



Cyfarfod

BWRDD PENSIWN

Dyddiad ac Amser

1.30 y.h., DYDD LLUN, 7FED MAWRTH, 2022

Lleoliad

Cyfarfod Rhithiol

Pwynt Cyswllt

Lowri Haf Evans

01286 679878

lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru

(Dosbarthwyd Dydd Gwener, 25 Chwefror 2022)

BWRDD PENSIWN

AELODAETH

CYNRYCHIOLWYR CYFLOGWR

Huw Trainor (Heddlu Gogledd Cymru)

Cyng Aled Lloyd Evans (Cyngor Gwynedd)

Sioned Parry (Cyngor Bwrdeistrefol Conwy)

CYNRYCHIOLWYR 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 BRYS

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

4. COFNODION

5 - 8

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion cyfarfod o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd 6ed o Ragfyr 2021 fel rhai cywir

5. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU

9 - 12

Derbyn, er gwybodaeth, gofnodion y Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd 17 Ionawr 2022

6. STRATEGAETH GWEINYDDU PENSIYNAU

13 - 32

I ystyried yr adroddiad

7. CYLLIDEB 2022-23 PENSIYNAU A RHEOLAETH TRYSORLYS

33 - 34

I ystyried yr adroddiad

8. ADOLYGU AMCANION I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI

35 - 38

I ystyried yr adroddiad

9. POLISI SGILIAU A GWYBODAETH A CHYNLLUN HYFFORDDIANT 2022/23

39 - 49

I ystyried y polisi a'r cynllun hyfforddiant

10. POLISI BUDDSODDI CYFRIFOL

50 - 56

I ystyried yr adroddiad gan drafod a nodi unrhyw newidiadau i'r polisi drafft Buddsoddi Cyfrifol cyn ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau.

11. PRISIAD 2022: RHAGDYBIAETHAU ACTIWARAIDD

57 - 92

I ystyried yr adroddiad

BWRDD PENSIWN 06-12-21

Yn bresennol:

Cynrychiolwyr Cyflogwr: Cyng. Aled Evans (Cadeirydd) a Sioned Parry

Cynrychiolwyr Aelodau: H. Eifion Jones, Osian Richards a Sharon Warnes

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

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan Huw Trainor (Cynrychiolydd Cyflogwr)

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYN

Dim i'w nodi

4. COFNODION

Derbyniodd y Cadeirydd gofnodion cyfarfod blaenorol y pwyllgor hwn a gynhaliwyd 12 Gorffennaf 2021 fel rhai cywir.

5. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU

Cyflwynwyd er gwybodaeth gofnodion o'r Pwyllgorau Pensiynau a gynhaliwyd 21 Hydref ac 17 Tachwedd 2021

Nodwyd bod dau gyfarfod wedi eu cynnal oherwydd bod yr archwiliad i gyfrifon terfynol y Gronfa Bensiwn heb ei ryddhau gan Archwilio Cymru tan ganol mis Tachwedd. O ganlyniad bu rhaid trefnu cyfarfod ychwanegol 17-11-21 i gymeradwyo'r cyfrifon terfynol ôl archwiliad

Cyfeiriwyd at gofnodion 21 Hydref 2021 - eitem 6: Amserlen Prisiad 2022 er sylw'r Bwrdd. Nodwyd bod y Pwyllgor wedi cymeradwyo'r amserlen a bod cynlluniau ar y gweill i geisio cynnwys y cyflogwr yn y broses. Ategwyd bod bwriad llunio holiadau'r ar gyfer y cyflogwr i gael awgrym o'r hyn y maent yn ceisio o'r prisiad.

Mewn ymateb i'r awgrym o lunio holiadur, nodwyd bod cynnwys y cyflogwr yn y broses yn syniad da ond bod rhaid amlygu'n glir goblygiadau'r prisiad.

6. CYFRIFON TERFYNOL CRONFA BENSIWN GWYNEDD AM Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN 31 MAWRTH 2021 AC ARCHWILIAD PERTHNASOL

Cyflwynwyd adroddiad ynghyd a Datganiad o Gyfrifon Cronfa Bensiwn Gwynedd 2020/21 (ôl archwiliad) gan y Pennaeth Cyllid yn manylu ar weithgareddau ariannol y Gronfa Bensiwn yn ystod y flwyddyn a ddaeth i ben Mawrth 31ain 2021. Atgoffwyd yr Aelodau bod drafft o'r cyfrifon wedi ei gyflwyno i gyfarfod 12fed o Orffennaf 2021, ac mai mân addasiadau i'r naratif a gafwyd ac nid i'r ffigyrau. Nodwyd bod y Pwyllgor Pensiynau, sydd â chyfrifoldeb dros dderbyn y cyfrifon yn ffurfiol, wedi cymeradwyo'r cyfrifon ar y 17eg o Dachwedd 2021.

Diolchwyd am yr adroddiad

Llongyfarchwyd y swyddogion am eu gwaith ac am y cyflwyniad a gafwyd yn y Cyfarfod Blyneddol. O ystyried bod gwerth y Gronfa wedi cynyddu'n flynyddol dros yr 20 mlynedd diwethaf, bod hyn yn fesurydd da o lwyddiant a gwaith yr Adran Gyllid.

Diolchwyd i'r Pennaeth Cyllid, y Rheolwr Buddsoddi a'r tîm am gwblhau'r gwaith - gwerthfawrogydd eu hymroddiad a chywirdeb y gwaith.

PENDERFYNWYD derbyn, er gwybodaeth

- **Y Datganiad o'r Cyfrifon 2020/21 (ôl archwiliad)**
- **Yr adroddiad 'ISA260' gan Archwilio Cymru ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd**
- **Y Llythyr Cynrychiolaeth**

7. DIWEDDARIAD PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU (PPC)

Cyflwynwyd, er gwybodaeth adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn diweddarau'r Aelodau ar waith y Bartneriaeth, perfformiad y Gronfa ynghyd a datblygiadau ers sefydlu yn 2017. Adroddwyd bod cydweithio yn parhau i fynd o nerth i nerth ac erbyn Rhagfyr 2021 bod 83% o Gronfa Gwynedd wedi ei bwlio gyda PPC (56% drwy'r prif gronfeydd a 27% drwy fuddsoddiadau goddefol). O ystyried bod PPC yn chwarae rhan amlwg ym mherfformiad Cronfa Gwynedd, ystyriwyd pwysigrwydd diweddarau'r Bwrdd yn rheolaidd o waith y Bartneriaeth

Yng nghyd-destun Cronfeydd Ecwiti, a sefydlwyd yn 2019, nodwyd, er bod perfformiad y chwarter diwethaf wedi bod yn is na'r meincnod, bod y perfformiad yn gyffredinol wedi bod yn safonol iawn ac wedi cyfrannu'n dda i berfformiad y gronfa. Ategwyd bod y chwarter diwethaf wedi bod yn un heriol gyda phryderon ynglŷn ag adfywiad yr economi oedd yn ddisgwyliedig wedi cyfnod mor gryf.

Yng nghyd-destun Cronfeydd Incwm Sefydlog, a sefydlwyd 12 mis yn ôl, awgrymwyd bod y perfformiad cyffredinol yn ymddangos yn dda er eto, perfformiad y chwarter diwethaf yn is na'r meincnod oherwydd pryderon chwyddiant ac amrywiol ffactorau eraill.

Adroddwyd bod cyfran Marchnadoedd Datblygol y Gronfa wedi symud o gwmni Fidelity i Gronfa PPC ar yr 21ain o Hydref 2021 ac mai Rheolwyr y Gronfa newydd oedd Artisan, Bin Yuan, Barrow Hanley, Axiom, Numeric ac Oaktree. Ategwyd, yn unol â chyngor Russell Investments, bod Bin Yuan wedi eu dewis oherwydd eu lleoliad yn Tsieina ac felly'n arbenigwyr ar gymeriad y wlad a'i marchnadoedd.

Mynegwyd mai gwaith diweddaraf y Bartneriaeth oedd sefydlu Marchnadoedd Preifat gyda chynghorydd chwilio arbenigol BFinance yn cynorthwyo'r Bartneriaeth gyda'r broses o benodi Rheolwyr Buddsoddi ar gyfer Isadeiledd a Chredyd Preifat. Ategwyd mai'r bwriad yw lansio'r cronfeydd hyn yn 2022 gyda Chronfa Gwynedd yn buddsoddi unrhyw arian newydd marchnadoedd preifat ynddynt.

Yng nghyd-destun cynrychiolydd aelodau ar y Cyd bwyllgor Llywodraethu, nodwyd bod Cyngor Gwynedd wedi cymeradwyo addasiadau i'r Cytundeb Rhyng-Awdurdod ar y 7fed o Hydref 2021. Bydd disgwyl i holl Awdurdodau'r PPC gymeradwyo'r addasiadau cyn symud ymlaen i'r cam nesaf o enwebu cynrychiolydd Aelodau. Yn unol â'r drefn sydd wedi ei chytuno, ym mis Ionawr 2022 bydd cyfnod o dair wythnos ar gael i bob Bwrdd Pensiwn enwebu un Cynrychiolydd Aelodau i ymgymryd â'r rôl yma. Yn mis Chwefror bydd rhestr fer yn cael ei llunio a chynrychiolydd aelodau i'w benodi yn ffurfiol yng nghyfarfod y Cyd Bwyllgor 23 Mawrth 2022.

Mynegodd y Pennaeth Cyllid y byddai yn cefnogi cais Osian Richards fel cynrychiolydd aelodau ar y Cydbwyllgor Llywodraethu (fel sylwedydd am gyfnod o 2 flynedd). Cadarnhawyd mai un unigolyn ar draws 8 Bwrdd Pensiwn Cymru fydd yn cael ei benodi.

Diolchwyd am yr adroddiad

Cynigiwyd ac eiliwyd enwebu Osian Richards fel cynrychiolydd aelodau ar y Cydbwyllgor Llywodraethu

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â'r canran a fuddsoddir yn y Marchnadoedd Datblygol, nodwyd nad oedd canrannau unigol ar gyfer yr is gronfeydd ar gael ond bod 5% o'r Gronfa i'w fuddsoddi gyda Bin Yuan. Nodwyd nad oedd modd anwybyddu mai marchnad Tsieina sydd a'r twf mwyaf yn y byd ar hyn o bryd a gyda Bin Yuan wedi ei leoli yn y wlad gellid sicrhau gwybodaeth gyfredol - PPC yn awyddus i beidio colli cyfle a chymryd risg.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â chostau'r Bartneriaeth (costau 2020/21 = £706,000) a sut y rhennir y swm rhwng yr Awdurdodau, nodwyd bod costau trefniadau gweinyddol dydd i ddydd y Bartneriaeth yn cael eu rhannu yn gyfartal rhwng yr 8 awdurdod. Ategwyd bod costau buddsoddi yn ddibynnol ar yr hyn y mae pob Awdurdod yn fuddsoddi ynddo gyda thal pro rata ar gyfer cronfeydd rhanedig gyda Hymans yn darparu bil unigol i bod Awdurdod. Er y derbyniwyd y gellid cael costau sylweddol, nodwyd bod y dychweliadau yn dda.

Gwnaed sylw, gyda 83% o'r Gronfa wedi trosglwyddo i PPC bod hyn yn brawf o gydweithio da ac y dylid llongyfarch llwyddiant y Bartneriaeth sydd ymysg y gorau ym Mhrydain. Hyn yn destun balchder.

DERBYNIWYD y wybodaeth.

8. PERFFORMIAD BUDDSODDI'R GRONFA BENSIWN HYD AT 30 MEDI 2021

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn rhoi diweddariad ar berfformiad y gronfa. Eglurwyd bod y Gronfa wedi perfformio yn dda iawn gyda chynnydd graddol dros yr 20 mlynedd diwethaf. Erbyn 30ain Medi 2021 roedd y gronfa mewn sefyllfa iach iawn ac yn werth £2.7 biliwn.

Cyfeiriwyd at berfformiadau buddsoddi'r Gronfa gan amlygu, er bod y Gronfa wedi tanberfformio yn ystod y chwarter diwethaf oherwydd amodau heriol iawn, bod y perfformiad dros y flwyddyn yn parhau uwchben y meincnod. Wrth ystyried perfformiad

y Rheolwyr Buddsoddi Ecwiti, adroddwyd bod y perfformiad yn un safonol iawn ac felly hefyd perfformiad buddsoddiadau Incwm Sefydlog sydd dros y flwyddyn yn uwch na'r meincnod.

Gyda pherfformiad y Rheolwyr Eiddo, amlygwyd bod y flwyddyn wedi bod yn un heriol gydag ansicrwydd mewn rhai sectorau megis swyddfeydd a manwerthu. Ategwyd bod y sector manwerthu yn dechrau sefydlogi ond parhau mae'r ansicrwydd ynglŷn â dyfodol swyddfeydd ar hyn o bryd. Adroddwyd bod twf wedi parhau yn y meysydd diwydiannol a logisteg gydag effaith e-fasnach ar y gadwyn gyflenwi. Tybiwyd mai diddorol fydd gweld sut bydd eiddo yn sefydlogi i'r dyfodol. Mynegwyd hefyd bod y Rheolwyr Eiddo gyda sgôr GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark) da iawn sydd yn ffactor bwysig iawn y dyddiau hyn.

Cyflwynwyd fanylion am y Grŵp Partners gan egluro nad oedd modd gweld gwir elw a dychweliadau ar y buddsoddiadau hyn hyd nes bydd yr asedau unigol yn cael ei gwerthu. Ategwyd bod y sefyllfa yn cael ei fonitro'n barhaus gan Hymans Robertson ac nad oedd unrhyw bryderon i adrodd arnynt.

Diolchwyd am yr adroddiad

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol gan aelodau:

- Bod y ffigyrau yn dda a chalonogol
- Dim byd negyddol yn yr adroddiad er yr angen i gadw llygad ar fuddsoddiadau eiddo
- Yn llongyfarch yr Adran ar eu gwaith – y Gronfa mewn dwylo da

Mewn ymateb i'r newyddion bod Mr Dafydd Edwards y Pennaeth Cyllid yn ymddeol yn hyblyg o fis Ionawr 2022 a beth oedd y cynllun olyniaeth, mynegwyd bod Mr Dewi Morgan wedi ei benodi fel Pennaeth Cyllid Cyngor Gwynedd. O ganlyniad, bydd Mr Dafydd Edwards yn derbyn rôl Cyfarwyddwr Cronfa Bensiwn Gwynedd am gyfnod o 18 mis fyddai'n sicrhau cysondeb a throsglwyddiad llyfn i'r dyfodol. Ategwyd y bydd Mr Dewi Morgan yn cael ei wahodd i'r trafodaethau buddsoddi a'r Rheolwr Buddsoddi a'r Rheolwr Pensiynau yn esblygu i'w rolau. Mewn ymateb, nodwyd bod y cynllun olyniaeth yn rhoi cysur i'r Aelodau.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â Strategaeth Buddsoddi, nodwyd bod y Strategaeth yn cael ei diweddarau bob 3 mlynedd gyda'r Strategaeth nesaf i'w chyhoeddi Mawrth 2023 yn dilyn prisiad Hydref 2022.

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

PWYLLGOR PENSIYNAU 17-01-22

Presenoldeb:

Cynghorwyr: Stephen Churchman, Goronwy Edwards (Cyngor Sir Bwrdeistrefol Conwy), John Brynmor Hughes, Peredur Jenkins (Cadeirydd), Ioan Thomas a Robin Williams (Cyngor Sir Ynys Môn)

Swyddogion:

Dafydd Edwards (Cyfarwyddwr y Gronfa), Delyth Jones-Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

Eraill a wahoddwyd:

H Eifion Jones (Aelod Bwrdd Pensiwn – arsylwi)

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan y Cynghorwyr Aled Wyn Jones, Simon Glyn a John Pughe Roberts

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYD

Amlygwyd bod cwestiynau wedi eu derbyn gan aelodau o'r cyhoedd, oedd yn bresennol yn y cyfarfod, nad oedd yn cyrraedd trothwy materion brys y Pwyllgor ond y byddai agweddau buddsoddi cyfrifol yn cael eu trafod yng nghyfarfod nesaf o'r Pwyllgor ar y 17eg o Fawrth 2022.

4. COFNODION

Bu i'r Cadeirydd dderbyn cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 17 Tachwedd 2021 fel rhai cywir.

5. STAFFIO UNED GWEINYDDU PENSIYNAU

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Pensiynau yn ceisio cymeradwyaeth y Pwyllgor Pensiynau am adnoddau ychwanegol fyddai'n galluogi'r Uned Weinyddu Pensiynau i ymateb i bwysau gwaith cynyddol ac ymdopi'n effeithlon â lefel y gwaith sydd angen ei gwblhau. Er mwyn gwella effeithlonrwydd yr Uned Gweinyddu Pensiynau, cynigiwyd addasiadau i'r strwythur presennol ac amlygwyd mai cyfrifoldeb y Pwyllgor Pensiynau oedd pennu cyllideb i sicrhau adnoddau digonol ar gyfer gweithredu hyn.

Eglurwyd bu cynnydd yn yr angen am ddealltwriaeth ddwys o reoliadau cymhleth y gronfa bensiwn, a bu arfarniad o swyddi'r Cymhorthyddion Pensiynau o raddfa GS3 (amrediad cyflog £19,312 - £19,698) i raddfa GS4 (£20,092 - £21,748). Gydag

ychwanegiad costau cyflogwr yn gynydd o £2,799 ar gyfer 6 swydd (ar uchafbwynt y raddfa) byddai'r gost o ariannu'r cynnydd yn £16,794 y flwyddyn.

Nodwyd bod Cyngor Gwynedd a Chyngor Bwrdeistrefol Sirol Conwy wedi cyflwyno opsiwn deniadol ar gyfer Cyfraniadau Gwirfoddol Aberthu Cyflog (AVCs) ac o ganlyniad rhagwelwyd cynnydd mawr mewn defnydd o'r cynllun yma wedi i'r Cynghorau ei hyrwyddo'n llawn. I gyfarch y cynnydd yn y gwaith o weinyddu'r cyllun, cynigiwyd cyflogi un Swyddog Pensiynau newydd ar raddfa S2 (£24,982 - £27,041). Gydag ychwanegiad costau'r cyflogwr, ar uchafbwynt y raddfa, byddai'r gost o ariannu'r swydd newydd yn £35,704. Ategwyd bod prif gyflogwyr y Gronfa yn gwireddu arbedion sylweddol wrth leihau cyfraniadau yswiriant cenedlaethol gyda'r Cynllun AVCs - arbedion llawer mwy na chost ariannu'r swydd Swyddog Pensiynau. Felly, mewn egwyddor, o ystyried cyllidebau'r cyflogwyr ynghyd â chyllideb y Gronfa Bensiwn, ni fyddai cynnydd yn y gyllideb net.

Yn ychwanegol, mewn ymateb i ddyfarniad y Llys Apêl yn achos 'McCloud' yn erbyn Llywodraeth y DU, adroddwyd bod y Llywodraeth bellach wedi cadarnhau y bydd newidiadau i bob prif gynllun sector cyhoeddus, gan gynnwys y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, i ddiddymu gwahaniaethu ar sail oedran. Mewn ymateb i weithredu'r newidiadau (a elwi'r yn Prosiect McCloud), bydd angen casglu gwybodaeth am yr oriau a weithiwyd, ynghyd â manylion toriadau mewn gwasanaeth ar gyfer yr holl weithwyr cymwys sy'n cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2014 i 31 Mawrth 2022. Yn ogystal â diweddaru'r cofnodion, bydd angen ail-gyfrifo'r buddion marwolaeth, y buddion ymddeoliad, a'r buddion gohiriedig o'r aelodau sydd wedi gadael yn ystod yr 8 mlynedd ddiwethaf. Bydd hyn yn golygu ail-edrych ar ffeithiau ac ail gyfrifo miloedd o gofnodion aelodau. Er bydd gweithredu Prosiect McCloud yn waith sylweddol i'r Uned, mae'n debyg mai nifer fechan iawn o aelodau fydd yn gweld cynnydd yng ngwerth eu buddion ar ddiwedd y prosiect.

Adroddwyd bod nifer o gronfeydd pensiwn tebyg o ran maint wedi comisiynu staff o asiantaethau allanol i ymgymryd â'r gwaith, ond byddai hynny yn opsiwn ddud o'i gymharu â chadw'r gwaith yn fewnol. Cytunodd sawl aelod byddai'r Gronfa yn isafu'r gost drwy gyflogi 3 Cymhorthydd Pensiynau ychwanegol dros dro am gyfnod o 2 flynedd (gyda phosibilrwydd o estyniad os bydd y gwaith yn parhau heibio 2 flynedd) er mwyn ymgymryd â gwaith Prosiect McCloud.

Ategodd Cyfarwyddwr y Gronfa bod yr argymhellion wedi eu herio gan yr Adran Cyllid a'u bod yn argymhellion rhesymol ac anorfod. Nododd hefyd er y byddai prif gyflogwyr y Gronfa yn gwireddu arbedion sylweddol wrth leihau cyfraniadau yswiriant cenedlaethol gyda'r cynllun AVCs, mai arbedion i'r cyflogwyr fyddai'r rhain ac nid arbedion i'r Gronfa.

Diolchwyd am yr adroddiad.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol:

- Bod effeithlonrwydd staff yn allweddol i'r cynllun.
- Bod yr opsiwn o gadw'r gwaith yn fewnol i'w groesawu.
- Bod yr £85k (Prosiect McCloud) yn swm dros dro - rhaid derbyn bod costau i sicrhau bod y gwaith yn cael ei wneud yn gywir.
- Nad oedd modd osgoi'r gwaith ychwanegol - yr argymhellion yn ffordd o symud ymlaen mewn modd realistig.
- Bod yr argymhellion yn gost effeithiol ac yn cynnig cyfleoedd i staff.

Ategodd Aelod o'r Bwrdd Pensiwn bod gweinyddiaeth y Gronfa yn faes blaenoriaeth sydd angen arbenigedd a phroffesiynoldeb. Roedd yn ffyddiog byddai'r Bwrdd Pensiwn yn gefnogol i'r argymhellion.

PENDERFYNWYD:

- **Derbyn a nodi'r wybodaeth**
- **Cymeradwyo cynnydd £137,929 mewn gwariant ar staff yr Uned Bensiynau erbyn 2022/23:**
 - **Creu 4 swydd newydd**
Swyddog Pensiynau (i gefnogi gwaith AVSs) a 3 Cymhorthydd Pensiynau (cytundeb 2 flynedd ar gyfer prosiect McCloud – gyda phosibilrwydd o estyniad os bydd y gwaith yn parhau heibio 2 flynedd) (cyfanswm costau blynyddol £121,135)
 - **Cynyddu cyflog 6 Cymhorthydd Pensiynau o GS3 i GS4** (cyfanswm costau blynyddol £16,794)

6. CYMERADWYO CYLLIDEB 2022/23

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn ceisio cymeradwyaeth y Pwyllgor i gyllideb ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2021–2022,

Adroddwyd bod y gyllideb bellach yn cael ei chymeradwyo yn flynyddol gan y Pwyllgor Pensiynau ac eglurwyd bod cyllideb 2022/23 yn cynnwys yr addasiadau i strwythur staff yr Uned Gweinyddu Pensiynau a gymeradwywyd yn eitem 5 uchod.

Nodwyd nad oedd y gyllideb yn cynnwys ffioedd Rheolwyr Buddsoddi nac Ymgynghorwyr, gan ei fod yn wariant newidiol. Er hynny, nodwyd y byddai'r gwariant yn cael ei adrodd yn llawn o fewn y cyfrifon terfynol ac Adroddiad Blynyddol y Gronfa. Ategwyd bod y swyddogion yn adolygu'r gyllideb yn fisol gyda chefnogaeth Hymans, ynghyd â monitro gwariant Partneriaeth Pensiwn Cymru yn barhaus i sicrhau gwerth am arian.

Diolchwyd am yr adroddiad hunanesboniadwy a chryno.

PENDERFYNWYD

- **Derbyn a nodi'r wybodaeth.**
- **Cymeradwyo cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2022/23 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.**

7. PRISIAD 2022: RHAGDYBIAETHAU ACTIWARAIDD

Cyflwynwyd adroddiad gan Gyfarwyddwr y Gronfa yn gofyn i'r Pwyllgor gymeradwyo rhagdybiaethau actiwaraid a awgrymwyd gan Hymans, Actiwari'r Gronfa, i'w defnyddio ym mhriiad 2022. Eglurwyd bod y rhagdybiaethau actiwaraidd sylfaenol yn elfen allweddol o'r strategaeth ariannu ac y dylent geisio adlewyrchu disgwyliadau'r Gronfa i'r dyfodol ynghyd â lefel dymuniad risg. Gyda gwybodaeth gyfredol ac amgylchedd y Gronfa yn esblygu, a'r cydbwysedd rhwng darbodusrwydd a fforddiadwyedd yn amrywio oherwydd dylanwad ffactorau allanol, mae adolygu'r rhagdybiaethau actiwaraidd a fabwysiadwyd gan y Gronfa fel rhan o bob prisiad teirblynyddol yn angenrheidiol ac yn ymarfer da.

Adroddwyd mai pwrpas y prisiad yw adolygu'r strategaeth ariannu gyfredol yng ngoleuni newidiadau i'r amgylchedd economaidd, rheoliadol a chymdeithasol ynghyd a gosod cyfradd cyfrannu ar gyfer pob cyflogwr a delir (yn yr achos hwn) rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2026, pryd bydd cyfraddau'n cael eu hail-asesu ar brisiad 2025; a gwirio'r sefyllfa ariannu gyfredol.

Er mwyn pennu'r lefel ofynnol o gyfraniadau cyflogwyr yn y dyfodol, rhaid cynnal rhagamcaniad buddion a rhagamcaniad asedau. Wedi hyn, bydd y cyfraddau cyfrannu yn cael eu gosod, fel bod ar ddiwedd cyfnod y cytunwyd arno bod digon o asedau i gwrdd â'r taliadau buddion yn y dyfodol.

Trafodwyd yr holl ragdybiaethau ariannol a'r rhai demograffeg yn unigol, gan egluro rhesymeg dros yr hyn a gynigiwyd ar gyfer 2022, ynghyd a'r rhesymau dros unrhyw newid. Ategwyd bod y cyfarfod a gynhaliwyd bore 17 o Ionawr 2022 gyda'r Aelodau, y swyddogion a'r Actiwari yn manylu ar y rhagdybiaethau wedi bod yn fuddiol iawn.

Diolchwyd am yr adroddiad.

Yn ystod y drafodaeth ddilynol nodwyd y sylwadau canlynol:

- Bod yr addasiadau prin i'r rhagdybiaethau ers prisiad 2019 i gyd yn rhesymol.
- Bod y maes yn un technegol ac arbenigol iawn ac felly angen rhoi ffydd yng ngwaith a chynghor yr arbenigwyr.
- Angen bod yn bwyllog a doeth.

PENDERFYNWYD

- **Derbyn a nodi'r wybodaeth.**
- **Cymeradwyo rhagdybiaethau actiwaraid a awgrymwyd gan Hymans Robertson, Actiwari y Gronfa i'w defnyddio ym Mhrisiad 2022**

(Yn amodol ar adolygiad posib ym mis Hydref 2022, bydd y rhain yn cael eu ffurfioli mewn fersiwn wedi'i diweddarau o'r Datganiad Strategaeth Ariannu yn 2023)

Dechreuodd y cyfarfod am 14:00 a daeth i ben 14:50



Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	07/03/2021
Teitl:	Strategaeth Gweinyddu Pensiynau
Pwrpas:	Derbyn adborth gan y Bwrdd ar y Strategaeth Gweinyddu Pensiynau newydd
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. Cyflwyniad

Mewn ymateb i'r Adolygiad Llywodraethu Da mae'r gronfa wedi bod yn adolygu ei threfniadau llywodraethu, gan gyfeirio at yr argymhellion a nodir yn yr adolygiad. Ar hyn o bryd nid oes gan y cynllun Strategaeth Weinyddol. Yr argymhelliad o'r adroddiad Llywodraethu Da oedd:

"Rhaid i bob awdurdod gweinyddu gyhoeddi strategaeth weinyddol."

Hyd yn hyn bu'n fater o ddisgresiwn i'r gronfa a yw'n rhoi strategaeth ar waith. Er bod y Rheoliadau CPLIL eu hunain yn nodi'r hyn y mae'n rhaid ei gynnwys mewn unrhyw Strategaeth o'r fath, pe bai gronfa yn dewis cael un, gall dyfnder ac ansawdd y wybodaeth a gynhwysir yn y dogfennau amrywio'n sylweddol.

Yn ogystal â chynhyrchu Strategaeth Weinyddu, mae angen sicrhau ei bod yn cael ei chyhoeddi a'i bod yn hygyrch ac yn cyflawni gofynion y Rheoliadau.

2. Beth yw amcanion allweddol y strategaeth weinyddol?

Prif amcanion y strategaeth hon yw sicrhau:

- Mae'r Gronfa a Chyflogwyr yn ymwybodol ac yn deall eu rolau a'u cyfrifoldebau o dan y Rheoliadau CPLIL ac wrth gyflawni swyddogaethau gweinyddol
- Mae'r Gronfa'n gweithredu'n unol â rheoliadau'r CPLIL ac yn cyd-fynd â'r Rheoleiddiwr Pensiynau o ran dangos cydymffurfiaeth a llywodraethu'r cynllun.
- Mae prosesau cyfathrebu ar waith i alluogi'r Gronfa a Chyflogwyr i ymgysylltu'n rhagweithiol ac yn ymatebol â'i gilydd a phartneriaid eraill.
- Cedwir cofnodion cywir at ddiben cyfrifo hawliau pensiwn a rhwymedigaethau Cyflogwr, gan sicrhau bod yr holl wybodaeth a data yn cael eu cyfathrebu'n gywir, yn amserol ac mewn modd diogel sy'n cydymffurfio.
- Bod gan y Gronfa a chyflogwyr y cynllun sgiliau priodol a bod arweiniad/hyfforddiant yn ei le i ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel a chyfrannu'n effeithiol at yr agenda pensiynau sy'n newid.

- Safonau'n cael eu gosod a'u monitro ar gyfer cyflawni gweithgareddau penodol yn unol â'r Rheoliadau.

3. Beth sydd angen ei gynnwys yn y strategaeth weinyddol?

Mae'r rheoliadau'n nodi y dylid cynnwys yr eitemau canlynol yn y strategaeth weinyddu:

- gweithdrefnau ar gyfer cysylltu a chyfathrebu rhwng yr awdurdod gweinyddu a chyflogwyr yn y Cynllun
- sefydlu lefelau perfformiad y disgwylir i'r awdurdod gweinyddol a chyflogwyr eu cyflawni wrth gyflawni eu swyddogaethau yn y Cynllun;
- gosod targedau perfformiad;
- Cytuno ar lefelau perfformiad a materion cysylltiedig, neu unrhyw ddulliau eraill sy'n briodol ym marn yr awdurdod gweinyddu;
- gweithdrefnau sy'n anelu at sicrhau bod yr awdurdod gweinyddu a'r cyflogwyr yn y cynllun yn cydymffurfio â gofynion statudol mewn perthynas â'r swyddogaethau hynny ac ag unrhyw gytundeb ynghylch lefelau perfformiad;
- gweithdrefnau ar gyfer gwella'r modd y mae'r awdurdod gweinyddu a chyflogwyr yn y cynllun yn cyfathrebu â'i gilydd;
- unrhyw faterion eraill sy'n codi o'i strategaeth gweinyddu pensiynau y mae'n eu hystyried yn briodol; a
- unrhyw faterion eraill y mae'n ymddangos i'r awdurdod gweinyddu ar ôl ymgynghori â chyflogwyr yn y cynllun ac unrhyw bersonau eraill y mae'n eu hystyried yn briodol, sy'n addas i'w cynnwys yn y strategaeth honno.

4. Strategaeth Weinyddol Cronfa Bensiwn Gwynedd

Mae copi o Strategaeth arfaethedig Gwynedd i'w weld yn **atodiad A**.

Fel rhan o baratoi ar gyfer y prosiect llywodraethu da, rhannwyd copi drafft o'r strategaeth gyda Hymans Robertson er mwyn derbyn adborth.

Yn unol â'r argymhelliad Llywodraethu Da, cadarnhawyd bod y Strategaeth Weinyddu yn cyffwrdd â'r meysydd canlynol:

- Safonau gwasanaeth/ cytundebau lefel gwasanaeth
- Ymgysylltu a chyfathrebu
- Bodlonrwydd cwsmeriaid (aelodau a chyflogwyr).
- Perfformiad cyflogwr

Roeddent o'r farn bod y Strategaeth Weinyddol yn bodloni'r holl ofynion cyfredol a'r gofynion ychwanegol hynny sy'n deillio o'r adolygiad Llywodraethu Da:



Gwerthfawrognw adborth ar y Strategaeth gan y Bwrdd cyn i'r polisi gael ei rannu gyda'r Cyflogwyr a'i gyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau i'w gymeradwyo.

Atodiad A

Strategaeth Gweinyddu Pensiynau

1. Cyflwyniad

Dyma Strategaeth Gweinyddu Pensiynau (SGP) Cronfa Bensiwn Gwynedd (Y Gronfa) mewn perthynas â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL), sy'n cael ei weinyddu gan Gyngor Gwynedd (yr Awdurdod Gweinyddu).

Mae'r CPLIL yn gynllun statudol ac mae wedi'i lywodraethu gan reoliadau. Y rheoliadau presennol sy'n ymwneud â gweinyddiaeth yw Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013 (fel y'i diwygiwyd).

Mae'r ddolen a ganlyn i wefan "LGPS Regulations and Guidance" y Local Government Association (LGA), yn darparu fersiwn gyfredol o Reoliadau CPLIL 2013, gan gynnwys newidiadau a wnaed ers hynny drwy ddiwygio offerynnau statudol:

lgpsregs.org/schemeregs/lgpsregs2013.php

Mae gofyn i'r Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr y Gronfa gydymffurfio ag unrhyw ddeddfwriaeth sy'n disodli a dilyn unrhyw ganllawiau rheoleiddio neu God Ymarfer a gyflwynwyd gan y Rheoleiddiwr Pensiynau wrth weithredu ei rôl a'i gyfrifoldebau dan y rheoliadau hyn gan ystyried ansawdd, cyfanrwydd a phrydlondeb y data.

2. Gofynion rheoleiddio

Y cyd-destun cyfreithiol ar gyfer y Strategaeth hon yw Rheoliad 59 Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol 2013, sy'n rhoi cyfle i Awdurdodau Gweinyddu ddarparu Strategaeth Gweinyddu Pensiynau.

Gweler isod fanylion y gofynion rheoleiddio hyn:

59. - (1) Gall awdurdod gweinyddu baratoi datganiad ysgrifenedig o bolisiau'r awdurdod mewn perthynas â'r fath faterion â'r rhai a grybwyllir ym mharagraff (2), fel yr ystyria'n briodol ("ei strategaeth gweinyddu pensiynau"), a lle y mae'n gwneud hynny, mae paragraffau (3) i (7) yn gymwys.

(2) Y materion yw-

- (a) gweithdrefnau ar gyfer cysylltu a chyfathrebu â chyflogwyr y Cynllun mewn perthynas ag ef fel **awdurdod gweinyddu** ("cyflogwyr ei Gynllun");
- (b) sefydlu lefelau perfformiad y mae disgwyl i'r **awdurdod gweinyddu** a chyflogwyr y Cynllun eu cyflawni wrth weithredu swyddogaethau eu Cynllun drwy -
 - (i) osod targedau perfformiad,
 - (ii) llunio cytundebau ynghylch lefelau perfformiad a materion cysylltiedig, neu
 - (iii) ddulliau eraill fel ag y mae'r **awdurdod gweinyddu** yn ei ystyried yn briodol;
- (c) gweithdrefnau sy'n ceisio sicrhau bod yr **awdurdod gweinyddu** a chyflogwyr ei Gynllun yn cydymffurfio â gofynion statudol mewn perthynas â'r swyddogaethau hyn a chyda cytundeb ynghylch lefelau perfformiad;
- (d) gweithdrefnau ar gyfer gwella'r cyfathrebu gan yr **awdurdod gweinyddu** a chyflogwyr ei Gynllun i'r naill a'r llall am wybodaeth ynghylch y swyddogaethau hyn;
- (e) yr amgylchiadau lle y gall yr **awdurdod gweinyddu** ystyried rhoi rhybudd ysgrifenedig i unrhyw un o gyflogwyr ei Gynllun dan **reoliad 70 (costau ychwanegol sy'n codi o lefel perfformiad cyflogwyr y Cynllun)** gan bod perfformiad anfoddhaol y cyflogwr wrth gyflawni swyddogaethau ei Gynllun pan fo'n cael ei fesur yn erbyn y lefelau perfformiad a sefydlwyd dan yr is-baragraff (b);
- (f) adroddiadau blynyddol sy'n cael eu cyhoeddi gan yr awdurdod gweinyddu yn ymdrin ag -
 - (i) y graddau y mae'r awdurdod hwnnw a chyflogwyr ei Gynllun wedi cyflawni'r lefelau perfformiad a sefydlwyd dan yr is-baragraff (b), a
 - (ii) materion eraill o'r fath sy'n codi o'i strategaeth gweinyddu pensiynau fel yr ystyria'n briodol; ac
- (g) unrhyw faterion eraill sy'n ymddangos i'r **awdurdod gweinyddu** ar ôl ymgynghori â chyflogwyr ei Gynllun ac unrhyw bersonau eraill yr ystyria'n briodol, i fod yn addas i'w cynnwys yn y strategaeth honno.

(3) Rhaid i awdurdod gweinyddu -

- (a) gadw ei strategaeth gweinyddu pensiynau dan adolygiad; a
- (b) gwneud addasiadau fel sy'n briodol yn dilyn newid materol yn ei bolisiau mewn perthynas ag unrhyw rai o'r materion sydd wedi'u cynnwys yn y strategaeth.

(4) Wrth baratoi neu adolygu a diwygio ei strategaeth gweinyddu pensiynau, rhaid i **awdurdod gweinyddu** ymgynghori â chyflogwyr ei Gynllun a phersonau eraill o'r fath yr ystyria'n briodol.

(5) Rhaid i awdurdod gweinyddu gyhoeddi -

- (a) ei strategaeth gweinyddu pensiynau; a
- (b) lle gwneir diwygiadau iddi, y strategaeth fel y'i diwygiwyd.

(6) Lle mae **awdurdod gweinyddu** yn cyhoeddi ei strategaeth gweinyddu pensiynau, neu'r strategaeth honno fel y'i diwygiwyd, rhaid anfon copi ohono i bob un o gyflogwyr ei Gynllun ac i'r Ysgrifennydd Gwladol cyn gynted ag y bo'n ymarferol bosib.

(7) Rhaid i **awdurdod gweinyddu** a chyflogwyr ei Gynllun ystyried y strategaeth gweinyddu pensiynau wrth gyflawni ei swyddogaethau dan y Rheoliadau hyn.

(8) Yn y rheoliad hwn, mae cyfeiriadau at swyddogaethau **awdurdod gweinyddu** yn cynnwys, lle bo hynny'n berthnasol, ei swyddogaethau fel cyflogwr y Cynllun.

Mae'r strategaeth hon yn nodi'r safonau perfformiad a'r arfer gorau y dylai'r Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr y Cynllun anelu i'w cwrdd wrth gyflawni eu swyddogaethau o ran y cynllun. Mae'n cael ei adolygu'n flynyddol a bydd yn cael ei ddiwygio er mwyn adlewyrchu newidiadau i:

- Y Rheoliadau CPLIL
- Polisiâu y penderfynir arnynt gan yr Awdurdod Gweinyddu
- Arferion gweinyddol a weithredir gan y Cynllun a'i gyflogwyr wrth gyflawni ei swyddogaethau

Mae hefyd yn cynnwys atodlen o gostau gweinyddol ychwanegol yn unol â Rheoliad 70 Rheoliadau CPLIL 2013, sy'n darparu sgôp i gronfeydd pensiwn adennill costau lle mae costau ychwanegol yn cronni yn sgil lefel perfformiad cyflogwr. Adroddir am y lefelau perfformiad a gyflawnir gan y Gronfa a chyflogwyr y cynllun;

- fel rhan o'r Adroddiad Gweinyddu Pensiynau ym Mhwyllgor Pensiynau a Buddsoddiadau'r Awdurdod Gweinyddu
- yng nghyfarfodydd Bwrdd Pensiwn Gwynedd
- yn Adroddiad Blynnyddol y Gronfa

70. - (1) Mae'r rheoliad hwn yn weithredol lle, ym marn awdurdod gweinyddol, ei fod wedi cronni costau ychwanegol y dylid eu hadennill gan **Gyflogwr y Cynllun** yn sgil lefel perfformiad y cyflogwr hwnnw wrth gyflawni ei swyddogaethau dan y Rheoliadau hyn.

(2) Gall yr **awdurdod gweinyddu** roi hysbysiad ysgrifenedig i **gyflogwr y Cynllun yn nodi-**

- (a) rhesymau'r awdurdod gweinyddu dros ffurfio'r farn a grybwyllir ym mharagraff (1);
- (b) y swm y mae'r awdurdod wedi ei bennu **y dylai cyflogwr y Cynllun ei dalu dan reoliad 69(1)(d) (taliadau gan gyflogwyr y Cynllun i awdurdodau gweinyddu)** o ran y costau hynny a'r sail a ddefnyddir i gyfrifo'r swm penodol hwnnw; a
- (c) lle mae'r **awdurdod gweinyddu** wedi paratoi strategaeth gweinyddu pensiynau dan **reoliad 59**, darpariaethau'r strategaeth sy'n berthnasol i'r penderfyniad i roi'r hysbysiad ac i'r materion yn is-baragraffau (a) neu (b).

Mae'r strategaeth yn cael ei chyhoeddi ar wefan y Gronfa (www.cronfabensiwnngwynedd.cymru). Gwneir hyn ar ôl iddi gael ei chymeradwyo'n ffurfiol gan y Pwyllgor Pensiynau a'r Bwrdd Pensiwn yn

ei rôl fel Awdurdod Gweinyddu'r Gronfa. Hefyd, cyflwynir copi i'r Ysgrifennydd Gwladol fel sy'n ofynnol yn Rheoliad 59.

3. Nodau'r Strategaeth

Nodau'r Strategaeth Gweinyddu Pensiynau yma yw:

- Cefnogi'r ddarpariaeth o wasanaeth pensiwn o ansawdd uchel i aelodau'r Gronfa sy'n cael ei chyflwyno drwy arferion gwaith effeithlon
- Nodi'n glir rolau a chyfrifoldebau perthnasol yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr y cynllun
- Sicrhau bod y Gronfa'n gweithredu yn unol â rheoliadau CPLIL a'r Codau Ymarfer a gyflwynwyd gan y Rheoleiddiwr Pensiynau
- Nodi'r safonau ansawdd a pherfformiad sy'n ddisgwyliedig o'r Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr ei gynllun mewn perthynas â'r naill a'r llall
- Hyrwyddo perthnasau gwaith da a gwella effeithiolrwydd rhwng yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr ei gynllun er budd aelodau'r Gronfa
- Darparu fframwaith fel bod modd i gostau gweinyddol sy'n ymwneud â thanberfformiad sylweddol cyflogwyr i gael eu talu'n uniongyrchol gan y cyflogwr sy'n gyfrifol, yn hytrach na chael ei rannu ar draws yr holl gyflogwyr yn y Gronfa

Mae cyflwyniad effeithlon buddion y cynllun yn ddibynnol ar gael gweithdrefnau gweinyddol effeithiol yn eu lle rhwng yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr y cynllun, yn bennaf trosglwyddo gwybodaeth gywir mewn perthynas ag aelodau'r cynllun, ar yr adeg briodol.

Mae'r strategaeth hon yn nodi lefelau perfformiad disgwyliedig yr Awdurdod Gweinyddu a chyflogwyr y cynllun ac mae'n darparu manylion ynghylch monitro lefelau perfformiad.

Gweithredir y strategaeth o 1 Ionawr 2022 ar ôl ymgynghori â chyflogwyr y Gronfa ac fe barheir i'w hadolygu a'i diweddarau yn ôl yr angen i adlewyrchu newidiadau yn rheoliadau'r cynllun ac yn arferion gwaith y Gronfa.

Hefyd, bydd Cronfa Bensiwn Gwynedd, yn ei rôl o gynorthwyo'r awdurdod gweinyddu i sicrhau gweinyddiad effeithiol ac effeithlon y Cynllun, yn monitro gweithrediad y strategaeth hon.

4. Cadw Cofnodion

Mae cadw cofnodion yn rhan hanfodol o redeg cynllun megis y CPLIL. Mae goblygiad cyfreithiol ar y gronfa a'i chyflogwyr i goladu a chynnal data penodol sy'n allweddol i reoli'r cynllun.

Rhaid i Gronfa Bensiwn Gwynedd gadw cofnodion cywir, cyfredol a hir-dymor, o fewn paramedrau deddfwriaeth diogelu data, i sicrhau y gall lywodraethu a gweinyddu'r Gronfa yn effeithlon i holl aelodau'r cynllun.

Mae cyflogwyr yn darparu'r data sydd ei angen ar y Gronfa a rhaid iddynt sicrhau eu bod yn cwrdd â'u goblygiadau cyfreithiol tuag at y cynllun.

Mae dyletswydd gyfreithiol ar y Gronfa i roi gwybodaeth gyfredol ac amserol i'w haelodau ynghylch eu buddion, ac ni ellir rhoi hwn iddynt heb gael data gan gyflogwyr.

5. Datblygu gweinyddiaeth y Gronfa

i-Connect

Ers 2019, mae'r Gronfa wedi bod yn gweithio tuag at weithredu i-Connect yn llawn. Mae hwn yn fodiwl ychwanegol o lwyfan gweinyddu pensiynau Aquila Heywood. Mae'r modiwl i-Connect yn galluogi i gyflogwyr cynllun y Gronfa awtomeiddio trosglwyddiad data aelodau o'u systemau cyflogres i system gweinyddu pensiynau'r Gronfa (Altair) bob mis.

Drwy sefydlu cyflogwyr cynllun y Gronfa ar i-Connect, bydd y datrysiad effeithlon hwn yn:

- lleihau'r angen i fewnbynnu data sy'n ymwneud â phensiwn, â llaw
- galluogi i ddata gael ei ddilysu yn barhaus a datrys ymholiadau yn fwy amserol
- lleihau'r llwyth gwaith wrth gysoni ac adrodd ar ddiwedd blwyddyn
- sicrhau bod cronfa ddata aelodaeth sefydlog a chywir yn cael ei gynnal a'i gadw
- derbyn data yn unol â'r rheolau statudol gan osgoi'r risg o gamau gweithredu a chosbau ariannol gan y Rheoleiddiwr Pensiynau am dorri'r cyfyngiadau amser deddfwriaethol a gofynion eraill

Mae cynnal cofnodion cyfredol am aelodau yn sicrhau bod cyfraddau cyfraniadau pensiwn cyflogwyr yn cael eu cyfrifo yn gywir a bod gwell gwasanaeth yn cael ei ddarparu i aelodau'r cynllun.

Mae'r strategaeth hon yn gweithredu terfyn amser o 31 Rhagfyr 2021 er mwyn i holl gyflogwyr y cynllun gael cychwyn gweithredu i-Connect a throsglwyddo ei gyflwyniadau data yn fisol.

Hunan-wasanaeth Aelodau: Fy Mhensiwn Ar-lein

Mae'r Gronfa wedi cyflwyno porthol diogel, ar-lein fel bod modd i aelodau gweithredol, gohiriedig a phensiynwyr weld eu gwybodaeth pensiwn, gwneud nifer o addasiadau i'w data a chwblhau tafluniadau buddion ar-lein.

"Fy Mhensiwn Ar-lein" yw enw'r gwasanaeth ar-lein hwn, ac mae disgwyl y daw'r porthol hwn yn ddull cyfathrebu diofyn y Gronfa gyda'i haelodau.

Bydd y Gronfa yn hyrwyddo'r gwasanaeth hwn i aelodau'r cynllun a chaiff hyn ei adlewyrchu yn Strategaeth Gyfathrebu'r Gronfa. Bydd disgwyl i gyflogwyr gynorthwyo i hyrwyddo'r gwasanaeth "Fy Mhensiwn Ar-lein

" ac annog eu gweithwyr sy'n cyfrannu i'r CPLIL i gofrestru ar gyfer y gwasanaeth.

6. Rolau a chyfrifoldebau

Bydd nodau'r strategaeth hon yn cael eu cyflawni drwy:

- roi diffiniad clir o rolau perthnasol cyflogwyr y cynllun a'r Awdurdod Gweinyddu
- gosod safonau gwasanaeth clir a chyflawnadwy ar gyfer y swyddogaethau a wneir gan gyflogwyr y cynllun a'r Awdurdod Gweinyddu
- gosod canllawiau gweithdrefnol clir ar gyfer cyfnewid gwybodaeth yn ddiogel ac yn effeithiol rhwng cyflogwyr y cynllun a'r Awdurdod Gweinyddu
- monitro cyflwyniad y gwasanaeth, adnabod perfformiad gwael a sefydlu llwyfan ar gyfer darparu cefnogaeth i wella perfformiad lle bo'r angen

7. Rolau a chyfrifoldebau'r cyflogwr

Y prif gyfrifoldebau ar gyfer y cyflogwr yw:

- **Cyfathrebu'r CPLIL i'r staff sy'n gymwys**
- **Cymhwyso'r cynllun drwy'r casgliad a thalu'r lefelau cywir o gyfraniadau pensiwn**
- **Adrodd am wybodaeth a data i'r Gronfa Bensiwn fel sydd wedi'i nodi yn y strategaeth hon**

Mae cyflawni gweinyddiaeth effeithlon a chost-effeithiol yn ddibynnol ar bartneriaeth cydweithio llwyddiannus rhwng y Gronfa Bensiwn ac unigolion allweddol o fewn neu drwy gynrychioli cyflogwr y cynllun.

Cefnogi a datblygu'r bartneriaeth gydweithio â'r Gronfa; gofynnir i bob cyflogwr ddynodi prif gyswllt i gysylltu â'r Gronfa ynghylch cyfrifoldebau'r cyflogwr yng ngweinyddiaeth y cynllun.

Cyfrifoldebau'r cyflogwr yw sicrhau bod safonau a lefelau'r gwasanaeth wedi'u nodi yn y Strategaeth Gweinyddu yn cael eu cyflawni ac y cydymffurfir â'r cyfrifoldeb rheoleiddio. Mae'r rhan hon yn rhoi amlinelliad cryno o gyfrifoldebau allweddol y cyflogwr, ynghyd â rhestr mwy manwl o gyfrifoldebau pob cyflogwr cynllun sy'n cymryd rhan yn y Gronfa, a'r safonau perfformiad y mae disgwyl i gyflogwyr eu cyflawni fel bod modd i'r Gronfa gyflawni gwasanaeth effeithlon.

Crynodeb o ofynion allweddol cyflogwyr

- Sicrhau bod y safonau a'r lefelau gwasanaeth wedi'u nodi yn y Strategaeth Gweinyddu hon yn cael eu cyflwyno ac y cydymffurfir â'r cyfrifoldeb rheoleiddio. Yn gwyno, y prif elfennau yw:
 - Taliad misol ac adrodd am gyfraniadau pensiwn
 - Cyflwyno trosglwyddiadau data i-Connect yn fisol
 - Cyflwyno Dychweliadau Diwedd Blwyddyn cywir lle mae angen
 - Hysbysiad o wybodaeth dechreuwr / ymunwr newydd
 - Newidiadau i fanylion personol
 - Newidiadau i fanylion cyflogaeth
 - Manylion absenoldeb di-dâl
 - Hysbysiadau am ymadawyr
 - Darparu tystiolaeth yn cefnogi penderfyniadau cyflogwyr sy'n ymwneud â phensiwn (Er enghraifft, ymddeoliadau ar sail iechyd, ymddeoliad hyblyg, diswyddo ar sail gormodedd, rhyddhau buddion yn gynnar i aelodau gohiriedig ar sail dosturiol neu salwch)
- Cyfeirio'r cyfathrebiadau at staff priodol yn y cyflogwr (Er enghraifft, Adnoddau Dynol, timau Cyflogres, Cyfarwyddwr Cyllid)
- Trefnu bod cyfathrebiadau sy'n ymwneud â'r CPLIL yn cael eu dosbarthu i aelodau'r cynllun, pan a phryd bo'r angen.
- Cynorthwyo a chysylltu â'r Gronfa ar weithgareddau hyrwyddo, gan gynnwys annog aelodau i gofrestru ar gyfer y gwasanaeth "Fy Mhensiwn Ar-lein".
- Hysbysu'r Gronfa o unrhyw wasanaethau sy'n cael eu hallanoli sy'n ymwneud â throsglwyddo staff CPLIL cymwys drwy TUPE cyn gynted ag y bo modd, er mwyn sicrhau y gellir cynnwys gwybodaeth pensiwn priodol mewn dogfennau tendr, a chymhwysedd gweithwyr am aelodaeth CPLIL a bod eu haelodaeth yn cael ei warchod.
- Hysbysu'r Gronfa o newidiadau i drefniadau cyflawni gwasanaeth (e.e. newid darparwr cyflogres)
- Cysylltu â'r Awdurdod Gweinyddu a'i gynorthwyo i adnabod, egluro, adrodd a datrys tor- amodau statudol, fel sy'n ofynnol gan God Ymarfer y Rheoleiddiwr Pensiynau ar gyfer cynlluniau pensiwn gwasanaethau cyhoeddus (cod ymarfer 14)

Cyfrifoldebau cyflogwyr - Rolau, Swyddogaethau a Thargedau Perfformiad

Mae'r tablau a ganlyn yn nodi mewn mwy o fanylder beth yw rolau pob cyflogwr mewn perthynas â gweinyddiaeth y cynllun.

Mae'r safonau perfformiad a ddisgwyli'r yn cael eu mynegi fel targedau sy'n ddisgwyliedig mewn amgylchiadau arferol. Mewn eithriadau, derbynnir efallai na fydd yn bosib cyflawni'r targed a nodwyd ac fe fabwysiadir dull pragmatig. Mae hyn yn amodol ar gyflogwyr yn gwneud pob ymdrech i gwrdd â'r safonau disgwyliedig lle bynnag y bo hynny'n bosib.

Rôl a Chyfrifoldeb y Cyflogwr

Swyddogaeth/Tasg	Targed Perfformiad
Cysylltiadau Cyflogwr	
Dynodi a chadarnhau'r cyfrifoldeb(au) enwebedig (Cyflogres, AD. Cyllid), i weithredu ar ran y cyflogwr mewn perthynas â gweinyddu'r CPLIL.	O fewn 1 mis o ddod yn gyflogwr y cynllun neu o fewn 1 mis o newid mewn cynrychiolwr/cynrychiolwyr enwebedig. Manylion i'w cyflwyno ar e-bost i pensiynau@gwynedd.llyw.cymru
Penodi person (y dyfarnwr) i ystyried anghydfodau dan gam 1 y broses datrys anghydfod pensiynau mewnol (IDRP) a darparu manylion cyswllt llawn a chyfredol i'r Gronfa	Hysbysu'r Gronfa o fewn 30 diwrnod o ddod yn gyflogwr y cynllun neu ar ôl i'r dyfarnwr presennol ymddiswyddo
Penodi Ymarferydd/Ymarferwyr Meddygol Cofrestredig Annibynnol (IRMP) sydd wedi cymhwyso mewn meddygaeth iechyd galwedigaethol, neu drefnu gyda thrydydd parti, a cheisio cymeradwyaeth i'r penodiad gan y Gronfa, er mwyn ystyried yr holl geisiadau ymddeol ar sail salwch gan aelodau gweithredol a gohiriedig.	O fewn 1 mis o ddod yn gyflogwr y cynllun neu o fewn 1 mis o newid mewn IRMP.
Polisi Disgresiwn Cyflogwr	
Llunio a chyhoeddi polisiâu mewn perthynas â'r holl feysydd lle y gall y cyflogwr weithredu ei ddisgresiwn o fewn y CPLIL (gan gynnwys darparu copi o'r ddogfen polisi i'r Gronfa).	Polisiâu i'w cadw dan adolygiad a datganiad diwygiedig i'w gyhoeddi o fewn 1 mis o unrhyw newidiadau a ddim hwyrach na 6 mis ar ôl cael gwybod gan y Gronfa am unrhyw newid perthnasol mewn rheoliadau
Dechreuwyr Newydd	
I sicrhau fod gwybodaeth pensiynau wedi'i chynnwys fel rhan o unrhyw broses anwytho cyflogaeth newydd, gan gynnwys contractau cyflogaeth a llythyrau penodi, gan gynnwys cyfeirio at ganllaw'r CPLIL ar wefan y Gronfa: www.gwyneddpensionfund.wales	Fel rhan o'r contract safonol/templodi penodi
Sicrhau bod y ganran cyfraniadau a bandio cywir ar gyfer cyfraniadau aelodau'r CPLIL yn cael eu gweithredu ar eu cofnod cyflogres a rhoi gwybod i'r aelod am y raddfa gyfraniadau gychwynnol ac am unrhyw newidiadau dilynol. Hefyd, rhaid i'r hysbysiad roi gwybod i'r gweithiwr am yr hawl i apelio, gan gynnwys y prosesau a'r graddfeydd amser sy'n gysylltiedig.	O'r dyddiad cychwyn neu'r dyddiad y bu iddynt ymuno â'r cynllun.
Hysbysu'r Gronfa am ymunwyr newydd i'r cynllun drwy'r cyflwyniad i-Connect misol	O fewn 1 mis o fynediad aelod i'r cynllun wrth iddynt ymaelodi drwy'r contract, ymaelodi'n

	awtomatig, dyddiad ail-ymuno neu etholiad i ymuno.
Lle mae gan yr aelod fwy nag un swydd gyda'r un Cyflogwr, bydd pob aelodaeth yn cael ei chynnal ac fe adroddir arnynt ar wahân (drwy i-Connect)	O'r dyddiad cychwyn neu o'r dyddiad ymuno â'r CPLIL neu ddechrau neu derfynu cyflogaethau ychwanegol.
Hysbysu'r Gronfa am unrhyw rai sy'n dewis peidio ag ymuno o fewn y tri mis cyntaf (lle mae'r cyfraniadau yn cael eu had-dalu drwy'r gyflogres)	Fel rhan o'r cyflwyniad i-Connect nesaf ar ôl derbyn yr hysbysiad optio allan
Apeliadau	
Dyfarnwr y Cyflogwr i hysbysu'r Gronfa pan dderbynnir apêl Cam 1	O fewn 2 wythnos o dderbyn yr apêl.
Dyfarnwr y Cyflogwr i hysbysu'r Gronfa o'r penderfyniad mewn perthynas ag apêl Cam 1	O fewn 1 wythnos o'r penderfyniad.
Dyfarnwr y Cyflogwr i ddarparu'r Gronfa â'r holl ddogfennaeth a ystyrir wrth benderfynu ar yr apêl Cam 1 er mwyn ei ystyried wrth ddyfarnu'r apêl yng Ngham 2	O fewn 1 wythnos o dderbyn y cais gan y Gronfa.
Newid mewn Amgylchiadau	
Rhoi'r wybodaeth a ganlyn am aelodau i'r Gronfa: - ymunwyr newydd - newidiadau yn amgylchiadau'r aelod a allai effeithio ar eu buddion pensiwn (e.e. symud i mewn ac allan o'r cynllun 50/50, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, mamolaeth, tadolaeth, seibiant gyrfa, ac ati). - cywiro dyddiad geni / Rhif YG - cyfraniadau ac enillion y gweithiwr a'r cyflogwr - oriau - Absenoldebau di-dâl sydd ddim yn cael eu cynnwys dan y Tâl Pensiynadwy Tybiedig (APP).	Sicrhau bod y Gronfa yn cael gwybod am unrhyw newidiadau perthnasol yn amgylchiadau aelodau drwy i-Connect o fewn pedair wythnos i'r digwyddiad
Sicrhau yr hysbysir aelodau o'r opsiwn i dalu Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol ar ôl absenoldebau di-dâl cymwys.	O fewn 2 wythnos o ddychwelyd i'r gwaith
Sicrhau gweithrediad cywir y Tâl Pensiynadwy Tybiedig (APP) yn ystod cyfnodau o dâl gostyngol neu ddim tâl, yn unol â Chanllawiau AD a Chyflogres yr LGA. Gwybodaeth ar gael yn https://www.lgpsregs.org/employer-resources/index.php	Adolygu cymhwyster am APP ar unwaith pan fo aelod yn symud i dâl gostyngol / dim tâl.
Yn sgil y newidiadau posib i'r CPLIL yn sgil "Dyfarniad McCloud", gofynnwn i Gyflogwyr gadw cofnodion gwasanaeth ar gyfer pob aelod (gan gynnwys ymadawyr) o 1 Ebrill 2014: Dylai'r manylion gwasanaeth gynnwys: - Statws Priodasol - Oriau Cytundebol - Oriau Amrywiol - Newidiadau i'r gydnabyddiaeth - Cyfradd Cyfraniad	Fel rhan o bolisi cadw data'r Cyflogwr

- Rhif Cyflog a/neu Rhif y Swydd - Absenoldeb: Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu ac absenoldebau di-dâl a Gweithredu Diwydiannol Rhaid i bob cyflogwr sicrhau bod y wybodaeth hon ar gael i'r Gronfa, os oes angen.	
Cyfraniadau	
Dychwelyd cyfraniadau gweithwyr a chyflogwyr i Gyfrifon Banc y Gronfa Bensiwn - yn cael ei fonitro gan y Gronfa	Erbyn y 19eg o'r mis dilynol ar ôl gwneud y didyniad
Gweithredu newidiadau yng nghyfraddau cyfraniadau cyflogwyr yn unol â chyfarwyddyd y Gronfa o'r dyddiad a nodir gan actwari'r Gronfa	Yn unol â'r Dystysgrif Addasu Cyfraddau a gyflwynir gan actwari'r Gronfa, ar ôl pob prisiad bob tair blynedd neu ddigwyddiad perthnasol arall fel yr hysbysir amdano yn ysgrifenedig
Trefnu i ddidynnu Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol (AVC) a'u talu i'r darparwr/darparwyr AVC ac yna anfon atodlen i'r darparwr AVC	Talu erbyn y 19eg o'r mis dilynol ar ôl gwneud y didyniad
Gwneud taliadau ychwanegol i'r gronfa mewn perthynas â thalu buddion yn gynnar yn sgil ymddeoliad hyblyg, diswyddo ar sail gormodedd neu ymddeoliad effeithiolrwydd busnes neu lle mae aelod yn derbyn buddion yn gynnar gyda chydysyniad Cyflogwr a lle mae straen yn codi o ran ariannu costau	O fewn 30 diwrnod o dderbyn yr anfoneb gan y Gronfa
Dychweliadau Misol i-Connect	
Darparu dychweliad misol yn unol â manyleb y Gronfa sy'n ailgymodi cyfraniadau'r gweithiwr, y cyflogwr ac unrhyw gyfraniadau ychwanegol a delir i'r Gronfa.	Drwy'r cyflwyniad i-Connect, ddim hwyrach na'r 19eg o'r mis yn dilyn yr un pan gafodd y cyfraniadau eu didynnu.
Sicrhau cywirdeb mwyaf y ffeiliau i-Connect a dderbynnir bob mis.	Llai na 5% o'r cyfrif aelodau gweithredol fel ar 1 Ebrill yn gamgymeriadau sy'n cael eu mewnbynnu i'r system gweinyddu pensiynau
Cywiro ffeil ddata misol lle mae wedi bod angen dychwelyd y ffeil yn sgil anghywirdebau yn y data	O fewn 15 diwrnod o dderbyn y ffeil
Aelodau sy'n Gadael Cyflogaeth - Ymadawyr cynnar	
Hysbysu'r Gronfa o ddyddiad gadael yr aelod a'r rheswm am roi'r gorau i'r aelodaeth a'r holl wybodaeth berthnasol arall drwy'r Ffurflen Ymadawyr. Sicrhau bod yr holl gyflwyniadau i-Connect yn gyfredol.	O fewn 20 diwrnod o'r dyddiad gadael. Hefyd, dylid adrodd am unrhyw un sy'n gadael drwy'r cyflwyniad i-Connect erbyn y 19eg o'r mis dilynol. Rhaid i'r cyflwyniad i-Connect nodi'n glir y rheswm dros adael.
Marwolaeth mewn Gwasanaeth a Salwch Terfynol	
Hysbysu'r Gronfa ar unwaith pan fo aelod yn marw drwy'r Ffurflen Ymadawyr, neu pan fo aelod yn dioddef o salwch terfynol posib ac i ddarparu manylion am y berthynas agosaf.	O fewn 1 diwrnod gwaith ar ôl i'r berthynas agosaf gysylltu.
Ymddeoliad Gwirioneddol	
Cyflwyno'r ffurflen ymadawyr briodol i'r Gronfa.	O leiaf un mis cyn yr ymddeoliad lle bo'n bosib, ond ymhob achos ddim hwyrach na 15 diwrnod gwaith ar ôl y dyddiad ymddeol.

Ymddeoliad ar sail Salwch	
Pennu, yn seiliedig ar dystiolaeth feddygol ac ar gyngor un o Ymarferwyr Cofrestredig Meddygol Annibynnol (IMRP) yr Awdurdodau Gweinyddol, p'un a oes dyfarniad ar sail salwch i'w wneud a phennu ar ba haen y gwneir hynny, haen 1, 2 neu 3	Cyflwyno'r ffurflen briodol i'r Gronfa o leiaf un mis cyn yr ymddeoliad lle bo modd, ond ymhob achos ddim hwyrach na 15 diwrnod gwaith ar ôl y dyddiad ymddeol.
Cadw cofnod o'r holl ofynion salwch Haen 3, yn benodol o ran yr adolygiad 18 mis o'u sgôp ar gyfer cyflogaeth gydag enillion ac unrhyw benodiad dilynol gyda IMRP am dystysgrif feddygol bellach. Hysbysu'r Gronfa pan a phryd y dylai'r pensiwn ddod i ben.	Cyn gynted ag y gwneir penderfyniad.
Contractio gwasanaethau a swyddogaethau i rywun allanol	
Hysbysu'r Gronfa o unrhyw wasanaethau sy'n cael eu contractio i rywun allanol, fydd yn cynnwys trosglwyddo staff gyda TUPE i sefydliad arall	Hysbysu'r Gronfa ymhen pum diwrnod gwaith o'r penderfyniad i gontractio gwasanaeth neu swyddogaeth i rywun allanol.
Sicrhau bod gan fidwyr fynediad at ganllawiau perthnasol sy'n cynnwys, ond sydd ddim yn gyfyngedig i'r canllawiau PLSA "Navigating entry into the LGPS: For Local Government Contractors", sydd ar gael oddi ar wefan y Pensions and Lifetime Savings Association: www.plsa.co.uk	Pan benderfynir contractio i rywun allanol.
Hysbysu'r Gronfa o'r swyddogion strategol a gweithredol arweiniol o ran allanoli darpariaeth gwasanaeth lle y gall darpar gontractwr wneud cais i ymuno â'r Gronfa o ganlyniad i ad-drefnu neu drosglwyddiad TUPE.	Pan wneir penderfyniad ar y tendr llwyddiannus.
Gweithio â Swyddogion y Gronfa i drefnu ar gyfer cwblhau'r Cytundeb Mynediad cyn dyddiad cychwyn y contract.	Isafswm o 2 fis cyn dyddiad y contract.
Hysbysu'r Gronfa am newidiadau / ymestyniadau / terfyniad trefniadau gyda chontractwr.	Cyn gynted ag y gwneir penderfyniad.
Cynorthwyo'r Gronfa i sicrhau y cydymffurfir â thelerau mynediad y contractwr fel cyflogwr y cynllun (Cytundeb Mynediad).	Hysbysu'r Gronfa Bensiwn os yw telerau'r Cytundeb Mynediad wedi cael eu torri.
Newid darparwr cyflogres	
Cadarnhau'r penderfyniad i newid i ddarparwr cyflogres newydd ynghyd â manylion cyswllt y darparwr newydd.	Cyn gynted â phosib a ddim hwyrach na 6 wythnos cyn trosglwyddo'r dyletswyddau a'r swyddogaethau
Sicrhau bod gofyn i'r contract cyflogres newydd ddarparu data drwy i-Connect. Sicrhau bod yr holl gyflwyniadau i-Connect hyd at y trosglwyddiad cyfrifoldebau yn cael eu gwneud gan y darparwr presennol yn unol â'r PAS. Sicrhau bod y cyflenwr newydd yn darparu cyfeirnodau cyflogres (penodol i swydd) i'r Gronfa.	Cyn gynted â phosib a ddim hwyrach nag 20 diwrnod gwaith cyn y cyflwyniad i-Connect cyntaf.
Cyfathrebu	
Sicrhau bod cynnwys a gymeradwywyd gan y Gronfa yn cael ei gynnwys ymhob cyfathrebiad	Adolygu cynnwys y CPLIL yn flynyddol neu ymhen 2 wythnos o dderbyn gwybodaeth am

ynghylch contractau / penodiadau / addasiadau ar gyfer swyddi sy'n gymwys ar gyfer y CPLIL, gan gynnwys cyfarwyddiadau at cronfabensiwngwynedd.cymru	addasiadau i'r geiriad sydd wedi'i gymeradwyo gan y Gronfa.
Dosbarthu unrhyw wybodaeth a ddarperir gan y Gronfa i aelodau'r cynllun / darpar aelodau'r Cynllun. Cyfeirio aelodau cynllun newydd neu ddarpar aelodau at wefan y Gronfa: cronfabensiwngwynedd.cymru	O fewn 2 wythnos o'i dderbyn. O fewn 2 wythnos o gychwyn y gyflogaeth neu newid yn amodau'r contract.
Ymateb i ymholiadau gan y Gronfa	O fewn 10 diwrnod gwaith o dderbyn ymholiad oni bai y nodir fel arall.
Amrywiol	
Taliadau mewn perthynas â gwaith FRS102 ac IAS19 a wneir ar ran Cyflogwyr gan y Gronfa ac Actwari'r Gronfa.	Taliad ar unwaith pan y derbynnir yr anfoneb gan y Gronfa.
Taliadau mewn perthynas â'r holl waith arall a wneir ar ran y Cyflogwr gan Actwari'r Gronfa a'r gwaith o sicrhau ansawdd data cysylltiedig a wneir gan y Gronfa.	Taliad ar unwaith pan y derbynnir yr anfoneb gan y Gronfa.
Talu anfonebau a gyflwynir gan y Gronfa am wasanaethau penodol a ddarparwyd, yn brydlon.	Taliad ar unwaith pan y derbynnir yr anfoneb gan y Gronfa.
Ymateb i ymholiadau ansafonol gan y Gronfa.	O fewn 10 diwrnod gwaith o dderbyn ymholiad oni bai y nodir fel arall.
Gwneud taliad am gostau ychwanegol i'r Gronfa sy'n gysylltiedig â diffyg cydymffurfiaeth â safonau perfformiad cyflogwr y cynllun.	Taliad ar unwaith pan dderbynnir yr anfoneb gan y Gronfa.
Ymateb i ymholiadau gan y Gronfa yn ymwneud â Thor-cyfraith.	O fewn 1 wythnos o'r cais.

8. Rolau a Chyfrifoldebau'r Gronfa Bensiwn

Beth yw prif gyfrifoldebau'r Gronfa Bensiwn?

Prif gyfrifoldeb y Gronfa Bensiwn yw cyfrifo a thalu buddion yn unol â rheoliadau'r CPLIL. Ymysg y cyfrifoldebau allweddol eraill mae:

- cadw cofnodion a data pensiwn cywir
- darparu datganiadau buddion blynyddol i'r holl aelodau sy'n cyfrannu ac aelodau gohiriedig
- darparu P60 i aelodau sy'n bensiynwyr
- darparu datganiadau cynilion pensiwn i'r aelodau hynny sy'n mynd dros y lwfans blynyddol a ganiateir
- paratoi a chyhoeddi polisi disgresiynau a'i gadw'n gyfredol
- penodi dyfarnwr enwebedig ar gyfer apelau cam 1 a cham 2 a wneir dan yr IDRP

I wneud y rhain yn llwyddiannus, mae'r Awdurdod Gweinyddu yn disgwyl:

- darparu cyflogwyr â phwynt cyswllt drwy ei dîm Cefnogi Cyflogwyr a'r gwasanaeth Llinell Gymorth i Gyflogwyr
- cadw cyflogwyr yn hysbys am unrhyw faterion a allai effeithio arnynt drwy ei ddulliau a'i strategaeth gyfathrebu.
- darparu neu hwyluso hyfforddiant i bob cyflogwr newydd neu'r swyddogion awdurdodedig hynny sy'n newydd i'r CPLIL neu GMPF
- cynnal rhan o wefan y GMPF sy'n cynnwys gwybodaeth i gefnogi cyflogwyr
- cynnal cyfarfod diweddar blynyddol lle y gall cyflogwyr ddod i wybod am berfformiad y GMPF a dysgu am y gwaith sy'n cael ei wneud
- cynnal arolygon rheolaidd a chynnal sesiynau adborth i gael barn cyflogwyr a gwneud gwelliannau
- rhoi gwybod i gyflogwyr p'un a oes unrhyw newidiadau arfaethedig i'r cynllun, unrhyw heriau gweinyddol neu unrhyw beth tebyg y gallant fod angen bod yn ymwybodol ohono
- gwneud tasgau penodol ar ran cyflogwr lle mae'n rhesymol ac yn dderbyniol i wneud hynny
- archwilio cyflogwyr o bryd i'w gilydd, cynnal gwiriadau ar hap a gofyn am dystiolaeth i gefnogi gweinyddiaeth pensiwn effeithiol

Pwy sy'n rheoli Cronfa Bensiwn Gwynedd a sut?

Mae Pwyllgor Cronfa Bensiwn Gwynedd yn gyfrifol am sicrhau bod y Gronfa yn cydymffurfio â'i gyfrifoldebau statudol. Mae hefyd yn nodi'r disgwyliadau ynghylch perfformiad gweinyddol. Mae'r Bwrdd Pensiwn Lleol yn ymgymryd â rôl graffu ac yn adolygu cydymffurfiaeth â'r rheolau.

Wrth asesu perfformiad gweinyddol, bydd y pwyllgor yn ystyried:

- perfformiad yn erbyn targedau statudol a dangosyddion cyflawni gwasanaeth
- cost gweinyddu
- adroddiadau meincnodi i asesu perfformiad y Gronfa o gymharu â chronfeydd pensiwn eraill
- y gallu i recriwtio i swyddi allweddol
- nifer y cwynion a'r anghydfodau ffurfiol a dderbyniwyd a'u deilliannau
- deilliannau'r archwiliad
- gallu cyflawni prosiectau ar amser ac i'r gyllideb
- yr adborth a dderbyniwyd gan ran-ddeiliaid drwy arolygon, y wefan a sianelau eraill
- yr adborth a dderbyniwyd gan staff

Y dangosyddion perfformiad allweddol a ddefnyddir i helpu i fesur cyflwyniad y gwasanaeth

Mae'r rheoliadau CPLIL a'r ddeddfwriaeth pensiwn drosfwaol yn cynnwys y targedau statudol y mae'n rhaid i'r Gronfa eu bodloni. Yn ogystal, mae Pwyllgor y Gronfa wedi gosod rhai safonau perfformiad sy'n seiliedig ar lefel y gwasanaeth y mae disgwyl iddo ei gyflawni i aelodau.

Mae manylion y safonau hyn a'n perfformiad yn eu herbyn yn cael eu cyhoeddi yn yr adroddiad blyneddol.

Sut mae'r perfformiad yn cael ei fonitro?

Bydd Pwyllgor y Gronfa yn monitro perfformiad y Gronfa a pherfformiad ei gyflogwyr yn y ffyrdd a ganlyn:

- Drwy adroddiadau rheolaidd i'r Pwyllgor Pensiynau, Gweithgorau perthnasol a'r Bwrdd Pensiwn Lleol
- Drwy adrodd a monitro dyddiol cyffredinol gan reolwyr a swyddogion y Gronfa
- Drwy adroddiadau a ddarparwyd i gyflogwyr yn tynnu sylw at lefelau perfformiad
- Drwy ddefnyddio'r tîm Archwilio Mewnol i adolygu prosesau a rheoliadau
- Drwy gymharu perfformiad yn erbyn cronfeydd pensiwn CPLIL eraill, meincnodi data a llwyth gwaith allweddol
- Drwy ddilyn camau esgoli lle mae diffyg cydymffurfiaeth
- Drwy adolygu tor-cyfraith y Gronfa - logio bob chwarter
- Drwy gynnal grwpiau ffocws a fforymau lle bo hynny'n briodol

Bydd y Gronfa yn monitro perfformiad y cyflogwyr ar draws yr ardaloedd allweddol a ganlyn:

- Cyflwyno dychweliadau data misol
- Talu cyfraniadau a thaliadau eraill sy'n ddyledus
- Nifer yr ymholiadau, ynghyd â graddfa ac ansawdd yr ymatebion
- Nifer y cwynion a dderbyniwyd a'r achosion IDRP a gadarnheir yn erbyn y cyflogwr
- P'un a yw'r Gronfa wedi derbyn copi o bolisi disgrisiynau presennol y cyflogwr ai peidio
- P'un a yw cyflogwr wedi methu â hysbysu'r Gronfa am newidiadau neu ddigwyddiadau allweddol o fewn amserlen rhesymol ai peidio

Mae'r tabl hwn yn nodi rolau a chyfrifoldebau'r Awdurdod Gweinyddu:

Swyddogaeth/Tasg	Targed Perfformiad
Llywodraethu	
Adolygu'r PAS yn rheolaidd ac ymgynghori â holl gyflogwyr y cynllun	Bob tair blynedd, adolygu'r PAS a'i adolygu ar ôl unrhyw newidiadau perthnasol yng nghyflwyniad y gwasanaeth neu'r rheoliadau sy'n ymwneud â'r PAS ac ymgynghori â'r holl Gyflogwyr ynghylch unrhyw newidiadau
Bydd y Cronfeydd yn adolygu Datganiadau Strategaeth eu Cronfa ymhob prisiad (neu ddigwyddiad perthnasol), ar ôl ymgynghori â Chyflogwyr ac Actwari eu Cronfa	Cyhoeddi erbyn 31 Mawrth yn dilyn dyddiad y prisiad, neu fel bo'r angen
Adolygu Polisi Cyfathrebu'r Gronfa	Adolygu a chyhoeddi yn flynyddol o fewn 30 diwrnod pan fo unrhyw adolygiad i'r polisi yn cael ei gytuno gan y Pwyllgorau Cronfa Bensiwn
Adolygu Datganiad Llywodraethu a Chydymffurfiaeth y Gronfa	Adolygu a chyhoeddi yn flynyddol o fewn 30 diwrnod pan fo unrhyw adolygiad i'r polisi yn cael ei gytuno gan y Pwyllgorau Cronfa Bensiwn

Dylai'r Gronfa lunio a chyhoeddi polisiâu mewn perthynas â'r holl feysydd lle y gall y cyflogwr weithredu ei ddisgresiwn o fewn y CPLIL	Adolygu a chyhoeddi yn flynyddol o fewn 30 diwrnod pan fo unrhyw adolygiad i'r polisi yn cael ei gytuno gan y Pwyllgorau Cronfa Bensiwn
Hysbysu'r Cyflogwr o fater sy'n ymwneud â pherfformiad anfoddhaol y Cyflogwr	Os na cheir unrhyw ymateb i gais Cronfa Bensiwn Gwynedd am weithredu o fewn 10 diwrnod; ail gais wedi'i farcio "esgoli" i'w gyflwyno; os na cheir unrhyw ymateb ymhen 10 diwrnod, mae'r mater wedi'i gyfeirio i adfer costau
Hysbysu'r Cyflogwr yn ysgrifenedig o benderfyniad i adennill y costau ychwanegol sy'n gysylltiedig â pherfformiad anfoddhaol y Cyflogwr	Ar ôl 10 diwrnod gwaith o'r ail gais am weithredu a methiant parhaus i wella'r perfformiad fel sy'n ofynnol
Gwybodaeth Aelodau/Ansawdd Data a Gweinyddiaeth Gyffredinol	
Darparu cefnogaeth i Gyflogwyr drwy dudalen benodol ar y wefan; newyddlen chwarterol; fforymau; cyfarfodydd chwarterol; sesiynau hyfforddi chwarterol a bwletinau a hysbysiau ad hoc	Gwybodaeth yn cael ei rhoi bob chwarter i gynrychiolydd enwebedig
Hysbysu Cyflogwyr ac aelodau o newidiadau i reoliadau'r CPLIL	O fewn 90 diwrnod o'r newid rheoleddiol
Cynhyrchu Datganiadau Buddion Blynnyddol (ABS) i aelodau gweithredol a gohiriedig fel ar 31 Mawrth bob blwyddyn	Erbyn 31 Awst yn dilyn diwedd y flwyddyn
Cynhyrchu a chyhoeddi Datganiadau Cynilion Pensiwn (PSS) i aelodau sydd wedi mynd dros eu lwfans blynnyddol	Erbyn 6 Hydref ar ôl diwedd y flwyddyn (yn amodol ar dderbyn yr holl wybodaeth berthnasol gan y Cyflogwr)
Dangosyddion Perfformiad Allweddol	
Creu cofnodion aelodau cywir ar y system gweinyddu pensiynau ar ôl cael hysbysiad gan gyflogwr am ymunwr newydd â'r CPLIL.	O fewn 40 diwrnod o'r hysbysiad i-Connect
Bydd Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cysylltu â'r holl aelodau newydd, gan ddarparu allwedd datgloi ar gyfer yr elfen 'Hunan-wasanaeth Aelodau' ac ymateb i geisiadau'r aelodau am allwedd datgloi.	O fewn 30 diwrnod o'r hysbysiad i-Connect am ymunwr newydd / cais aelod
Llythyr cychwynnol/cydnabyddiaeth o farwolaeth aelod gweithredol/gohiriedig/pensiynwr	O fewn 5 diwrnod o'r hysbysiad
Marwolaethau - Llythyr yn hysbysu ynghylch swm buddion y dibynyddion	O fewn 10 diwrnod o gael y ffurflenni a'r dogfennau a gwblhawyd
Ymddeoliadau - Llythyr yn rhoi hysbysiad o amcangyfrif o'r buddion ymddeol	O fewn 15 diwrnod o'r cais (lle mae'n ymarferol, bydd Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cyflwyno amcangyfrifon ymddeol ar unwaith i aelodau drwy'r Hunan-wasanaeth Aelodau)
Ymddeoliadau - Llythyr yn rhoi amcangyfrif o'r buddion ymddeol gwirioneddol	O fewn 15 diwrnod o ddyddiad ymddeol (diwethaf) yr aelod neu Gronfa Bensiwn Gwynedd yn derbyn yr holl ffurflenni/dogfennau sydd wedi'u cwblhau
Ymddeoliadau - prosesu a thalu'r grant ymddeol lwmp swm	O fewn 15 diwrnod o ddyddiad ymddeol (diwethaf) o dderbyn yr holl ffurflenni/dogfennau sydd wedi'u cwblhau neu'r dyddiad ymddeol
Gohirio - Cyfrifo a hysbysu am fuddion gohiriedig	O fewn 30 diwrnod o ddyddiad yr Hysbysiad Cyflogwr

Trosglwyddo allan - Llythyr yn manylu ar y dyfynbris trosglwyddo allan	O fewn 10 diwrnod o dderbyn y ffurflen gais wedi'i chwblhau
Trosglwyddo i mewn - Llythyr yn manylu ar y dyfynbris trosglwyddo i mewn	O fewn 10 diwrnod o dderbyn y manylion trosglwyddo gan y cynllun sy'n ei anfon
Ad-dalu - prosesu a thalu ad-daliad	O fewn 10 diwrnod (diwethaf) o dderbyn y ffurflenni/dogfennau wedi'u cwblhau neu'r dyddiad pan maent yn daladwy
Dyfynbris ysgariad - Llythyr yn manylu ar werth cyfatebol ariannol y buddion a buddion eraill	O fewn 3 mis o'r cais
Setliad ysgariad - Llythyr yn manylu ar weithrediad y gwerth cyfatebol ariannol a chais am orchymyn rhannu pensiwn	O fewn 3 mis o dderbyn y gorchymyn rhannu pensiwn
Darparu cydnabyddiaeth ac ateb i aelodau'r cynllun/Cyflogwyr/cynrychiolwyr personol/dibynyddion a phersonau awdurdodedig eraill	Ateb ymholiadau syml o fewn 5 diwrnod gwaith o'u derbyn ac o ran ymholiadau cymhleth: cydnabod eich bod wedi'u derbyn ymhen 5 diwrnod gwaith o'u derbyn ac ymateb iddynt ymhen 10 diwrnod gwaith.

Mae'r amserlenni ar gyfer cwblhau'r tasgau uchod wedi'u mesur o'r dyddiad pan mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn derbyn yr holl wybodaeth berthnasol sydd ei hangen i gwblhau'r dasg ac mae'n cael ei fynegi mewn "diwrnodau gwaith"

Eitem 7

PWYLLGOR: **BWRDD PENSIWN**

DYDDIAD: **7 MAWRTH 2022**

TEITL: **CYMERADWYO CYLLIDEB 2022/23**

PWRPAS: **I gyflwyno cyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2022/23 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 2022/23 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.

1.2 Cymeradwyodd y Pwyllgor Pensiynau'r gyllideb yn eu cyfarfod ar 17ain Ionawr 2022.

2. UNED GWEINYDDU PENSIYNAU

	Terfynol 2021/22	Addasiad	Chwyddiant	Cyllideb 2022/23
Gweithwyr	£668,020	£122,100*	£19,220	£809,340
Costau teithio a chynhaliaeth	£1,440	£0	£0	£1,440
Cyflenwadau a Gwasanaethau	£251,580	(£870)	£8,720	£259,430
Gwasanaethau Canolog	£114,490	(£1,830)	£4,510	£117,170
Cyfanswm	£1,035,530	£119,400	£32,450	£1,187,380

* Mae'r addasiad yn cynnwys lefi iechyd a gofal cymdeithasol yn ogystal â chostau angenrheidiol adnoddau ychwanegol yr uned a gyflwynir yn 2.1.

2.1 Gweithwyr, costau teithio a chynhaliaeth

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

Yn y Pwyllgor Pensiynau, 17ain Ionawr 2021, cymeradwyodd y Pwyllgor i gynyddu cyflog 6 swydd cymhorthydd pensiynau a chreu 1 swyddog pensiynau ychwanegol a 3 cymhorthydd pensiynau dros dro. Mae hyn oherwydd cymhlethdod cynyddol y cynllun, her o gael data cywir ac amserol, a phrosiect McCloud.

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 elfen o gostau Cyfarwyddwr y Gronfa a'i staff ategol, a chefnogaeth gan wasanaethau'r Cyngor megis technoleg gwybodaeth, corfforaethol a chyfreithiol.

3. **UNED BUDDSODDI**

	Terfynol 2021/22	Addasiad	Chwyddiant	Cyllideb 2022/23
Gweithwyr	£111,790	£851*	£3,736	£116,377

* lefi iechyd a gofal cymdeithasol

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 2022/23 yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.

CYFARFOD:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	7 MAWRTH 2022
TEITL:	ADOLYGU AMCANION I YMGYNGHORWYR BUDDSODDI
PWRPAS:	Adrodd ar gynnydd yn erbyn amcanion cyfredol ac adolygu amcanion y dyfodol
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

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

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 amcanion Cronfa Bensiwn Gwynedd yn Atodiad 1, gydag adroddiad cynnydd yn erbyn yr amcanion yn ystod 2021.

Mae'r datganiad cydymffurfio wedi ei arwyddo gan Gadeirydd y Pwyllgor Pensiynau erbyn y dyddiad cau gofynnol o 7fed Ionawr 2022.

4. AMCANION Y DYFODOL

Bydd yr amcanion cyfredol yn parhau am y cyfnod nesaf gydag amcan ychwanegol wedi ei adnabod i ddatblygu dealltwriaeth am risg hinsawdd ac ESG.

Nod yr amcan yma yw sicrhau bod yr ymgynghorwyr buddsoddi yn adeiladu dealltwriaeth y Pwyllgor ar ystyriaethau ESG a risg hinsawdd, gan gefnogi gweithrediad gofynion llywodraethu TCFD a helpu'r Pwyllgor i ddeall a rheoli risgiau yn gysylltiedig â'r hinsawdd o fewn y strategaeth.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r wybodaeth.

Amcanion Ymgynghorwyr	Adroddiad Cynnydd yn ystod 2021
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 2021 yn cynnwys cyngor ar ailfansio yn dilyn buddsoddiadau ecwiti yn gorberfformio ac yr opsiwn i gynyddu dyraniad eiddo gan ystyried newidiadau strwythurol yn y farchnad eiddo yn dilyn y pandemic .
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 Actiwaraid 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. Mae cyngor cychwynnol wedi ei ddarparu ar gyfleodd marchnadoedd preifat fydd ar gael drwy'r PPC.
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, ond mae'r Gronfa yn parhau i fonitro a derbyn hyfforddiant ar newidiadau disgwylidig deddfwriaethol (TCFD).
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, a gefnogir gan hyfforddiant Buddsoddi Cyfrifol.
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 yn cael eu derbyn, yn cynnwys monitro perfformiad chwarterol, cyngor ar ailfansio, a cefnogaeth wrth drosglwyddo asedau (dad fuddsoddi o ecwiti, buddsoddi mewn i'r MAC ac ARB, trosglwyddo marchnadoedd datblygol i PPC).
8. I gynorthwyo'r Pwyllgor i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion buddsoddi	Nid yw Hymans wedi darparu hyfforddiant uniongyrchol ar ddosbarthiadau ased ond mae'r pwyllgor wedi derbyn hyfforddiant drwy Bartneriaeth Pensiwn Cymru. Mae Hymans yn diweddarau'r Pwyllgor ar ddatblygiadau o fewn y farchnad drwy gyflwyno'r adroddiadau perfformiad chwarterol. Derbyniodd y Pwyllgor hyfforddiant ar Fuddsoddi Cyfrifol (newid hinsawdd a 'net zero') yn ystod 2021.

	Mae'r gronfa wedi cymryd rhan yn yr Asesiad 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.
10. Datblygu dealltwriaeth y Pwyllgor am risg hinsawdd a ESG	Newydd i 2022

PWYLLGOR:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	7 MAWRTH 2022
TEITL:	POLISI SGILIAU A GWYBODAETH A CHYNLLUN HYFFORDDIANT 2022/23
PWRPAS:	I gyflwyno Polisi Sgiliau a Gwybodaeth a Chynllun Hyfforddiant 2022/23
AWDUR:	DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno a thrafod polisi Sgiliau a Gwybodaeth a Chynllun Hyfforddiant 2022/23 ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd.
- 1.2 Bydd y polisi a chynllun yma yn cael eu cyflwyno a'u cymeradwyo'n ffurfiol gan y Pwyllgor Pensiynau ar Fawrth 17eg 2022.

2. ADRODDIAD LLYWODRAETHU DA

- 2.1 Mae'r adroddiad Llywodraethu Da gan Fwrdd Cyngori'r Cynllun Lloegr a Chymru yn nodi nifer o argymhellion a fyddai'n gwella llywodraethu'r CPLIL, ac yn cyrraedd lefel o gydraddoldeb o ran llywodraethu ar draws cronfeydd CPLIL yng Nghymru a Lloegr.
- 2.2 Mae'r adroddiad Llywodraethu Da yn argymhell i:

'Gyflwyno gofyniad yn y Canllawiau i unigolion allweddol o fewn y CPLIL, gan gynnwys Swyddogion CPLIL a Phwyllgorau Pensiynau, gael y lefel briodol o wybodaeth a dealltwriaeth i gyflawni eu dyletswyddau'n effeithiol.'

Ffocws allweddol yr adolygiad Llywodraethu Da oedd bod gan swyddogion y Gronfa, yn ogystal ag aelodau Pwyllgor lefel ddigonol o wybodaeth i allu cyflawni eu rolau priodol yn effeithiol.

'Dylai Awdurdodau gweinyddol gyhoeddi polisi sy'n nodi eu dull o gyflwyno, asesu a chofnodi cynlluniau hyfforddi i fodloni'r gofynion hyn.'

- 2.3 Mae'r Gronfa felly wedi llunio polisi er mwyn cyflawni'r gofynion yma.

3. POLISI SGILIAU A GWYBODAETH

Mae'r polisi drafft yn Atodiad 1 ac yn cwmpasu'r prif feysydd canlynol:

- Gofynion hyfforddiant
- Arweiniad
- Proses sefydlu
- Cynllun hyfforddiant
- Darparu hyfforddiant
- Monitro
- Adrodd

4. CYNLLUN HYFFORDDIANT

4.1 Mae cynllun hyfforddiant wedi ei greu ar gyfer 2022/23 yn Atodiad 2.

5. ARGYMHELLIAD

5.1 Gofynnir i'r Bwrdd drafod a nodi unrhyw newidiadau i'r polisi drafft Gwybodaeth a Sgiliau a chynllun hyfforddiant 2022/23 cyn ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau.



Polisi Gwybodaeth a Sgiliau

Mawrth 2022

Tud. 41

Cynnwys

Cyflwyniad.....	Error! Bookmark not defined.
Gofynion Hyfforddi	3
Rheoliadau	Error! Bookmark not defined.
Proses Anwytho.....	4
Cynllun Hyfforddiant.....	4
Cyflwyno'r Hyfforddiant	5
Monitro	5
Adrodd.....	5
Cysylltu gyda Cronfa Bensiwn Gwynedd	6
Atodiad 1 Cofnod Hyfforddiant.....	7

Polisi Gwybodaeth a Sgiliau

Cyflwyniad

Cyngor Gwynedd yw'r Awdurdod Gweinyddol ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd (y Gronfa). Mae'r Gronfa yn gweinyddu'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) ar gyfer oddeutu 49,600 o aelodau sydd yn cynnwys Cyngorau Gwynedd, Ynys Môn a Chonwy, Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, Comisiynydd Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru, Cartrefi Conwy, Adra, nifer o gynghorau cymuned a thref, a chyrff eraill ar yr atodlen ac a ganiateir.

O fewn ei Gyfansoddiad, mae Cyngor Gwynedd wedi dirprwyo cyfrifoldeb gweinydd y CPLIL i'r Pwyllgor Pensiynau o aelodau etholedig. Mae'r Pwyllgor Pensiynau yn gorff gwneud penderfyniadau dros y Gronfa, yn cael eu cynghori gan swyddogion y Gronfa yn eu rôl fel gweinyddwyr y cynllun. Mae'r swyddogion a Pwyllgor Pensiynau yn cael cymorth gan Fwrdd Pensiwn Lleol, sy'n cynnwys cynrychiolwyr o aelodau CPLIL a sefydliadau cyflogi CPLIL.

Pwrpas Polisi Sgiliau a Gwybodaeth y Gronfa ydi i helpu'r uwch swyddogion, aelodau'r Pwyllgor Pensiynau ac aelodau'r Bwrdd i ddeall eu swyddogaeth a chyfrifoldebau priodol, gan osod allan sut y byddant yn sicrhau ac yn cynnal y wybodaeth a'r ddealltwriaeth angenrheidiol er mwyn cyflawni eu swyddogaeth a'u chyfrifoldebau. Mae gan y Bwrdd Pensiwn rôl oruchwylio a chraffu, ac mae'n rhoi cyngor ac yn gwneud argymhellion i'r Pwyllgor Pensiynau.

Gofynion Hyfforddi

Mae'r polisi yma, a hyfforddiant rheolaidd, yn anghenreidiol oherwydd:

- y canlyniadau posib o beidio gweinyddu'r Gronfa mewn dull priodol oherwydd diffyg gwybodaeth a dealltwriaeth
- cymhlethdod materion pensiynau a buddsoddi
- newidiadau anochel mewn aelodaeth Pwyllgor Pensiynau a Bwrdd oherwydd cylch etholiadau a phenodi
- bod y Gronfa yn cael ei thrin gan y rheolwyr buddsoddi fel cleient proffesiynol o dan *FCA Markets in Financial Instruments Directive II (MiFID II)*.

Mae'r polisi yma yn berthnasol i holl aelodau'r Pwyllgor Pensiynau, Bwrdd Pensiwn ac uwch swyddogion y Gronfa. Disgwylir i'r unigolion yma arddangos yn barhaus eu hymroddiad personol i hyfforddiant a sicrhau bod yr amcanion yma yn cael eu cwrdd, cyflawni eu dyletswydd ymddiriedol i'r Gronfa, ac yn y pen draw buddoliwyr CPLIL.

Rheoliadau

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cydnabod bod nifer sylweddol o ganllawiau a rheoliadau sydd yn berthnasol i hyfforddi sydd wedi eu targedu at Gronfeydd Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a Chynlluniau Pensiwn Sector Breifat. Mae'r rhain yn cynnwys ond ddim yn gyfyngedig i:

- Y Ddeddf Pensiynau 2004
- Y Ddeddf Pensiynau Gwasanaeth Cyhoeddus 2013
- Rheoliadau'r cynllun (Rheoliadau CPLIL 2013, Rheoliadau Trosiannol CPLIL 2014, a Rheoliadau Buddsoddi CPLIL 2016)
- Cylchlythyrau CPLIL, bwletinau misol, canllawiau cyflogwyr, canllawiau gweinyddwyr, barn gyfreithiol, a dogfennau eraill gan y Gymdeithas Llywodraeth Leol
- Cod Ymarfer CIPFA a Fframwaith Sgiliau a Gwybodaeth
- Yr elfennau Gwybodaeth a Sgiliau yng nghanllaw Egwyddorion Llywodraethu Cyfuno Buddsoddiadau
- Codau ymarfer a phecynnau cymorth y Rheoleiddiwr Pensiynau
- Canllawiau anstatudol, barn gyfreithiol, a dogfennau eraill Bwrdd Cyngori'r Cynllun CPLILB
- Fframwaith "MiFID II" (Markets in Financial Instruments Directive)

Mae'r Gronfa yma yn gefnogol o'r arweiniad a rheoliadau yma ac wedi ceisio cwmpasu neges a natur y ffynonellau yma yn ei pholisi a chynllun hyfforddi ei hun.

Proses Anwytho

Wrth ymuno gyda'r Pwyllgor Pensiynau, Bwrdd Pensiwn neu Dîm Rheoli Cronfa Bensiwn, mae aelod newydd, swyddog neu ymgynghorwyr yn derbyn y dogfennau canlynol i'w cynorthwyo i gael dealltwriaeth sylfaenol o Gronfa Bensiwn Gwynedd:

- Canllawiau'r aelodau i Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol
- Adroddiad Prisiad Actiwaiaid diweddaraf
- Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon, sydd yn cynnwys:
 - Y Datganiad Strategaeth Cyllido
 - Y Datganiad Llywodraeth a Chydymffurfio
 - Y Datganiad Strategaeth Buddsoddi
 - Y Polisi Cyfathrebu

Mae angen i aelodau newydd ac uwch swyddogion gwblhau cwrs Hanfodion CPLIL mor fuan â phosib ar ôl ymuno ac anogir aelodau i gwblhau Pecyn Cymorth Ymddiriedolwyr y Rheoleiddiwr Pensiynau.

Cynllun Hyfforddiant

Mae'r Gronfa yn gefnogol tuag at hyfforddiant 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 gwybodaeth. Bydd y Gronfa'n datblygu Cynllun Hyfforddi yn flynyddol, sy'n ystyried y canlynol:

Hyfforddiant yn seiliedig ar bynciau

Bydd hyfforddiant mewn perthynas â phynciau cyfredol yn cael ei ddarparu (neu ar gael gan sefydliadau partner) yn ôl yr angen a'i amseru'n briodol, megis pan fydd angen gwneud penderfyniadau mewn perthynas â materion cymhleth, neu ar faterion nad ydynt wedi'u hystyried.

Ymwybyddiaeth gyffredinol

Mae disgwyliad ar y rhai y mae'r polisi hwn yn berthnasol iddynt y dylent gadw gwybodaeth resymol am ddatblygiadau parhaus a materion cyfoes, a meddu ar lefel dda o ymwybyddiaeth gyffredinol o faterion sy'n ymwneud â phensiynau sy'n briodol i'w rolau.

Cyflwyno'r Hyfforddiant

Bydd y Gronfa yn ariannu unrhyw hyfforddiant a fydd yn cael ei gyflwyno drwy nifer o ffyrdd gan gynnwys:

- Diwrnodau hyfforddiant mewnol yn cael eu darparu gan swyddogion a/ neu ddarparwyr allanol
- Hyfforddiant fel rhan o gyfarfodydd (e.e. Pwyllgor Pensiynau) yn cael ei ddarparu gan swyddogion a/ neu ddarparwyr allanol
- Digwyddiadau hyfforddiant allanol
- Cylchredeg deunydd darllen
- Mynychu seminarau a chynadleddau a gynigir gan gyrff ledled y diwydiant
- Mynychu cyfarfodydd a digwyddiadau gyda gwmnïau rheoli asedau
- Mynychu digwyddiadau a cyfarfodydd Partneriaeth Pensiwn Cymru
- Ffynonellau amrywiol o Dolenni i hyfforddiant ar-lein, gweminarau a chyfarfodydd rhithiol a chynadleddau

Yn ychwanegol, mae swyddogion y Gronfa ac ymgynghorwyr ar gael i ateb cwestiynau yn barhaus gan gynnwys darparu mynediad i ddeunyddiau o ddigwyddiadau hyfforddiant blaenorol.

Monitro

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn adnabod pwysigrwydd monitro effeithiolrwydd ac addasrwydd parhaus y Polisi. Er mwyn nodi os yw amcanion y polisi hwn yn cael eu cyflawni, bydd y Rheolwr Buddsoddi yn cynnal log hyfforddi sy'n cofnodi presenoldeb ac effeithiolrwydd yr hyfforddiant fel y gwelir yn Atodiad 1. Bydd unrhyw ganfyddiadau neu fewnwelediad yn cael eu hystyried a'u gweithredu yn ystod yr adolygiad blyneddol o'r Polisi Gwybodaeth a Sgiliau.

Adrodd

Bydd adroddiad yn cael ei gyflwyno i'r pwyllgor a'r bwrdd yn flynyddol yn nodi:

- yr hyfforddiant a ddarparwyd/a fynychwyd yn y flwyddyn flaenorol ar lefel unigol;
- sylwebaeth ar sut mae hyn yn cymharu â'r Cynllun Hyfforddi; a
- unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen, megis adolygiad o'r Cynllun Hyfforddiant.

Bydd y wybodaeth hon hefyd yn cael ei chynnwys yn Adroddiad Blynyddol y Gronfa. Bydd aelodau'r pwyllgor ac aelodau'r bwrdd pensiwn yn cael manylion seminarau, cynadleddau a digwyddiadau hyfforddi perthnasol eraill sydd i ddod.

Cysylltu gyda Chronfa Bensiwn Gwynedd

Gellir cysylltu gyda ni mewn amryw o ffyrdd:

Yn ein swyddfa:

Cronfa Bensiwn Gwynedd
Cyngor Gwynedd,
Stryd y Jêl,
Caernarfon,
Gwynedd.
LL55 1SH

E-bost:

pensiynau@gwynedd.llyw.cymru

Ffon:

01286 679982

Ar-lein:

www.cronfabensiwnngwynedd.cymru



Cronfa Bensiwn Gwynedd Pension Fund Cofnod Hyfforddiant / Training Record 2022-23

Enw/ Name:

Rôl/ Role:

Dyddiad/ Date	Amser/ Time	Teitl/ Title	Darparwr/ Provider	Nodiadau/ Notes



Cynllun Hyfforddiant Cronfa Bensiwn Gwynedd 2022/23

Cefndir a Chyflwyniad

Mae'n ymarfer da i swyddogion, aelodau pwyllgor ac aelodau bwrdd i feddu ar wybodaeth a dealltwriaeth briodol o:

- y rheoliadau a'r marchnadoedd sy'n ymwneud a phensiynau
- pwlio buddsoddiadau Cynlluniau Pensiwn Llywodraeth Leol
- cyfleodd buddsoddi perthnasol

Hyfforddiant 2022/23

Rydym wedi gosod isod rhestr o bynciau hyfforddi sydd wedi ei gynllunio ar gyfer y flwyddyn ariannol 2022/23. Mae'r pynciau isod wedi ei selio ar flaenoriaethau presennol ac yn ystyried y gallai fod newid i aelodaeth y Pwyllgor Pensiynau yn dilyn yr etholiadau ym Mai 2022:

Pwnc	Dyddiad	Yn berthnasol i	Darparwr
Trosolwg o Gronfa Bensiwn Gwynedd	Mehefin 2022	Aelodau Pwyllgor	Swyddogion Cronfa Bensiwn Gwynedd a Rheolwyr Cronfa
Dosbarthiadau Asedau Marchnad a rôl y Dyrannwr	Chw 1	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Ecwiti Cynaliadwy Gweithredol	Ebrill – Mehefin 2022		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Gwybodaeth pŵl: Llywodraethu a Gweinyddu	Chw 2	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Gwybodaeth pŵl: Rolau a Chyfrifoldebau	Gorffennaf – Medi 2022		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Beth mae Buddsoddi Cyfrifol yn ei olygu i PPC	Chw 3	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Cod Stiwardiaeth ac Adrodd TCFD	Hydref – Rhagfyr 2022		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Cynnydd pwlio CPLIL eraill	Chw 4	Swyddogion, Aelodau Pwyllgor a Bwrdd	Partneriaeth Pensiwn Cymru
Cyfleodd Cydweithio	Ionawr – Mawrth 2023		Partneriaeth Pensiwn Cymru
Hanfodion CPLIL	Hydref 2022	Aelodau Pwyllgor Newydd	Cymdeithas Llywodraeth Leol
Cau Cyfrifon	Mawrth 2023	Swyddogion	CIPFA

Eitem 10

PWYLLGOR:	BWRDD PENSIWN
DYDDIAD:	7 MAWRTH 2022
TEITL:	POLISI BUDDSODDI CYFRIFOL
PWRPAS:	I gyflwyno a thrafod y Polisi Buddsoddi Cyfrifol
AWDUR:	DAFYDD L EDWARDS, CYFARWYDDWR Y GRONFA A DELYTH JONES-THOMAS, RHEOLWR BUDDSODDI

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Pwrpas yr adroddiad yma yw cyflwyno a thrafod polisi Buddsoddi Cyfrifol Cronfa Bensiwn Gwynedd.
- 1.2 Bydd y polisi yn cael ei gyflwyno a chymeradwyo'n ffurfiol gan y Pwyllgor Pensiynau ar Fawrth 17eg 2022.

2. BUDDSODDI CYFRIFOL

- 2.1 Mae'r Gronfa yn cydnabod y gall materion amgylcheddol, cymdeithasol a llywodraethu corfforaethol fod yn risg ariannol i'r rhanddeiliaid a gall ddylanwadu ar enillion ac enw da hirdymor y Gronfa.
- 2.2 Mae'r Gronfa wedi rhyddhau dau ddatganiad buddsoddi cyfrifol yn Ebrill a Gorffennaf 2021 a nawr wedi ffurfioli'r credoau o fewn y polisi.

3. POLISI BUDDSODDI CYFRIFOL

- 3.1 Mae'r polisi drafft yn Atodiad 1 ac yn cwmpasu'r prif feysydd canlynol:
 - Credoau Buddsoddi
 - Ymgysylltu
 - Adrodd a Datguddiadau
 - Lleihau allyriadau carbon y Gronfa ac amcanion y dyfodol
 - Fframwaith i gefnogi uchelgais hinsawdd y Gronfa

4. AMCAN NET SERO

- 4.1 O fewn y polisi, mae'r Gronfa wedi ymrwymo i osod amcan i fod yn net sero erbyn 2050, wedi'i gefnogi gan ymrwymiad i asesu dichonolrwydd y Gronfa i gyrraedd net sero 5,10 neu 15 mlynedd ynghynt. Mae'r ffactorau a ystyriwyd wrth osod y nod hwn yn cael eu trafod yn y polisi.
- 4.2 Mae fframwaith wedi'i ddatblygu i gefnogi uchelgeisiau y Gronfa, gan gwmpasu cyfleoedd, ymgysylltu, a monitro a metrigau.

5. DATBLYGIADAU'R DYFODOL

- 5.1 Ar hyn o bryd, gall cronfeydd CPLIL wneud penderfyniadau darbodus ynghylch dargyfeirio yn seiliedig ar asesiad o ganlyniadau ariannol nifer o faterion, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â ffactorau Amgylcheddol, Cymdeithasol a

Llywodraethu (ESG). Gweler yn atodiad 2 bod y Bil Boicotio, Ymddieithrio a Sancsiynau (BDS) wedi'i gyhoeddi'n ddiweddar lle mae mesurau i gyfyngu ar variant a phenderfyniadau caffael a wneir gan gyrff cyhoeddus wedi'u cyhoeddi. Byddai'r datblygiadau hyn yn galluogi'r Ysgrifennydd Gwladol i gyhoeddi canllawiau i'r awdurdodau hynny sy'n gweinyddu cynlluniau pensiwn y sector cyhoeddus, gan gynnwys y cynllun pensiwn llywodraeth leol, na allant wneud penderfyniadau buddsoddi sy'n gwrthdaro â pholisi tramor ac amddiffyn y DU.

6. ARGHYMELLIAD

- 6.1 Gofynnir i'r Bwrdd drafod a nodi unrhyw newidiadau i'r polisi drafft Buddsoddi Cyfrifol cyn ei gyflwyno i'r Pwyllgor Pensiynau.



Polisi Buddsoddi Cyfrifol

Mawrth 2022

Tud. 52

Cynnwys

Cyflwyniad.....	Error! Bookmark not defined.
Buddsoddi Cyfrifol	Error! Bookmark not defined.
Credoau Buddsoddi.....	4
Ymgysylltu.....	Error! Bookmark not defined.
Datgelu ac Adrodd	5
Lleihau Allyriadau Carbon y Gronfa ac Amcanion y Dyfodol.....	6
Fframwaith i gefnogi uchelgeisiau Hinsawdd y Gronfa	7
Cysylltu	8
Atodiad 1: Monitro Rheolwyr Asesau Cronfa Bensiwn Gwynedd.....	9

Cyflwyniad

Cyngor Gwynedd yw'r Awdurdod Gweinyddol ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd (y Gronfa). Mae'r Gronfa yn gweinyddu'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLIL) ar gyfer oddeutu 49,600 o aelodau sydd yn cynnwys Cyngorau Gwynedd, Ynys Môn a Chonwy, Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, Comisiynydd Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru, Cartrefi Conwy, Adra, nifer o gynghorau cymuned a thref, a chyrff eraill ar yr atodlen ac a ganiateir.

O fewn ei Gyfansoddiad, mae Cyngor Gwynedd wedi dirprwyo cyfrifoldeb gweinydd y CPLIL i'r Pwyllgor Pensiynau o aelodau etholedig. Mae'r Pwyllgor Pensiynau yn gorff gwneud penderfyniadau dros y Gronfa, sy'n cael ei gynghori gan swyddogion y Gronfa yn eu rôl fel gweinyddwyr y cynllun. Mae'r swyddogion a Pwyllgor Pensiynau yn cael cymorth gan Fwrdd Pensiwn Lleol, sy'n cynnwys cynrychiolwyr o aelodau CPLIL a sefydliadau cyflogi CPLIL.

Mae'r gwaith o reoli buddsoddiadau'r Gronfa o ddydd i ddydd yn cael ei ddirprwyo i gwmnïau rheoli asedau proffesiynol. Cynhelir cyfarfodydd rheolaidd gyda rheolwyr y Gronfa, lle disgwylir iddynt ddarparu crynodeb o'r camau y maent wedi'u cymryd, neu wrthi'n eu cymryd, i ystyried buddsoddi cyfrifol o ddydd i ddydd.

Buddsoddi Cyfrifol

Nod Cronfa Bensiwn Gwynedd yw sicrhau enillion buddsoddi cryf dros y tymor hir, gan ddiogelu buddiannau ein rhanddeiliaid trwy gyfrannu at system ariannol fwy cynaliadwy a gwydn, sy'n cefnogi twf economaidd cynaliadwy a chymdeithas lewyrchus.

Pwrpas Cronfa Bensiwn Gwynedd wrth wneud hyn yw rheoli risg yn well a chynhyrchu enillion cynaliadwy, hirdymor. Mae pob cam gweithredu yn seiliedig ar gyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol craidd – ein 'dyletswydd ymddiriedol' – i'r cyflogwyr ac aelodau'r cynllun.

Mae'r Gronfa'n cydnabod y gall materion llywodraethu amgylcheddol, cymdeithasol a chorfforaethol ('ESG') gynrychioli risg ariannol sylweddol i'w rhanddeiliaid a dylanwadu ar elw ac enw da hirdymor y Gronfa. O ystyried hyn, nod y Pwyllgor yw bod yn ymwybodol o ffactorau ESG sy'n berthnasol yn ariannol, a'u monitro.

Mae Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Buddsoddiad Cyfrifol yn disgrifio'r rhain fel:

- Materion amgylcheddol: newid yn yr hinsawdd – gan gynnwys risg ffisegol a risg trawsnewid; disbyddiad adnoddau, gan gynnwys dŵr; gwastraff a llygredd; dadgoedwigo.
- Materion cymdeithasol: amodau gwaith, gan gynnwys caethwasiaeth a llafur plant; cymunedau lleol, gan gynnwys cymunedau brodorol; gwrthdaro; iechyd a diogelwch; cysylltiadau gweithwyr ac amrywiaeth.
- Materion llywodraethu: tâl swyddogion gweithredol; llwgrwobrwyo a llygredd; llobio gwleidyddol a rhoddion; amrywiaeth a strwythur y bwrdd; strategaeth dreth.

Mae'r Pwyllgor yn ystyried agwedd y Gronfa at stiwardiaeth hefyd fel maes allweddol drwy weithredu fel buddsoddwr cyfrifol a gweithredol, drwy gomisiynu pleidleisio ystyriol ar ran y Gronfa fel cyfranddalwyr, a thrwy ymgysylltu'n anuniongyrchol â rheolwyr y cwmnïau y buddsoddir ynddynt fel rhan o'r broses fuddsoddi.

Credoau Buddsoddi

Mae'r Pwyllgor wedi cytuno ar y credoau buddsoddi canlynol mewn perthynas â Buddsoddiad Cyfrifol:

- Yn unol â dyletswydd ymddiriedol y Pwyllgor, dylai ystyriaethau ariannol fod â mwy o bwysau nag ystyriaethau anariannol wrth wneud penderfyniadau buddsoddi, er y gall materion ESG effeithio'n sylweddol ar risg ac adenillion. Felly, dylai ffactorau ESG gael eu gwreiddio ym mhrosesau buddsoddi ac ym mhrosesau penderfynu rheolwyr asedau a benodir gan y Gronfa / Partneriaeth Pensiwn Cymru.
- Bydd Pwyllgor y Gronfa yn ceisio buddsoddi mewn asedau cynaliadwy, gan gynnwys buddsoddi o fewn ardal yng Nghymru pan all buddsoddiadau anariannol ddeillio o hyn, ar yr amod eu bod yn bodloni gofynion y ddyletswydd ymddiriedol.
- Mae'r Pwyllgor yn derbyn bod ganddo ddyletswydd i fod yn fuddsoddwr cyfrifol. Disgwylir y bydd ymgynghori â chwmnïau, yn hytrach nag osgoi buddsoddi, yn fwy effeithiol o ran newid ymddygiad corfforaethol a lleihau risg. Lle bynnag y bo'n bosibl, gweithredu ar y cyd (fel yr hyn a gymerir drwy aelodaeth Fforwm Cronfeydd Pensiwn Awdurdodau Lleol (LAPFF) ac a gomisiynwyd gan Robeco ochr yn ochr â phartneriaid WPP) yw'r llwybr mwyaf llwyddiannus i ddylanwadu ar allbynnau.
- Fel buddsoddwr hirdymor, mae'r Gronfa yn agored i risgiau systemig megis newid yn yr hinsawdd a'r disgwyliad o drosglwyddo i economi carbon isel. Gellir gwella canlyniadau ariannol drwy reoli pa mor agored i risgiau o'r fath yw'r Gronfa.
- Gellir gwella dealltwriaeth a chanlyniadau cyfranddalwyr trwy ddarparu tryloywder ar bob cam o'r gadwyn ychwanegu gwerth.
- Mae hyfforddiant ac addysg yn debygol o fod yn elfen allweddol wrth ddatblygu'r Gronfa a safbwynt y Pwyllgor ar faterion sy'n ymwneud â'r ESG.

Ymgysylltu

Mae'r Pwyllgor yn cydnabod y gall ymgysylltu llwyddiannus ddiogelu a gwella gwerth hirdymor buddsoddiadau'r Gronfa. Mae'r Pwyllgor yn annog rheolwyr asedau'r Gronfa i ymgysylltu â'r cwmnïau y maent yn buddsoddi ynddynt, lle maent yn credu y gellir ychwanegu gwerth, neu y gellir lleihau risg.

Gall yr ymgysylltiad fod yn berthnasol ar draws ystod o asedau. Mae'r Pwyllgor yn cymeradwyo'r egwyddorion sydd wedi'u hymgorffori yng Nghod Stiwardiaeth y DU ac mae'n bwriadu gwneud cais i fod yn llofnodwr i God Stiwardiaeth wedi'i ddiweddarau y DU 2020. Mae'r Pwyllgor yn disgwyl i Bartneriaeth Pensiwn Cymru ac unrhyw reolwyr asedau a benodir yn uniongyrchol fod yn llofnodwyr i God Stiwardiaeth y DU 2020. Yn ogystal, mae'r Gronfa'n credu mewn ymgysylltu ar y cyd ac mae'n aelod o LAPFF, a thrwy hynny mae'n rhoi llais ar y cyd ar draws ystod o faterion llywodraethu corfforaethol.

Mae'r Pwyllgor yn cefnogi gweithgareddau ymgysylltu sydd yn ceisio:

- Sicrhau bod mwy o wybodaeth yn cael ei datgelu am y risgiau sy'n ymwneud â'r ESG a allai effeithio ar werth buddsoddiad;
- Sicrhau tryloywder o ran amlygiad carbon buddsoddiad a sut mae cwmnïau o'r fath yn paratoi ar gyfer y newid i economi carbon isel.
- Annog ei reolwyr asedau i gymryd rhan weithredol mewn ymgysylltiadau cydweithredol â buddsoddwyr eraill lle bernir bod hyn er lles gorau'r Gronfa.

Mae'n ofynnol i ymgynghorydd buddsoddi'r Pwyllgor ddarparu mewnbyn a dadansoddiad i gynorthwyo'r Pwyllgor i asesu perfformiad rheolwyr asedau'r Gronfa o safbwynt ymgysylltu â'r ESG, ac mae hyn hefyd yn ystyriaeth allweddol pan fydd y Pwyllgor yn dyrannu arian i gronfa newydd, neu pan fydd Partneriaeth Pensiwn Cymru yn penodi rheolwr asedau newydd. Mae rôl yr ymgynghorydd buddsoddi hefyd yn cynnwys gweithio'n agos gyda'r swyddogion i ddatblygu trefniadau hyfforddi priodol.

Mae'r Pwyllgor yn cysylltu'n agos â Phartneriaeth Pensiwn Cymru i sicrhau eu bod hefyd yn mabwysiadu'r dulliau a nodir yn y polisi hwn. Anogir rheolwyr asedau'r Gronfa i ymrwmo i fentrau priodol y diwydiant, gan gynnwys Cod Stiwardiaeth y DU, Tryloywder Costau CPLIL, yr Egwyddorion Buddsoddiad Cyfrifol a gofynion TCFD sydd ar y gorwel.

Datgelu ac Adrodd

Mae'r Gronfa'n cydnabod bod tryloywder a datgelu yn agwedd bwysig ar fod yn fuddsoddwr Cyfrifol. Bydd y Gronfa yn:

- sicrhau bod Polisi Buddsoddi Cyfrifol y Gronfa ar gael i aelodau, a'i ymgorffori'n llawn yn y ffordd y mae'r Gronfa'n cyfathrebu ac yn rhyngweithio â'i haelodau,
- sicrhau bod Polisi Buddsoddi Cyfrifol y Gronfa ar gael i randdeiliaid ehangach, ar-lein yn gyhoeddus, ac
- adrodd ar gynnydd y Gronfa a datblygiadau yn y ffordd y mae'n ymdrin â materion Buddsoddi Cyfrifol.

Lleihau Allyriadau Carbon y Gronfa ac Amcanion y Dyfodol

Lle bo'n briodol, mae'r Pwyllgor yn ystyried sut y mae'n dymuno mynd i'r afael â ffactorau ESG penodol yng nghyd-destun ei rôl wrth ddyrannu asedau a gosod strategaeth fuddsoddi. Gan ystyried cadarnhad Cytundeb Paris ym mis Hydref 2016, mae'r Pwyllgor o'r farn y gallai amlygiad sylweddol i gwmnïau a phrosiectau sy'n allyriadau carbon uchel o fewn portffolio'r Gronfa achosi risg ariannol sylweddol.

Mae'r Pwyllgor yn cydnabod bod asedau'r Gronfa'n cael eu buddsoddi'n fyd-eang, ac ar draws llawer o sectorau, sy'n golygu bod lleihau allyriadau carbon y Gronfa yn fwy heriol nag y byddai i sefydliad unigol. Fodd bynnag, mae'r Pwyllgor wedi ymrwymo i osod nod i'r Gronfa fod yn sero net erbyn 2050, wedi'i gefnogi gan ymrwymiad i asesu dichonoldeb y Gronfa i gyrraedd sero net 5,10 neu 15 mlynedd ynghynt. Mae'r ffactorau a ystyriwyd gan y Pwyllgor wrth osod y nod hwn yn cael eu trafod isod.

Mae'r Pwyllgor o'r farn ei bod yn bwysig i gronfeydd CPLIL chwarae rhan arweiniol wrth lunio'r dyfodol, o ran cefnogi'r newid i economi carbon isel a chyflawni nodau ESG ehangach. Mae'r Pwyllgor yn gallu dylanwadu mewn dwy ffordd: drwy'r penderfyniadau buddsoddi y mae'n eu gwneud; a thrwy ymgysylltu'n barhaus â'r cwmnïau a'r prosiectau y mae'r Gronfa'n buddsoddi ynddynt. Yn erbyn y cefndir hwn, mae'r Pwyllgor yn credu ei bod yn briodol gosod nod realistig tra hefyd yn edrych ar ddichonoldeb cyflawni nod mwy uchelgeisiol.

Ar yr un pryd, mae'r Pwyllgor yn credu y dylid cyflawni'r gostyngiad yn allyriadau carbon y Gronfa mewn modd pwyllog. Rhaid i'r Gronfa ganolbwyntio o hyd ar ei phrif rwymedigaeth i dalu buddion i'w haelodau, gan gynnwys ystyried unrhyw risgiau cysylltiedig. Mae dull pwyllog yn galluogi'r Gronfa i ddal cyfleoedd buddsoddi sy'n deillio o'r newid i economi carbon isel, yn ogystal â lliniaru'r risgiau. At hynny, mae dull pwyllog yn cefnogi stiwardiaeth weithredol, gan roi mwy o amser a mwy o le i'r Pwyllgor roi newid ar waith a chyflawni trawsnewidiad cyfiawn trwy ymgysylltu parhaus.

Fframwaith i gefnogi uchelgeisiau Hinsawdd y Gronfa

Mae'r Pwyllgor wedi datblygu fframwaith i gefnogi uchelgeisiau hinsawdd y Gronfa, gan gwmpasu Cyfleoedd, Ymgysylltu, a Monitro a Metrigau.

Cyfleoedd

- Adolygu mandadau presennol y Gronfa yng nghyd-destun risg hinsawdd ac uchelgais sero net (datblygiad parhaus fel y dangosir yn Atodiad 1).
- Ystyried a allai unrhyw fandadau ddatblygu ymhellach, neu o bosibl a ddylid eu disodli, oherwydd cyfleoedd buddsoddi sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd i gefnogi, ac elwa ar, y trawsnewid carbon isel.
- Cefnogi mentrau Partneriaeth Pensiwn Cymru (fel y 'troshaen datgarboneiddio' a 'dadfuddsoddi o echdynwyr tanwydd ffosil') a chynlluniau i leihau amlygiad carbon y cronfeydd y mae'n eu goruchwyllo (ar hyn o bryd, mae tua 82.5% o asedau'r Gronfa yn dod o fewn y Fframwaith Partneriaeth Pensiwn Cymru, a disgwylir i'r ganran hon dyfu dros amser).

Ymgysylltu

- Cydweithredu â phrotocol ymgysylltu ar y cyd Partneriaeth Pensiwn Cymru, megis comisiynu Robeco ar y cyd i ymgysylltu â rheolwyr asedau'r Gronfa mewn perthynas â gweithgarwch pleidleisio ar faterion sy'n ymwneud â'r hinsawdd, ac ymgysylltu â'r cwmnïau rydym yn buddsoddi ynddynt i ddylanwadu a gwella eu gweithgareddau ac ymddygiad ar faterion yn ymwneud â hinsawdd.
- Ymgysylltu'n rheolaidd â rheolwyr asedau'r Gronfa i herio gweithredoedd ac annog arfer gorau, gan gyfeirio at greddau ac uchelgeisiau hinsawdd y Gronfa.
- Ystyried dadfuddsoddi / ailddyrannu cyfalaf os nad yw ymgysylltu yn rhoi effaith.
- Cydweithio â chronfeydd CPLIL eraill drwy'r LAPFF. Nod y LAPFF yw hyrwyddo'r safonau uchaf o lywodraethu corfforaethol i ddiogelu gwerth hirdymor cronfeydd pensiwn awdurdodau lleol. Mae'r Fforwm yn ymgysylltu'n uniongyrchol â channoedd o gwmnïau a'u cadeiryddion. Gwneir hyn drwy feithrin ymddiriedaeth a chael deialog dwy ffordd ar gyfrifoldeb corfforaethol ym meysydd stiwardiaeth, risg hinsawdd, risg gymdeithasol a risg llywodraethu.

Monitro a metrigau

- Cytuno ar fetrigau sy'n edrych yn ôl / ymlaen a gosod targedau tymor byr, canolig a hir ar gyfer pob un, sy'n cefnogi nod sero net cyffredinol y Gronfa (mae hyn yn heriol ar hyn o bryd, tra bod metrigau uchelgais hinsawdd safonol ar gyfer y CPLIL yn dal i gael eu disgwyl, a'r modd y gallwn gyflawni nodau uchelgeisiau hinsawdd eu comisiynu ar y cyd â sawl partner).
- Adolygu buddsoddiadau'r Gronfa mewn perthynas â'r metrigau hyn a gosod cynllun ar gyfer cynnydd.
- Mae monitro cyfredol a chynnydd cadarnhaol rheolwyr asedau Cronfa Pensiwn Gwynedd i'w gweld yn Atodiad 1.

Cysylltu gyda Chronfa Bensiwn Gwynedd

Gellir cysylltu gyda ni mewn amryw o ffyrdd:

Yn ein swyddfa:

Cronfa Bensiwn Gwynedd
Cyngor Gwynedd,
Stryd y Jêl,
Caernarfon,
Gwynedd.
LL55 1SH

E-bost:

peniynau@gwynedd.llyw.cymru

Ffon:

01286 679982

Ar-lein:

www.cronfabensiwnwynedd.cymru

Atodiad 1: Monitro Rheolwyr Asedau Cronfa Bensiwn Gwynedd

Rheolwr Buddsoddi	Cronfa	Dyranriad Targed	Datblygiadau erbyn Mawrth 2022
PPC – Russell Investments	Global Opportunities	14%	Mae 'troshaen datgarboneiddio' wedi'i rhoi ar waith gan Russell Investments, gan leihau'r ôl troed carbon 25%.
PPC – Baillie Gifford, Veritas, and Pzena	Global Growth	14%	Mae rheolwyr asedau o fewn y gronfa hon wedi cymryd camau i leihau ôl troed carbon. Mae cronfa Paris Aligned Baillie Gifford yn dadfuddsoddi o echdynwyr tanwydd ffosil a darparwyr gwasanaethau tanwydd ffosil. Mae Veritas pob amser yn ceisio buddsoddiadau sy'n gyfystyr â chynaliadwyedd. Mae Pzena wedi gwerthu ei fuddsoddiad mewn cwmni a arferai gyfrannu at 35% o allyriadau carbon rhan Pzena o'r gronfa.
PPC – Russell Investments	Absolute Return Bond	15%	Gwella arferion buddsoddi cyfrifol gan reolwyr y gronfa wedi'i ategu gan ystyriaeth fanwl a nifer o fentrau.
PPC – Russell Investments	Multi Asset Credit	7.5%	Arferion ESG cryf ar draws yr holl reolwyr cronfeydd ac ymrwymadau'r dyfodol yn gryf iawn.
PPC – Russell Investments	Emerging Markets	2.5%	Mae 'troshaen datgarboneiddio' wedi'i roi ar waith sy'n lleihau'r ôl troed carbon 25%.
BlackRock	Aquila Life UK Equity Index	10.5%	Mae BlackRock wedi llofnodi Cod Stiwardiaeth y DU ac yn ymgysylltu'n rheolaidd â chwmnïau.
BlackRock	Aquila Life GBL Dev Fundamental	7%	Mae BlackRock wedi llofnodi Cod Stiwardiaeth y DU ac yn ymgysylltu'n rheolaidd â chwmnïau.
BlackRock	ACS World Low Carbon Equity	12%	Cronfa carbon isel BlackRock sy'n sgrinio tanwyddau ffosil cyn optimeiddio carbon isel, gan leihau carbon o'i gymharu â mynegai ecwiti byd-eang safonol 44% yn ychwanegol.
BlackRock	Eiddo	2.5%	Mae BlackRock yn y 7fed safle yn y sgôr GRESB (Meincnod Cynladwyedd Global Real Estate - sgôr ESG byd-eang ar gyfer cronfeydd eiddo).
Lothbury	Eiddo	2.5%	Mae Lothbury yn y 4ydd safle yn y sgôr GRESB.
UBS	Eiddo	2.5%	Mae UBS yn safle 1af yng ngraddfa GRESB am y 5ed flwyddyn yn olynol.
Columbia Threadneedle	Eiddo	2.5%	Mae Columbia Threadneedle yn safle 32 yn y sgôr GRESB, ond maent yn gwella bob blwyddyn gyda gwelliannau mewn defnydd ynni, allyriadau nwyon tŷ gwydr a pherfformiad ynni asedau.
Partners Group	Ecwiti Preifat	5%	Mae Partners Group yn ymgorffori ESG yn strategaeth, cyfeiriad a nodau eu cwmnïau portffolio.
Partners Group	Is adeiledd	2.5%	Mae cronfa Partners Group yn buddsoddi mewn ynni gwyrdd, tanwyddau carbon isel ac is adeiledd dal carbon.

Extract from <https://lgpsboard.org/index.php/structure-reform/bds-main>

(last updated 23 February 2022)

Guidance on investments which conflict with UK foreign and defence policy

Background

After failing to defend previous LGPS investment guidance in the Supreme Court (see [board summary of judgment](#)) the government undertook to bring it before Parliament through legislation.

The Boycotts, Divestment and Sanctions (BDS) Bill was announced in the Queen's speech for this Parliament (see the article below this one on this page). Although no timetable for the Bill is available it was expected to be the primary measure to bring about the restrictions in the original guidance plus other measures to restrict expenditure and procurement decisions made by public bodies.

The current position on divestment

It is the Board's understanding that it is for LGPS funds to make prudent divestment decisions based on an assessment of the financial consequence of a number of matters, including those relating to Environmental, Social and Governance (ESG) factors. Where such decisions are based on non-financial factors LGPS funds should follow the Law Commission's direction that any financial impact should not be significant and that the decision would likely be supported by scheme members.

PSPJO Bill

In advance of the BDS Bill Robert Jenrick MP raised, at second reading in the Commons, the possibility of amending the PSPJO Bill to include a power for the Secretary of State to make guidance in this area. Support from government was not forthcoming in terms of its own amendment, however he subsequently tabled an amendment (listed as NC1) which was debated on 22nd February at report stage.

Following an at times heated debate and – importantly – a change of stance by the government to support the amendment it passed by 299 votes to 81. On the same day (22nd February) the Bill passed its third reading and will now return to the Lords for consideration of amendments prior to royal assent.

The Amendment NC1

Guidance to public service pension scheme managers on investment decisions

(1) The Public Service Pensions Act 2013 is amended in accordance with subsection (2).

(2) In schedule 3, paragraph 12(a), at end insert "including guidance or directions on investment decisions which it is not proper for the scheme manager to make in light of UK foreign and defence policy."

Member's explanatory statement

This new clause would enable the Secretary of State to issue guidance to those authorities that administer public sector pension schemes, including the local government pension scheme, that they may not make investment decisions that conflict with the UK's foreign and defence policy

Effect of the amendment

The amendment would alter the Public Service Pensions Act (PSPA) 2013 as follows – amendment in square brackets:

3 Scheme regulations

(1) Scheme regulations may, subject to this Act, make such provision in relation to a scheme under section 1 as the responsible authority considers appropriate.

(2) That includes in particular—

(a) provision as to any of the matters specified in Schedule 3;

.....

SCHEDULE 3

Scope of scheme regulations: supplementary matters

12 The administration and management of the scheme, including—

(a) the giving of guidance or directions by the responsible authority to the scheme manager (where those persons are different); [including guidance or directions on investment decisions which it is not proper for the scheme manager to make in light of UK foreign and defence policy].

Next steps

The above changes to the PSPA 2013 will not occur until the PSPJO Bill gains royal assent which is expected sometime in March. Prior to it gaining assent the Bill will return to the Lords for consideration of amendments ('ping pong') at which time the amendment may be subject to further debate.

Guidance under this provision, should it be forthcoming, would be expected to be drafted under Investment Regulation 7.

7.—(1) An authority must, after taking proper advice, formulate an investment strategy which must be in accordance with guidance issued from time to time by the Secretary of State.

Such guidance would also be expected to be subject to a period of consultation which would provide an opportunity for interested parties, including the SAB, to comment on its potential impact. Furthermore, as this will be guidance and not primary legislation further legal action cannot be ruled out. Although the courts could this time be assured it was the intention of Parliament to provide a power to the Secretary of State in this area, a challenge could still be made on the grounds that the guidance was seen to go beyond that intention.

Questions

There are many questions around this provision, most of which cannot be answered until the exact wording of any guidance made under it is available. These include:

- Will the guidance be specific in nature, for example, singling out a particular instance of divestment or be broader, for example banning divestment unless specific government sanctions are in place?
- Will the guidance only cover decisions made for non-financial reasons?
- Will the guidance require immediate divestment upon the imposition of government sanctions on a business or country?
- Will pension funds still be able to make divestment decisions based on a prudent assessment of the impact on long term returns of ESG matters where no sanctions are in place?
- How will 'in the light of' be interpreted by any guidance?

The Board will seek answers to these and other questions from DLUHC and HMT.

Other amendments tabled

There were two other amendments tabled (NC2 and NC3) which potentially would have had an impact on the LGPS in respect of investments to be made in line with the Glasgow 2021 Climate Pact and a requirement to divest from fossil fuels by 2030. Neither of these amendments were put before the House at report stage so they will not be included in the Bill.

Today the government's legislative programme was laid out and includes a Boycotts, Divestment and Sanctions Bill the purpose of which will be to stop public bodies from taking a different approach to

UK Government sanctions and foreign relations and will cover purchasing, procurement and investment decisions. The gov.uk website includes a [briefing note](#) on the full programme.

The [legal opinions and summaries page](#) has been updated with a link to a summary of the judgment of the Supreme Court in the LGPS investment guidance boycotts and divestment case.

'The SAB welcomes the clarity brought by the judgment of the Supreme Court in the case of R (on the application of Palestine Solidarity Campaign Ltd and another) Appellants) v Secretary of State for Housing, Communities and Local Government (Respondent). In seeking to restrict the outcome as well as the considerations taken account of by an LGPS administering authority when developing its responsible investment policy, the government has been judged to have overstepped its powers. It is the Board's view that Responsible Investment policy decisions belong at the local level reflecting: the need to pay pensions both now and in the future; local democratic accountability and the views of scheme members; and that outcomes of policy developments should not be subject to restrictions based on unrelated matters'

The Board's secretariat and legal advisor have commenced work on a draft summary of the judgment which will be published on this site as soon as it is available.

The Supreme Court today handed down its judgment in the case of [R \(on the application of Palestine Solidarity Campaign Ltd and another\) Appellants\) v Secretary of State for Housing, Communities and Local Government \(Respondent\)](#) which was originally heard on 20th November 2019. The court found in favour of the appellants and would appear to take the position that the Government has the power to direct authorities on the approach they take to investment decisions, but not the investments they make.

A [Summary of the judgement \(PDF 2 pages 180kb\)](#) published by the practice at [11KBW](#) is available - please note this summary is the view of 11KBW not necessarily the Board which has yet to consider the implications of the judgment for itself.

Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	07/03/2022
Teitl:	Prisiad 2022: Rhagdybiaethau Actiwaraidd
Awdur:	Dafydd L Edwards – Cyfarwyddwr y Gronfa
Argymhelliad:	Er gwybodaeth yn unig

Cyflwyniad

1. Bydd aelodau'n cofio bod adroddiad wedi'i gyflwyno i'r Pwyllgor ar 21 Hydref 2021 yn gosod yr amserlen ar gyfer prisiad y Gronfa Bensiwn, yn seiliedig ar yr aelodaeth ar 31 Mawrth 2022, gyda chyfraddau cyfraniadau cyflogwyr newydd yn dod i rym ar 1 Ebrill 2023. I bob pwrpas, y prisiad ffurfiol yw ymarfer rheoli risg mwyaf cynhwysfawr a hanfodol y Gronfa.
2. Fel rhan o'r prisiad, mae'r Gronfa'n adolygu ei strategaeth ariannu a'i chynlluniau cyllido. Elfen allweddol o'r strategaeth ariannu yw'r rhagdybiaethau actiwaraidd sylfaenol. Dylai'r rhagdybiaethau hyn geisio adlewyrchu disgwyliadau'r Gronfa yn y dyfodol a lefel archwaeth risg. Gall y ddau beth hyn newid dros amser wrth i fwy o wybodaeth ddod ar gael, mae'r amgylchedd y mae'r Gronfa yn gweithredu ynddo yn esblygu a'r cydbwysedd rhwng darbodusrwydd a fforddiadwyedd yn symud yng ngoleuni ffactorau allanol. Felly, mae'n angenrheidiol ac yn arfer da i adolygu'r rhagdybiaethau actiwaraidd a fabwysiadwyd gan y Gronfa fel rhan o bob prisiad teirblynyddol.
3. Cymeradwywyd y tybiaethau actiwaraidd a restrir yn yr adroddiad hwn gan y Pwyllgor Pensiynau ar 17 Ionawr 2022 ac maent wedi'u cynnwys ar yr agenda heddiw er gwybodaeth ichi.

Beth yw pwrpas y Prisiad?

4. Pwrpas y prisiad yw:
 - adolygu'r strategaeth ariannu gyfredol yng ngoleuni'r newidiadau i'r amgylchedd economaidd, rheoliadol a chymdeithasol;
 - gosod cyfradd cyfrannu ar gyfer pob cyflogwr a delir (yn yr achos hwn) rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2026, pryd y bydd cyfraddau'n cael eu hail-asesu ar brisiad 2025; a
 - gwirio'r sefyllfa ariannu gyfredol.
5. Er mwyn pennu'r lefel ofynnol o gyfraniadau cyflogwyr yn y dyfodol, rhaid i ni gynnal dau ragamcan:
 - Rhagamcaniad buddion: mae hyn yn rhagamcanu'r buddion a delir i aelodau'r cynllun ym mhob blwyddyn i ddod (gan ystyried buddion a gronnwyd hyd at y dyddiad prisio a'r rhai a fydd yn parhau i gael eu cronni ar ôl y dyddiad prisio).

- Rhagamcaniad asedau: mae hyn yn rhagamcanu swm asedau'r Gronfa ym mhob blwyddyn i ddod, gan ystyried cyfraniadau cyflogwyr a gweithwyr yn y dyfodol, taliadau buddion yn y dyfodol (o'r rhagamcaniad buddion) a'r enillion buddsoddi a enillir ar yr asedau.
6. Yna gosodir y cyfraddau cyfrannu fel bod, ar ddiwedd cyfnod y cytunwyd arno (y gorwel amser cyllido), mae ddigon o asedau (o'r rhagamcaniad asedau) i gwrdd â'r taliadau buddion yn y dyfodol (o'r rhagamcanion buddion) nifer uchel digonol o ganlyniadau economaidd posibl yn y dyfodol. Dyma'r amcan cyllido.

Pa ragdybiaethau actiwaraidd sydd eu hangen?

7. Er mwyn cyflawni'r prisiad, mae angen i ni wneud rhagdybiaethau ynghylch maint ac amseriad y buddion yn y dyfodol a delir o'r Gronfa a'r enillion buddsoddi yn y dyfodol a gynhyrchir gan asedau'r Gronfa. Mae'r rhagdybiaethau'n disgyn i ddau gategori eang - rhagdybiaethau ariannol a rhagdybiaethau demograffig.
8. Mae'r tablau isod yn nodi argymhelliad Actiwari y Gronfa ar gyfer pob rhagdybiaeth brisio allweddol, ynghyd â rhesymeg ategol.
9. Mae swyddogion wedi derbyn cynigion gan Actiwari'r Gronfa, Hymans Robertson, yn nodi opsiynau ar sut i adeiladu a gosod rhagdybiaethau prisio. Mae'r cynigion a nodir isod hefyd wedi'u trafod gyda Chadeirydd y Pwyllgor. Nodir manylion llawn y rhagdybiaethau yn adroddiad yr Actiwari sydd wedi'u hamgáu yma fel Atodiad, gan roi gwybodaeth gefndir bellach am y rhagdybiaethau hyn.

Rhagdybiaethau Ariannol

10. Mae Hymans yn defnyddio dull "seiliedig ar risg" i gyfrifo'r amcanestyniadau budd-dal ac asedau a gosod y rhagdybiaethau ariannol sylfaenol. O dan y dull hwn, mae Hymans yn defnyddio generadur senario economaidd (gelwir generadur perchnogol Hymans Robertson yn Wasanaeth Senario Economaidd - ESS) i gynhyrchu 5,000 o wahanol efelychiadau o dybiaethau ariannol i'r dyfodol. Mae hyn yn caniatáu iddynt gynhyrchu dosbarthiad o amcanestyniadau buddion ac asedau i'r dyfodol fel y gall holl randdeiliaid y Gronfa ddeall risg yn well. Mae'r rhagdybiaethau ym mhob senario yn amrywio yn ôl blwyddyn h.y. nid ydynt yn 'fflat', felly maent yn gynrychiolaeth well o realiti nag un dybiaeth linellol.

Rhagdybiaeth	Rhagdybiaeth 2019	Rhagdybiaeth 2022	Rheswm dros y newid
Enillion Buddsoddi yn y Dyfodol	Yn seiliedig ar fodel ESS Hymans Robertson	Yn unol â 2019 ond wedi'i ddiweddarau i raddnodi'r farchnad ddiweddaraf	Dim newid, lefel y darbodusrwydd (Ymyl darbodusrwydd 75%) yn gyson â phrisiad 2019. Mae disgwyliadau enillion dosbarth asedau yn fras debyg i 2019.
Gyfradd ddisgownt	1.7% y flwyddyn yn uwch na'r gyfradd ddi-risg	2.0% y flwyddyn yn uwch na'r gyfradd ddi-risg	Mae cadw'r un lefel o ddarbodusrwydd, sy'n gyson â phrisiad 2019, yn arwain at gynnydd ymylol yn y Gyfradd

	Yn seiliedig ar ymyl darbodusrwydd o 75%	Mae'r un ffin darbodusrwydd o 75%, yn arwain at gynnydd ymylol	disgownt o 1.7% yn 2019 i 2.0% ar gyfer 2022.
Cynyddiad Buddion Pensiwn	Yn seiliedig ar fodel ESS Hymans Robertson f	Yn unol â 2019 ond wedi'i ddiweddarau i raddnodi'r farchnad ddiweddaraf	Dim newid sylweddol, lefel darbodusrwydd yn gyson â phrisiad 2019, er bod disgwyliadau chwyddiant ychydig yn uwch (c.0.2-0.3% y.f.) na 2019 oherwydd y rhagolygon economaidd cyfredol.
Cynnydd mewn Cyflog	0.3% yn uwch na chwyddiant CPI	0.5% yn uwch na chwyddiant CPI (nodwch hefyd fod disgwyliadau chwyddiant CPI bellach yn uwch na 2019)	Mae rhagdybiaeth arfaethedig 2022 yn unol â disgwyliadau tymor hir 2019. Yn 2019, caniatwyd ataliaeth cyflog disgwylidig tymor byr. Ar gyfer 2022, ni roddir lwfans ar gyfer ataliad cyflog tymor byr.

Rhagdybiaethau Demograffig

Rhagdybiaeth	Rhagdybiaeth 2019	Rhagdybiaeth 2022	Rheswm dros y newid
Hirhoedledd Gwaelodlin	Yn seiliedig ar ddadansoddiad Club Vita ac yn adlewyrchu nodweddion aelodau unigol	Yn seiliedig ar ddadansoddiad Club Vita yn unol â 2019, ond wedi'i ddiweddarau i adlewyrchu'r profiad marwolaethau diweddaraf a arsylwyd nad yw'n gysylltiedig â Covid	Ni ragwelir unrhyw newid sylweddol. Wedi'i deilwra i aelodaeth y Gronfa i leihau'r risg y bydd profiad gwirioneddol yn sylweddol wahanol i'r disgwyliadau.
Gwelliannau mewn Hirhoedledd yn y Dyfodol	Model CMI 2018 Roedd llyfnhau yn berthnasol i brofiad diweddar Cyfradd gwella tymor hir = 1.25% y flwyddyn	Model CMI 2021 Ni roddir pwysau ar ddata 2020/21, ac addasiad i adlewyrchu proffil aelodaeth Cyfradd gwella tymor hir = 1.5% y flwyddyn	Mae'r fersiwn ddiweddaraf o fodel CMI yn adlewyrchu profiad mwy diweddar. Osgoi rhagamcanion tymor hir yn cael eu heffeithio'n ormodol gan brofiad tymor byr Covid-19. Gan gychwyn y rhagamcanion o bwynt is nag yn 2019 (oherwydd y profiad marwolaethau trymach diweddar), mae'r cynnydd o 1.25% i 1.5% yn sicrhau bod disgwyliadau oes yn aros yn debyg yn fras i'n rhagdybiaeth yn 2019.
Alldyniadau	Yn seiliedig ar ddadansoddiad o brofiad ar lefel genedlaethol, mae Hymans wedi cynyddu eu rhagdybiaeth genedlaethol ar y tebygolrwydd o dynnu'n ôl, gan adlewyrchu tueddiadau o fwy o symudedd swyddi. Mae dadansoddiad penodol i'r gronfa yma yn dangos bod y tynnu allan wedi bod yn is, felly mae Hymans yn cynnig graddio i lawr o'u cynnydd a dybir yn genedlaethol (80% o'r cynnydd ar gyfer dynion llawn amser, 80% ar gyfer merched rhan-amser, a 75% ar gyfer dynion rhan-amser, ond dim graddio ar gyfer merched llawn amser, i adlewyrchu profiad lleol).		

Ymddeoliadau salwch	Dim newid o dybiaeth prasio 2019. Er bod nifer yr achosion o ymddeoliadau salwch ychydig yn is na'r disgwyl, mae Hymans yn cynnig gadael y dybiaeth hon ar ei lefel bresennol, yng ngoleuni'r cynnydd posibl mewn ymddeoliadau salwch o ganlyniad i Covid-19.		
Graddfa gyflog hyrwyddol	Mae dadansoddiad 'Hymans' o aelodaeth ein Cronfa yn dangos bod codiadau cyflog wedi bod yn uwch na'r rhagdybiaeth ddiofyn genedlaethol, ond cynigir parhau gyda'r 0.5% yn uwch na lefel CPI, gan nad yw'r duedd hon yn debygol o barhau yn y tymor hir.		
Marwolaeth cyn ymddeol	Mae Hymans yn disgwyl i'r gyfradd marwolaeth mewn gwasanaeth ostwng ar bob prisiad. Felly, mae'r gyfradd marwolaeth ddiofyn disgwyledig yn cael ei gostwng 20% ar gyfer prisiad 2022.		
Aelodaeth Opsiwn 50:50	0.5%	0.5%	Dim newid, gan adlewyrchu'r nifer isel o aelodau parhaus sy'n cymryd rhan yn yr opsiwn yma.
Oed ymddeol	Gan dybio bod aelodau'r cynllun yn ymddeol ar yr oedran cynharaf na fydd unrhyw fuddion yn cael eu lleihau. Mae'r addasiad hwn yn adlewyrchu profiad sy'n dod i'r amlwg, ymhellach i newidiadau i fuddion, ac yn lleihau rhwymedigaethau oddeutu 1%.		
Cymudo Arian	50% cyn 2008, 75% ar ôl 2008	65% o'r uchafswm arian parod di-dreth	Mae symleiddio cyfrifiad a thybiaeth yn adlewyrchu profiad aelodaeth diweddar ein Cronfa.
Cyfran yn gadael dibynnydd	Yn seiliedig ar ddadansoddiad Club Vita o'n Cronfa, i sicrhau bod y dybiaeth gyfredol yn adlewyrchu profiad aelodaeth y Gronfa		

11. Bydd y rhagdybiaethau hyn nawr yn cael eu ffurfioli mewn fersiwn wedi'i diweddarau o'r Datganiad Strategaeth Ariannu ym mis Ionawr 2023 (drafft yn yr arfaeth) ac ym mis Mawrth 2023 (fersiwn derfynol), fel rhan o broses brisio 2022.

Gwynedd Pension Fund

2022 Valuation: Actuarial Assumptions

December 2021

Tud.69

Richard Warden

Fellow of the Institute & Faculty of Actuaries
For and on behalf of Hymans Robertson LLP



Contents

2022 Valuation: Actuarial Assumptions

	Page
1 Executive summary	3
2 Introduction	5
3 Background	6
4 Financial assumptions	8
5 Demographic assumptions	14
6 Reliances and limitations	20

Appendix 1 – ESS methodology and assumptions	21
Appendix 2 – Fund's Asset Allocation	23
Appendix 3 – Additional detail on longevity assumptions	24
Appendix 4 – Fund specific demographic analysis	28

1 Executive summary

The formal valuation is the Fund's most important budgeting and risk management exercise. As part of the valuation, the Fund reviews its funding strategy and funding plans. A key element of the funding strategy is the underlying actuarial assumptions. These assumptions should seek to reflect the Fund's future expectations and level of risk appetite. Both of these may change over time as more information becomes available, the environment in which the Fund operates evolves and the balance between prudence and affordability shifts in light of external factors. Therefore, it is both necessary and good practice to review the actuarial assumptions adopted by the Fund as part of every triennial valuation. The tables below set out our recommendation for each key valuation assumption, along with supporting rationale. The next step is for the Fund to use this information to agree the assumptions that will be used for the 2022 valuation.

Financial assumptions

Assumption	2019 assumption	Recommended 2022 assumption	Reason for recommendation
Future investment returns	Based on Hymans Robertson ESS model	As per 2019 but updated to latest market calibration	Facilitates risk-based approach to setting contribution rates so the Fund can understand risk inherent in funding plans Asset class return expectations are broadly similar to 2019
Discount rate	1.7% excess above risk-free rate Based on a prudence margin of 75%	Keep prudence margin at 75%, resulting in an increase in the excess above risk-free rate to 2.0% p.a. (1.7% p.a. has a prudence margin of 78%)	No significant change in the funding environment to justify an increase or decrease in the level of prudence in the assumption. 75% remains an appropriate level (in our opinion) of prudence for the Gwynedd Pension Fund's funding position and risk appetite. Increasing assumption from 1.7% p.a. to 2.0% p.a. will reduce contribution rates by 1.5%-3.0% of pay. However, it would mean in 20 years' time the Fund would hold around 5-10% less in assets (all other things being equal).
Benefit increases CARE revaluation	Based on Hymans Robertson ESS model	As per 2019 but updated to latest market calibration	Facilitates risk-based approach to setting contribution rates so the Fund can understand risk inherent in funding plans Inflation expectations are slightly higher (c.0.2-0.3% p.a.) than 2019 due to current economic outlook
Salary increases	0.3% above CPI inflation	0.5% above CPI inflation	2022 proposed assumption in line with 2019 long-term salary increase expectations. However, at 2019, allowance was made for short-term expected pay restraint. Given recent increases in National Living Wage and reduced impact on pension liabilities from short-term pay expectations, recommend that no allowance is made for any short-term pay restraint.

Demographic assumptions

Assumption	2019 assumption	Recommended 2022 assumptions	Reason for recommendation
Baseline longevity	Based on Club Vita analysis and reflects individual member characteristics	As per 2019 but updated to reflect latest observed non-Covid related mortality experience	Ensures longevity assumptions are tailored to Fund's membership to reduce risk of actual experience being materially different from expectations.
Future improvements in longevity	CMI2018 model Smoothing applied to recent experience Long-term rate of improvement - 1.25% p.a.	CMI2021 model No weight placed on 2020/21 data Adjustment to model to better reflect Fund's membership profile Long-term rate of improvement – 1.5% p.a.	Latest version of CMI model is best practice Avoid long-term projections being unduly affected by short-term Covid-19 experience Take advantage of new CMI model flexibilities to better fit future improvement projections (evidence suggests long-term improvements vary between socio-economic groups) Recent non-Covid experience has resulted in lower starting point for future improvement projections. Increase in long-term rate ensures life expectancies remain similar to 2019 assumption.
Withdrawals	We propose updating the national assumption following the Fund specific analysis. Our recommendation is to apply scaling of 80% for full-time males, 80% part-time females and 75% for part-time males. We propose that no scaling is required for full-time females.		
Ill health retirements	Recent experience suggests no change needed from 2019 valuation assumption		
Promotional salary scale	Recent experience suggests that the Fund has had consistently higher salary increases than the default assumption. If this trend is thought to continue then it may be worth considering a higher salary increase assumption above CPI e.g. higher than 0.5% above CPI inflation.		
Death before retirement	Reduction in assumed incidences of death before retirement to reflect recent experience of Fund's membership		
50:50 option take-up	0.5%	0.5%	Reflects ongoing sustained low take-up of this option by members
Retirement age	Simplification to assume members retire at the earliest age at which no benefits will be reduced. Reduces liabilities by less than 1%		
Cash commutation	50% pre-2008, 75% post-2008	65% of maximum tax-free cash	Simplification of calculation and assumption reflects Fund's recent membership experience
Proportion leaving a dependant	Ensure current assumption reflects Fund's membership experience based on Club Vita analysis		

2 Introduction

Addressee and Purpose

This paper has been commissioned by and is addressed to Gwynedd Council in its capacity as Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund (“the Fund”). It has been prepared in our capacities as Actuaries to the Fund.

The next actuarial valuation of the Fund takes place as at 31 March 2022. This paper has been prepared to facilitate discussions on actuarial assumptions for the 2022 valuation.

This paper has been prepared solely for the use of the Administering Authority to the Fund to assist in setting the actuarial assumptions for use in the 2022 formal valuation. In this paper we set out our analysis and other relevant considerations that will help the Fund with this important decision-making aspect of the 2022 valuation.

This document should not be released or otherwise disclosed to any third party without our prior consent, in which case it should be released in its entirety. Hymans Robertson LLP accepts no liability to any other party, or for any other use, unless we have expressly accepted such liability in writing.

Given that this paper is to facilitate discussions about the assumptions, the final choice of assumptions may change from those set out in this paper. The final assumptions, and rationale if different from these proposals, will be documented elsewhere as part of the overall valuation process.

Format of paper

This paper is split into three sections:

- 1 Executive summary – to provide a high-level overview of the 2022 valuation recommendations and reasoning.

- 2 Main body – to provide more detail around the recommendations and their rationale. The main body contains discussions of the factors that have been considered in the assumption setting process and the derivation/methodology adopted.
- 3 Appendices – these contain more detailed technical explanations and material for those who wish to better understand certain aspects of the assumption setting process.

Next steps

After reading this report, we would be happy to discuss the contents with the Fund's Officers and/or Pensions Committee with the aim of helping them agree the assumptions to use for the 2022 valuation.

Once the assumptions have been agreed, these will be formalised in an updated version of the Funding Strategy Statement as part of the 2022 valuation process. However, we would recommend that an internal audit trail is also kept to document the rationale behind the selection of each assumption.

3 Background

Summary of the actuarial valuation

The formal valuation is the Fund's most important budgeting and risk management exercise. The purpose of the valuation is to:

- review the current funding strategy in light of changes to the economic, regulatory and social environment;
- set a contribution rate for every employer that will be paid (in this case) from 1 April 2023 to 31 March 2026, at which point rates will be re-assessed at the 2025 valuation; and
- check the current funding position.

To determine the required level of future employer contributions we must carry out two projections:

- 4 Benefit projection: this projects the benefits that will be paid to members in each future year (taking into account benefits accrued up to the valuation date and those that will continue to be accrued after the valuation date).
- 5 Asset projection: this projects the amount of assets in each future year, taking into account future employer and employee contributions, future benefit payments (from the benefit projection) and the investment returns that will be earned on the assets.

The contribution rates are then set such that, at the end of an agreed period (the **funding time horizon**), there are enough assets (from the asset projection) to meet the future benefit payments (from the benefit projections) in a sufficiently high number of possible future economic outcomes. This is the **funding objective**.

What actuarial assumptions are needed?

To carry out the valuation we need to make assumptions about the magnitude and timing of both the future benefits that will be paid out of the Fund and the future investment returns generated by the Fund's assets.

A summary of the actuarial assumptions required for the valuation exercise is set out on the next page in Table 1. The assumptions fall into two broad categories – financial assumptions and demographic assumptions.

Climate risk

Climate change will affect many aspects of the Fund's assets and liabilities, for example the return on its assets, the inflation used to revalue benefits and the longevity of its members. The uncertainty around future climate pathways and their impact means that it is impossible to factor climate change considerations into every assumption described in this paper.

We will however consider climate change scenarios when setting the long-term longevity improvements assumption (see section 5 and Appendix 3), and the Fund will consider climate risk in its funding strategy by testing its resilience under three climate scenarios.

A note on prudence

The valuation assumptions, when taken as a whole, are required to be prudent under LGPS guidance. To achieve this, we recommend that the discount rate be set with an explicit allowance for prudence and all other assumptions be set based on realistic ("best estimate") expectations.

Table 1

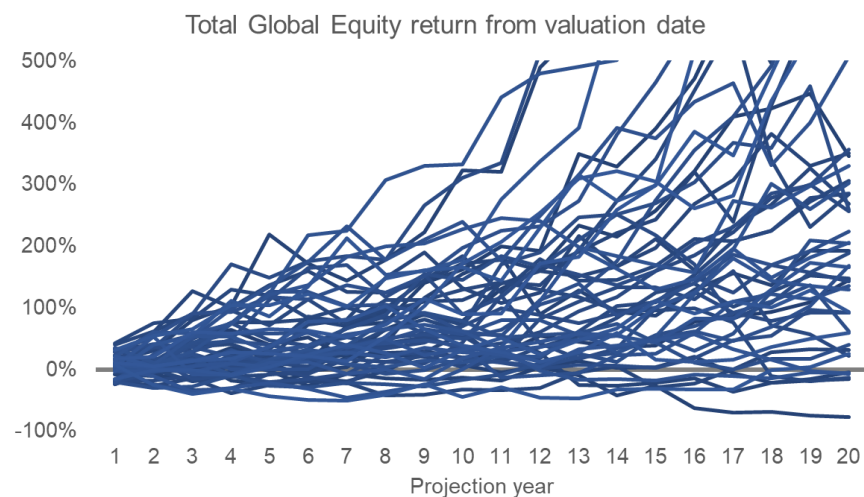
Financial assumptions		
Assumption	Description	Required for
Future investment returns (split by asset class)	Projected annual returns and volatility on asset classes invested by the Fund e.g. UK equities, property etc.	Asset projection – to project the employer's asset share to the end of the funding time horizon
Discount rate	Annual rate of future investment return that will be earned on the Fund's assets after the end of the funding time horizon	Funding objective – to place a present value at the end of the funding time horizon of the future benefit payments
Salary increases	Future inflationary salary awards	Benefit projection – to determine the size of future benefit payments (the pre-2014 final salary and post-2014 Career Average Revalued Earnings benefits are linked to salary) Asset projection – to determine future payroll values (and hence contribution income)
Benefit increases CARE revaluation	Future Consumer Price Index inflation	Benefit projection - to determine the size of future benefit payments (LGPS benefits are index-linked to CPI inflation)
Demographic assumptions		
Assumption	Description	Required for
Baseline longevity	How long we expect members to live based on current observed death rates	Benefit projection – to determine how long each member's benefits are paid for
Future improvements in longevity	How death rates are expected to change in the future (historically life expectancy has improved over time)	Benefit projection – to determine how long each member's benefits are paid for
Other demographic assumptions	- Retirement ages - Rates of ill health retirement, withdrawal from active service, death before retirement - Promotional salary increases scale - Rate and extent of commutation - Family details (proportion who die with dependants and age of dependants) 50:50 option take-up	Benefit projection – to determine the size and timing of future benefit payments

4 Financial assumptions

Approach to setting financial assumptions

We use a “risk-based” approach to calculating the benefit and asset projections and setting the underlying financial assumptions. Under this approach, we use an economic scenario generator (Hymans Robertson’s proprietary generator is called the Economic Scenario Service – ESS) to produce 5,000 different simulations of future financial assumptions. This allows us to generate a distribution of future benefit and asset projections so all stakeholders in the Fund can better understand risk. The assumptions in each scenario vary by year i.e. they are not ‘flat’, so they are a better representation of reality than a single, linear assumption. The chart below shows a sample of the 5,000 simulations for future cumulative total returns on global equities over the next 20 years.

Chart 1



Future investment returns

The assumed future investment returns on each asset class, which feed into the asset projection and discount rate assumption, are generated from the ESS. Further detail on the ESS methodology and assumptions are provided in Appendix 1.

Discount rate

The discount rate is an assumption about the future expected investment return from the Fund’s assets. The purpose of a discount rate is to place a present value on payments that are expected to be made in the future. This is achieved by ‘discounting’ the future payments. For example:

- The Fund needs to make a £100 payment in 5 years’ time.
- The Fund’s assets are expected to achieve a return of 4% p.a..
- To make this payment, the Fund will need to hold c.£82 today i.e. today’s value of the payment is £82.

Under the risk-based valuation approach, the employer’s assets and benefit payments are projected 5,000 times up to the funding time horizon. At this point, a discount rate is needed to place a value on the benefit payments due after the funding time horizon. Given that each of the 5,000 projections represents a different prevailing economic environment, a single, fixed value for the discount rate will not be appropriate for every simulation. For example, a high discount rate would not be appropriate in simulations with a weak outlook (at the funding time horizon) for economic growth and vice versa. Therefore, we use a discount rate that is reflective of the economic environment at the funding time horizon in that simulation. To do this we base the discount rate around the prevailing risk-free rate of return with allowance for higher expected returns from the Fund’s non-risk free assets.

As mentioned in Section 3, we recommend that the discount rate is where the Fund builds in its margin of prudence in the assumption set. At the 2019

valuation, the discount rate used to set contribution rates (an assumed excess of 1.7% p.a. above the prevailing risk-free rate of return) had a 75% likelihood of being achieved by the Fund's assets. Based on the Fund's current long-term strategic asset allocation (set out in Appendix 2), and the 30 November 2021 calibration of the ESS, we estimate that there is now a 78% likelihood associated with this discount rate i.e. the prudence margin has increased.

If the Fund wishes to increase the prudence margin at the 2022 valuation to 78%, then no change will be required to the discount rate assumption. However, if the Fund wishes to maintain the prudence margin used at the 2019 valuation (i.e. a 75% likelihood), then the discount rate would assume an excess of 2.0% p.a. above the prevailing risk-free rate of return. We have also considered the impact on the assumption if the Fund decreased the prudence margin to 70%.

The above results are summarised in the table below. We would be happy to further explore using alternative prudence margins if necessary.

Table 2

Discount rate for contribution-setting	Discount rate assumption (above risk-free rate)	Prudence margin
Keep discount rate as per 2019 and update prudence	1.7%	78%
Keep prudence as per 2019 and update assumption	2.0%	75%
Reduce prudence margin	2.4%	70%

Each 0.1% p.a. increase in the discount rate assumption reduces employer contributions by approximately 0.5-1.0% of pay for an open, long-term employer

(ignoring other changes in assumptions and stabilisation mechanism overlays). It also results in the Fund holding less assets in the long-term (we estimate c.2-3% reduction for each 0.1% p.a. increase in the assumption).

The prudence margin at the 2019 valuation was agreed based on the Fund's risk appetite at the time, the current funding environment and uncertainty around the LGPS benefit structure (due to McCloud and the Cost Cap). Since 2019, the uncertainty around the benefit structure has been addressed. However, other forms of uncertainty have appeared – volatility in investment markets due to the pandemic's economic impact and concern around the long-term cost of climate change. Given this, and that the general funding environment and risk appetite of the Fund are broadly similar to 2019 (as far as we are aware), it would suggest that a prudence margin of 75% is maintained.

Recommendation: We recommend the Fund adopt a discount rate assumption for contribution rate setting that is in line with the Fund's current prudence margin of 75% i.e. 2.0% p.a.. We are comfortable that this level of prudence is appropriate for the purposes of funding a LGPS fund in the long-term.

Please note that the above analysis is based on the calibration of the ESS at 30 November 2021. All the valuation calculations will be based on the calibration at March 2022. As such the above prudence levels and associated assumed excess returns may alter. Whilst we do not expect there to be material changes, we will communicate this once the information is available to ensure you are still happy with the assumptions.

Future pension increases

LGPS benefits increase each year in line with the Consumer Prices Index ("CPI") measure of inflation, which is therefore a key financial assumption for the valuation. Given the uncertainty and volatility around expected future CPI

inflation, we again use the ESS to model this assumption in a risk-based approach (see Appendix 1 for further details of the ESS).

Recommendation: We recommend that the future benefit increases and CARE revaluation (CPI inflation) assumption is based on the updated calibration of the ESS model as at 31 March 2022.

Salary increases

The salary increase assumption comes in two parts to reflect the two elements of pay increases:

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

This part of the paper considers the first element of the salary growth assumption only. Assumptions about promotional salary awards are considered later in Section 5.

The inflationary increase assumption is always set with reference to inflation e.g. 1% above inflation (or CPI + 1%). At the 2019 valuation, the assumption for 'inflationary' increases was based on an underlying assumption of short-term pay restraint (2% p.a.) to 31 March 2021, followed by long-term increases in line with CPI inflation + 0.5%. After allowing for the expected run-off of the Fund's final salary (pre-2014) linked benefits, this gave an assumption of CPI + 0.3%.

When considering the assumption to use at the 2022 valuation, there are four areas to consider.

- 1 **Run-off of final salary liabilities:** it is expected that the run-off of final salary liabilities from 2022 onwards is to be much more gradual than at previous valuations. This is because those members with the largest amount of final salary linked benefits are likely to be the oldest in the Fund and will have retired between 2014 and 2022. Therefore, the impact of short-term pay levels when setting this long-term assumption is diminished.

- 2 The **McCloud remedy** means that many members' post 2014 benefits effectively still retain a link to final salary until they retire, again meaning that the impact of short-term pay awards is reduced.
- 3 **Impact of Covid-19 on budgets:** the ongoing pandemic has had a significant impact on both public and private sector employer finances, with many still trying to recover and in challenging financial circumstances. Typically, in these situations, employers are controlling costs, including payroll costs, and therefore we see lower salary increases being awarded. This may suggest a reduction in the long-term salary increase assumption.
- 4 **National living wage increases:** recent years have seen an above inflation rise in the National Living Wage (NLW) (£9.50/hr in 2022 vs. £8.21/hr in 2019) and an increasing number of employers adopting this as their minimum wage. Although the NLW is aimed at the lowest paid, these recent increases will put pressure on salary rates across the whole workforce as employers may feel the need to keep the increments between staff consistent to adequately reward those with more responsibility or experience. This may suggest an increase in the long-term salary increase assumption.

One other topical area regarding salary increases is the recent increase in UK inflation expectations as a result of multiple factors (supply chain issues, low interest rate environment, Government stimulus packages etc.). Higher inflation generally feeds through to higher increases in pay as workers expect their salary to at least match cost of living increases. However, the salary increase assumption for the valuation is set with reference to inflation. Given that this topic is unlikely to have a long-term bearing on the margin above inflation used for salary increases, we do not believe that this should be a factor to consider when setting the assumption.

Given the above discussions, we are not aware of any issues that would suggest a significant change to this assumption from that adopted at the 2019 valuation (after removing the previous allowance for short-term pay restraint) i.e. CPI + 0.5%. However, of all the assumptions, we appreciate that this is the one where the Fund will have more information and data on which to decide the assumption. Therefore, we would be happy to be guided by your views to help set the most appropriate salary increase assumption.

Recommendation: We recommend a future salary increase assumption of CPI + 0.5% p.a., subject to the Fund's input.

Reporting the funding level

As well as setting contributions, a key output of the valuation is a measurement of past service liabilities at the valuation date itself to determine the funding level. To report a funding level, we need to use a single value for each assumption (compared to the risk-based approach used for contribution rate setting).

To ensure consistency between the reported funding level and employer contribution rates, we still use the ESS to derive the assumptions used to report the funding level. These assumptions are summary statistics of the 5,000 individual simulations used to project forward assets and benefit payments when setting contributions.

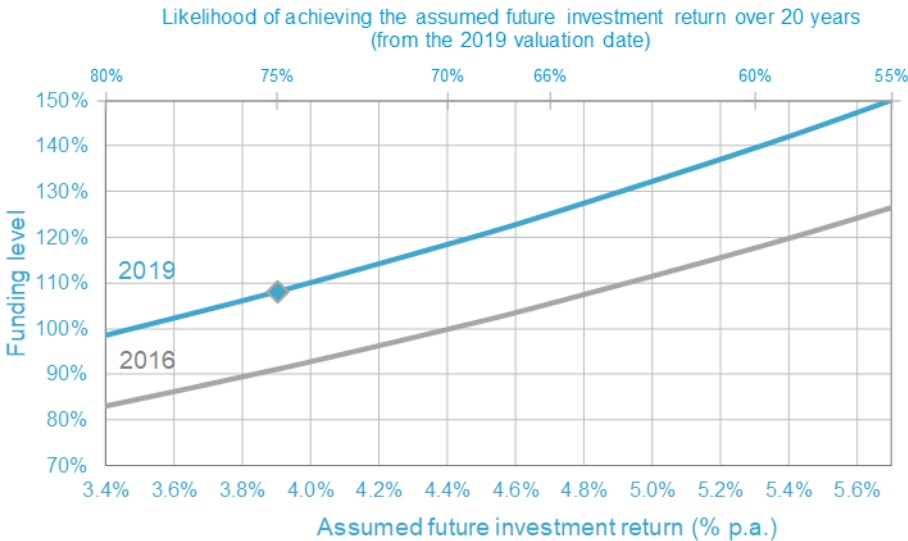
Future investment return

At the 2019 valuation, we showed:

- How the funding level at the valuation date varied with the choice of future investment return; and
- The likelihood of the Fund's assets yielding at least a given investment return (based on the ESS simulations).

This was all detailed in the one chart, an example of which is shown (this is the chart contained in the Fund’s 2019 valuation report).

Chart 2



At the 2019 valuation, the Fund used a summary investment return for funding level reporting purposes of 3.9% p.a., which had an associated 75% likelihood i.e. the same level of prudence as that used for contribution rate setting.

For the 2022 valuation, we will continue to report the funding level using the above ‘tramline’ chart to give you the best possible understanding of funding risk. However, we also need to report a single funding balance sheet based on a single future investment return.

At the 2022 valuation, we recommend that the future investment return selected continues to be the one which has the same likelihood as that used for contribution rate setting purposes i.e. 78% (or 75% if you decide to maintain the

2019 prudence margin for contribution rate setting). This will continue to provide consistency between contribution rates and funding positions.

Based on the 30 November 2021 calibration of the ESS, the results of our analysis are:

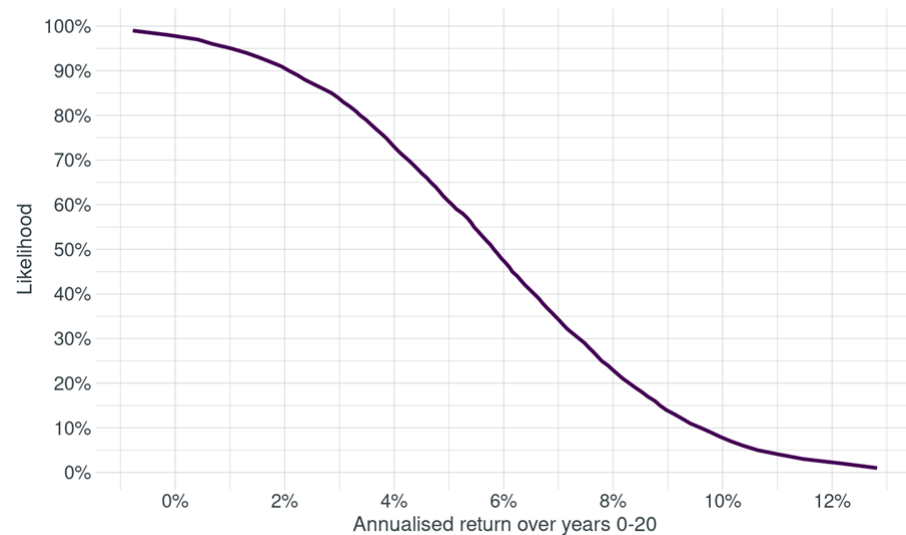
Table 3

Future investment return	Investment return (absolute)	Likelihood now
Same likelihood as for contribution-setting	3.6% p.a.	78%
Same likelihood as in 2019	3.9% p.a.	75%

As a rule of thumb, each 0.5% p.a. increase in the assumed future return would decrease the liabilities, and increase the funding level, by approximately 10%.

The chart below sets out more detail about the expected future return on the Fund’s assets.

Chart 3



Salary increases

Given that the salary increase assumption for contribution rate setting is expressed in relation to CPI inflation, for funding level reporting purposes this assumption will be based on the CPI inflation assumption plus the agreed margin (which we recommend as 0.5% in Section 4).

Pension increases

For funding level reporting purposes we will use a value for CPI inflation which has a 50% likelihood of occurring (i.e. best estimate) over the next 20 years. This assumption represents a best estimate expectation of future CPI inflation.

Based on the ESS calibration as at 30 November 2021, the CPI inflation assumption would be 2.6% p.a. (an increase from the 2019 valuation assumption of 2.3%, reflecting the current outlook for potentially higher inflation). However, please note that to report the funding position as at the valuation date, the 31 March 2022 calibration will be used.

This is a change in approach from that used at the 2019 valuation (set by reference to the difference in yields available on long-term fixed and index-linked gilts) due to the supply/demand distortion that currently exists in the gilt market.

5 Demographic assumptions

Longevity

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

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

Throughout most of the 2000s and 2010s, life expectancy in the LGPS had been steadily increasing. This was reflected in the longevity assumptions set by actuaries at successive valuations, which often led to an increase in the value of the past service liabilities and higher contribution rates payable by employers, as improvements outstripped expectations.

However, in recent years (and ignoring the Covid-19 pandemic), experience has bucked the trend with a noticeable slowdown in life expectancy improvements. This slowdown has not been consistent across the population, with those in lower socio-economic groups experiencing a greater slowdown than the more affluent members of society.

Covid-19 pandemic

The Covid-19 pandemic has unfortunately resulted in increased morbidity and death since 2020. It is likely that we will see higher than expected death experience since the 2019 valuation. This will result in a decrease in liabilities as the Fund will be paying out less pension than expected.

However, Club Vita's latest monitoring report for the Fund suggests that there was actually an increase in liabilities of 0.1% from less deaths than expected over the year to 31 March 2021.

This is probably not what most people would expect. However, the cause is due to Covid-19 tending to affect older members of the population and those with poorer health characteristics. As remaining life expectancy for these members was already expected to be relatively short, the timing between actual and expected death is proportionately smaller.

The bigger impact from Covid-19 on the Fund's liabilities and funding strategy will be any impact on future improvements to longevity, driven by the lingering after-effects of the pandemic.

Firstly, we know Covid-19 has affected different groups of society to differing degrees. Early evidence suggests more affluent socio-economic groups have been more resilient to the effects of the pandemic. Therefore, in the longer-term, we expect this group's life expectancy to be less impacted by Covid-19. That is why it will be even more important to reflect your own membership to capture the socio-economic differences in your longevity assumption.

Secondly, we need to consider the impact of Covid-19 on the long-term trajectory of life expectancy. This is an emerging issue with lots of ongoing research. However, our longevity experts have the earliest access to a large mass of emerging data and statistics and hence are able to simplify this research to help funds consider how they want to reflect their view (informed by our support and advice) in the longevity assumption.

Baseline longevity

The Fund participates in Club Vita to monitor and manage its longevity risk. Participation also provides the Fund the ability to set a baseline longevity assumption using a bespoke set of VitaCurves that are specifically tailored to fit each individual member of the Fund. This tailored fit approach is important as life expectancy can vary significantly between members depending on certain characteristics. Further details are set out in Appendix 3.

For the 2022 valuation, we recommend using the latest available set of individual member VitaCurves. This method is the same approach that was adopted at the 2019 valuation and is more accurate than trying to fit standard mortality tables to reflect the Fund's membership.

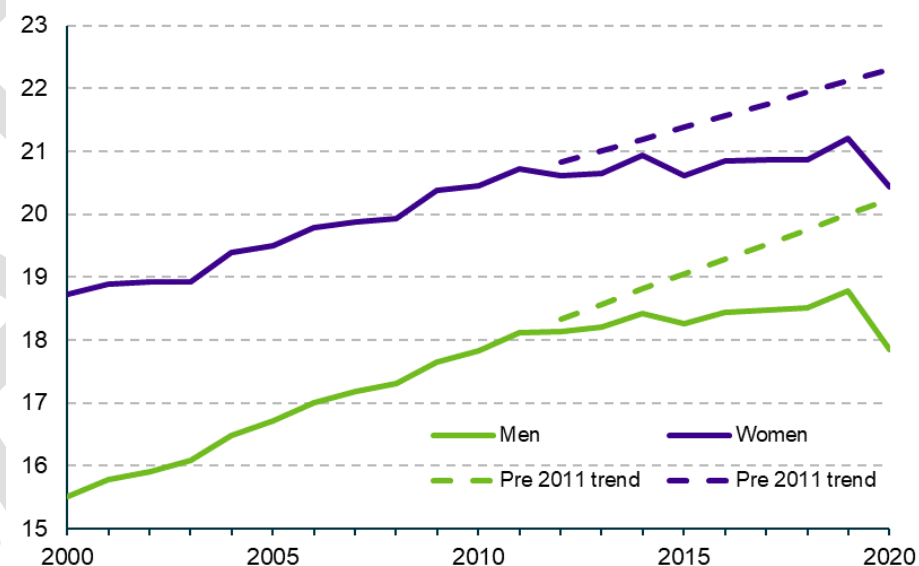
For the avoidance of doubt, the baseline longevity assumption at the 2022 valuation will be reviewed and, if necessary, adjusted to ensure it is not materially distorted by the mortality experience observed in 2020 and 2021 due to Covid-19.

Future longevity improvements

As mentioned above, even before the Covid-19 pandemic, recent evidence suggested that we may be starting to see a slowdown in the rate of future life expectancy improvements. This is set out in the chart below.

Chart 4

Period life expectancy from age 65



Source: Curtate life expectancy at age 65, based on data for England & Wales, as published by the CMI in Working Paper 147 alongside the CMI 2020 model

The causes for this slowdown – and what might happen in the future – are hotly debated. This uncertainty means that more judgment is required to set the future improvement assumption at the 2022 valuation.

The starting point all actuaries use for setting the future improvement assumption is the Actuarial Profession's Continuous Mortality Investigation

(CMI) longevity improvement model. This model is updated annually with the latest observed mortality data. **Our recommendation for the 2022 valuation is to use the latest available version of the CMI longevity improvements model, likely to be CMI 2021.** We expect this model to be published in March/April 2022 and calibrated to England & Wales population mortality data up to 31 December 2021.

The core CMI model has a set of parameters that allow users to adjust the model to reflect the membership of the entity being modelled and their beliefs about future trends. There are three key parameters to consider for assumption setting at the 2022 valuation.

1. Weight placed on 2020 (and 2021) experience (the “W₂₀₂₀” parameter)

For projecting forward future rates in longevity improvements, the CMI model uses recently observed improvement rates as a starting point. Given that both 2020 and 2021 have been significantly affected by the Covid-19 pandemic, **we would recommend that no weight is placed on data from these years.** This will avoid overstating the impact of the pandemic on long-term rates of improvements, as we have little evidence of the long-term effects at this stage.

2. Adjustment to observed data to reflect scheme membership (the “A” parameter)

As mentioned above, the CMI model is based on England & Wales population mortality data. Evidence suggests that most members of an occupational pension scheme (e.g. the LGPS) have experienced higher improvements in life expectancy than the general population in recent years. The A parameter allows users to adjust the starting point for the projections in the model to reflect this differing experience.

To help set this parameter, Club Vita have undertaken some analysis to calculate mortality improvement rates split by socio-economic group. The results are detailed in Appendix 3. Based on the analysis, **we recommend**

using the A parameter to adjust the starting point in the CMI model by 0.5%.

3. Long-term rate of improvement

The final parameter to set is the expected level of longevity improvements which will be sustained in the long-term. When thinking about this parameter, there are typically two key areas to consider:

- How has life expectancy been increasing over the longer term, and how could this be projected to increase in future?
- What are the drivers which might lead to future improvements being lower or higher than the historical rate?

Appendix 3 contains a detailed discussion of historic longevity improvements and what factors (pandemic and non-pandemic) might affect how life expectancy changes in the future.

In our opinion, we do not believe we have sufficient evidence to justify an explicit adjustment to the future improvement assumption in light of any of the key drivers discussed in Appendix 3. Furthermore, at this stage, we are of the opinion that it is too early to understand what the long-term impact of Covid-19 could be on life expectancy. However, if the Fund does have firmer beliefs or views in this area, we would be happy to discuss and reflect that in the 2022 valuation future improvement assumption.

At the 2019 valuation, we used a long-term improvement rate of 1.25% p.a.. Given that we do not believe there have been any significant events to suggest a material change in absolute life expectancy, and that we are now starting the future improvement projections from a lower starting point than in 2019 (due to the recent heavier mortality experience), **we recommend that the long-term rate adopted at the 2022 valuation is 1.5% p.a.** This should ensure that life expectancy is similar in absolute terms to that at the 2019 valuation.

Pre-retirement demographics

Assumptions such as the rate at which members are assumed to leave local government employment with a deferred pension and the assumed incidence of ill-health early retirements affect the assessed cost of benefits accrued to date and the cost of benefits accrued in future. However, in terms of magnitude, these assumptions are second-order compared to those already discussed in this paper.

The starting point for our proposed 2022 valuation assumptions was to analyse past experience over 2016 to 2019 for all the LGPS funds Hymans Robertson advises (39 funds in England & Wales). This analysis provides an overall recommended assumption for LGPS funds ("the default") for the valuation. While this gives an average set of assumptions which we feel are suitable across the whole LGPS, we understand that there may well be local factors which influence certain assumptions, or some funds with markedly different experience. Best practice dictates that each fund selects an assumption set which reflect the underlying membership and the fund's own views of the future. Therefore we have carried out this analysis to enable the Fund to meet best practice.

This report looks at the actual experience (i.e. number of actual events recorded in the Fund's membership data between 2016 and 2019) and compares this to the expected values based on the 2022 national default assumption. The underlying analysis and data used for this analysis is set out in Appendix 4. The outcome and recommendation of the analysis is contained within the main body of the report.

Withdrawals (excluding ill health)

Based on our analysis of withdrawal experience from 2016 to 2019 at a national level we have made increases to the likelihood of withdrawals at each age so that our default assumption better reflects recent experience (the magnitude of increase differs between gender and part-time/full-time workers but the range is

between 15% to 40%). This continues the trend we observed at the 2019 valuation (the analysis covered the period 2013 to 2016) and reflects increased job mobility within today's workforce (e.g. the end of a job-for-life outlook to employment).

At a Fund level, the analysis showed that withdrawals have been lower than our proposed assumption. Therefore changes are required to the default assumption to reflect local experience.

We propose updating the national assumption following the Fund specific analysis. Our recommendation is to apply scaling of 80% for full-time males, 80% part-time females and 75% for part-time males. We propose that no scaling is required for full-time females.

Ill health early retirements

The national analysis we carried out for the 2022 valuation suggests that the incidence of ill-health retirements is slightly lower than expected at 2019. However, we are proposing to leave our default assumption at its current level in light of the potential increase in ill-health retirements as a result of Covid-19, both direct (those suffering severe long-term Covid-related illness) and indirect (reduced access to healthcare systems).

At a Fund level, the analysis showed slightly lower than expected numbers of ill-health retirements. However, given the small number of cases in the Fund we do not believe there is credible evidence to justify a change from our default assumption.

Salary scale

As mentioned earlier, our assumption for pay growth has historically been split into general inflationary pay increases and promotional pay growth. At the 2019 valuation we used the same promotional pay scale for all members i.e. there was no split between men/women, full-time/part-time employees and officers/manual workers. The national analysis carried out for the 2022

valuation does not suggest that any change is required from the salary scale used for the 2019 valuation.

However, the analysis of the Fund's own membership shows that salary increases have been consistently above the default assumption at all ages. If this is expected to continue then we suggest considering a higher salary increase assumption above CPI (e.g. higher than 0.5% above CPI) to reflect local experience.

Death in service

The overall incidence of death-in-service is very low. Furthermore, our analysis at national level for the period 2016 to 2019 suggests that the incidence of death-in-service is slightly lower than expected at 2019. Whilst there may be a slight increase as a result of Covid-19 for the period 2019 to 2022, we believe this will only be temporary due to the efficacy of vaccines in the working-age population. We would also expect the death-in-service rate to fall at each valuation for the same reason as we expect life expectancies to increase in general. Therefore we have reduced the default expected rate of death-in-service by 20% for the 2022 valuation.

At a Fund level, the analysis showed that the incidence of death-in-service has been slightly lower than expected at 2019 for males and females. However, given the small number of cases in the Fund we do not believe there is credible evidence to justify a change from our default assumption.

50:50 take-up option

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

At the 2019 valuation we assumed that 0.5% of members (uniformly distributed across the age, service and salary range) would choose to take up the 50:50 option. This was agreed based on the actual Fund take-up at 2019 of approximately 0.5%.

It is still not clear whether take-up will remain low or increase in future due to the impact of more awareness campaigns and higher annual and lifetime tax allowances. We would recommend that the assumption remains at 0.5%.

Retirement age

Due to benefit changes over the years there are a complex set of rules determining the age at which LGPS members can take their benefits without seeing them reduced. These rules differ by member (depending on age and when they joined the scheme) and tranche (with the pre-2008 and pre-2014 schemes having earlier retirement ages). However, by 2022 a lot of members with complex retirement ages will have reached these ages and can therefore be assumed to retire imminently, allowing us to simplify our assumptions.

At the 2019 valuation we assumed that members retired in the years up to their state pension age, with a chance of retiring in each year from 55 based on analysis of historical data. For 2022 we will assume that members retire at the earliest age at which none of their benefits will be reduced. For most members this is their state pension age (SPA). For members with an SPA over 65, we will allow for increases to their pre-2014 benefits according to LGPS late retirement factors.

Based on analysis of a few sample funds, we estimate that the impact of this change in assumption is a small reduction in liabilities of around 1%.

Cash commutation uptake

At the 2019 valuation, the rate at which members were assumed to exchange pension for tax-free cash at retirement (commutation) was 50% of HMRC limits for service to 1 April 2008 and 75% of HMRC limits for service from 1 April

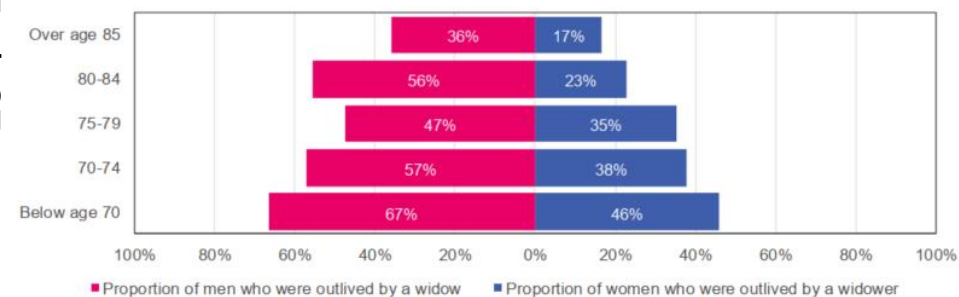
2008. For the 2022 valuation, we have simplified our calculations and methodology such that this assumption no longer needs to be split between service tranches. Based on analysis of the Fund's actual commutation experience between 2016 and 2019, we propose an assumption that members exchange pension for tax-free cash at 65% of HMRC limits.

Proportion leaving a dependant

This is an area that is monitored by Club Vita as part of helping the Fund manage their longevity risk. The chart below details the percentage of members who are outlived by a partner eligible for a LGPS dependant pension.

Chart 5

Proportion of pensioner deaths which gave rise to dependants for year ending on 31 August 2021



As expected, the percentages are higher for males as females live longer on average. For the 2022 valuation, we will review the 2019 assumption and assess whether an adjustment is required to better reflect your Fund's experience.

6 Reliances and limitations

This paper is addressed to Gwynedd Council as Administering Authority to the Gwynedd Pension Fund. It has been prepared in our capacity as Actuaries to the Fund and is solely for the purpose of discussing the assumptions for the 2022 formal valuation and sets out our recommendations. It has not been prepared for any other purpose and should not be used for any other purpose.

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

The results of the Fund specific pre-retirement demographic analysis are wholly dependent on the valuation data provided to us for the 2019 valuation and the assumptions that we use in our calculations.

The assumptions in this document are for the Fund as a whole. For the avoidance of doubt, we propose to apply the same assumptions across all employers in the Fund.

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

- TAS100; and
- TAS300.

Richard Warden FFA

22 December 2021

For and on behalf of Hymans Robertson LLP

Appendix 1 – ESS methodology and assumptions

ESS methodology

The ESS uses statistical models to generate a future distribution of year-on-year returns for each asset class e.g. UK equities. This approach is also used to generate future levels of inflation (both realised and expected). The ESS is also designed to reflect the correlations between different asset classes and wider economic variables (e.g. inflation).

In the short-term (first few years), the models in the ESS are fitted with current financial market expectations. Over the longer-term, the models are built around our long-term views of fundamental economic parameters e.g. equity risk premium, credit-spreads, long-term inflation etc. The ESS is calibrated every month with updated current market expectations (a minor calibration). Every so often (annually at most), the ESS is updated to reflect any changes in the fundamental economic parameters as a result of change in macro-level long-term expectations (a major calibration).

Summary of ESS calibration

The table below summarises the calibration of the ESS as at 30 November 2021. Please note that for the 2022 valuation we will use the 31 March 2022 calibration of the ESS; this will be communicated and shared in the advice presented to you during the valuation year. All returns are shown net of fees and are the annualised total returns over 5, 10, 20 and 40 years.

The highlighted figures in the table below show that, for example, over the first 20 years of the model:

- In 800 of the 5,000 simulations (84th percentile), overseas equity returns are projected to be greater than 10.1% per annum.

- In 2,500 of the 5,000 simulations (50th percentile), overseas equity returns are projected to be greater than 5.7% per annum (this can be viewed as the best estimate return for overseas equities over the next 20 years).
- In 4,200 of the 5,000 simulations (16th percentile), overseas equity returns are projected to be greater than 1.2% per annum (implying that in 800 simulations, overseas equity returns are projected to be less than 1.2% per annum).

It is important to remember that the above figures are summary in nature and do not reflect the year-to-year volatility in returns in each simulation i.e. each individual simulation is not a 'flat' consistent annual return.

The impact of using the March 2022 calibration compared to the 2019 calibration varies by asset class, and the overall impact will also depend on whether the investment strategy has changed. The expected returns on most asset classes are similar. One notable exception is index-linked gilts, where reform to the Retail Price Index inflation measure means that expected returns are materially lower now.

Tud. 90

		Annualised total returns								
		UK Equity	Overseas Equity	Private Equity	Property	Infrastructure Equity	Global Equity	Multi Asset Credit (sub inv grade)	Absolute Return Bonds (inv grade)	
5 years	16th %ile	-3.7%	-3.4%	-7.0%	-3.3%	-4.8%	-3.2%	0.7%	1.2%	2.0%
	50th %ile	4.5%	4.5%	5.3%	2.7%	4.3%	4.7%	3.4%	2.2%	3.6%
	84th %ile	12.5%	12.4%	19.1%	9.0%	14.3%	12.3%	5.4%	3.1%	5.2%
10 years	16th %ile	-0.9%	-1.0%	-3.2%	-1.3%	-1.8%	-0.8%	1.6%	1.3%	1.5%
	50th %ile	4.7%	4.9%	5.7%	3.1%	4.8%	4.9%	3.5%	2.4%	3.1%
	84th %ile	10.6%	10.7%	15.6%	8.0%	12.0%	10.5%	5.2%	3.6%	4.8%
20 years	16th %ile	1.2%	1.2%	0.3%	0.6%	0.8%	1.4%	2.8%	2.1%	1.1%
	50th %ile	5.6%	5.7%	6.6%	4.1%	5.7%	5.7%	4.4%	3.5%	2.6%
	84th %ile	10.2%	10.1%	13.4%	7.9%	10.9%	10.1%	6.0%	5.0%	4.2%
40 years	16th %ile	3.0%	2.9%	2.5%	2.0%	2.6%	3.1%	3.9%	2.9%	0.9%
	50th %ile	6.4%	6.4%	7.4%	4.9%	6.6%	6.5%	5.6%	4.6%	2.2%
	84th %ile	9.9%	10.0%	12.6%	8.0%	10.6%	10.1%	7.6%	6.6%	3.5%
	Volatility (Disp) (1 yr)	18%	17%	28%	14%	21%	17%	5%	3%	3%

Appendix 2 – Fund's Asset Allocation

The table below sets out the long-term strategic asset allocation we have used for the analysis of the future expected investment returns for the Fund and the subsequent discount rate recommendations. This asset allocation is dated as at 30 September 2021 and was provided by our Investment colleagues.

Asset class	Allocation
UK equities	10.5%
Overseas equities	49.5%
Private equity	5.0%
Total growth assets	65.0%
Property	10.0%
Infrastructure	2.5%
Multi Asset Credit	7.5%
Total income assets	20.0%
Absolute return bonds	15.0%
Total protection assets	15.0%
Total	100%

The investment strategy may change during the course of the valuation as this is when the funding and investment strategies are typically reviewed. We would only expect the results in this paper to materially change if there was a significant change in the high-level asset allocation.

Appendix 3 – Additional detail on longevity assumptions

Baseline longevity

Club Vita's analysis shows that baseline longevity varies significantly between members based on a wide range of socio-economic factors. For example:

Characteristic	Impact on life expectancy from age 65
Gender (Female vs. Male)	Increase of 2-2½ years
Reason for retirement (Ill health vs. Normal)	Decrease of 2½ to 3½ years
Location based longevity group (High vs. Low)	Increase of 4½ to 5 years
Pay at retirement (<£17k p.a. vs. >£73k p.a.)	Increase of 2 to 3 years
Occupation (Non-manual vs. Manual)	Increase of less than ½ year

Longevity improvements – Initial addition (A) parameter

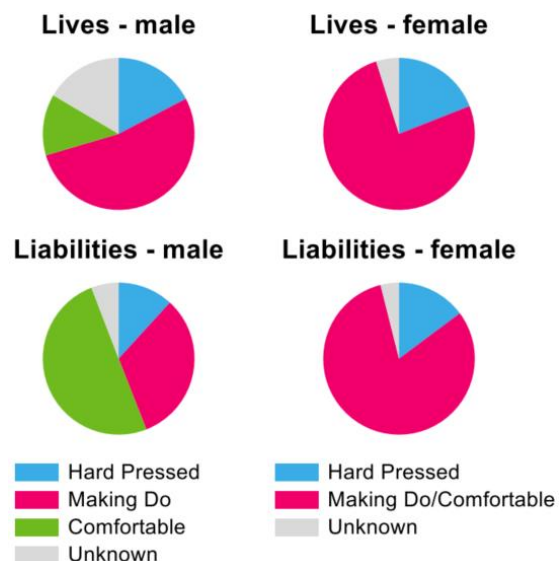
The CMI model is based on England & Wales population mortality data. Evidence suggests that most members of an occupational pension scheme (e.g. the LGPS) have experienced higher improvements in life expectancy than the general population in recent years. The "A" parameter allows users to adjust the starting point for the projections in the model to reflect this differing experience.

To help set this parameter, Club Vita have undertaken some analysis to calculate mortality improvement rates split by socio-economic group. The results are shown in the table below along with the England & Wales rates within the core CMI_2020 model.

This analysis is consistent with similar analysis performed by the CMI, which found higher longevity improvements in less deprived population groups (IMD deciles 8-10). These results are also shown in the table for comparison.

	Annualised mortality improvement (2013 – 2018)	
	Men	Women
England & Wales (core CMI)	0.9%	0.6%
Club Vita 'Comfortable'	+0.3% vs. E&W	+0.5% vs. E&W
Club Vita 'Making-Do'	+0.5% vs. E&W	Analysis showed no material difference by segment for women
Club Vita 'Hard-Pressed'	-0.2% vs. E&W	
CMI analysis IMD deciles 8-10 (more affluent)	+0.2% vs E&W	+0.3% vs E&W

Both analyses show that, in recent years, more affluent individuals have enjoyed higher than average improvements in life expectancy. It is these individuals that also tend to dominate the liabilities of the Fund. Indeed, the breakdown of the Fund's membership between the Comfortable (most affluent), Hard-Pressed (least affluent) and Making-Do (mid affluence) groups has been calculated by Club Vita and is shown below.

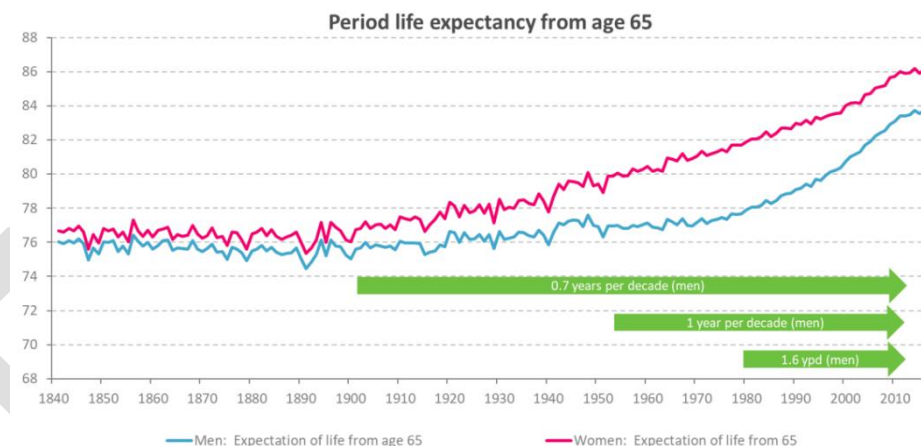


The majority of the Fund's liabilities relate to those members in the making-do and comfortable groups. As such, we would recommend using the "A" parameter to adjust the starting point in the CMI model by 0.5%.

Longevity improvement – long term rate of improvement

Historic life expectancy improvements

The chart below shows how life expectancy from age 65 has changed over the last 180 years. For women, we can see that there has been a fairly constant pattern of increasing longevity, at a rate approaching one year per decade, for much of the 20th Century. In contrast the pattern for men is more "stop-start", with periods of increase followed by periods of stagnation (e.g. the 1920s/1930s and the 1950s/1960s). For men and (to a lesser extent) women there is an acceleration of period life expectancy in the late 1990s/early 2000s. This is partly a consequence of the well-documented "golden cohort" effect associated with individuals born in the late 1920s and early 1930s who reached age 65 during the 1990s.



The general pattern of divergence and then convergence between male and female life expectancies is partly attributable to smoking patterns (both take-up and cessation).

When considering long term rates, the most recent decades are the most important as they reflect a period when people were routinely living to 65+ and so the focus of medical advances had been on the diseases of older age. Based on historical data, and in particular the more stable female trend observed during the 20th century, a long-term rate of improvement in life expectancy of the order of one year per decade might be reasonable, equivalent to a long-term rate of between 1.25% and 1.5% p.a..

Future drivers of change

The changes in life expectancy over the last 180 years have been driven by significant factors such as the discovery of penicillin, the introduction of the NHS and reduction in smoking. Looking forward we need to consider what factors will affect longevity in future, how likely they are to happen, and what their impact will be.

Why might long-term improvements be lower than historical trends?

- 1 Socio-economic transition: the make-up of the current retired population is likely to be very different to that 50 years ago, with a general 'gentrification' of the UK population as manual industries have declined. This will have contributed to the improving health and longevity of the UK population and may be unlikely to continue at the current rate of change.
- 2 Smoking effects: The historical decline in circulatory disease can, in part, be attributed to specific behavioural changes like smoking cessation, and 'you can only give up smoking once' so a major contributor to historical improvements will not be available to support future improvements.
- 3 Obesity: The rising epidemic of obesity amongst the younger population is often cited as a driver for slowdown of UK longevity.
- 4 Super-bugs: the risk that drug-resilient strains of various diseases will develop, leading to a reduction in our ability to protect against infectious diseases in later life e.g. MRSA.
- 5 Resource scarcity: were we to have issues with food transportation, international food production or continued population growth then we may see a reversal of the recent benefits of better diets and healthier lifestyles. You can read more about the potential impacts of climate change on longevity in [Club Vita's Hot and Bothered research paper](#).

Why might long-term improvements be higher than historical trends?

The debate around future improvements often focuses on why the improvements should be lower than suggested by historical trends. However equally there are reasons why improvements may be considerably higher than suggested by historical trends.

- 1 Government intervention: a future example could be the government intervening more proactively to reduce alcohol consumption, akin to the campaigns against smoking.

- 2 Medical innovation: advances in nanotechnology and 'intelligent-drugs' are just two examples of recent innovations which could drive faster improvements than predicted by historical trends.
- 3 Anti-ageing: increased understanding of the ageing process may enable us to delay onset of senility and Alzheimer's, increasing life expectancy.
- 4 Regenerative medicine: the ability to replace, rejuvenate or regenerate human cells, tissues and organs to establish normal function could allow humans to address specific genetic disorders, 'grow' organs for transplant or alleviate the molecular damage caused by ageing.
- 5 Super-drugs: the discovery of 'super-drugs' – drugs which are able to tackle multiple causes of deaths, for example different cancers – could dramatically accelerate increases in life expectancy.
- 6 Serendipity: serendipity pervades medical advances and medical researchers continue to make serendipitous discoveries – such as the mounting evidence that regular taking of aspirin not only reduces blood pressure but also reduces the risk of cancer. A serendipitous discovery which led to increased cancer survival periods (or indeed reduced cancer incidence) would be one way in which serendipity could drive higher improvements over the long-term.

Impact of Covid-19 as a driver of change

When considering how the lingering after-effects of the global COVID-19 pandemic could affect the longevity of the pension fund members, it is useful to consider scenario analysis of how the pandemic could evolve over time. We have examined the analysis set out in Club Vita's research paper "[Covid-19 longevity scenarios](#)". These scenarios, together with consideration of other risks such as covenant and investment risk, can help pension funds quantify and communicate the potential ramifications of the coronavirus pandemic as part of their risk management framework.

The Covid-19 pandemic is likely to influence longevity in 2022 and beyond from a few key drivers:

- Direct risk of Covid-19 – what will be the efficacy of vaccines, take-up rates, improvements in Covid-19 treatments and social distancing measures?
- Disruption to non-Covid-19 medical care – how long will the disruption to healthcare systems last and what will its impact be on mortality rates in the short-to-medium term?
- Changes to health and care systems – improvements to health systems, with a greater focus on preventative measures, and innovation in healthcare and vaccine technology.
- Global recession – there could be a long economic downturn, following the ongoing bounce-back, resulting in strained healthcare finance and negative lifestyle changes.

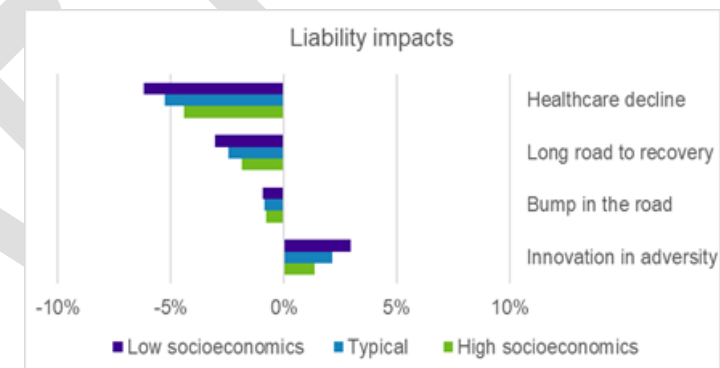
Combining each driver above, four holistic scenarios are outlined below which have a range of optimistic and pessimistic outcomes for longevity (relative to pre-Covid-19 expectations).

- Bump in the road – COVID-19 has a short and isolated effect and after a marked increase in deaths due to the pandemic in 2020 and 2021, trends return to the pre-pandemic rate, although with a couple of “lost years” of longevity improvement that will never be recovered.
- Innovation in adversity – together with the swift recovery from the pandemic already seen, lessons learnt during the outbreak of Covid-19 act as a catalyst for longer term improvements in health and longevity, particularly for those most impacted by the pandemic.
- Long road to recovery – challenges to the efficacy and take up of the vaccine mean that society and the economy need to deal with the effects

of the pandemic for a prolonged period. The 2020s will see sluggish economic growth and low improvements in life expectancy.

- Healthcare decline – subsequent waves proving more deadly than those already experienced. Mortality rates remain elevated for much of the 2020s with a prolonged recession after the recent recovery. Healthcare systems struggle to provide regular care.

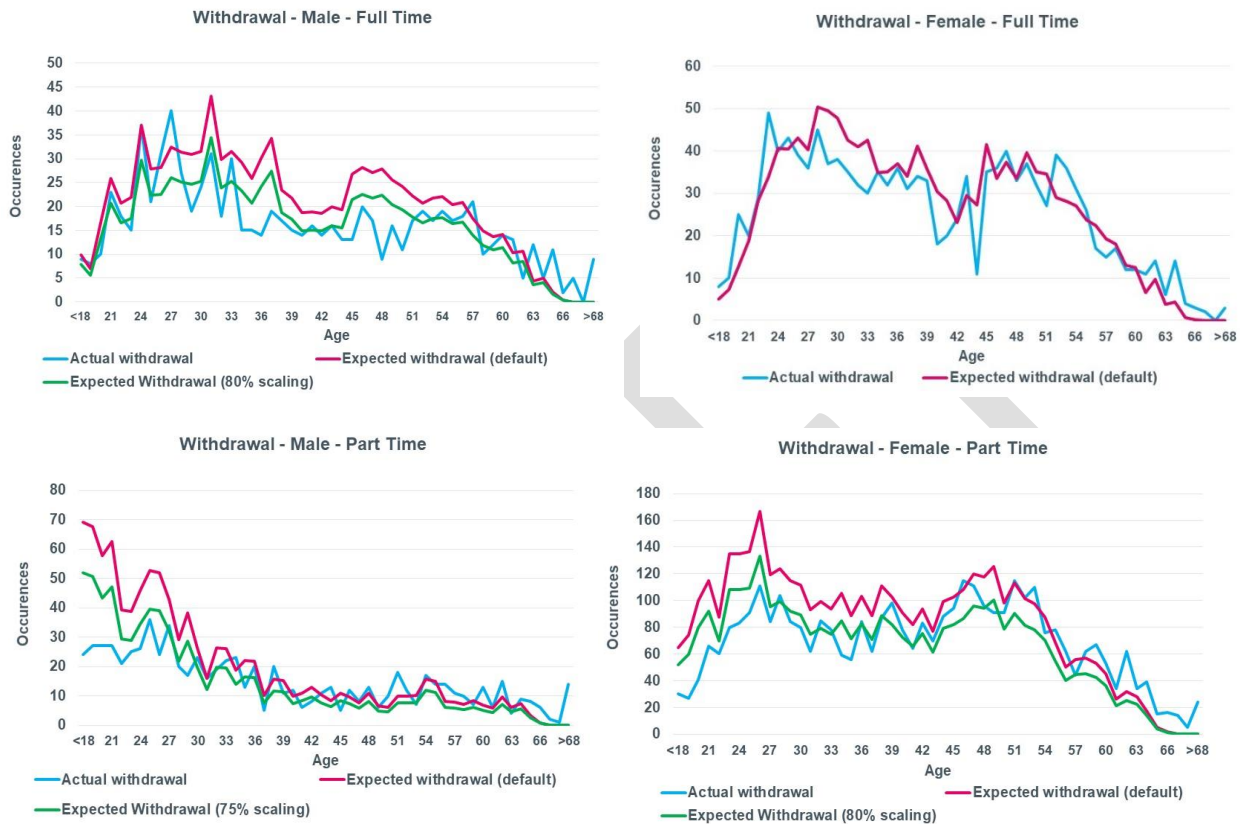
For a typical fund, the liability impacts of these scenarios range from around a 2% increase to a 5.5% reduction. This range increases to a 3% increase to a 6% decrease for a fund with a less affluent mix of lives.



Appendix 4 – Fund specific demographic analysis

Withdrawal

We have analysed the Fund's data on withdrawals for males and females, and also split by part-time and full-time workers (historically we have observed higher withdrawal rates for part time workers), and compared the Fund's incidence rates against our 2022 national default assumption. The results of the withdrawal analysis are shown below along with our suggested scaling (no scaling is needed for full time females):



Commentary on results

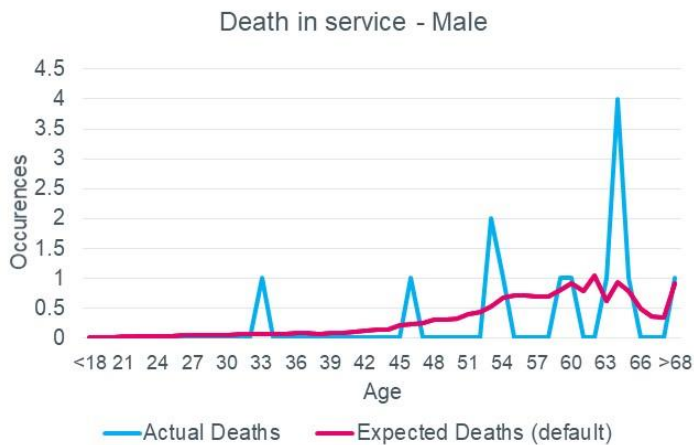
The analysis shows that the shape and scale of the decrement is broadly appropriate for each sub-group when scaling is applied.

Recommendation

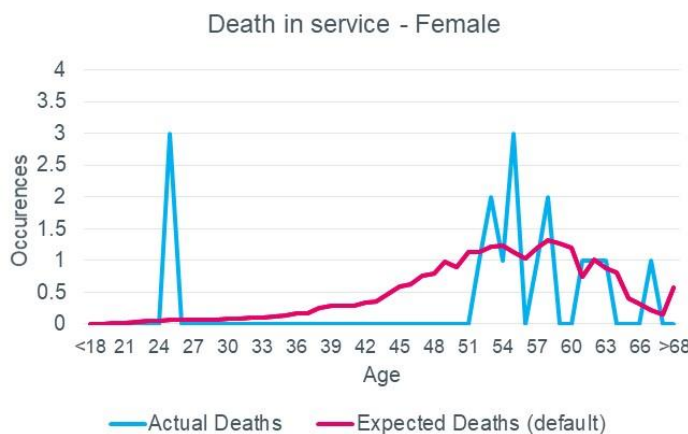
We propose updating the national assumption following the Fund specific analysis. Our recommendation is to apply scaling of 80% for full-time males, 80% part-time females and 75% for part-time males. We propose that no scaling is required for full-time females.

Death in service (DIS)

We have compared the actual numbers of deaths in the Fund's data, against the national default assumption for the 2022 valuations. This has been done for both males and females. The results are shown in the charts below.

Death in Service - Males

Age Band	Actual	Expected
Up to Age 20	0	0
21-25	0	0
26-30	0	0
31-35	1	0
36-40	0	0
41-45	0	1
46-50	1	1
51-55	3	3
56-60	2	4
61-65	6	4
over 65	1	2

Death in Service - Females

Age Band	Actual	Expected
Up to Age 20	0	0
21-25	3	0
26-30	0	0
31-35	0	1
36-40	0	1
41-45	0	2
46-50	0	4
51-55	7	6
56-60	3	6
61-65	3	4
over 65	1	1

Commentary on results

The analysis indicated no obvious departure from the shape of the 2022 default assumption and given the very low numbers we do not believe there is sufficient justification to make any change from the default assumption.

Recommendation

Make no adjustment to the default assumption.

Salary Scale

At each valuation we include an underlying salary scale for active members. This salary scale reflects the promotional element of salary increases, and is in addition to the inflationary element of salary increases we apply via the salary increase assumption. The salary scale varies by age, typically with larger increases at younger ages (as you would expect more career progression, and therefore pay rises, at earlier stages in a career).

It is always difficult to measure salary scale explicitly as pay increases are rarely explicitly split between inflationary and promotional. The salary data we receive is simply a snapshot of the FTE salary at two valuation dates. The analysis has been done by taking salaries from 2016 and 2019 for active members appearing at both valuations. The average salary increase over the 3 years has been stripped out to reflect the Government's policy of awarding 1% p.a. pay awards to public sector workers in 2016/17, 2017/18 and subsequently increasing this to around 2% in 2018/19. Any residual salary increases are attributed to the salary scale.

The charts for males and females are shown below:



Commentary on results

Any salary increases are inclusive of both traditional annual inflationary increases and any underlying salary scale which reflects experience in a role.

The analysis indicates that the overall shape of the default assumption is similar to the Fund's actual experience. However, the Fund's salary increases are consistently much higher than that of the default assumption.

There is also likely to be an increasing number of members working for employers (e.g. contractors) not subject to the pay awards dictated by government, who have possibly received inflationary pay awards in excess of the 1% per annum. This could narrow the gap between the actual and expected lines in the charts above.

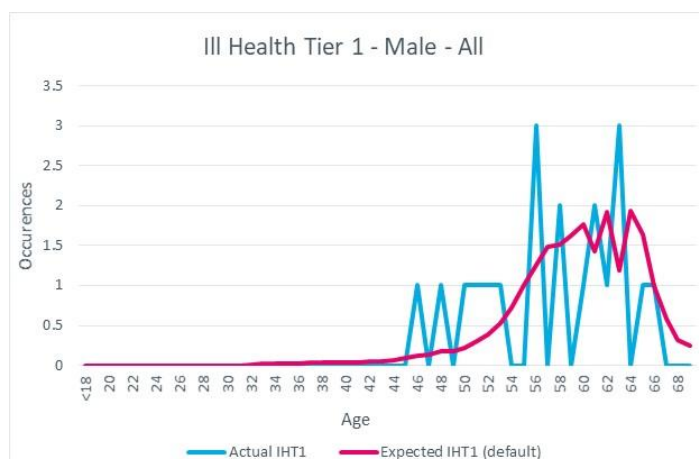
Recommendation

It would be worth discussing this further and potentially considering a higher salary increase assumption above CPI (e.g. higher than 0.5% above CPI inflation) if this trend is expected to continue into the future.

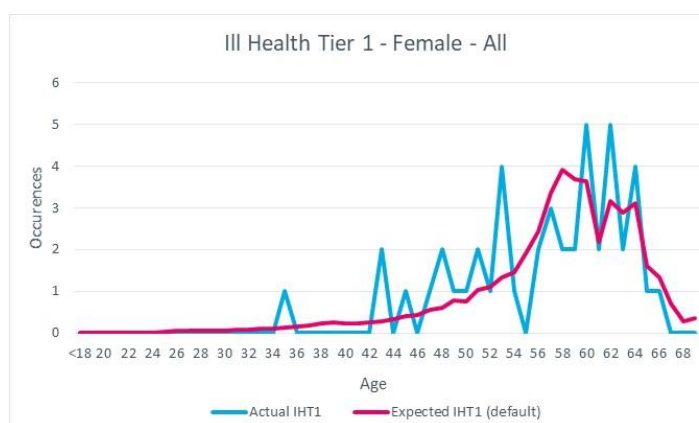
III Health – Tier 1

The charts below show the expected (based on our national default assumption) and recorded number of ill health tier 1 early retirements, categorised by male and female. Alongside each chart there is a table providing groupings in age bands of 5 years, due to the low number of incidences at individual ages.

III health Tier 1



Age Band	Actual	Expected
Up to Age 20	0	0
21-25	0	0
26-30	0	0
31-35	0	0
36-40	0	0
41-45	0	0
46-50	3	1
51-55	3	3
56-60	6	8
61-65	7	8
over 65	1	2



Age Band	Actual	Expected
Up to Age 20	0	0
21-25	0	0
26-30	0	0
31-35	1	0
36-40	0	1
41-45	3	2
46-50	5	3
51-55	8	7
56-60	14	17
61-65	14	13
over 65	1	3

Commentary on results

The experience analysis of the Fund's data suggests that overall the default assumption looks to be an appropriate shape and scale for the Fund's membership data.

Recommendation

Make no adjustment to the default assumption.

Ill Health Tier 2

Based on the Fund's data, there have been only 4 tier 2 ill health retirements between 2016 and 2019. This is broadly consistent with our LGPS analysis which showed there have been significantly fewer tier 2 ill health retirements than tier 1. Given the number of ill health tier 2 retirements, and the very low expected incidence, this does not provide a big enough data set to justify a departure from our default assumption.

Recommendation

Make no adjustment to the default assumption.

Data used for demographic analysis

The analysis of the Fund's experience is based on the membership data provided for the 2019 valuation, which is summarised in the 2019 valuation report dated March 2020.

As far as we can determine the data quality is adequate for the purposes of the analysis presented here. Any material issues in the data could lead to an inappropriate demographic assumption and therefore a large

experience gain/loss at future valuations. However, the impact of this is not expected to be material given the size of the adjustments we have recommended to our default parameters, and the fact that demographic assumptions tend not to have a huge impact on the results anyway.

DRAFT