.....**
4. Don't know

E5. EVERYONE TO ANSWER

What proportion of all the annual benefit statements the scheme sent out in 2020 contained all the data required by regulations?

Please write in the percentage below. If you do not know exactly, please give an approximate percentage

.....**100**..... %

SECTION F – RESOLVING ISSUES

The next set of questions is about resolving issues or complaints the scheme has received.

F1. EVERYONE TO ANSWER

Does the scheme have a working definition of what constitutes a complaint?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

F2. EVERYONE TO ANSWER

Focusing on the complaints you have received from members or beneficiaries in relation to their benefits and/or the running of the scheme, please tell us the following information.

Please write in a number for each of a-c below

- a) Total number of complaints received in the last 12 months**2**.....
- b) Number of complaints that have entered the Internal Dispute Resolution (IDR) process in the last 12 months**1**.....
- c) Number of complaints that were upheld by the IDR process in the last 12 months**0**.....

**F3. ANSWER IF ANY COMPLAINTS ENTERED THE IDR PROCESS IN THE LAST 12 MONTHS (F2b>0)
In the last 12 months, to what did the top three types of complaints entering the IDR process relate?**

Please select up to three options below

1. Slow or ineffective communication
2. Inaccuracies or disputes around pension value or definitions
3. Delays to benefit payments
4. Disputes or queries about the amount of benefit paid
5. Delay or refusal of pension transfer
6. Inaccurate data held and/or statement issued
7. Pension overpayment and recovery
- 8. Eligibility for ill health benefit**
9. Other (please specify):
10. Don't know

SECTION G – REPORTING BREACHES

The next set of questions is about the scheme's approach to dealing with any breaches of the law.

G1. EVERYONE TO ANSWER

Do you maintain documented records of any breaches of the law identified?

Please select one answer only

1. Yes
2. No
3. Don't know

G2. ANSWER IF MAINTAIN RECORDS OF BREACHES OF THE LAW (G1=1)

Do these records include the decision taken on whether or not to report the breach of the law to TPR?

Please select one answer only

- 1. Yes**
2. No
3. Don't know

G3. EVERYONE TO ANSWER

Does the pension board receive reports on any breaches of the law identified?

Please select one answer only

- 1. Always**
2. Sometimes
3. Never
4. Don't know

G4. EVERYONE TO ANSWER

In the last 12 months, have you identified any breaches of the law that were not related to annual benefit statements?

Please select one answer only

1. Yes
- 2. No**
3. Don't know

G5. ANSWER IF ANY BREACHES OF THE LAW NOT RELATED TO ANNUAL BENEFIT STATEMENTS HAVE BEEN IDENTIFIED IN THE LAST 12 MONTHS (G4=1)

What were the root causes of the breaches identified?

Please select all the options that apply

- 1. ~~Systems or process failure~~
- 2. ~~Failure to maintain records or rectify errors~~
- 3. ~~Management of transactions (e.g. errors or delays in payments of benefits)~~
- 4. ~~Failure of the employer(s) to provide timely, accurate or complete data~~
- 5. ~~Late or non-payment of contributions by the employer(s)~~
- 6. ~~Other employer-related issues (please specify):~~
- 7. ~~Something else (please specify):~~
- 8. ~~Don't know~~

G6. ANSWER IF ANY BREACHES OF THE LAW NOT RELATED TO ANNUAL BENEFIT STATEMENTS HAVE BEEN IDENTIFIED IN THE LAST 12 MONTHS (G4=1)

In the last 12 months, have you reported any breaches to TPR as you thought they were materially significant? Please do not include any breaches that related to annual benefit statements.

Please select one answer only

- 1. ~~Yes~~
- 2. ~~No~~
- 3. ~~Don't know~~

SECTION H – GOVERNANCE AND ADMINISTRATION

The next set of questions is about your progress in addressing governance and administration issues.

H1. EVERYONE TO ANSWER

What do you believe are the top three factors behind any improvements made to the scheme's governance and administration in the last 12 months?

Please select up to three options below

- 1. Improved understanding of underlying legislation and standards expected by TPR**
- 2. Improved engagement by TPR
- 3. Improved understanding of the risks facing the scheme**
- 4. Resources increased or redeployed to address risks**
- 5. Administrator action (please specify):
- 6. Scheme manager action (please specify):
- 7. Pension board action (please specify):
- 8. Other (please specify):
- 9. No improvements made to governance/administration in the last 12 months
- 10. Don't know

H2. EVERYONE TO ANSWER

What are the main three barriers to improving the governance and administration of your scheme over the next 12 months?

Please select up to three options below

1. Lack of resources or time
2. **Complexity of the scheme**
3. **The volume of changes that are required to comply with legislation**
4. Recruitment, training and retention of staff and knowledge
5. Lack of knowledge, effectiveness or leadership among key personnel
6. Poor communications between key personnel (board, scheme manager, administrator, etc.)
7. **Employer compliance**
8. Issues with systems (IT, payroll, administration systems, etc.)
9. The remediation process (also referred to as 'McCloud' or 'Sergeant')
10. Other (please specify):
11. There are no barriers
12. Don't know

SECTION I – COVID-19 PANDEMIC

The next set of questions is about the COVID-19 pandemic.

I1. EVERYONE TO ANSWER

Since the COVID-19 lockdown started in March 2020, how would you rate the following?

Please select one answer per row	Neither					
	Not at all effective	Not very effective	effective nor ineffective	Fairly effective	Very effective	Don't know
a) Communication between the scheme manager and the administrator	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Performance of the administrator	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Relationship between the scheme manager and the pension board	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

I2. EVERYONE TO ANSWER

Prior to the COVID-19 lockdown did your scheme have a business continuity plan (BCP) in place?

Please select one answer only

1. Yes – its own BCP
2. **Yes – the local authority's BCP**
3. No
4. Don't know

I3. ANSWER IF HAD BCP IN PLACE (I2=1-2)

How would you rate the effectiveness of the BCP in helping your scheme respond to the COVID-19 pandemic?

Please select one answer only

1. **Very effective**
2. Fairly effective
3. Neither effective nor ineffective
4. Not very effective
5. Not at all effective
6. Don't know

I4. ANSWER IF HAD BCP IN PLACE (I2=1-2)

What barriers, if any, did you face in implementing the BCP?

Please select up to three options below

1. Key person risks
2. Staff shortages
3. **Issues with administration processes**
4. **Issues with employer(s)**
5. Suitability of IT infrastructure
6. **Suitability of IT hardware (i.e. equipment)**
7. Suitability of IT software
8. Ability of staff to work from home
9. Lack of leadership
10. Other (please specify):
11. There were no barriers
12. Don't know

SECTION J – PENSIONS DASHBOARDS

The government has made a commitment to facilitate the pensions industry in the creation of a digital interface that will present all of a person's pensions together in one place. It is most often referred to in the industry as the 'pensions dashboards' project.

J1. EVERYONE TO ANSWER

Before this survey, had you heard about pensions dashboards?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

J2. ANSWER IF AWARE OF PENSIONS DASHBOARDS (J1=1)

The Pension Schemes Bill currently going through Parliament contains provisions to require trustees and scheme managers to provide data to savers through pensions dashboards. Before today, were you aware of this proposed change to pensions law?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

J3. EVERYONE TO ANSWER

To what extent do you agree or disagree with the following statements?

<i>Please select one answer per row</i>	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree	Don't know
a) The introduction of pensions dashboards is, in principle, a good idea for savers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) ANSWER IF AWARE OF PENSIONS DASHBOARDS (J1=1): The scheme will be able to deal with any administrative demands involved in delivering the pensions dashboards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) ANSWER IF AWARE OF PENSIONS DASHBOARDS (J1=1): It will be easy for the scheme to implement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) ANSWER IF AWARE OF PENSIONS DASHBOARDS (J1=1): The scheme will leave it as late as possible before preparing for the pensions dashboards	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J4. ANSWER IF AWARE OF PENSIONS DASHBOARDS (J1=1)

What, if any, challenges is the scheme likely to face in terms of preparing for the pensions dashboards?

Please select up to three options below

1. Knowing what is required
2. Availability of data
3. Accuracy of data
4. Participating employer reticence
5. Cost
6. Software compatibility
7. Capacity constraints
8. Other (please specify):
- 9. None – do not expect to face challenges**
10. Don't know

J5. EVERYONE TO ANSWER

From where do you expect to learn about the requirements for the pensions dashboards?

Please select all the options that apply

1. The Pensions Dashboards Programme (PDP) (led by the Money and Pensions Service)
2. TPR
3. The Financial Conduct Authority (FCA)
4. The Department for Work and Pensions (DWP)
5. **Your scheme advisory board**
6. Industry bodies e.g. PASA, PLSA
7. **Somewhere else (please specify):LGA and Software Provider: Aquila Heywood.....**
8. Don't know

SECTION K – CLIMATE CHANGE (FOR LOCAL GOVERNMENT SCHEMES ONLY)

The next set of questions is about climate change.

K1. ANSWER IF LOCAL GOVERNMENT SCHEME

Firstly, has your scheme allocated time or resources to assessing any financial risks and opportunities associated with climate change?

Please select one answer only

1. **Yes**
2. No
3. Don't know

K2. ANSWER IF ALLOCATED TIME/RESOURCES TO CLIMATE CHANGE (K1=1)

Has your scheme done any of the following...?

Please answer yes if these have been done by advisers acting on your behalf.

<i>Please select one answer per row</i>	Yes	No	Don't know
a) Assessed the risks and opportunities for your scheme from particular climate-related scenarios	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Assessed your scheme portfolio's potential contribution to global warming (this is also referred to as the 'implied temperature rise' of the portfolio)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Tracked the carbon intensity of your scheme's portfolio	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

K3. ANSWER IF ALLOCATED TIME/RESOURCES TO CLIMATE CHANGE (K1=1)

Which of the following processes do you use to manage climate-related risks and opportunities?

<i>Please select one answer per row</i>	Yes	No	Don't know
a) Include climate-related issues as a regular agenda item at pension board meetings	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Assign responsibility for climate-related issues to a specified individual or sub-committee	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Include, monitor and review targets in the scheme's climate policy	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Add climate-related risks to your risk register	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

K4. ANSWER IF LOCAL GOVERNMENT SCHEME

Thinking about your scheme's investment and funding strategy, to what extent do you consider the following? Please answer on a scale of 1 to 5, where 1 means 'you do not consider this at all' and 5 means 'it is a very significant consideration for your scheme'.

<i>Please select one answer per row</i>	1 – Do not consider this at all	2	3	4	5 – Very significant consideration	Don't know
a) Physical risks such as weather events, sea level exposure, heat wave exposure and drought risk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Transition risks such as increased pricing of greenhouse gas emissions and moves towards low-carbon policies and technologies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Climate-related opportunities such as improved creditworthiness of the low-carbon sector or investments in new technologies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) The participating employer's/employers' exposure to climate-related factors	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

K5. ANSWER IF ALLOCATED TIME/RESOURCES TO CLIMATE CHANGE (K1=1)

Have you taken any of the following actions on stewardship in order to help with your management of climate risks?

By stewardship we mean the responsible allocation, management and oversight of capital to create long-term value for pension scheme members.

<i>Please select one answer per row</i>	Yes	No	Don't know
a) Talked to advisers and asset managers about how climate-related risks and opportunities are built into their engagement and voting policies	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) When appointing new asset managers, asked the prospective manager how they include climate factors in engagement and voting behaviour	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) When outsourcing activities, set out in legal documents your expectations on climate stewardship and approaches (e.g. in the Investment Management Agreement or in side letters to pooled fund documentation)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Joined collaborative engagement efforts on climate change	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Signed the UK Stewardship Code	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

K6. ANSWER IF LOCAL GOVERNMENT SCHEME

Are you aware of the work of the Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)?

The Taskforce has made recommendations that help investors to understand financial exposure to climate risk and disclose this information in a clear and consistent way.

Please select one answer only

1. Yes
2. No
3. Don't know

K7. ANSWER IF AWARE OF TCFD (K6=1)

Does your scheme make disclosures as recommended by the TCFD?

Please select one answer only

1. Yes
2. No
3. Don't know

SECTION L – PERCEPTIONS OF TPR

The final set of questions is about your views of TPR.

L1. EVERYONE TO ANSWER

Thinking about your overall perception of TPR, to what extent do you agree or disagree with the following words as ways to describe TPR?

Please select one answer per row

row	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree	Don't know
a) Tough	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Efficient	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Visible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Fair	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Respected	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Evidence-based	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Decisive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Clear	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Approachable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L2. EVERYONE TO ANSWER

Thinking now about how TPR operates, how effective do you think it is at improving standards in scheme governance and administration in public service pension schemes?

Please select one answer only

1. Very effective
- 2. Fairly effective**
3. Neither effective nor ineffective
4. Not very effective
5. Not at all effective
6. Don't know

L3. EVERYONE TO ANSWER

To what extent do you agree or disagree with the following statements?

Please select one answer per row

row	Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly agree	Don't know
a) TPR is effective at bringing about the right changes in behaviour among its regulated audiences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) TPR is proactive at reducing serious risks to member benefits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) TPR clearly explains its expectations in respect of administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

SECTION M – ATTRIBUTION

Thank you for completing this survey. Your responses will help TPR understand how schemes are progressing and any issues they may face, which will inform further policy and product developments. Before you submit your answers, there are just a few more questions about your survey responses.

M1. EVERYONE TO ANSWER

Which of the following best describes your role within the pension scheme?

Please select one answer only

1. Scheme manager*
2. Representative of the scheme manager
- 3. Pension board chair**
4. Pension board member
5. Administrator
6. Other (please specify):

**In this survey 'scheme manager' refers to the definition within the Public Service Pensions Act, e.g. the Local Authority, Fire and Rescue Authority, Police Pensions Authority, Secretary of State/Minister or Ministerial department.*

M2. EVERYONE TO ANSWER

What other parties did you consult with to complete this survey?

Please select all the options that apply

- 1. Scheme manager**
2. Representative of the scheme manager
- 3. Pension board chair**
- 4. Pension board member**
- 5. Administrator**
6. Other
7. Did not consult with any other parties

M3. EVERYONE TO ANSWER

To inform TPR's engagement going forward, they would like to build an individual profile of your scheme by linking your scheme name to your survey answers. This will only be used for internal purposes by TPR and your scheme name would not be revealed in any published report.

Are you happy for your responses to be linked to your scheme name and supplied to TPR for this purpose?

Please select one answer only

- 1. Yes, I am happy for my responses to be linked to my scheme name and supplied to TPR for this purpose**
2. No, I would like my responses to remain anonymous

M4. EVERYONE TO ANSWER

And would you be happy for the responses you have given to be linked to your scheme name and shared with the relevant scheme advisory board? This is to help inform the advisory boards of areas for improvement and to further their engagement with pension boards.

Please select one answer only

- 1. Yes, I am happy for my responses to be linked to my scheme name and shared with the relevant advisory board**
2. No, I would like my responses to remain anonymous

M5. EVERYONE TO ANSWER

TPR may conduct some follow up research on this topic to improve their advice and engagement with schemes such as yours. Would you be willing for us to pass on your name, contact details and relevant survey responses to them so that they, or a different research agency on their behalf, could invite you to take part?

You may not be contacted and, if you are, there is no obligation to take part. Your contact details will be stored for a maximum duration of 12 months, before being securely destroyed.

Please select one answer only

1. Yes, I am happy to be contacted for follow-up research
2. **No, I would prefer not to be contacted for follow-up research**

M6. EVERYONE TO ANSWER

Please record your name below. This is just for quality control purposes and will not be passed on to TPR (unless you have agreed that they can contact you for follow-up research).

Please write in below

.....**Meirion Jones (Pensions Manager) in conjunction with Osian Richards (Pension Board Chair) and members of the Board**.....

M7. EVERYONE TO ANSWER

Finally, please use the space below if you have any other comments or would like to clarify/explain any of the answers you have given.

Please write in below if applicable

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Thank you. Please now submit your responses through the [online survey link](#) contained in your invitation email. If you have any queries or technical issues please contact James Murray (Director, OMB Research) at james.murray@ombresearch.co.uk