



Cyfarfod

BWRDD PENSIWN

Dyddiad ac Amser

1.00 y.h., DYDD MAWRTH, 4YDD CHWEFROR, 2025

Lleoliad

Cyfarfod Rhithiol

Pwynt Cyswllt

Lowri Haf Evans

01286 679878

lowrihafevans@gwynedd.llyw.cymru

(Dosbarthwyd Dydd Llun, 27 Ionawr 2025)

BWRDD PENSIWN

AELODAETH

CYNNRYCHIOLWYR CYFLOGWR

Sioned Parry (Cyngor Bwrdeistrefol Sirol Conwy)

Edward Michael (Cyngor Sir Ynys Môn)

Sedd wag (Cyngor Gwynedd)

CYNNRYCHIOLWYR AELODAU

Hywel Eifion Jones (wedi ymddeol – Cyngor Sir Ynys Môn)

Osian Richards (Cyngor Gwynedd)

Anthony Deakin (wedi ymddeol - Cartrefi Conwy)

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 BRYN

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 fel rhai cywir

5. ADOLYGU AMCANION STRATEGOL AR GYFER YMGYNGHORWYR BUDDSODDI'R GRONFA 9 - 14

Nodi'r adroddiad cynnydd ac amcanion yr Ymgynghorwyr Buddsoddi am y cyfnod nesaf.

6. CYLLIDEB 2025/26

15 - 16

I nodi cyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2025/26.

7. POLISIÄU GWEINYDDOL Y GRONFA BENSIWN

17 - 39

I adolygu a chynnig sylwadau ar y polisiäu hyn i sicrhau eu bod yn cwrdd â'r safonau uchaf o ymarfer. Mae craffu a chymeradwyaeth yn hanfodol ar gyfer gweithredu llwyddiannus y polisiäu hyn.

8. CANLYNIADAU ASESIAID GWYBODAETH CENEDLAETHOL CPLLL 2024 40 - 65

I ystyried yr adroddiad

9. Y RHAGLEN WAITH DIWYGIEDIG

66 - 67

I ystyried y rhaglen uchod ac awgrymu eitemau ychwanegol neu newidiadau.

BWRDD PENSIWN 14-10-24

Yn bresennol:

Anthony Deakin, Eifion Jones ac Osian Richards (Cynrychiolwyr Aelodau)

Ned Michael, Sioned Parry (Cynrychiolwyr Cyflogwr)

Swyddogion: Dewi Morgan (Pennaeth Cyllid), Ffion Madog Evans (Pennaeth Cyllid Cynorthwyol - Cyfrifeg a Phensiynau), Delyth Jones Thomas (Rheolwr Buddsoddi), Meirion Jones (Rheolwr Pensiynau) a Lowri Haf Evans (Swyddog Gwasanaethau Democratiaeth)

ERAILL A WAHODDWDYD

Cyng. Medwyn Hughes (Cadeirydd Pwyllgor Pensiynau) - arsylwi

1. YMDDIHEURIADAU

Dim i'w nodi

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Dim i'w nodi

3. MATERION BRYS

Mynegodd y Pennaeth Cyllid ei fod wedi derbyn neges ymddiswyddiad o'r Bwrdd gan y Cyng. Beca Roberts oedd yn cyfleu ei diolch am y cyfle i wasanaethu ar y Bwrdd Pensiwn ac am gefnogaeth yr aelodau a'r swyddogion dros ei chyfnod fel Aelod o'r Bwrdd. Ategodd bod camau wedi eu cymryd i ganfod Aelod Newydd - yn unol â'r cylch gorchwyl bydd y penodiad (fel cynrychiolydd cyflogwr) wedi ei gyfyngu i Aelodau a staff Cyngor Gwynedd yn unig.

4. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion cyfarfod blaenorol y pwyllgor hwn a gynhaliwyd 8fed o Orffennaf 2024 fel rhai cywir.

5. COFNODION PWYLLGOR PENSIYNAU

Cyflwynwyd er gwybodaeth gofnodion Pwyllgor Pensiynau a gynhaliwyd 16 Medi 2024. Roedd Ned Michael wedi mynychu'r cyfarfod ar ran y Bwrdd.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn ag eitem Rheolaeth Trysorlys a pharhad y Cyngor i fuddsoddi gydag Awdurdodau Lleol eraill ac os oedd unrhyw risg yn berthnasol i hyn o ystyried bod rhai Awdurdodau yn cyhoeddi na allent fantoli eu cyllideb heb gymorth, nodwyd bod Arlingclose yn cael eu cyflogi gan y Cyngor i fonitro'r gwaith buddsoddi ac yn awgrymu'r Awdurdodau Lleol hynny na ddylid buddsoddi a hwy. Ategydd bod y rhestr yma yn cael ei ddiweddarau yn gyson.

Mewn ymateb i gwestiwn ynglŷn â phrosesau tendr apwyntio ymgynghorydd buddsoddi ac Actiwari newydd ar gyfer y Gronfa, ar nifer a ymgeisiwyd, cadarnhawyd bod pedwar cwmni allan o'r saith sydd ar fframwaith cenedlaethol yr LGPS wedi

ymgeisio ar gyfer y tendr ymgynghorydd buddsoddi a dau gwmni allan o bedwar ar y fframwaith wedi ymgeisio ar gyfer gwasanaethau actiwaraid.

6. ARCHWILIAD PERTHNASOL CRONFA BENSIWN GWYNEDD AM Y FLWYDDYN A DDAETH I BEN 31 MAWRTH 2024

Cyflwynwyd adroddiad blynyddol (drafft) gan y Rheolwr Buddsoddi yn manylu ar weithgareddau'r Gronfa Bensiwn yn ystod y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2024. Roedd yr adroddiad yn cynnwys y datganiadau ariannol a archwiliwyd gan Archwilio Cymru ac a gymeradwywyd gan y Pwyllgor Pensiynau yn eu cyfarfod ar y 16eg o Fedi 2024.

Atgoffwyd yr Aelodau bod y cyfrifon drafft wedi eu cyflwyno iddynt ym mis Gorffennaf 2024 ac er nad oedd newidiadau i'r prif ddatganiad, tynnwyd sylw at ambell i ddatganiad yn y nodiadau oedd yn cyfateb i'r cyfrifon craidd. Ategwyd bod yr Adroddiad Blynyddol, yn unol â chanllawiau CIPFA yn cynnwys manylder am aelodaeth, gweinyddiaeth, buddsoddiadau, perfformiad ariannol, adroddiad yr actiwari, cyfrifon, a chyfeiriad at y pump datganiad safonol.

Cyflwynwyd hefyd adroddiad ISA 260, ar ran Archwilydd Cyffredinol Cymru oedd yn manylu ar ganfyddiadau'r archwiliad.

Nodwyd y byddai'r adroddiad yn cael ei gyflwyno yn derfynol i Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol y Gronfa 25ain Tachwedd 2024 ac anogwyd yr Aelodau i fynychu'r cyfarfod hwnnw.

Diolchwyd am yr adroddiad ac i'r staff oedd yn gysylltiedig â pharatoi'r gwaith – yn ddatganiad glan ac amserol.

PENDERFYNWYD nodi'r adroddiad ISA260 gan Archwilio Cymru ac Adroddiad Blynyddol Cronfa Bensiwn Gwynedd ar gyfer 2023/24

7. DIWEDDARIAD PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Buddsoddi yn diweddarau'r aelodau'n ffurfiol o waith Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC). Nodwyd bod yr adroddiad bellach yn un sy'n cael ei gyflwyno yn rheolaidd i'r Bwrdd ac yn elfen bwysig iawn o Gronfa Bensiwn Gwynedd sydd bellach gyda 85% o'r gronfa wedi'i bwlio.

Adroddwyd bod y Pennaeth Cyllid a'r Rheolwr Buddsoddi yn cynrychioli'r Gronfa yn holl gyfarfodydd y pwl, a bod y cydweithio yn parhau i fynd yn dda ar faterion megis ymateb ceisiadau rhyddid gwybodaeth, pleidleisio ac ymgysylltu ac yn gyffredinol rhannu ymarfer da ar draws y cronfeydd.

Tynnwyd sylw at y cronfeydd gan amlygu bod perfformiad y cronfeydd ar y cyfan wedi bod tu ôl i'r meincnod ers y dechrau a hyn yn benodol gan fod y meincnod a osodwyd yn heriol e.e. ar gyfer y Gronfa *sustainable equity* y meincnod yw MSCI All Country World Index, sydd yn cynnwys yr holl gwmnïau, ond bod cwmnïau y mae'r Gronfa yn gallu buddsoddi ynddi wedi eu cyfyngu. Eglurwyd bod Cronfa Global Growth wedi bod mewn bodolaeth ers dros 5 mlynedd ac wedi tan berfformio'r meincnod. O ganlyniad, adroddwyd mai amserol fyddai adolygu'r gronfa yma. Nodwyd bod Russell Investments yn edrych ar strwythur y gronfa yma ac yn newid y rheolwyr o fewn y portffolio - bydd swyddogion Gwynedd, ymgynghorwyr y Gronfa, Hymans Robertson a swyddogion PPC yn monitro'r cronfeydd yn fanwl yn y dyfodol.

Yng nghyd-destun datblygiadau yn y maes eiddo, nodwyd bod proses caffael apwyntio rheolwyr buddsoddi eiddo wedi ei gwblhau. Tynnwyd sylw at ofynion sefydlu portffolio buddsoddi eiddo oedd yn cynnwys gofyn am ddatblygu rhaglen fuddsoddi sy'n defnyddio buddsoddiadau cronfeydd a buddsoddiadau uniongyrchol mewn strategaethau sydd yn gwneud gwahaniaeth yn y Deyrnas Unedig, gydag o leiaf 50% o asedau wedi'u lleoli yng Nghymru. Ategwyd y byddai Cronfa Bensiwn Gwynedd maes o law yn ystyried eu portffolio eiddo gan fanteisio yn llawn ar yr opsiynau yma.

Cyfeiriwyd at ddatblygiad diweddar iawn o adolygiad pensiynau 'Galw am Dystiolaeth' gyda'r Canghellor yn lansio adolygiad pensiynau nodedig i hybu buddsoddiad, cynyddu enillion cynilo a mynd i'r afael a gwastraff yn y system bensiynau. Bydd camau cychwynol yr adolygiad yn gofyn i gronfeydd ystyried a ddylid lleihau'r nifer pwls sydd yn weithredol gydag ymateb Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi ei gynnwys fel atodiad i'r adroddiad, oedd yn mynegi bod Gwynedd a Phartneriaeth Pensiwn Cymru yn bartneriaeth sydd yn gweithio yn dda, gyda manteision o gyd weithio o fewn Cymru e.e. yr iaith Gymraeg, Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol, ynghyd a'r ffaith bod y bartneriaeth wedi sefydlu nifer o is gronfeydd sy'n diwallu anghenion y cronfeydd, a'u bod yn awyddus i wneud buddsoddiadau lleol - byddai ymyrryd â hyn yn arall gyfeirio'r arian yma i Brydain yn lle Cymru.

Derbyniwyd adborth gan Sioned Parry ac Osian Richards oedd wedi mynychu cyfarfod ymgysylltu yn ddiweddar gyda byrddau pensiwn eraill Cymru, oedd wedi ei drefnu gan Awdurdod Cynnal PPC (Cyngor Sir Caerfyrddin). Nododd Osian Richards ei fod wedi awgrymu y dylid penodi swyddog polisi i ddatblygu polisiâu a chydweithio gyda swyddog y grŵp gweithredol yn hytrach na phenodi ymgynghorydd allanol. Ystyriwyd y byddai hyn yn gyfle da i Gymru ddangos llywodraethu da, yn atgyfnerthu sail i bŵl Cymru aros yn Gymru a bod PPC wedi paratoi ymlaen llaw i brofi gwerth cadw'r pwl yn Gymru.

Diolchwyd am yr adroddiad

Sylwadau yn codi o'r drafodaeth ddilynol:

- Da gweld bod buddsoddiadau yn y Gronfa yn parhau i gynyddu
- Yn cytuno gyda sylwadau'r Cyngor a'r Bartneriaeth i'r adolygiad 'Galw am Dystiolaeth', yn enwedig sylw am yr iaith Gymraeg
- Mai cyflogau gohiriedig yw pensiynau ac nid arian llywodraeth - er bod cymhelliant i fuddsoddi rhaid sicrhau bod yr arian yn saff
- Dylai Pensiwn Cymru aros yn Gymru i gael buddsoddi yn Gymru
- Bod y cronfeydd o fewn y bartneriaeth yn parhau i gydweithio - pryder bod trafodaethau gwleidyddol yn codi o hyn yn hytrach na thrafodaethau ariannol.

Mewn ymateb i gwestiwn os oedd y Canghellor wedi ymgynghori gyda Llywodraeth Cymru nododd y Pennaeth Cyllid bod Llywodraeth Cymru wedi bod yn rhan o'r trafodaethau ond nad oedd yn ymwybodol o ymateb Llywodraeth Cymru i'r ymgynghoriad. Ategodd bod yr ymgynghoriad yn agored i unrhyw un gyflwyno sylwadau - nid oedd cyfyngiad arno.

PENDERFYNWYD nodi'r wybodaeth

8. FFORWM BUDDSODDI STRATEGOL LAPF A CYNHADLEDD BUDDSODDI A PHENSIYNAU LGC

Amlygodd y Rheolwr Buddsoddi bod Fforwm Buddsoddi Strategol LAPF a Chynhadledd Buddsoddi a Phensiynau LGC wedi cael eu cynnal dros y misoedd diwethaf a bod Anthony Deakin wedi mynychu ar ran y Bwrdd. Gwahoddwyd Tony i

roi adborth i'r Aelodau o'r ddwy gynhadledd ac o'r sesiynau gwybodaeth oedd wedi bod o ddiddordeb iddo megis;

- Yr effaith bosib mae ffactorau geowleidyddol yn cael ar y byd e.e., gwleidyddiaeth UDA, a thafwybr economaidd Tsieina
- Trosolwg o amodau'r farchnad fuddsoddi yn awgrymu bod gwell cyfleoedd i fusnesau llai a chanolog eu maint
- Buddsoddi ar gyfer canlyniadau cymdeithasol cadarnhaol yn y DU - pa fath o gymhelliant gall y Llywodraeth eu cynnig i ysgogi marchnadoedd
- Buddsoddi a dadfuddsoddi cyfrifol – trafodaeth am danwydd ffosil
- Tueddiadau buddsoddi newydd sy'n dod i'r amlwg - cyfeiriwyd at 'Bondiau Glas' sydd yn cynnig amcanion a buddion cynaliadwyedd hirdymor mewn materion bioamrywiaeth

9. ASESIAD GWYBODAETH CENEDLAETHOL HYMANS ROBERTSON

Cyflwynwyd adroddiad gan y Rheolwr Pensiynau yn darparu gwybodaeth am yr Aseiad Gwybodaeth Cenedlaethol sydd yn adnodd gwerthfawr wedi ei ddatblygu gan Hymans Robertson i randdeiliaid i wella eu dealltwriaeth a meddu gwybodaeth angenrheidiol i lywio cymhlethdodau cynlluniau pensiwn. Amlygwyd y byddai'r asesiad yn rhoi cipolwg i'r gronfa ar lefelau cyd-wybodaeth y Pwyllgor Pensiynau a'r Bwrdd Pensiynau yn ogystal â meincnodi sgoriau yn erbyn Cronfeydd eraill fydd wedi cymryd rhan. Nodwyd bod yr asesiad yn cynnwys wyth maes allweddol ar gyfer cyrraedd safon llywodraethu da a bod yr asesiad mewn ffurf holiadur ar-lein.

Ategwyd y bydd y canlyniadau'n ddefnyddiol ar gyfer creu cynlluniau hyfforddi wedi eu targedu ar gyfer yr Aelodau i'r dyfodol ac anogwyd pawb i gymryd rhan.

PENDERFYNWYD nodi cynnwys yr adroddiad

10. CYNADLEDDAU PENSIWN

Cyflwynwyd adroddiad yn rhestru dyddiadau cynadleddau pensiynau ar gyfer 2025. Nodwyd bod y dyddiadau eisoes wedi eu rhannu gydag Aelodau'r Pwyllgor Pensiynau a bod y cynadleddau yn rhoi cyfle i Aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd i ehangu eu gwybodaeth a thrafod materion cyfoes. Gofynnwyd i'r Aelodau ystyried y dyddiadau a datgan diddordeb i'r Rheolwr Buddsoddi yn y digwyddiadau hynny oedd yn gyfleus iddynt. Ategwyd bod bwriad ffurfioli'r rhestr mynychu gan osod trefn i geisio tegwch a chynrychiolaeth deg.

Diolchwyd am yr adroddiad.

PENDERFYNWYD nodi rhestr o gynadleddau ar gyfer 2025

Dechreuodd y cyfarfod am 1:00pm a daeth i ben am 1:35pm

Eitem 5

CYFARFOD:	PWYLLGOR PENSIYNAU
DYDDIAD:	4 CHWEFROR 2025
TEITL:	ADOLYGU AMCANION STRATEGOL AR GYFER YMGYNGHORWYR BUDDSODDI'R GRONFA
PWRPAS:	Adrodd ar gynnydd yn erbyn amcanion cyfredol a nodi 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. Mae'r amcanion yma yn cael eu gosod a'u diweddarau bob blwyddyn.

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 bob 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 2024.

4. AMCANION Y DYFODOL

Mae amcanion y dyfodol wedi eu nodi yn Atodiad 2. Maent yn parhau i fod yn weddol debyg ond wedi ychwanegu:

- Prisiad teirblynyddol
- Sefydlu dyddiad sero net a camau i lleihau allyriadau carbon
- Datblygu gwybodaeth o ymgynghoriad y llywodraeth ar ddyfodol y CPLIL a sut bydd hyn yn effeithio ar gweithrediad y gronfa

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r adroddiad cynnydd ac amcanion yr Ymgynghorwyr Buddsoddi am y cyfnod nesaf.

Amcanion Ymgynghorwyr	Adroddiad Cynnydd yn ystod 2024
<p>1. I gynghori ar strategaeth fuddsoddi 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.</p>	<p>Mae'r Gronfa yn derbyn cyngor ar ymrwymadau i fuddsoddiadau'r farchnad breifat er mwyn cynnal dyraniadau targed.</p> <p>Mae'r Gronfa wedi ystyried yn ofalus opsiynau sydd ar gael wrth i Gronfa Eiddo Lothbury ddod i ben, gan dderbyn cyngor drwyddi draw. Yn y pen draw, bydd y gronfa yn cael eu diddymu a'r enillion yn cael eu dychwelyd yn uniongyrchol i'r Gronfa.</p> <p>Derbyniodd y Gronfa gyngor ar esblygiad mandad ecwiti gweithredol PPC.</p> <p>Derbyniodd y Gronfa gyngor i gefnogi dyraniadau cychwynnol i opsiynau ecwiti goddefol trwy BlackRock a opsiynau eiddo PPC.</p> <p>Derbyniodd y Gronfa gyngor ar ragweld gofynion arian marchnad preifat i gynorthwyo anghenion hylifedd.</p> <p>Roedd dychweliadau'r Gronfa dros 12 mis hyd at 30 Medi 2024 dros 12%, ac yn parhau i fod yn uwch na 7.5% ers ei sefydlu.</p>
<p>2. I gyflawni dull buddsoddi sy'n adlewyrchu sefyllfa llif arian y Gronfa, ac esblygiad tebygol, a lleihau'r risg o ddadfuddsoddi gorfodol.</p>	<p>Rhoddwyd cyngor ar lif arian i sicrhau bod digon o hylifedd i fodloni ymrwymadau'r farchnad breifat. Cytunwyd ar fframwaith ac mae angen parhau i fonitro hylifedd yn seiliedig ar amcanion galwadau arian y rheolwyr.</p> <p>Nododd prisiad actiwaraidd 2022 y disgwylir i'r Gronfa fod yn llif arian bositif (mae incwm blynyddol yn fwy na taliadau'r flwyddyn) am nifer o flynyddoedd. Bydd hyn yn cael ei adolygu ym mhriadiad actiwaraidd 2025.</p>
<p>3. I gynghori ar weithredu strategaeth fuddsoddi'r Gronfa fel bo'r angen, gan ystyried datblygiad Partneriaeth Pensiwn Cymru.</p>	<p>Mae PPC yn datblygu mandadau buddsoddi, ac mae'r Gronfa yn gofyn am gyngor gan ei hymgyngorydd buddsoddi ar eu defnydd yn strategaeth fuddsoddi'r Gronfa, er y gallai'r Gronfa ystyried mandadau buddsoddi nad ydynt yn buddsoddi mewn buddsoddiadau lle darperir goruchwyliaeth addas drwy PPC.</p>

	<p>Mae buddsoddiadau marchnadoedd yn parhau tu allan i'r pŵl nes mae'r buddsoddiad yn dod i ben, mi fydd yr arian yma wedyn yn cael ei fuddsoddi yn y pŵl.</p> <p>Derbyniwyd cyngor cychwynnol gan y Gronfa i baratoi ar gyfer pŵlio mandadau eiddo.</p> <p>Mae'r Gronfa yn parhau i asesu esblygiad datrysiadau ecwiti goddefol sy'n ymgorffori disgwyliadau buddsoddi cyfrifol PPC.</p>
<p>4. I sicrhau bod y cyngor yn cydymffurfio gyda rheoliadau pensiwn perthnasol a chyngor arweiniol.</p>	<p>Mae'r holl drefniadau yn parhau i fod yn cydymffurfio.</p> <p>Ni fu unrhyw newidiadau rheoleiddiol diweddar yr oedd angen i'r Gronfa fod yn ymwybodol ohonynt, er bod y Gronfa yn parhau i fonitro newidiadau deddfwriaethol disgwylidig (e.e. TCFD a pwlio asedau CPLIL). Darperir canllawiau gan yr ymgynghorydd buddsoddi fel y gwelir yn addas gan y Gronfa mewn perthynas â chyfuno asedau fel y nodwyd yn 3, uchod.</p>
<p>5. I ddatblygu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys rhai yn ymwneud a Buddsoddi Cyfrifol.</p>	<p>Diweddarodd y Gronfa ei Datganiad Strategaeth Buddsoddi dros y flwyddyn.</p> <p>Cefnogodd yr Ymgynghorydd Buddsoddi adroddiadau risg CIPFA yn ôl y gofyn.</p> <p>Datblygodd y Gronfa bolisi buddsoddi cyfrifol yn 2022 sy'n parhau i arwain penderfyniadau buddsoddi ac esblygu fel y bo'n briodol.</p>
<p>6. I sicrhau bod y cyngor yn adlewyrchu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys y rhai mewn perthynas ag ystyriaethau Buddsoddi Cyfrifol.</p>	<p>Rhodddwyd cyngor ar fuddsoddiadau newydd, er mwyn sicrhau bod y rhain yn gyson â strategaeth fuddsoddi'r Gronfa a pholisi buddsoddi cyfrifol. Bydd y Gronfa yn ymgymryd â gwaith pellach mewn perthynas â risg sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd a sero net dros 2025.</p>
<p>7. I ddarparu cyngor perthnasol ac amserol. Bydd y gwasanaethau'n gymesur ac yn gystadleuol o ran costau o'u cymharu â cyfoedion. Dylai gwasanaethau gadw at gyllidebau y cytunwyd arnynt a bod yn dryloyw, gan restru gwaith ychwanegol gyda ffioedd ymlaen llaw.</p>	<p>Cynhaliodd y Gronfa broses tendro ar gyfer gwasanaethau ymgynghori buddsoddi dros 2024, gyda Hymans Robertson yn cael ei ail- apwyntio. Roedd costau ac ansawdd y Gwasanaeth yn cael ei asesu fel rhan o'r broses.</p> <p>Rhoddir cyngor amserol a diweddariadau rheolaidd, gan gynnwys monitro perfformiad</p>

	<p>chwarterol, cyngor ar gydbwysu a chymorth ar drosglwyddo asedau.</p> <p>Mae ffioedd Hymans yn unol â grŵp cymheiriaid, gyda ffioedd sefydlog ar gyfer tasgau craidd penodol, a ffioedd cost amser ar gyfer tasgau ychwanegol. Cytunir ar ffioedd prosiect mawr ymlaen llaw.</p> <p>Hymans yn darparu cynlluniau blynyddol, defnyddio cyllidebau y cytunwyd arnynt ymlaen llaw ac eitemeiddio lle bo hynny'n bosibl.</p> <p>Mae Hymans yn gweithio gyda'r Gronfa i sefydlu cynllun ar gyfer 2025.</p>
<p>8. I gynorthwyo'r Pwyllgor i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion buddsoddi.</p>	<p>Nid yw Hymans wedi darparu unrhyw hyfforddiant uniongyrchol ar ddosbarthiadau asedau newydd ond darperir cefnogaeth yn hyn o beth drwy PPC.</p> <p>Mae'r ymgynghorydd buddsoddi yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Panel am ddatblygiadau'r farchnad trwy gyflwyno'r adroddiadau perfformiad chwarterol.</p> <p>Mae'r ymgynghorydd buddsoddi yn ymuno ac yn cefnogi cyfarfodydd gyda rheolwyr buddsoddi i sicrhau bod y Panel yn cynnal ac yn datblygu dealltwriaeth o'i ddyraniadau.</p> <p>Mae Hymans yn cefnogi fel bo'r angen mewn perthynas a pwlio, yn dilyn ymgynghoriad y llywodraeth ar y CPLIL.</p>
<p>9. Datblygu dealltwriaeth y Pwyllgor am risg hinsawdd a ESG.</p>	<p>Mae Hymans yn parhau i ymgorffori ystyriaethau risg ESG a hinsawdd yn ei gyngor.</p> <p>Dros y cyfnod roedd hyn yn cynnwys trafodaeth gychwynnol ar esblygiad mandadau ecwiti gweithredol PPC, ac atebion goddefol a ddarperir gan BlackRock sy'n integreiddio credoau buddsoddi cyfrifol y pŵl.</p> <p>Mae'r Gronfa yn parhau i fonitro'r gofynion sy'n ymwneud â TCFD, mesur allyriadau carbon ar gyfer y portffolio a thargedau sero net.</p>

	<p>Mae gwaith pellach ar risg sy'n gysylltiedig â'r hinsawdd ac alinio sero net wedi'i gynllunio ar gyfer dechrau 2025.</p>
<p>10. Bydd yr ymgynghorydd buddsoddi yn cydweithio gydag actiwari, rheolwyr asedau, a 'custodian' y Gronfa, yn ogystal â thrydydd partïon eraill gan gynnwys gweithredwr ac ymgynghorwyr y pŵl.</p>	<p>Mae Hymans yn gweithio gyda actiwari'r Gronfa (hefyd Hymans) fel y bo'n briodol. Dros y flwyddyn mae hyn wedi cynnwys nodi gwelliant yn lefel ariannu'r Gronfa a dilyn cyngor buddsoddi. Mae Hymans yn gweithio gyda rheolwyr buddsoddi lle bo'n berthnasol ar gyfer adrodd perfformiad, a hefyd taflunio ymrwymadau marchnad breifat i gefnogi rheoli llif arian yn effeithlon.</p>

Amcanion Ymgynghorwyr 2025
1. I gynghori ar strategaeth fuddsoddi addas, a newidiadau i'r strategaeth, i gyflawni'r enillion buddsoddi gofynnol o fuddsoddiadau'r Gronfa a cefnogi cynnydd tuag at lefel cyllido sefydlog yn y tymor hir. Mae hyn yn cynnwys cyngor yn dilyn y prisiaid teirblynyddol fel yn briodol.
2. I gyflawni dull buddsoddi sy'n adlewyrchu sefyllfa llif arian y Gronfa, ac esblygiad tebygol, a lleihau'r risg o ddadfuddsoddi gorfodol.
3. I gynghori ar weithredu strategaeth fuddsoddi'r Gronfa yn gost effeithiol fel bo'r angen, gan ystyried datblygiad Partneriaeth Pensiwn Cymru a diwygio gofynion pŵlio CPLIL.
4. I sicrhau bod y cyngor yn cydymffurfio gyda rheoliadau a deddfwriaeth pensiwn perthnasol a chanllawiau arweiniol.
5. I ddatblygu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys rhai yn ymwneud a Buddsoddi Cyfrifol.
6. I sicrhau bod y cyngor yn adlewyrchu polisiau a chredoau'r Pwyllgor, yn cynnwys y rhai mewn perthynas ag ystyriaethau Buddsoddi Cyfrifol.
7. I ddarparu cyngor perthnasol ac amserol. Bydd y gwasanaethau'n gymesur ac yn gystadleuol o ran costau o'u cymharu â cyfoedion. Dylai gwasanaethau gadw at gyllidebau y cytunwyd arnynt a bod yn dryloyw, gan restru gwaith ychwanegol gyda ffioedd ymlaen llaw.
8. I gynorthwyo'r Pwyllgor i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion buddsoddi.
9. Datblygu dealltwriaeth y Pwyllgor am risg hinsawdd a ESG a fydd yn arwain at sefydlu dyddiad targed sero net a chynllun gweithredu pontio hinsawdd sy'n nodi'r camau y bydd y Pwyllgor yn eu cymryd i leihau allyriadau carbon.
10. Bydd yr ymgynghorydd buddsoddi yn cydweithio gydag actiwari, rheolwyr asedau, a 'custodian' y Gronfa, yn ogystal â thrydydd partïon eraill gan gynnwys gweithredwr ac ymgynghorwyr y pŵl.
11. Datblygu gwybodaeth y Pwyllgor o ymgynghoriad y llywodraeth ar ddyfodol y CPLIL a sut y bydd hyn yn effeithio ar weithrediad y Gronfa.

Eitem 6

PWYLLGOR: **BWRDD PENSIWN**

DYDDIAD: **4 CHWEFROR 2025**

TEITL: **CYLLIDEB 2025/26**

PWRPAS: **I gyflwyno'r gyllideb ar gyfer y flwyddyn ariannol 2025/26 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 2025/26 ar gyfer yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi.
- 1.2 Cymeradwywyd y gyllideb gan y Pwyllgor Pensiynau yn eu cyfarfod ar 27ain o Ionawr 2025.

2. UNED GWEINYDDU PENSIYNAU

	Terfynol 2024/25	Chwyddiant	Addasiadau	Cyllideb 2025/26
	£	£	£	£
Gweithwyr	982,800	43,280	(1,350)	1,024,730
Costau teithio a chynhaliaeth	1,440	0	0	1,440
Cyflenwadau a Gwasanaethau	298,220	6,590	0	304,810
Gwasanaethau Canolog	138,810	4,160	0	142,970
Cyfanswm	1,421,270	54,030	(1,350)	1,473,950

2.1 Gweithwyr, costau teithio a chynhaliaeth

Mae'r gyllideb ar gyfer yr adain yma'n cynnwys 23 swydd llawn amser (4 ohonynt yn swyddi dros dro) a 2 swydd rhan amser.

Oherwydd newidiadau parhaus yn rheoliadau'r CPLIL, rydym wedi diweddaru nifer fach o swydd disgrifiadau yn ddiweddar. Ar hyn o bryd mae'r diweddariadau hyn yn mynd drwy'r broses arfarnu swyddi.

Ar hyn o bryd, nid yw'n glir a fydd y newidiadau hyn yn arwain at gynnydd mewn cyflogau. Fodd bynnag, os bydd hyn yn digwydd, bydd angen i ni ystyried cynnydd yn y gyllideb i ddarparu ar gyfer yr addasiadau hyn.

2.2 Cyflenwadau a Gwasanaethau

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

2.3 Gwasanaethau Canolog

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

3. **UNED BUDDSODDI**

	Terfynol 2024/25 £	Chwyddiant £	Addasiad £	Cyllideb 2025/26 £
Gweithwyr	133,060	5,810	0	138,870

3.1 Gweithwyr

Mae'r adain yma wedi'i leoli o fewn y brif 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'i rannu rhwng Cronfa Bensiwn Gwynedd a Chyngor Gwynedd. Ariennir y canrannau canlynol o'r swyddi gan y Gronfa Bensiwn:

- Rheolwr Buddsoddi (90%)
- Swyddog Pensiynau a Buddsoddiadau (85%)
- Cyfrifydd Cynorthwyol Pensiynau a Rheolaeth Trysorlys (50%)

4. **COSTAU PARTNERIAETH PENSIWN CYMRU, RHEOLWYR BUDDSODDI AC YMGYNGHORWYR**

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

5. **ARGYMHELLIAD**

5.1 Gofynnir i'r Bwrdd nodi cyllideb yr Uned Gweinyddu Pensiynau a'r Uned Buddsoddi ar gyfer y flwyddyn ariannol 2025/26.

Eitem 7

Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	04/02/2025
Teitl:	POLISIAU GWEINYDDOL Y GRONFA BENSIWN
Pwrpas:	Derbyn adborth am gynnwys y polisïau gweinyddol newydd
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. Cyflwyniad:

Dros y blynyddoedd, mae ein cronfa pensiwn wedi gweithredu gyda rhai polisïau gweinyddol sydd wedi arwain ein penderfyniadau a'n gweithredoedd. Fodd bynnag, nid yw'r polisïau hyn wedi'u dogfennu'n ffurfiol. Yn unol â Chod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau, rydym bellach yn cychwyn y broses o ddogfennu'r polisïau hyn i sicrhau eglurder, cysondeb, a chydymffurfiaeth.

2. Pwrpas:

Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno chwe pholisi gweinyddol allweddol i'r Bwrdd i'w harchwilio. Mae'r polisïau hyn yn hanfodol ar gyfer rheoli a gweinyddu'r gronfa pensiwn yn effeithiol. Yn dilyn adolygiad y Bwrdd, disgwylir y bydd y polisïau hyn yn cael eu cymeradwyo gan y Pwyllgor Pensiynau ym mis Mawrth 2025.

3. Polisïau a Gyflwynir:

A. Polisi Prawf Bywyd i Bensiynwyr sy'n Byw Dramor (Atodiad A):

- Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gweithdrefnau ar gyfer gwirio bodolaeth aelodau cronfa pensiwn sy'n byw y tu allan i'r wlad i atal hawliadau twyllodrus.

B. Polisi Gordaliad Pensiwn (Atodiad B):

- Mae'r polisi hwn yn manylu ar y camau i'w cymryd os bydd gordaliadau pensiwn, gan gynnwys dulliau adfer a chyfathrebu ag aelodau.

C. Polisi Iaith Gyfathrebu (Atodiad C):

- Mae'r polisi hwn yn sefydlu canllawiau ar gyfer darparu ar gyfer dewisiadau iaith aelodau mewn pob cyfathrebiad i sicrhau cynhwysiant a hygyrchedd.

D. Polisi Dosbarthu Dogfennau Cronfa Pensiwn Gwynedd (Atodiad D):

- Mae'r polisi hwn yn diffinio'r gwahanol ddulliau cyfathrebu i'w defnyddio gydag aelodau, gan gynnwys sianeli digidol a thraddodiadol, i sicrhau lledaenu gwybodaeth effeithiol ac amserol.

E. Polisi Cyhoeddi Slip Cyflog y Gronfa Pensiwn (Atodiad E):

- Mae'r polisi hwn yn nodi'r gweithdrefnau ar gyfer dosbarthu slipiau tâl i aelodau, gan gynnwys amllder, fformat, a dulliau dosbarthu.

F. Polisi Talu Buddion Pensiwn a Lwmp Swm i Aelodau (Atodiad F):

- Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r prosesau ar gyfer talu'r buddion pensiwn i gyfrifon ein haelodau

4. Casgliad:

Mae dogfennu'r polisiau hyn yn gam sylweddol tuag at wella llywodraethu a gweinyddu ein cronfa bensiwn. Rydym yn gofyn am adolygiad manwl a sylwadau'r Bwrdd ar y polisiau hyn i sicrhau eu bod yn cwrdd â'r safonau uchaf o ymarfer. Mae eich archwiliad a'ch cymeradwyaeth yn hanfodol ar gyfer gweithredu llwyddiannus y polisiau hyn.



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Datganiadau Polisi Gweinyddol

Teitl: Polisi Prawf Bywyd i bensiynwyr sy'n byw dramor

1. Pwrpas

Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd ddyletswydd i sicrhau bod yr holl bensiynau sy'n cael eu talu yn cael eu derbyn gan y derbynnydd arfaethedig. Mae angen i ni geisio nodi unrhyw hawliadau twyllodrus posibl neu unrhyw ordaliadau pensiynau i aelodau a allai fod wedi marw, ond nid ydym wedi cael gwybod.

Ar gyfer pensiynwyr sy'n byw yn y Deyrnas Unedig, mae gan y Gronfa nifer o opsiynau sgrinio marwolaethau ar gael. Fodd bynnag, mae olrhain marwolaethau i aelodau sy'n byw dramor yn fwy heriol.

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gweithdrefnau ar gyfer gwirio hawl pensiynwyr sy'n byw dramor i barhau i dderbyn eu pensiynau. Bydd Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cynnal proses prawf bywyd blynyddol i sicrhau bod pensiynwyr yn dal yn fyw ac yn gymwys i gael eu taliadau pensiwn.

2. Cwmpas y polisi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl bensiynwyr Cronfa Bensiwn Gwynedd sy'n byw y tu allan i'r Deyrnas Unedig.

3. Datganiad Polisi

Mae'n ofynnol i bensiynwyr sy'n byw dramor gymryd rhan mewn ymarfer prawf bywyd blynyddol i gadarnhau eu hawl i daliadau pensiwn. Mae'r broses hon yn hanfodol er mwyn atal hawliadau twyllodrus a sicrhau uniondeb y gronfa bensiwn.

4. Trefniadaeth:

Bydd y Gronfa yn gweithredu'r weithdrefn ganlynol:

Gwirio Blynyddol

- Bydd Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cynnal ymarfer prawf bywyd blynyddol ar gyfer pob pensiynwr sy'n byw dramor.
- Bydd y gwaith yn cael ei wneud yn flynyddol o fis Ionawr i fis Mawrth, gyda dyddiad cau cwblhau wedi'i osod ar gyfer 31 Mawrth.

Dull Diofyn

- Y dull diofyn ar gyfer prawf bywyd yw trwy borth digidol EMpower Pensiynau Banc Asiant y Goron. Mae'n ofynnol i bensiynwyr gwblhau'r broses ddilysu gan ddefnyddio'r porth hwn.

Opsiwn seiliedig ar bapur

- Mae opsiwn papur ar gael i bensiynwyr sydd ddim yn gallu defnyddio'r porth digidol.
 - Rhaid i bensiynwyr sy'n dewis y dull hwn gwblhau a dychwelyd y ffurflenni papur a ddarperir yn uniongyrchol i'r gronfa bensiwn o fewn yr amserlen benodol.
1. Bydd yr opsiwn papur hefyd yn cael ei ddefnyddio ar gyfer pensiynwyr yn y DU os yw gwybodaeth yn awgrymu y gallai pensiynwr fod wedi marw, ond ni all y Gronfa wirio'r wybodaeth hon.

Peidio Ymateb ac Atal Pensiwn

- Os nad yw pensiynwr yn ymateb i'r prawf o ymarfer prawf bywyd o fewn yr amserlen benodol, bydd eu taliadau pensiwn yn cael eu hatal.
- Bydd hysbysiad atgoffa yn cael ei anfon at bensiynwyr cyn i unrhyw daliadau gael eu hatal, er mwyn eu hannog i gwblhau'r broses ddilysu.
- Bydd y taliadau pensiwn yn cael eu hadfer unwaith y bydd y pensiynwr yn cwblhau'r ymarfer prawf bywyd.

5. Adolygu a diwygio

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol a'i ddiwygio yn ôl yr angen i sicrhau ei effeithiolrwydd a'i gydymffurfiaeth â rheoliadau perthnasol.

6. Manylion Cyswllt:

Gall aelodau gysylltu â'r Gronfa ar unrhyw adeg i gael cymorth gyda'r polisi hwn.

- **Ffôn** 01286 679982
- **E-bost:** pens@gwynedd.llyw.cymru
- **Gwefan:** www.cronfabensiwngwynedd.llyw.cymru

Cymeradwywyd gan: [Enw] Cronfa Bensiwn Gwynedd

Dyddiad:



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Datganiadau Polisi Gweinyddol

Teitl: Polisi Gordaliad Pensiwn

1. Cyflwyniad

Dyma Polisi Gordaliad Pensiwn ar gyfer Cronfa Bensiwn Gwynedd, sy'n cael ei reoli gan Gyngor Gwynedd (yr Awdurdod Gweinyddu).

Er bod mesurau ar waith i liniaru achosion o'r fath, gall gordaliadau pensiwn barhau i ddigwydd am amryw resymau. Mae'n bwysig bod gan y Gronfa bolisi gweithredol clir ar sut mae gordaliadau pensiwn yn cael eu rheoli unwaith y cânt eu nodi.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd hefyd yn cydnabod yr angen i gymryd ymagwedd rhagweithiol tuag at nodi gweithgarwch a gordaliadau a allai fod yn dwyllodrus.

2. Amcanion y polisi

Nod amcanion y polisi yw sicrhau bod y Gronfa:

- gyda trefniadau llywodraethu cadarn ar waith, i hwyluso gwneud penderfyniadau gwybodus, gyda chefnogaeth cyngor, polisiâu a strategaethau priodol, tra'n sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth briodol a chanllawiau statudol;
- yn cael ei reoli mewn modd teg, gan ystyried yr hyn sydd er budd rhanddeiliaid y Gronfa, yn enwedig aelodau'r cynllun a chyflogwyr;
- Sicrhau bod buddion cywir yn cael eu talu, ac incwm yn cael ei gasglu ar yr adeg cywir;
- Nodi gwallau cyn gynted â phosibl;
- Cywiro gordaliadau gyda chydweithrediad yr unigolyn;
- Annog unigolion i gymryd rhan weithredol wrth wirio slipiau cyflog/taliadau am wallau amlwg; a
- Yn osgoi'r Weithdrefn Datrys Anghydfod Mewnol (IDRP), lle bo hynny'n bosibl, trwy reoli'r broses yn effeithiol.

3. Pwrpas y polisi

Mae'r polisi wedi'i gynllunio i roi sicrwydd i randdeiliaid y Gronfa bod:

- pob gordaliad yn cael ei drin mewn modd teg a chyfiawn;
- mae'r Gronfa yn ceisio adennill gordaliadau sydd wedi digwydd ond yn cydnabod y gallai fod rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eraill sy'n golygu efallai na fydd modd adennill gordaliad (yn ymarferol neu'n rhannol); a
- Mae camau ar waith i atal ac ymchwilio i weithgarwch twyllodrus a allai fod yn dwyllodrus gyda chefnogaeth Tîm Twyll Corfforaethol y Cyngor.

4. Dyddiad dod i rym ac adolygiad

Cafodd y polisi gweithredol hwn ei gymeradwyo gyntaf gan y Pwyllgor Pensiynau ar XXXXXXX ac mae'n weithredol o 01/04/2025.

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol, ac os oes angen, yn amlach er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n gywir ac yn berthnasol.

5. Cwmpas y polisi

Mae'r polisi'n berthnasol i:

- Pob aelod a chyn-aelod, sydd yn y polisi hwn yn cynnwys aelodau sydd wedi goroesi a chredyd pensiwn Cronfa Bensiwn Gwynedd sydd wedi derbyn un neu fwy o daliadau gan y Gronfa;
- Ysgutorion ystadau aelodau Cronfa Bensiwn Gwynedd sydd wedi marw;
- Buddiolwyr aelodau Cronfa Bensiwn Gwynedd lle mae'r buddiolwyr hynny wedi derbyn un neu fwy o daliadau o'r Gronfa honno.

6. Rheoli gordaliadau pensiwn ar farwolaeth aelod o'r cynllun

Mae'r rhan fwyaf o ordaliadau'n digwydd pan fydd pensiynwr yn marw cyn diwedd y mis y telir y pensiwn, ond nid yw'r Gronfa Bensiwn yn cael gwybod am y farwolaeth cyn i'r taliad gael ei wneud i gyfrif banc yr aelod ymadawedig.

Mae'r Gronfa yn ymgymryd â nifer o weithdrefnau i nodi marwolaethau cyn i daliadau gael eu gwneud ac atal unrhyw daliadau o'r fath. Mae'r gweithdrefnau hyn yn cynnwys:

- Mae'r Gronfa yn adolygu ei phrosesau yn rheolaidd i leihau'r risg y bydd gordaliadau'n digwydd;
- Defnyddio Sgrinio Marwolaethau Misol ATMOS gan Heywood, sy'n nodi marwolaeth bosibl o fewn y mis neu'r mis canlynol, gan gyfyngu'r cyfnod gordalu;
- Cymryd rhan yn y Fenter Twyll Genedlaethol (NFI), sef ymarfer sy'n cyfateb data electronig o fewn cyrff y sector cyhoeddus a'r sector preifat a rhyngddynt i atal a chanfod twyll;
- Mae system Dywedwch Wrthym Unwaith yn cael ei gwirio'n ddyddiol i nodi marwolaethau unrhyw aelodau o'r gronfa bensiwn;
- Prawf blynyddol o ymarfer bywyd ar gyfer pensiynwyr a dibynyddion tramor drwy Crown Agent Bank;
- Mae'r Gronfa yn ymchwilio i unrhyw slipiau cyflog a ddychwelwyd a thaliadau pensiwn a ddychwelir gan fanciau a chymdeithasau adeiladu i sicrhau lles aelod o'r cynllun ac i ddiogelu taliad arian y Gronfa. Os na cheir cyfeiriad newydd mae'r pensiwn yn cael ei atal hyd nes y bydd y pensiynwr yn cysylltu.

Hyd yn oed gyda'r gwiriadau hyn ar waith, nid yw hysbysiad o farwolaeth pensiynwr o'r cynllun bob amser yn digwydd ar unwaith ac felly nid yw bob amser yn bosibl atal y taliad pensiwn ar ôl pwynt penodol yn y mis.

Os bydd gordaliad pensiwn yn digwydd oherwydd marwolaeth pensiynwr, gall grant marwolaeth fod yn daladwy. Mewn achosion o'r fath, didynnir gordaliad pensiwn o'r grant marwolaeth.

Os bydd gordaliad pensiwn yn digwydd o ganlyniad i farwolaeth aelod o'r cynllun, ac nad oes grant marwolaeth yn daladwy, bydd y Gronfa yn gyffredinol yn ceisio adennill gordaliadau sy'n fwy na £250.00 (gros) mewn gwerth oni bai bod rhesymau cyfreithiol a/neu

amgylchiadau eraill sy'n golygu na fydd y gordaliad yn ymarferol yn gallu cael ei adfer (yn gyfan gwbl neu'n rhannol). Mae gwerth o £250.00 neu lai yn achos marwolaeth aelod o'r cynllun wedi cael ei ystyried gan y Gronfa fel un aneconomaidd i'w ddilyn. Mewn amgylchiadau o'r fath, dull y Gronfa fydd bod y swm a ddileir yn cael ei drin fel atebolrwydd yn erbyn cyn-gyflogwr yr aelod o'r cynllun.

Fodd bynnag:

- Os yw pensiwn dibynyddion yn daladwy, bydd y gordaliad yn cael ei adennill o'r pensiwn dibynyddion hwnnw waeth beth fo'r swm.

Bydd yr holl ohebiaeth ynghylch gordaliad yn cael ei thrin yn sensitif yn y camau cychwynnol oherwydd yr amgylchiadau sy'n ymwneud â sut mae'r gordaliad wedi digwydd.

Bydd anfoneb yn cael ei chodi gan y Gronfa i adennill gordaliad sy'n fwy na £250.00 ar ôl marwolaeth aelod o'r cynllun.

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

7. Rheoli gordaliadau pensiynau plant sydd heb ddod i ben ar yr adeg briodol

Mae gan blentyn cymwys, fel y'i diffinnir gan Reoliadau CPLIL 2013, hawl i gael pensiwn hyd nes y bydd ei amgylchiadau'n newid ac nad yw bellach yn gymwys i dderbyn pensiwn gan y Gronfa.

Plentyn cymwys yw:

- plentyn naturiol a anwyd cyn, ar neu o fewn 12 mis o farwolaeth aelod
- plentyn mabwysiedig a aned cyn neu ar ddyddiad marwolaeth yr aelod
- llysblentyn neu blentyn a dderbyniwyd gan yr aelod ymadawedig fel aelod o'r teulu a oedd yn ddibynnol ar yr aelod ar ddyddiad y farwolaeth.

Nid yw plentyn sy'n cael ei noddi gan yr aelod drwy elusen gofrestrdedig yn blentyn cymwys.

Mae'n rhaid i blentyn cymwys fod:

- o dan 18 oed, neu
- o dan 23 oed ac mewn addysg llawn amser neu hyfforddiant galwedigaethol, neu
- o dan 23 oed ac yn methu â chymryd rhan mewn cyflogaeth gyflogedig oherwydd nam corfforol neu feddyliol, neu
- dros 23 oed, yn methu â chymryd rhan mewn cyflogaeth gyflogedig oherwydd nam corfforol neu feddyliol parhaol ac roedd y plentyn yn ddibynnol ar yr aelod ar ddyddiad y farwolaeth oherwydd y nam hwnnw. Rhaid i ymarferydd meddygol cofrestrdedig annibynnol roi ei farn ynghylch a yw'r nam yn debygol o fod yn barhaol.

Yn yr achosion hyn, yr unigolyn sy'n derbyn y pensiwn sy'n gyfrifol am hysbysu'r Gronfa o newid mewn amgylchiadau er mwyn sicrhau bod y pensiwn yn dod i ben ar yr adeg briodol, byddai methu â gwneud hynny yn arwain at ordaliad.

Mae adroddiad yn cael ei rhedeg yn flynyddol ar y system gweinyddu pensiynau i adnabod unigolion sy'n derbyn pensiwn plentyn, yna cynhelir ymchwiliadau pellach i sicrhau bod ganddynt hawl o hyd i dderbyn pensiwn.

Os bydd gordaliad pensiwn yn digwydd oherwydd hysbysiad hwyr o newid amgylchiadau, bydd y Gronfa yn gyffredinol yn ceisio adennill gordaliadau sy'n fwy na £250.00 (gros)

mewn gwerth oni bai bod rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eraill sy'n golygu efallai na fydd modd adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol). Mae gwerth o £250.00 neu lai wedi cael ei ystyried gan y Gronfa fel un aneconomaidd i'w ddilyn. Mewn amgylchiadau o'r fath, dull y Gronfa fydd bod y swm a ddileir yn cael ei drin fel atebolrwydd yn erbyn cyn-gyflogwr yr aelod o'r cynllun.

Bydd anfoneb yn cael ei chodi gan y Gronfa i adennill y gordaliad sy'n fwy na £250.00 o ganlyniad i'r hysbysiad hwyr o'r newid mewn amgylchiadau. Bydd yr anfoneb yn cael ei hanfon at yr unigolyn yr oedd ei gyfrif banc yn cael ei ddefnyddio i dalu'r pensiwn i mewn iddo.

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

8. Rheoli gordaliadau pensiwn yn dilyn gwybodaeth anghywir a ddarparwyd gan y cyflogwr mewn perthynas ag aelod o'r cynllun

Os bydd gordaliad pensiwn yn digwydd o ganlyniad i wybodaeth anghywir a ddarperir gan gyflogwr yr aelod o'r cynllun ar ôl ymddeol, bydd y Gronfa yn gyffredinol yn ceisio adennill arian sy'n fwy na £250.00 mewn gwerth oni bai bod rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eraill sy'n golygu efallai na fydd modd adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol). Mae gwerth o £250.00 (gros) neu lai wedi cael ei ystyried gan y Gronfa yn aneconomaidd i'w dilyn oherwydd yr amser gweinyddol dan sylw.

Bydd gordaliadau sy'n fwy na £250.00 mewn gwerth yn cael eu hadennill trwy bensiwn parhaus yr aelod o'r cynllun gan fod hyn yn caniatáu ar gyfer yr addasiad priodol ar gyfer treth. Bydd y pensiwn yn cael ei ostwng i'r lefel gywir ar gyfer y taliad pensiwn misol nesaf sydd ar gael ar ôl cyfnod rhybudd o 6 wythnos. Bydd aelod o'r cynllun yn cael ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r camgymeriad a'r camau i'w cymryd.

Lle nad oes pensiwn parhaus i ddiynnu'r swm gordaiedig ohono, bydd anfoneb yn cael ei threfnu gan y Gronfa i adennill y gordaliad sy'n fwy na £250.00 mewn gwerth.

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

9. Rheoli gordaliadau pensiwn o ganlyniad i'r gyfradd pensiwn anghywir a delir gan y Gronfa a gellir dweud bod yr aelod yn rhesymol ymwybodol o'r gordaliad.

Mae nifer o resymau pam y gellid talu pensiwn ar gyfradd uwch anghywir. Mae'r rhesymau mwyaf cyffredin wedi'u nodi yn y tabl isod, ond dylid nodi nad yw hon yn rhestr gynhwysfawr.

Math o ordaliad	Sut mae gordaliad wedi digwydd
Gwall gweinyddu wrth greu cofnod cyflogres.	Cyfradd pensiwn anghywir (gornodwyd) wedi ei fewnbynnu ar y cofnod cyflogres, ond hysbyswyd yr aelod yn ysgrifenedig o'r gyfradd gywir o bensiwn sydd i'w dalu.
Hawl i bensiwn yn dod i ben.	Nid yw'r gronfa wedi cael gwybod nad yw pensiwn plentyn bellach yn daladwy gan nad yw'r plentyn 18 oed neu'n hŷn bellach mewn addysg amser llawn neu hyfforddiant galwedigaethol.
Hawl i gyfradd bresennol y pensiwn yn dod i ben.	Derbyn Gorchymyn Rhannu Pensiwn neu Orchymyn Clustnodi ar ôl y dyddiad

	gweithredu sy'n golygu bod y pensiwn wedi'i ordalu ers y dyddiad gweithredu hwnnw.
Methiant i weithredu newid i'r cofnod cyflogres/gostyngiad mewn pensiwn.	Methu gweithredu'r newid o'r pensiwn dibynyddion tymor byr uwch i'r gyfradd hirdymor is.
Methiant i weithredu newid i'r cofnod cyflogres/gostyngiad mewn pensiwn.	Methu â gweithredu gostyngiad i bensiwn oherwydd Addasiad Yswiriant Gwladol (yn Oedran Pensiwn y Wladwriaeth ar gyfer yr aelodau hynny a adawodd y CPLIL cyn 1 Ebrill 1998 ac a oedd ag aelodaeth cyn 1 Ebrill 1980).

Os yw aelod o'r cynllun wedi cael gwybod am y gyfradd gywir o bensiwn yn ysgrifenedig a'i fod yn derbyn swm uwch, gellir dweud yn rhesymol y gall yr aelod fod yn ymwybodol ei fod yn cael ei ordalu gan fod aelod y cynllun wedi cael gwybod am y gyfradd gywir yn ysgrifenedig.

Yn gyffredinol, bydd y Gronfa yn ceisio adennill arian sy'n fwy na £250.00 gros mewn gwerth oni bai bod rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eraill sy'n golygu efallai na fydd modd adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol). Mae gwerth o £250.00 neu lai wedi cael ei ystyried gan y Gronfa fel un aneconomaidd i'w ddilyn oherwydd yr amser gweinyddol dan sylw.

Bydd y swm yn cael ei adennill o bensiwn parhaus yr aelod o'r cynllun gan fod hyn yn caniatáu ar gyfer yr addasiad priodol ar gyfer treth. Bydd y pensiwn hefyd yn cael ei ostwng i'r lefel gywir ar gyfer y taliad pensiwn misol nesaf sydd ar gael ar ôl cyfnod rhybudd o 6 wythnos a bydd yn cael ei hysbysu'n ysgrifenedig o'r gwall a'r camau i'w cymryd.

Lle nad oes pensiwn parhaus i ddiynnu'r swm gordaledig ohono, bydd anfoneb yn cael ei threfnu gan y Gronfa i adennill y gordaliad sy'n fwy na £250.00 mewn gwerth.

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

10. Rheoli gordaliadau pensiwn yn dilyn cyfradd anghywir o bensiwn sy'n cael ei dalu gan y Gronfa a gellir dweud na all yr aelod fod wedi gwybod am y gordaliad

Mae'r tabl isod yn dangos sut y gall gordaliad o bensiwn aelod ddigwydd heb i'r aelod fod yn ymwybodol. Dylid nodi nad yw'r tabl isod yn rhestr gynhwysfawr.

Math o ordaliad	Sut mae gordaliad wedi digwydd
Camgymeriad gweinyddol ar cyfrifo a hysbysu o hawl i fuddion (yn cynnwys pensiynau dibynyddion)	Cyfradd pensiwn anghywir (gornodwyd) a fewnbynnir ar gofnod cyflogres ac aelod yn cael gwybod yn ysgrifenedig am y gyfradd anghywir o bensiwn sydd i'w dalu.
Lefel anghywir o Isafswm Pensiwn Gwarantiedig (GMP) yn cael ei dalu	Gwybodaeth newydd gan CThEM yn arwain at gyfradd ddiwygiedig o GMP a fydd, oherwydd y gwahanol ffordd y mae codiadau costau byw yn cael eu cymhwyso i GMP ac mae'r gormodedd dros GMP, yn golygu, yn gyffredinol, y dylid bod wedi talu lefel is o gynnydd mewn pensiynau.

Yn yr amgylchiadau hyn, bydd y Gronfa yn gyffredinol yn ceisio adennill arian sy'n fwy na £250.00 gros mewn gwerth oni bai bod rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eraill sy'n golygu efallai na fydd modd adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol). Mae gwerth o £250.00 neu lai wedi cael ei ystyried gan y Gronfa fel un aneconomaidd i'w ddilyn oherwydd yr amser gweinyddol dan sylw.

Bydd y swm yn cael ei adennill o bensiwn parhaus yr aelod o'r cynllun gan fod hyn yn caniatáu ar gyfer yr addasiad priodol ar gyfer treth. Bydd y pensiwn hefyd yn cael ei leihau i'r lefel gywir.

Lle nad oes pensiwn parhaus i ddiynnu'r swm gordaledig ohono, bydd anfoneb yn cael ei threfnu gan y Gronfa i adennill y gordaliad sy'n fwy na £250.00 mewn gwerth.

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

11. Disgresiwn i ddileu gordaliadau

Ar gyfer pob senario a grybwyllir uchod, gall y Gronfa arfer disgresiwn oherwydd rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eithriadol i sicrhau na chaiff unrhyw unigolyn ei drin yn annheg. Os byddai mynd ar drywydd adennill gordaliad yn achosi tralod sylweddol neu os oes rhesymau cyfreithiol yn atal yr adferiad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol), bydd y ffactorau hyn yn cael eu hystyried, ynghyd â chost-efeithiolrwydd adferiad. Bydd pob cais i ddileu gordaliad yn cael ei ymchwilio fesul achos, gyda'r penderfyniad terfynol yn cael ei wneud gan y swyddog priodol a restrir yn adran 16, yn dibynnu ar y swm a allai gael ei ddileu.

Mae gan Gronfa Bensiwn Gwynedd ddisgresiwn i ddileu unrhyw swm o dan £250.00 yn unol â therfynau taliadau awdurdodedig Cyllid a Thollau EM a dadansoddiad o gost-efeithiolrwydd dilyn yr hawliad a gynhaliwyd gan y Gronfa.

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

12. Adferiad

Mae Deddf Cyfyngiadau 1980 yn datgan "*na ddylid dwyn gweithred sy'n seiliedig ar gontract syml ar ôl dod i ben chwe blynedd o'r dyddiad y casglwyd achos y gweithredu*". Fodd bynnag, mae adran 32(1) o'r Ddeddf i bob pwrpas yn 'gohirio' y dyddiad erbyn pryd y caiff awdurdod gweinyddu wneud hawliad i adennill arian mewn rhai amgylchiadau. Mae'n nodi "*ni fydd y cyfnod cyfyngu yn dechrau rhedeg nes bod y plaintiff wedi darganfod y twyll, y cuddio neu'r camgymeriad (yn ôl y digwydd) neu gallai gyda diwydrwydd rhesymol ei ddarganfod*". Ystyrir effaith bosibl adran 32(1) mewn perthynas ag unrhyw ordaliad a'i adferiad fesul achos.

Felly, yn gyffredinol, bydd y Gronfa yn ceisio adennill gordaliadau **sydd wedi'u darganfod o fewn y 6 blynedd diwethaf** gyda'r gohiriad perthnasol yn unol â'r Ddeddf Cyfyngiadau oni bai bod rhesymau cyfreithiol a/neu amgylchiadau eraill sy'n golygu efallai na fydd modd adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol).

Dylid cofio, lle mae'r Gronfa yn ceisio adennill gordaliadau, y gellir codi dadleuon ynghylch pam na ddylid adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol). Bydd angen ystyried y rhain fesul achos ac, os ydynt yn llwyddiannus, gallant effeithio ar allu'r Gronfa i adennill y gordaliad (yn gyfan gwbl neu'n rhannol).

13. Amser i adennill gordaliad

Bydd y Gronfa yn caniatáu i ordaliad pensiwn gael ei adennill dros yr un faint o amser ag y digwyddodd y gordaliad. Er enghraifft, pe bai gordaliadau yn cael eu gwneud am gyfnod o 3 mis, y cyfnod adfer i ad-dalu'r gordaliad fydd 3 mis. Os bydd dadleuon rhesymol yn cael eu datblygu y dylid ymestyn y cyfnod adfer, gall y Gronfa yn ôl ei disgresiwn ganiatáu estyniad yn seiliedig ar amgylchiadau'r unigolyn; Yn gyffredinol, ni fyddai estyniad o'r fath yn fwy na 50% pellach o'r cyfnod y digwyddodd y gordaliad gyda lle i'r cyfnod hwn gael ei ymestyn yn seiliedig ar amgylchiadau aelod o'r cynllun.

14. Hawliadau o anallu i ad-dalu gordaliadau

Mewn achosion lle honnir na ellir ad-dalu gordaliad, bydd tîm Rheoli Credyd y Cyngor ar ran y Gronfa yn dechrau trafodaethau gydag aelod y cynllun/perthynas agosaf a bydd dadansoddiad o gost-efeithiolrwydd dilyn y gordaliad yn cael ei wneud fesul achos. Ar gyfer gordaliadau mawr, lle bo'n briodol, bydd y Gronfa yn gofyn am gyngor cyfreithiol yn unol ag arferion adennill dyledion y Cyngor ei hun. Bydd y dull hwn yn lleihau nifer y ceisiadau a'r atgyfeiriadau Gweithdrefnau Datrys Anghydfod Mewnol i'r Ombwdsmon Pensiynau. Ar gyfer unrhyw achosion sy'n cyrraedd yr Ombwdsmon Pensiynau, byddai Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi dangos ymgysylltiad a negodi gyda'r achwynydd.

15. Monitro ad-daliadau

Mewn achosion lle nad yw'r gwaith adfer yn cael ei wneud drwy'r gyflogres ac anfoneb wedi ei chodi, adran Incwm Cyngor Gwynedd sy'n gyfrifol am fynd ar drywydd y taliad. Os rhoddir nodyn atgoffa terfynol, hysbysir swyddogion a gwneir penderfyniad gan y Pennaeth Cyllid ynghylch a ddylid cymryd camau cyfreithiol, gan ystyried y swm a'r amgylchiadau yn erbyn potensial camau cyfreithiol.

Os bernir bod angen cymryd camau cyfreithiol, bydd Datganiad o Wirionedd a thystiolaeth angenrheidiol o sut digwyddodd y ddyled yn cael eu paratoi gan y Gronfa Bensiwn i'w hadolygu gan y Gwasanaethau Cyfreithiol.

16. Awdurdod i ddileu gordaliadau

Yn unol â Chynllun Dirprwyo'r Cyngor ac awdurdod dirprwyedig 'Cronfa Bensiwn' yr Awdurdod Gweinyddu mewn perthynas â materion gweithredol, bydd y Gronfa yn cymhwyso'r lefelau awdurdod canlynol wrth ddileu gordaliadau:

Cyfanswm gwerth gordaliad	Authority to write off overpayment
Dim mwy na £250.00 (gros) ar farwolaeth pensiynwr neu unrhyw fath arall o ordaliad	Dileu yn awtomatig
Hyd at ddim mwy na £5,000.00 (gros)	Pennaeth Cyllid
£5,001.00+ (gros)	Pwyllgor Pensiynau Cyngor Gwynedd

Bydd y trothwy gordaliad yn cael ei addasu bob mis Ebrill i adlewyrchu chwyddiant, yn seiliedig ar y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) o'r mis Medi blaenorol.

17. Adrodd i Gyllid a Thollau EM ac effeithiau ar y Gronfa ac ar yr unigolyn

Mae'n ofynnol i awdurdodau gweinyddol gywiro unrhyw gamgymeriad y maent yn ei ddarganfod o fewn cyfnod rhesymol o amser. Byddai gwneud fel arall yn gwneud taliadau

heb eu hawdurdodi o dan Adran 14 o Reoliadau Cynllun Pensiwn Cofrestredig (Taliadau Awdurdodedig) 2009. Mae gan Gyllid a Thollau EM arweiniad clir o ran amseru, mewn cymaint fel "*Pan fydd cynllun yn darganfod gordaliad mae'n dod yn anawdurdodedig ar unwaith ac yn destun tâl treth heb awdurdod*".

Mae rheoliad 13 yn dweud y bydd taliad a wneir mewn camgymeriad yn daliad anawdurdodedig os:

- Bwriadwyd talu'n wirioneddol i gynrychioli'r pensiwn sy'n daladwy i'r person;
- Roedd yr awdurdod gweinyddu yn credu bod gan y derbynydd hawl i'r taliad a;
- Roedd yr awdurdod gweinyddu yn credu bod gan y derbynydd hawl i swm y pensiwn a dalwyd mewn camgymeriad.

Yn ogystal â'r uchod, mae eithriad pellach lle mae'r gordaliad yn 'gamgymeriad dilys' ac mae'r gordaliad cyfanredol (a dalwyd ar ôl 5 Ebrill 2006) yn llai na £250.00. Mewn amgylchiadau o'r fath, os na chaiff y gordaliad ei adfer, mae'n parhau i fod yn daliad heb awdurdod ond nid oes rhaid rhoi gwybod i Gyllid a Thollau EM ac ni fydd Cyllid a Thollau EM yn ceisio casglu taliadau treth arno.

Mae Deddf Cyllid 2004 hefyd yn nodi rhestr o'r taliadau y mae cynllun pensiwn cofrestredig wedi'i awdurdodi i'w wneud i aelodau. Bydd taliadau nad ydynt yn dod o fewn y rhestr yn dod yn daliadau heb awdurdod a gallent arwain at hyd at dri gost treth:

- 1) tâl taliadau awdurdodedig i dderbyniwr y taliad;
- 2) gordal taliadau heb awdurdod i'r derbynydd hwnnw; a
- 3) Tâl cosb cynllun ar y cynllun.

Bydd taliadau a wneir yn y cyfnod rhwng hysbysu'r aelod o ordaliad a'r pwynt y gwneir y cywiriad i'r lefel gywir o bensiwn yn cael ei ystyried o dan y ddeddfwriaeth uchod fel taliad anawdurdodedig. Os yw cyfanswm y pensiwn a dalwyd ar y gyfradd anghywir o'r pwynt hysbysu hyd ddyddiad y gostyngiad i'r gyfradd gywir yn fwy na £250.00 (gros) byddai'n destun taliadau treth 1) a 3) ac o bosibl 2 fel y nodir uchod.

18. Ataliad

Mae gan y Gronfa brosesau ar waith er mwyn lleihau'r risg y bydd gordaliadau'n digwydd.

Cynhelir y Fenter Twyll Genedlaethol bob dwy flynedd; mae'n cymharu ffeiliau pensiynwyr â chronfa ddata'r Adran Gwaith a Phensiynau yr ymadawedig ac yn amlygu achosion ar gyfer ymchwiliad. Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cymryd rhan weithredol yn y fenter hon.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cymryd rhan mewn gwiriadau bodolaeth bywyd dramor i sicrhau mai pensiynau cyfreithlon yn unig sy'n cael eu talu ac i leihau'r tebygolrwydd o weithgarwch twyllodrus.

Mae gwiriadau sgrinio marwolaethau yn cael eu cynnal bob mis trwy Atmos.

Derbynnir hysbysiadau misol gan wasanaeth 'Dywedwch Wrthym Unwaith' y DWP, gwasanaeth sy'n caniatáu i unigolion roi gwybod i nifer o adrannau cyhoeddus yn hawdd bod rhywun wedi marw.

Caiff adroddiad ei gynnal o bryd i'w gilydd ar y system gweinyddu pensiynau i adnabod unigolion sy'n derbyn pensiwn plentyn, yna cynhelir ymchwiliadau pellach ar gyfer plant y nodir eu bod dros 18 oed i sicrhau bod ganddynt hawl o hyd i gael pensiwn.

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd yn cynnwys nodiadau atgoffa yn ei gohebiaeth bod yn rhaid cynghori'r Gronfa am newidiadau mewn amgylchiadau neu farwolaeth aelod o'r cynllun. Mae'r Gronfa hefyd yn ymchwilio i unrhyw slipiau cyflog a ddychwelwyd gan bensiynwyr a thaliadau pensiwn a ddychwelir gan fanciau a chymdeithasau adeiladu i sicrhau lles aelod o'r cynllun ac i ddiogelu taliad arian y Gronfa.

Mae gan swyddogion y Gronfa system gadarn ar waith ar gyfer nodi newidiadau i'r gyflogres y mae angen eu prosesu am fis cyflogres penodol. Mae'r broses yn cynnwys terfynau amser cyflogres ac yn sicrhau bod newidiadau'n cael eu gwneud mewn modd cywir ac amserol. Byddai hyn mewn amgylchiadau fel newid o bensiwn dibynnydd tymor byr i bensiwn tymor hir.

Cysylltiadau

Dylid cyfeirio unrhyw gwestiynau, ymholiadau neu sylwadau ar y ddogfen hon at:

Y Rheolwr Pensiynau
Cronfa Bensiwn Gwynedd
Stryd y Jêl
Caernarfon
Gwynedd
LL55 1SH

Ffôn: 01286 679982

E-bost: pens@gwynedd.llyw.cymru

Gwefan: www.cronfabensiwnngwynedd.cymru



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Datganiadau Polisi Gweinyddol

Teitl: Polisi Iaith Gyfathrebu

1. Diben:

Pwrpas y polisi hwn yw sicrhau bod yr holl gyfathrebiadau o Gronfa Bensiwn Gwynedd yn cael eu darparu yn iaith ddewisol ein haelodau, gan hyrwyddo cynwysoldeb a hygyrchedd.

2. Cwmpas y polisi:

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl aelodau Cronfa Bensiwn Gwynedd.

3. Datganiad Polisi:

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl gyfathrebiadau o Gronfa Bensiwn Gwynedd yn cael eu darparu yn iaith ddewisol ein haelodau, gan hyrwyddo cynwysoldeb a hygyrchedd. Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gweithdrefnau y bydd y Gronfa yn eu cymryd mewn perthynas â dewis iaith aelodau.

4. Manylion y Polisi:

Dyma'r polisi y mae'r Gronfa yn ei ddilyn:

4.1 Iaith ddiodyn:

- Nod Cronfa Bensiwn Gwynedd yw gohebu ag aelodau yn eu dewis iaith lle bynnag y bo modd. Anogir aelodau i hysbysu'r Gronfa o'u dewis iaith i hwyluso hyn.
- Os nad yw dewis iaith aelod yn hysbys, bydd yr holl ddogfennau a chyfathrebiadau yn cael eu hanfon yn Gymraeg yn unol â pholisi Cyngor Gwynedd.

4.2 Gofyn am Gopïau Saesneg:

- Mae croeso i aelodau sydd wedi derbyn gohebiaeth yn Gymraeg gysylltu â'r Gronfa i dderbyn copi Saesneg. Bydd y Gronfa yn anfon y copi Saesneg yn ddi-oed.

4.3 Diweddarau Dewis Iaith:

- Gall aelodau ddiweddarau eu dewis iaith ar unrhyw adeg trwy'r dulliau canlynol:
 - **Pecyn cychwynnol:** Gall pob aelod ddewis iaith wrth lenwi'r ffurflen gychwynnol a anfonir allan fel rhan o'r pecyn cychwynnol ar ôl ymuno â'r cynllun.
 - **Ar-lein:** Trwy fewngofnodi i'w cyfrif Fy Mhensiwn Ar-lein a diweddarau eu gosodiadau dewis iaith.
 - **Cyswllt Uniongyrchol:** Drwy gysylltu â Chronfa Bensiwn Gwynedd yn uniongyrchol dros y ffôn neu e-bost i ofyn am newid yn eu dewis iaith.

4.4 Fformatau Hygyrch:

- Mae cyfathrebiadau ar gael mewn fformatau hygyrch, gan gynnwys braille, print bras, a sain, ar gais i sicrhau bod pob aelod yn gallu cyrchu'r wybodaeth sydd ei hangen arnynt.
- Gellir gwneud ceisiadau am fformatau hygyrch trwy gysylltu â'r gronfa a byddant yn cael eu cyflawni'n brydlon.

5. Adolygu ac diwygio

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol i sicrhau ei fod yn parhau i ddiwallu anghenion ein haelodau ac yn cydymffurfio ag unrhyw newidiadau mewn rheoliadau neu bolisiau sefydliadol perthnasol.

6. Manylion Cyswllt:

Gall aelodau gysylltu â'r Gronfa ar unrhyw adeg i gael cymorth gyda'r polisi hwn.

- **Ffôn** 01286 679982
- **E-bost:** pens@gwynedd.llyw.cymru
- **Gwefan:** www.cronfabensiwnwynedd.llyw.cymru

Cymeradwywyd gan: [Enw] Cronfa Bensiwn Gwynedd

Dyddiad:



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Datganiadau Polisi Gweinyddol

Teitl: Polisi Dosbarthu Dogfennau Cronfa Bensiwn Gwynedd

1. Pwrpas

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gweithdrefnau ar gyfer dosbarthu dogfennau i aelodau Cronfa Bensiwn Gwynedd, gan sicrhau cyfathrebu effeithlon a diogel wrth hyrwyddo cynaliadwyedd amgylcheddol.

2. Cwmpas y polisi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl aelodau Cronfa Bensiwn Gwynedd.

3. Datganiad Polisi

Nod Cronfa Bensiwn Gwynedd yw defnyddio dulliau cyfathrebu digidol i wella effeithlonrwydd, lleihau effaith amgylcheddol, a darparu gwybodaeth amserol i aelodau. Mae'r polisi hwn yn nodi'r amodau y bydd dogfennau'n cael eu postio i gyfrifon Fy Mhensiwn Ar-lein yr aelod neu eu hanfon drwy'r post.

4. Canllawiau Dosbarthu Dogfennau

- **Dosbarthiad Digidol:** Bydd unrhyw ddogfennau nad oes angen ymateb arnynt yn cael eu lanlwytho i gyfrif Fy Mhensiwn Ar-lein yr aelod os yw'r aelod wedi mewngofnodi i'r safle o fewn y chwe mis diwethaf. Bydd e-bost yn cael ei anfon at yr aelod pryd bynnag y bydd dogfen newydd ar gael i'w gweld.
- **Dosbarthiad trwy'r post:** Os yw dogfen yn gofyn am lenwi ffurflen a'i dychwelyd, neu os nad yw aelod wedi mewngofnodi i'w gyfrif Fy Mhensiwn Ar-lein yn ystod y 6 mis diwethaf, anfonir copi caled o'r llythyr at yr aelod drwy'r post.

Bydd yr holl bost a anfonir allan gan y Gronfa Bensiwn yn cael ei anfon trwy bost ail ddosbarth.

5. Datblygiadau yn y Dyfodol

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi ymrwymo i ddatblygu ffurflenni ar-lein er mwyn gallu uwchlwytho mwy o ddogfennau ar-lein. Nod y fenter hon yw lleihau ein hól troed carbon a sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei dosbarthu'n gyflymach i aelodau.

6. Cyfrifoldebau Aelodau

- **Mynediad Cyfrif Ar-lein:** Anogir aelodau i fewngofnodi i'w cyfrif Fy Mhensiwn Ar-lein yn rheolaidd er mwyn cael gwybod a chael mynediad at ddogfennau pwysig.
- **Manylion cyswllt:** Dylai aelodau sicrhau bod eu manylion cyswllt yn gyfredol i dderbyn hysbysiadau amserol am bostiadau dogfennau.

7. Gweithredu ac Adolygu

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn berthnasol ac yn effeithiol. Bydd unrhyw newidiadau i'r polisi yn cael eu cyfleu i'r aelodau mewn modd amserol.

8. Manylion Cyswllt

Gall aelodau gysylltu â'r Gronfa ar unrhyw adeg i gael cymorth gyda'r polisi hwn.

- **Ffôn** 01286 679982
- **E-bost:** pens@gwynedd.llyw.cymru
- **Gwefan:** www.cronfabensiwngwynedd.llyw.cuymru

Cymeradwywyd gan: [Enw] Cronfa Bensiwn Gwynedd

Dyddiad:



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Datganiadau Polisi Gweinyddol

Teitl: Polisi Cyhoeddi Slip Cyflog y Gronfa Bensiwn

1. Diben:

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r rheoliadau a'r gweithdrefnau ar gyfer rhoi slipiau cyflog i bensiynwyr y Gronfa Bensiwn. Ei nod yw sicrhau dosbarthiad amserol a chywir o slipiau cyflog wrth drosglwyddo i ddanfôn y slipiau'n electronig.

2. Cwmpas y polisi:

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bensiynwyr a dibynyddion y gronfa bensiwn sy'n derbyn pensiwn misol gan y Gronfa Bensiwn.

3. Datganiad Polisi:

Bydd pob pensiynwr newydd sy'n ymddeol o Gronfa Bensiwn Gwynedd yn derbyn eu slipiau cyflog yn electronig drwy borth Fy Mhensiwn Ar-lein. Mae'r fenter hon yn rhan o ymdrechion parhaus y gronfa i wella effeithlonrwydd a chynaliadwyedd.

Ar gyfer pensiynwyr sydd eisoes wedi ymddeol, bydd slipiau cyflog papur yn parhau i gael eu cyhoeddi os oes gwahaniaeth o £10 neu fwy o'i gymharu â'r mis blaenorol. Fodd bynnag, mae'r gronfa'n annog yn gryf i bob aelod presennol drosglwyddo i slipiau cyflog electronig i elwa o fynediad cyflymach i'w slipiau ac i leihau'r effaith amgylcheddol o anfon slipiau papur yn y post.

4. Cefndir

Yn y DU, nid oes gofyniad cyfreithiol penodol i roi slipiau cyflog i bensiynwyr. Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn gorchymyn bod yn rhaid i gyflogwyr ddarparu slipiau cyflog wedi'u heitemeiddio i weithwyr a gweithwyr, ond nid yw'r gofyniad hwn yn ymestyn i bensiynwyr.

Ond mae Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi dewis rhoi slipiau cyflog i bensiynwyr fel rhan o'i pholisïau mewnol er mwyn sicrhau tryloywder ac eglurder ynghylch taliadau pensiwn.

Yr unig ofyniad cyfreithiol yw darparu P60 i bensiynwyr sy'n derbyn taliadau gan ddarparwr pensiwn. Mae'r ffurflen P60 yn crynhoi cyfanswm y taliadau pensiwn a'r didyniadau treth ar gyfer y flwyddyn dreth a rhaid ei chyhoeddi erbyn 31 Mai bob blwyddyn.

5. Gweithdrefnau:

Y gweithdrefnau i'w dilyn yw:

5.1 Slipiau Talu Electronig ar gyfer aelodau newydd sy'n ymddeol

- Yn effeithiol ar unwaith, bydd yr holl slipiau cyflog i bensiynwyr newydd yn cael eu cyhoeddi'n electronig.
- Bydd slipiau cyflog yn cael eu lanlwytho'n fisol i'r adran 'Dogfennau' o borth 'Fy Mhensiwn Ar-lein' y Gronfa, gyda hysbysiad e-bost yn cael ei anfon at yr aelod.
- Mae pensiynwyr yn gyfrifol am sicrhau bod eu gwybodaeth gyswllt yn gyfredol.
- Gall aelodau optio allan o dderbyn slipiau cyflog electronig trwy ysgrifennu at y Gronfa Bensiwn i ofyn am gael slipiau cyflog drwy'r post.

5.2 Slipiau cyflog ar gyfer Aelodau Hanesyddol

- Bydd aelodau a dderbyniodd slipiau cyflog papur hanesyddol yn parhau i'w derbyn dim ond os oes gwahaniaeth cyflog net o £10 neu fwy o'i gymharu â'r mis blaenorol.
- Os na fydd unrhyw newid sylweddol (llai na £10), ni fydd slip cyflog papur yn cael ei gyhoeddi.
- Anogir aelodau hanesyddol i drosglwyddo i slipiau cyflog electronig ar gyfer gwasanaeth cyflymach a mwy effeithlon.

5.3 Hysbysiad o Newidiadau

- Bydd pensiynwyr yn cael gwybod am unrhyw newidiadau i'w slipiau cyflog drwy e-bost.
- Bydd y Gronfa Bensiwn yn rhoi cymorth i bensiynwyr sydd angen cymorth i gael mynediad i slipiau cyflog electronig.

5.4 Diogelwch Data

- Mae'r Gronfa Bensiwn wedi ymrwmo i ddiogelu gwybodaeth bersonol ei phensiynwyr.
- Mae slipiau cyflog electronig yn cael eu lanlwytho i sianel ddiogel i sicrhau cyfrinachedd a diogelu data.

6. Adolygu ac diwygio:

Mae'r polisi hwn yn effeithiol ar unwaith ac mae'n berthnasol i bob pensiynwr a dibynnydd yn y dyfodol.

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol a'i ddiwygio yn ôl yr angen i sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion rheoleiddio ac i wella'r ffordd y darperir gwasanaethau.

7. Manylion Cyswilt:

Gall aelodau gysylltu â'r Gronfa ar unrhyw adeg i gael cymorth gyda'r polisi hwn.

- **Ffôn** 01286 679982
- **E-bost:** pens@gwynedd.llyw.cymru
- **Gwefan:** www.cronfabensiwnngwynedd.llyw.cymru

Cymeradwywyd gan: [Enw] Cronfa Bensiwn Gwynedd

Dyddiad:



Cronfa Bensiwn **GWYNEDD** Pension Fund

Datganiadau Polisi Gweinyddol

Teitl: Polisi talu buddion pensiwn a lwmp swm i aelodau

1. Diben:

Mae'r polisi hwn yn nodi'r canllawiau bydd y gronfa pensiwn yn eu dilyn er mwyn sicrhau bod y buddion pensiwn yn cael eu talu i'r cyfrif banc cywir.

2. Cwmpas y polisi:

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i aelodau'r gronfa pensiwn lle mae pensiwn a/neu lwmp swm ymddeol yn ddyledus.

3. Datganiad Polisi:

Mae Cronfa Bensiwn Gwynedd wedi ymrwymo i sicrhau bod buddion pensiwn a lwmp swm ymddeol yn cael eu talu yn ddiogel ac yn gywir i'w haelodau. Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gweithdrefnau ar gyfer talu'r arian hwn i gyfrifon banc.

4. Gweithdrefnau:

Ar ôl ymddeol, dyma'r drefn i'w dilyn:

4.1 Telir i gyfrifon yn enw'r aelodau yn unig:

- Bydd gofyn i'r aelod gwblhau ffurflen ymddeol. Bydd y ffurflen hon yn gofyn i aelodau gadarnhau manylion eu cyfrif banc.
- Bydd buddion pensiwn a lwmp swm ymddeol ond yn cael eu talu i gyfrifon banc lle mai'r aelod yw deiliad y cyfrif a enwir.
- Bydd taliadau ond yn cael eu gwneud mewn i gyfrifon a ddelir yn enw'r aelod. Gwneir eithriadau os yw'r cyfrif yn cael ei ddal gan unigolyn sydd â Phwer Atwrnai dilys ar gyfer yr aelod, waeth beth fo'u perthynas.

4.2 Gwirio Cyfrif Banc:

- Bydd gwiriad cyfrif banc yn cael ei gynnal bob tro y gwneir taliad.
- Mae'r broses wirio hon yn sicrhau bod manylion y cyfrif a ddarperir yn cyd-fynd â gwybodaeth ar gofnod yr aelod.

5. Cyfrifoldebau:

5.1 Cyfrifoldebau Aelodau:

- Rhaid i aelodau ddarparu manylion cyfrif banc cywir a chyfredol i Gronfa Bensiwn Gwynedd.
- Rhaid cyfleu unrhyw newidiadau i wybodaeth cyfrif banc yn brydlon er mwyn osgoi oedi talu.

5.2 Cyfrifoldebau'r Gronfa:

- Bydd Cronfa Bensiwn Gwynedd yn sicrhau bod yr holl wiriadau gwirio cyfrifon banc yn cael eu cynnal yn effeithlon ac yn ddiogel.
- Bydd y gronfa'n cynnal cyfrinachedd a diogelwch gwybodaeth cyfrif banc aelodau.

6. Cydymffurfio a Monitro:

- Bydd archwiliadau rheolaidd yn cael eu cynnal i sicrhau cydymffurfiaeth â'r polisi hwn.
- Bydd unrhyw anghysondebau neu faterion a nodwyd yn ystod y broses ddilysu yn cael sylw yn brydlon.

7. Adolygu ac diwygio:

Mae'r polisi hwn yn effeithiol ar unwaith ac mae'n berthnasol i bob taliad pensiwn a lwmp swm yn awr ac yn y dyfodol.

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol i sicrhau ei effeithiolrwydd a'i gydymffurfiaeth â'r rheoliadau perthnasol.

8. Manylion Cyswllt:

Gall aelodau gysylltu â'r Gronfa ar unrhyw adeg i gael cymorth gyda'r polisi hwn.

- **Ffôn** 01286 679982
- **E-bost:** pens@gwynedd.llyw.cymru
- **Gwefan:** www.cronfabensiwngwynedd.llyw.cymru

Cymeradwywyd gan: [Enw] Cronfa Bensiwn Gwynedd

Dyddiad:

Eitem 8

Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	04/02/2025
Teitl:	CANLYNIADAU ASESIAD GWYBODAETH CENEDLAETHOL CPLLL 2024
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau
Pwrpas:	Er gwybodaeth yn unig

1. Cyflwyniad

Mae Asesiad Gwybodaeth Cenedlaethol Hymans Robertson (NKA) yn werthusiad cynhwysfawr sydd wedi'i gynllunio i asesu gwybodaeth a sgiliau gwneuthurwyr penderfyniadau allweddol a chyrrff goruchwyllo o fewn cronfeydd pensiwn. Mae'r cyfranogwyr yn ymateb i ystod o gwestiynau ar draws gwahanol bynciau, a defnyddir eu sgoriau i deilwra sesiynau hyfforddi yn effeithiol.

Yn 2024, cymerodd Cronfa Bensiwn Gwynedd ran yn yr asesiad hwn, gyda'r canlyniadau'n cael eu meincnodi yn erbyn y rhai o gronfeydd eraill. Ar ôl cwblhau'r asesiad, derbyniodd pob cyfranogwr adroddiad canlyniadau unigol yn manylu ar eu perfformiad.

Mae'r asesiad yn cwmpasu amrywiaeth o feysydd, gan gynnwys arbenigedd technegol, rolau a chyfrifoldebau, a phrosesau gwneud penderfyniadau. Mae'n rhoi cipolwg gwerthfawr ar wybodaeth yr aelodau mewn cyd-fynd â Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA a Chod Ymarfer Cyffredinol y Rheoleiddiwr Pensiynau, a thrwy hynny hyrwyddo cydymffurfiaeth a gwella perfformiad.

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r canlyniadau ar gyfer y Bwrdd Pensiwn ac yn trafod opsiynau posibl i fynd i'r afael ag unrhyw anghenion hyfforddi a nodwyd. I gael trosolwg manwl o'r canlyniadau, cyfeiriwch at **Atodiad A**. Yn ogystal, bydd adroddiad cenedlaethol sy'n cynnig persbectif ehangach yn cael ei gyhoeddi gan Hymans Robertson yn ystod y misoedd nesaf.

2. Pam mae'r asesiad yn bwysig?

Er mai swyddogion y gronfa sy'n delio â rhedeg y gronfa o ddydd i ddydd, mae aelodau'r Bwrdd yn chwarae rhan hanfodol yn y cynllun fel rhai sy'n gwneud penderfyniadau.

Er mwyn cyflawni eu rolau'n effeithiol, rhaid i aelodau'r Bwrdd allu mynd i'r afael â'r holl bynciau perthnasol megis materion buddsoddi, materion sy'n ymwneud â chyllid pensiwn, gweinyddu pensiwn a llywodraethu.

Yn yr un modd, rhaid i aelodau'r Bwrdd Pensiwn fod â gwybodaeth gadarn am y pynciau hyn er mwyn gallu cynnig her feirniadol wrth oruchwyllo penderfyniadau'r Gronfa.

3. Yr asesiad

Gwahoddwyd aelodau a Bwrdd Cronfa Bensiwn Gwynedd i gwblhau asesiad gwybodaeth ar-lein.

Roedd cyfanswm o 9 o ymatebwyr o'r Pwyllgor a 5 ymatebydd o'r Bwrdd.

Rhodddwyd yr un set o 48 o gwestiynau i bob ymatebydd ar yr 8 maes isod:

Adran 1: Deddfwriaeth Phensiynau a Rôl y Pwyllgor

Adran 2: Llywodraethu Pensiynau

Adran 3: Gweinyddu Pensiynau

Adran 4: Safonau Cyfrifeg ac Archwilio Pensiynau

Adran 5: Rheoli Caffael a Pherthynas

Adran 6: Perfformiad Buddsoddi a Rheoli Risg

Adran 7: Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth am Gynnyrch

Adran 8: Dulliau, Safonau ac Arferion Actiwaraid

O dan bob pennawd pwnc, roedd 6 cwestiwn amlddewis i'w hateb. Roedd gan bob cwestiwn 4 ateb posibl, ac un ateb oedd yn gywir.

Cafodd y cyfranogwyr yr opsiwn hefyd o ddewis "does gen i ddim gwybodaeth am y maes yma", lle nad oedden nhw'n siŵr.

Mae hyn yn caniatáu i Hymans adeiladu darlun o lefelau gwybodaeth pob aelod unigol ym mhob un o'r pynciau, ond yn hanfodol i helpu i lywio'r gronfa o'r lefelau cyffredinol o wybodaeth ym mhob maes.

4. Canlyniadau

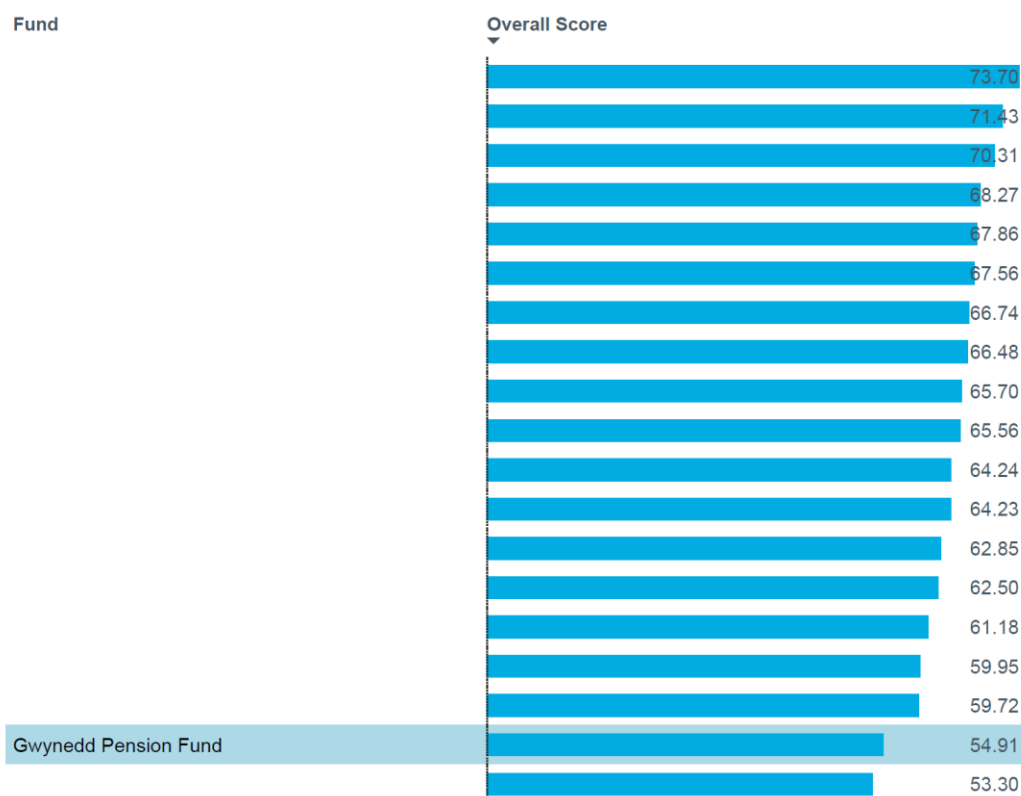
Mae'r ymatebion ar gyfer yr holl aelodau a gymerodd ran wedi'u casglu a'u dadansoddi. Ar gyfer pob adran mae Hymans wedi dangos:

- Y sgôr cyfartalog ar gyfer pob un o'r 8 pynciau, ar gyfer y Pwyllgor a'r Bwrdd.
- Pob sgôr o'i gymharu â chanlyniadau'r asesiad blaenorol a gymerwyd gan y gronfa, i ddangos twf neu atchweliad ym mhob ardal.
- Lefelau ymgysylltu ar gyfer y Pwyllgor a'r Bwrdd a sut mae'r lefelau hyn yn sefyll yn erbyn cronfeydd CPLIL eraill.
- Y pynciau y gofynnir amdanynt fwyaf ar gyfer hyfforddiant.

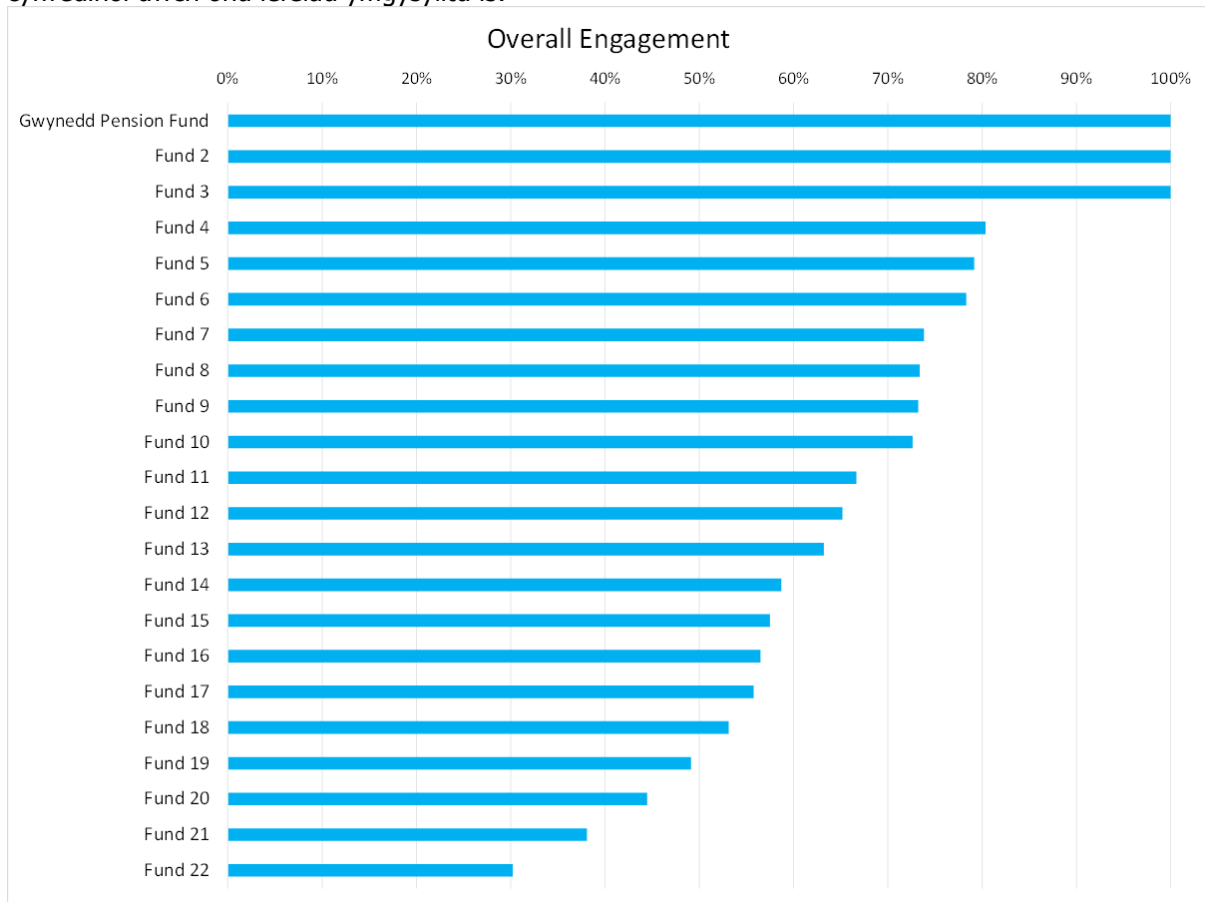
5. Canlyniadau Cyffredinol

Mae'r siart isod yn dangos sut mae sgôr cyfartalog cyffredinol y Gronfa yn cymharu â sgôr yr holl gronfeydd eraill a gymerodd ran yn yr Asesiad. Y "sgôr" a ddangosir yw sgôr gyfartalog holl aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd o bob Cronfa.

Daeth Cronfa Bensiwn Gwynedd yn 18fed allan o 19 o Gronfeydd.

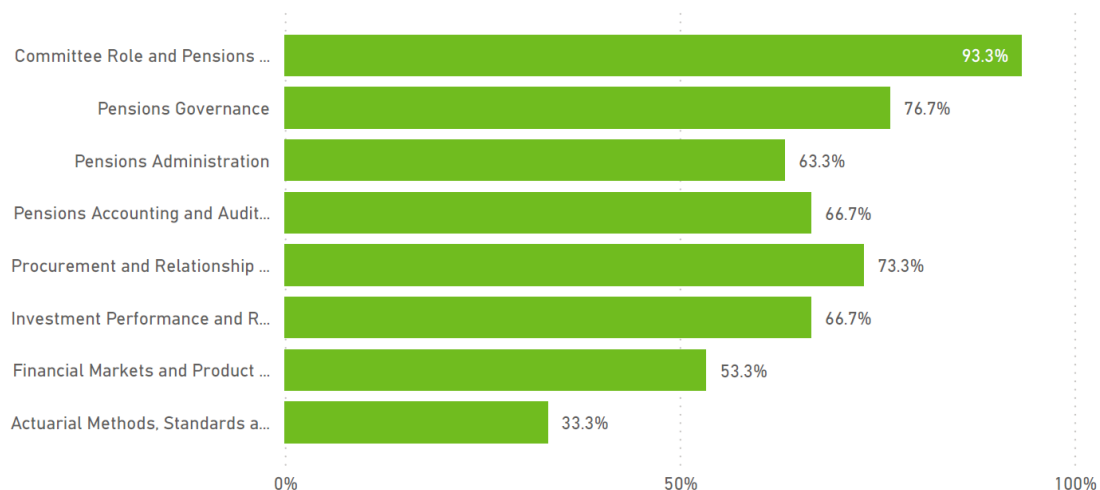


Er bod y Gronfa yn gymharol isel yn gyffredinol, cyflawnodd safle uchel yn y tabl ymgysylltu. Mae hyn yn dangos bod canlyniadau ein cronfa yn fwy cywir o gymharu â rhai cronfeydd gyda sgoriau cyffredinol uwch ond lefelau ymgysylltu is:



6. Canlyniadau'r Bwrdd

Mae'r tabl canlynol yn dangos sut mae'r Bwrdd wedi sgorio ar y gwahanol adrannau:



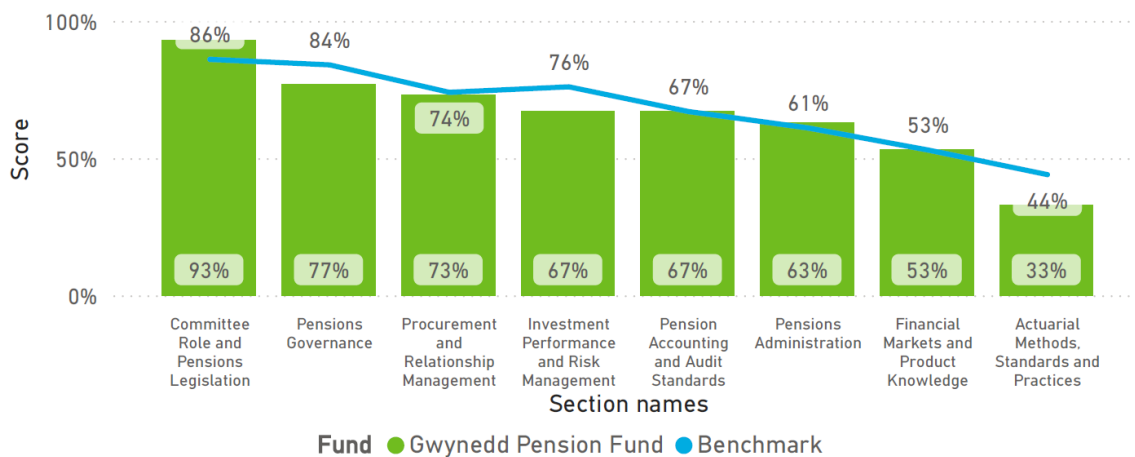
Mae'r canlyniadau'n dangos bod y Bwrdd wedi perfformio'n dda yn y rhannau Rôl y Pwyllgor a Rheoliadau Pensiynau, Llywodraethu Pensiynau a Chaffael a Rheoli Cysylltiadau.

Ond efallai mai'r meysydd i ganolbwyntio unrhyw hyfforddiant penodol arnynt fydd Dulliau, Safonau ac Arferion Actiwaraid, yn ogystal â Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth am Gynnyrch ar gyfer y Bwrdd.

Gan fod yr asesiad hwn yn cael ei gynnal ar lefel genedlaethol ar draws nifer o gronfeydd CPLIL, mae Hymans yn gallu darparu manylion am sut mae canlyniadau'r Gronfa yn cymharu â'r rhai ar gyfartaledd yr holl gronfeydd sydd wedi cymryd rhan hyd yma.

Mae'r siart isod yn cymharu canlyniadau'r Bwrdd, yn erbyn y sgoriau cyfartalog yn genedlaethol ar gyfer pob grŵp. Mae hyn yn rhoi syniad o'r lefelau gwybodaeth ar draws y grwpiau hyn, o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol:

Board Score vs Benchmark



Mae'n braf gweld bod meysydd Rôl y Pwyllgor a Rheoliadau Pensiynau, Llywodraethu Pensiynau a Chaffael a Rheoli Cysylltiadau wedi sgorio'n dda i'r Bwrdd.

Mae'n amlwg bod rhai meysydd lle mae lefelau gwybodaeth yn is, a byddai'r meysydd hyn yn ffocws synhwyrol o hyfforddiant i'r Bwrdd.

7. Sylwadau Hyman Robertson ar y canlyniadau

Dyma gipolwg Hymans Robertson ar y canlyniadau:

"Mae'n galonogol iawn bod 14 o gyfranogwyr o'ch Cronfa wedi cymryd rhan yn yr asesiad. Ar y cyfan, roedd y canlyniadau'n weddol gadarnhaol ac mae'n amlwg bod meysydd o lefelau gwybodaeth uwch yn ogystal â meysydd y dylid datblygu gwybodaeth ynddynt dros amser.

Byddem yn disgwyl yn llawn y bydd bylchau yng ngwybodaeth yr holl aelodau, waeth beth yw eu rôl ar y Pwyllgor/Bwrdd, eu deiliadaeth neu yn wir eu cefndir o ran profiad Pensiynau. Y peth pwysicaf i'w bwysleisio yw nad oes angen i bawb fod yn arbenigwr ym mhob maes, yn hytrach dylid lledaenu gwybodaeth ar draws eich Pwyllgor a'ch Bwrdd a gefnogir gan gyngor gan swyddogion a chynghorwyr proffesiynol.

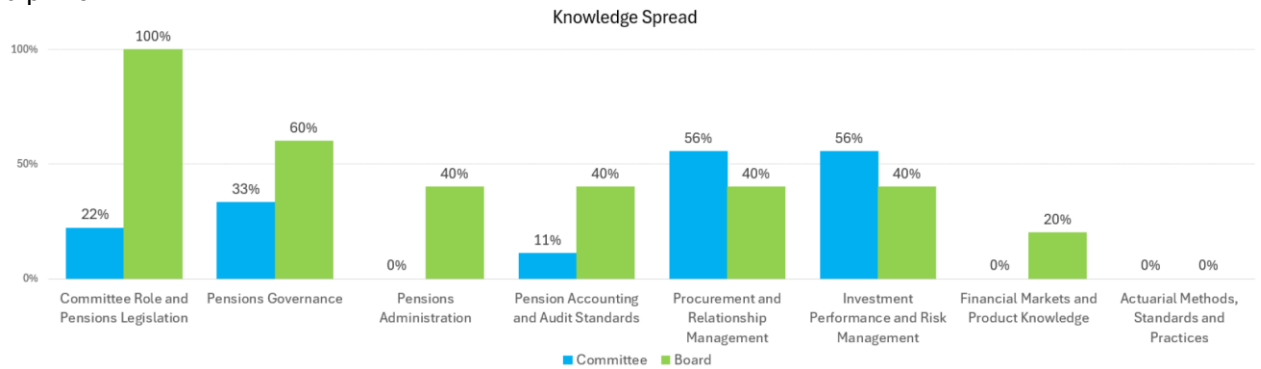
Yr un mor bwysig ag ennill y wybodaeth a'r ddealltwriaeth berthnasol a ddisgwylir gan Bwyllgor neu Fwrdd Pensiwn, yw cymhwyso'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth honno, gan gynnwys defnyddio cefndir a phersbectif unigolyn ei hun."

8. Gwybodaeth gyfunol:

Y tu hwnt i sgoriau cyfartalog cyffredinol, mae'n hanfodol ystyried gwybodaeth gyfunol aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd. Mae pob aelod yn dod â phrofiadau a safbwyntiau unigryw, gan gyfrannu'n fwy

effeithiol at feysydd y maent yn wybodus amdanynt. Felly, mae deall faint o aelodau a sgoriodd yn uchel ym mhob pwnc yn bwysig i fesur ehangder y wybodaeth. Dylai Pwyllgor neu Fwrdd cyflawn gael sawl aelod yn rhagori ym mhob pwnc, gan sicrhau y gallant ddarparu arweiniad a her pan fo angen. Caiff hyn ei fesur drwy ddadansoddi aelodau a atebodd yn gywir o leiaf 5 allan o 6 cwestiwn ym mhob pwnc, gan nodi eu harbenigedd.

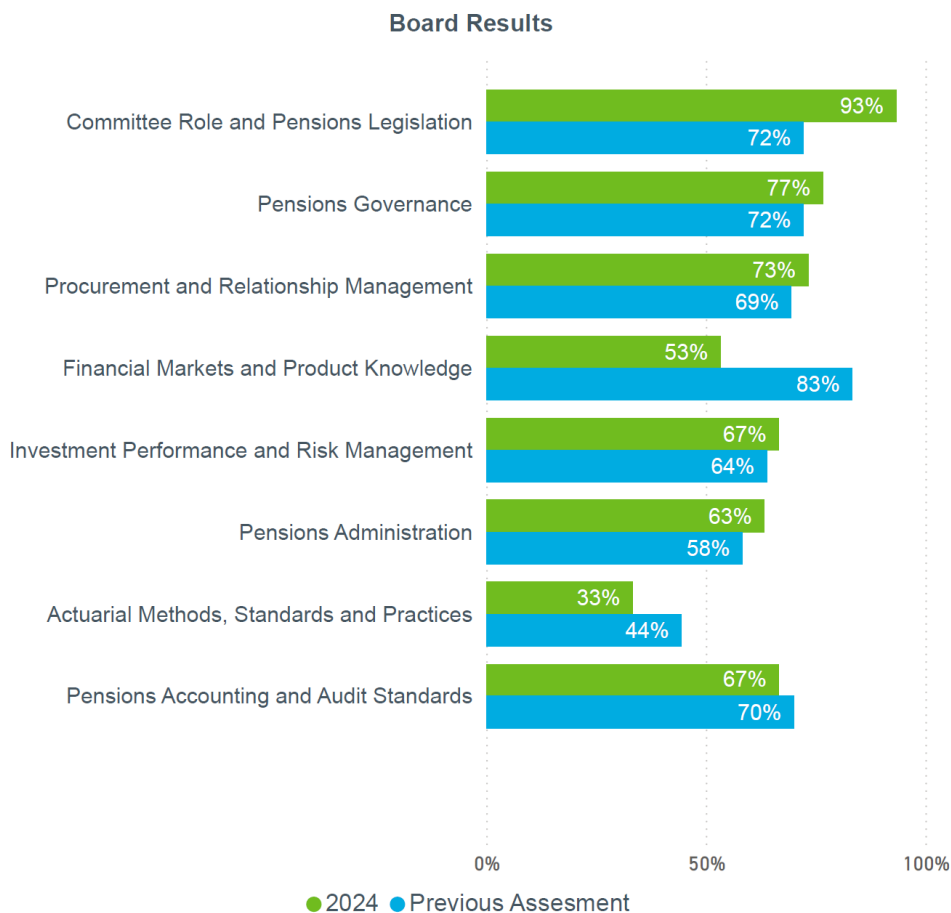
Mae'r siart isod yn dangos canran yr aelodau a atebodd yn gywir o leiaf 5 allan o 6 cwestiwn ym mhob pwnc:



9. Cymhariaeth ag asesiad blaenorol

Cymerodd y Gronfa ran hefyd mewn asesiad blaenorol. Gellir cymharu'r canlyniadau ar gyfer pob un o'r 8 pwnc i fesur cynnydd ym mhob maes.

Dangosir hyn yn y siart ganlynol:



Mae'r sgôr cyfartalog ar gyfer pob pwnn eleni yn cael ei gymharu â'r sgôr o'r asesiad blaenorol.

Mae'n werth nodi, er y bydd gwahaniaethau yn yr aelodau a gymerodd ran ym mhob asesiad, gwybodaeth gyfunol pob grŵp sy'n bwysig.

Y maes lle mae'n ymddangos bod gwybodaeth wedi datblygu fwyaf ar gyfer y Bwrdd yw Rôl y Pwyllgor a Rheoliadau Pensiynau sy'n galonogol.

Ar y llaw arall, mae'n ymddangos bod lefelau gwybodaeth wedi atchwelw mewn sawl maes.

10. Hyfforddiant

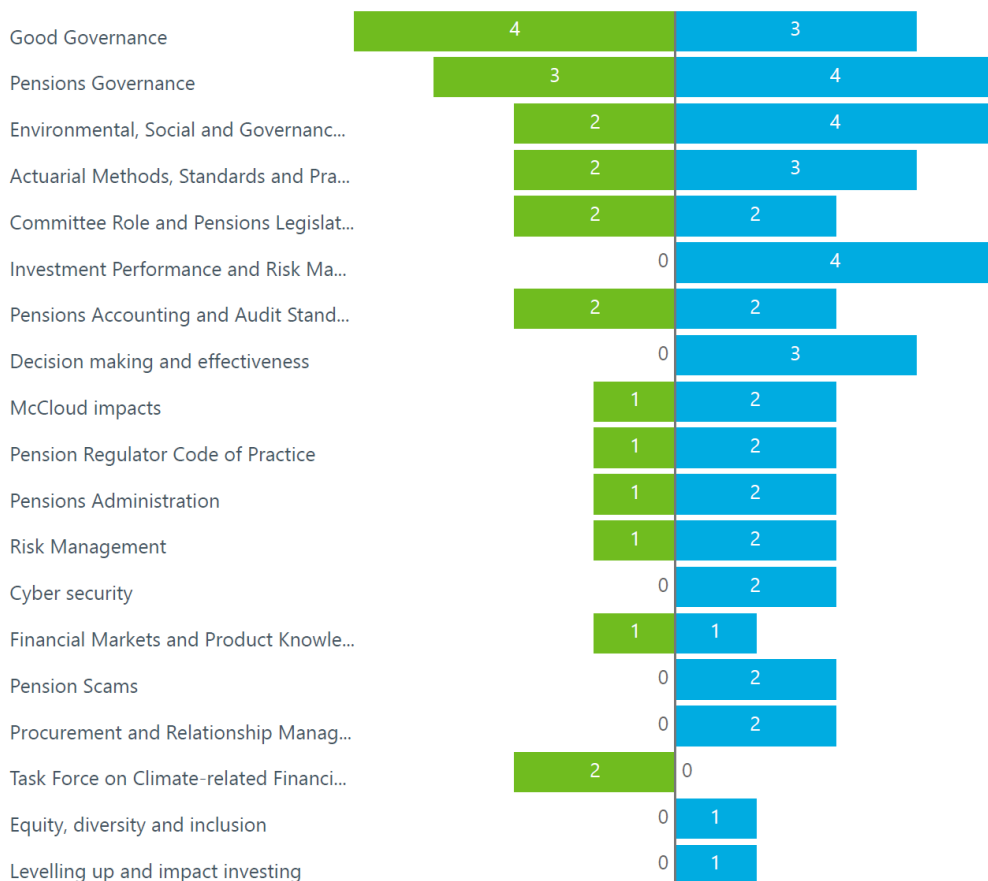
Gofynnodd un o adrannau olaf yr arolwg i'r cyfranogwyr nodi pa bynciau yr hoffent dderbyn hyfforddiant arnynt.

Roedd rhestr o opsiynau ar gael, sy'n ymdrin â sbectrwm eang o'r pynciau yr ydym yn credu sydd fwyaf perthnasol i ganiatáu i aelodau'r Pwyllgor a'r Bwrdd gyflawni eu rolau yn effeithiol. Rhoddwyd yr opsiwn i'r aelodau hefyd nodi unrhyw feysydd eraill lle byddent yn elwa o hyfforddiant pellach.

Mae'r tabl isod yn crynhoi'r meysydd lle nododd yr aelodau y byddai hyfforddiant yn fuddiol.

Training requirements

● Board ● Committee



Fel y gallwch weld y pynciau mwyaf poblogaidd ar gyfer y Bwrdd oedd:

- Llywodraethu Pensiwn;
- Llywodraethu da;

11. Cyfleoedd hyfforddi

Mae nifer o gyfleoedd hyfforddi ar gael i aelodau pwyllgor pensiynau a bwrdd pensiwn CPLIL:

- **Hyfforddiant Hanfodion:** Cwrs hyfforddi CPLIL pwrpasol A-Z wedi'i gynllunio ar gyfer aelodau etholedig ac eraill sy'n mynychu pwyllgorau pensiwn a byrddau pensiwn lleol. Mae'n rhedeg o fis Hydref i fis Rhagfyr bob blwyddyn mewn tri lleoliad gwahanol ac yn darparu'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol i gyflawni eu dyletswyddau'n effeithiol.
- **Cynadleddau:** Gall cynadleddau blynyddol sy'n gysylltiedig â CPLIL, a phensiynau'r sector cyhoeddus roi cipolwg gwerthfawr ar dueddiadau, arferion gorau, a chyfleoedd rhwydweithio sy'n dod i'r amlwg gyda gweithwyr proffesiynol eraill yn y maes.
- **Modiwlau Hyfforddiant Ar-lein:** Llwyfannau e-ddysgu e.e. Mae pecyn cymorth Ymddiriedolwyr y Rheoleiddiwr Pensiwn yn darparu cyrsiau ar-lein sy'n ymdrin â phynciau o ddiddordeb i aelodau'r pwyllgor.
- **Hyfforddiant Cymdeithas Llywodraeth Leol (LGA):** Mae'r LGA yn cynnig hyfforddiant a digwyddiadau amrywiol sy'n gysylltiedig â'r CPLIL, gan gynnwys yr hyfforddiant sylfaenol a'r gynhadledd lywodraethu flynyddol.
- **Sesiynau Hyfforddi Pwrpasol gan Actiwari'r Gronfa:** Mae sesiynau hyfforddi wedi'u teilwra ar gael, wedi'u teilwra i anghenion penodol y gronfa. Gall y rhain fod yn sesiynau byr neu'n ddiwrnodau hyfforddiant llawn, gan ganolbwyntio ar lai o bynciau yn fanylach.
- **Hyfforddiant Partneriaeth Pensiwn Cymru (PPC):** Mae'r PPC yn cynnig cynllun hyfforddi sydd wedi'i gynllunio i ategu cynlluniau hyfforddi presennol yr Awdurdod Cyfansoddol. Mae hyn yn cynnwys sesiynau hyfforddi chwarterol sy'n ymdrin â meysydd mawr fel buddsoddiadau, gweinyddu, gofynion rheoleiddio, canllawiau'r llywodraeth, a datblygiadau yn y farchnad.
- **Gweminarau:** Mae llawer o sefydliadau'n cynnig gweminarau sy'n mynd i'r afael â materion cyfredol sy'n wynebu pwyllgorau pensiynau, gan ddarparu hyblygrwydd i aelodau gymryd rhan o bell.
- **Aelodaeth mewn Sefydliadau Proffesiynol:** Gall sefydliadau sy'n ymuno â sefydliadau fel Fforwm Cronfa Bensiwn yr Awdurdod Lleol (LAPFF) neu Gymdeithas Gweithwyr Pensiwn Proffesiynol ddarparu mynediad at adnoddau, hyfforddiant a rhwydweithio.
- **Deunyddiau Darllen ac Nodiadau Canllaw:** Mae llawer o awdurdodau pensiwn a chyrrff proffesiynol yn cyhoeddi nodiadau cyfarwyddyd, dogfennau arfer gorau, a deunyddiau darllen eraill a all fod yn adnoddau gwerthfawr i aelodau'r pwyllgor.
- **Diweddiadau Rheoleiddiol:** Gall sesiynau hyfforddi sy'n canolbwyntio ar y newidiadau rheoleiddiol diweddaraf a'r gofynion cydymffurfio helpu i sicrhau bod aelodau'r Bwrdd yn gyfoes â'u rhwymedigaethau cyfreithiol.

12. Cam nesaf – Cynllun Hyfforddi

Mae'r cam nesaf yn ein gwaith yn cynnwys datblygu cynllun hyfforddi cynhwysfawr ar gyfer y Bwrdd Pensiwn, gan ganolbwyntio ar wella dealltwriaeth a galluedd yr aelodau mewn meysydd hanfodol a nodwyd yn yr Asesiad Gwybodaeth Genedlaethol diweddar.

Bydd y cynllun hyfforddi yn blaenoriaethu pynciau sydd wedi'u nodi yn yr asesiad, megis Dulliau Actiwaraidd, Safonau ac Arferion, yn ogystal â Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth Cynnyrch, gan sicrhau bod aelodau'r Bwrdd mewn sefyllfa dda i wneud penderfyniadau gwybodus. Bydd hyn yn

cynnwys cyfuniad o weithdai, seminarau, ac ymarferion ymarferol dan arweiniad arbenigwyr y diwydiant, yn ogystal â chyfleoedd ar gyfer dysgu gan gymheiriaid a thrafodaethau.

Yn ogystal, bydd y cynllun yn cynnwys asesiadau parhaus i fesur effeithiolrwydd yr hyfforddiant ac addasu cynnwys yn ôl yr angen, gan feithrin amgylchedd dysgu parhaus sy'n cadw i fyny â heriau cronfa'r gronfa bensiwn esblygol a newidiadau deddfwriaethol.

Isod mae fersiwn ddrafft o'r cynllun hyfforddi. Rydym yn gwahodd holl aelodau'r Bwrdd i rannu eu sylwadau a'u hawgrymiadau i'n helpu i fireinio a chwblhau'r cynllun.

Trosolwg Cynllun Hyfforddi

1. Amcanion:

- Rhoi dealltwriaeth ddefn i aelodau'r Bwrdd o Dulliau, Safonau ac Arferion Actiwaraid.
- Gwella gwybodaeth am Farchnadoedd Ariannol.
- Meithrin gwneud penderfyniadau gwybodus drwy gymwysiadau ymarferol a thrafodaethau cymheiriaid.

2. Pynciau Allweddol:

- **Dulliau Actiwaraid:**
 - Hanfodion gwyddoniaeth actiwaraid.
 - Technegau asesu a rheoli risg.
 - Priso rhwymedigaethau pensiwn.
- **Safonau ac Ymarferion:**
 - Trosolwg o fframweithiau rheoleiddio perthnasol.
 - Safonau moesegol mewn ymarfer actiwaraid.
 - Yr arferion gorau ar gyfer cydymffurfio a llywodraethu.
- **Marchnadoedd Ariannol a Gwybodaeth Cynnyrch:**
 - Cyflwyniad i offerynnau ariannol a marchnadoedd.
 - Strategaethau buddsoddi ar gyfer cronfeydd pensiwn.
 - Dadansoddiad o dueddiadau'r farchnad a'u heffaith ar gynllunio pensiwn.

3. Methodoleg hyfforddi:

- **Gweithdai:**
 - Sesiynau ymarferol sy'n canolbwyntio ar gymhwyso dulliau actiwaraid yn ymarferol.
 - Astudiaethau achos bywyd go iawn i ddangos cymhlethdodau gweinyddu pensiynau.
- **Seminarau:**
 - Cyflwyniadau dan arweiniad arbenigwyr ar dueddiadau cyfredol ac arloesiadau yn y diwydiant.
 - Sesiynau holi ac ateb rhyngweithiol i hyrwyddo ymgysylltiad ac eglurder.
- **Ymarferion Ymarferol**
 - Efelychiadau o senarios gwneud penderfyniadau sy'n berthnasol i gyfrifoldebau'r pwyllgor.
 - Gweithgareddau grŵp i annog cydweithredu a dysgu gan gymheiriaid.
- **Dysgu a Thrafodaethau Cymheiriaid:**
 - Hwyluso grwpiau trafod i rannu profiadau ac arferion gorau.
 - Cyfleoedd rhwydweithio i adeiladu perthnasoedd a rhannu mewnwelediadau.

4. Gwerthuso ac Adborth:

- Aseidiadau rheolaidd i fesur dealltwriaeth a chadw gwybodaeth.
- Sesiynau adborth i wella'r rhaglen hyfforddiant yn barhaus yn seiliedig ar brofiadau cyfranogwyr.

5. Llinell amser:

- Llinell amser strwythuredig sy'n amlinellu amllder a hyd gweithdai, seminarau ac ymarferion, gan sicrhau dull cytbwys drwy gydol y cyfnod hyfforddi.

6. Adnoddau:

- Mynediad at ddeunyddiau, canllawiau ac adroddiadau diwydiant ar-lein i gefnogi dysgu.
- Cadwrfa o sesiynau wedi'u recordio ac adnoddau atodol ar gyfer cyfeirio parhaus.

Drwy weithredu'r cynllun hyfforddi hwn, bydd aelodau'r Bwrdd yn fwy parod i lywio cymhlethdodau eu rolau, gan feithrin diwylliant o wneud penderfyniadau gwybodus a datblygiad proffesiynol parhaus.

2024 LGPS National
Knowledge Assessment
Gwynedd Pension Fund

Overview

This National Knowledge Assessment (NKA) allows a direct insight into the knowledge and skills of their key decision makers and oversight body.

Participants answer a series of questions covering a broad spectrum of topics, for which they should be familiar to effectively perform their role. Based on their responses, a score is recorded for each member, and also collectively for both the Committee and Board.

This information can be incredibly valuable in helping shape and plan training sessions at both group and individual level.

This report includes benchmarking against the results of all other participating Funds. The assessment will help your Fund assess and report on the Knowledge and Skills of Committee and Board members, demonstrating they're meeting the requirements laid out in The Pensions Regulator's General Code of Practice.

Background

The Gwynedd Pension Fund agreed to participate in the NKA using our online assessment. This report provides an overview of the participants' results broken down into 8 key areas.

The online assessment opened in September, and there were weekly progress updates provided to the Fund confirming participation levels.

Each participant received their individual results report following completion of the assessment.

A national report will be produced aggregating all participating Fund's results.

The questions posed in the assessment are split into 3 categories:

- Technical questions
- Roles and responsibilities
- Decision making

Technical questions, made up around two thirds of the questions. The remaining questions were split between the categories of Roles and Responsibilities as well as Decision Making. This helps to provide more in-depth analysis of the results and provides further context to the proposed training plans.

The National Knowledge Assessment is a challenging multiple-choice assessment of participants' knowledge and understanding of key pension areas. There was no expectation that participants would score 100% on each subject area tested. Rather, the goal was to gain a true insight into members' knowledge in the areas covered by the CIPFA Knowledge and Skills Framework and the recently launched Pensions Regulator's (TPR) General Code of Practice.

Why Does this Matter?

While fund officers may deal with the day-to-day running of the funds, members of the Committee play a vital role in the scheme as decision makers.

To execute their roles effectively, Committee members must be able to address all relevant topics such as investment matters, issues concerning pension funding, pension administration and governance. All topics which require a level of knowledge and understanding from the Committee.

Similarly, the Pension Board members must have a sound knowledge of these topics in order to be able to offer critical challenge in the oversight of Fund decisions.

The Assessment

The members of the Gwynedd Pension Fund Committee and Board were invited to complete an online knowledge assessment. In total there were 9 respondents from the Committee and 5 respondents from the Board.

Each respondent was given the same set of 48 questions on the 8 areas below:

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

Under each subject heading, there were 6 multiple choice questions to answer. Each question had 4 possible answers, of which one answer was correct.

Participants were also given the option of selecting “I have no knowledge of this area”, where they were unsure.

This allows us to build a picture of the knowledge levels of each individual member in each of the topics, but crucially to help inform you of the overall levels of knowledge in each area.

Results

The responses for all members who participated have been collated and analysed. For each section we have shown:

- The average score for each of the 8 subject areas, for both the Committee and Board.
- Results split by the categories of “**technical**”, “**roles and responsibilities**” and “**decision making**”.
- Each score compared with the results of the previous assessment taken by the fund, to show growth or regression in each area.
- Engagement levels for both the Committee and Board and how these levels rank against other LGPS funds.
- The most requested topics for training.

Based on the results and the responses received from participants, we have also completed a proposed training plan for the Fund over the next 18 months, as well as some other “next steps” to consider.

Overall Results

The chart on the right shows how the overall average score for your Fund compares with that of all other funds who took part in the Assessment. The “score” shown is the average score of all participating Committee and Board members from each Fund.

Gwynedd Pension Fund ranked 18th out of 19 Funds

For each of the assessment’s 8 areas we have shown the results of both the Committee and Board.

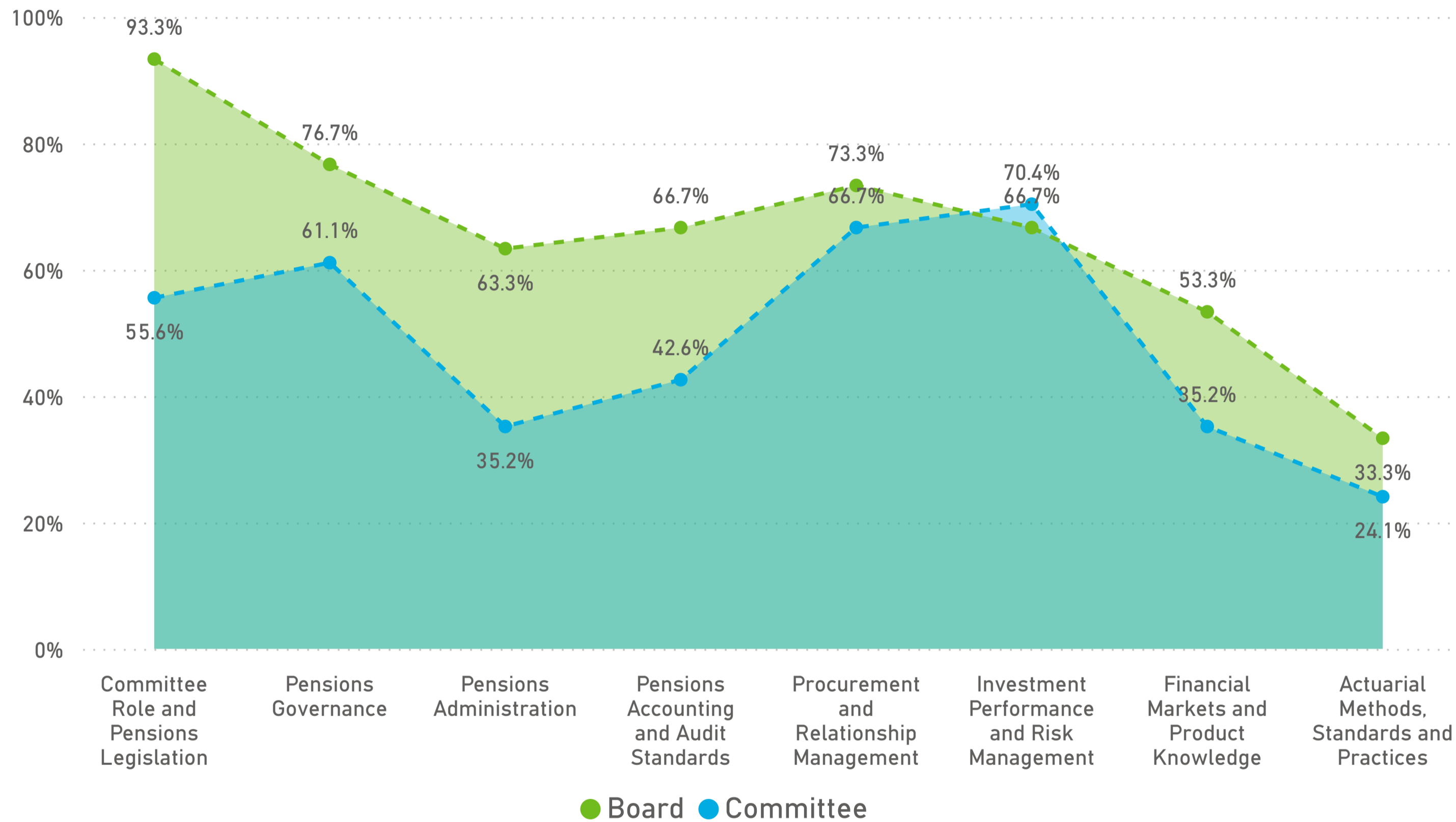
There is also a summary showing the average scores across all sections for the Committee and Board.

Fund

Overall Score



Average Score for Board & Committee



For each of the assessment's 8 areas we have shown the results of both the Committee and Board.

These have been shown in the order in which the sections appeared in the survey.

There is also a summary showing the average scores across all sections for the Committee and Board.

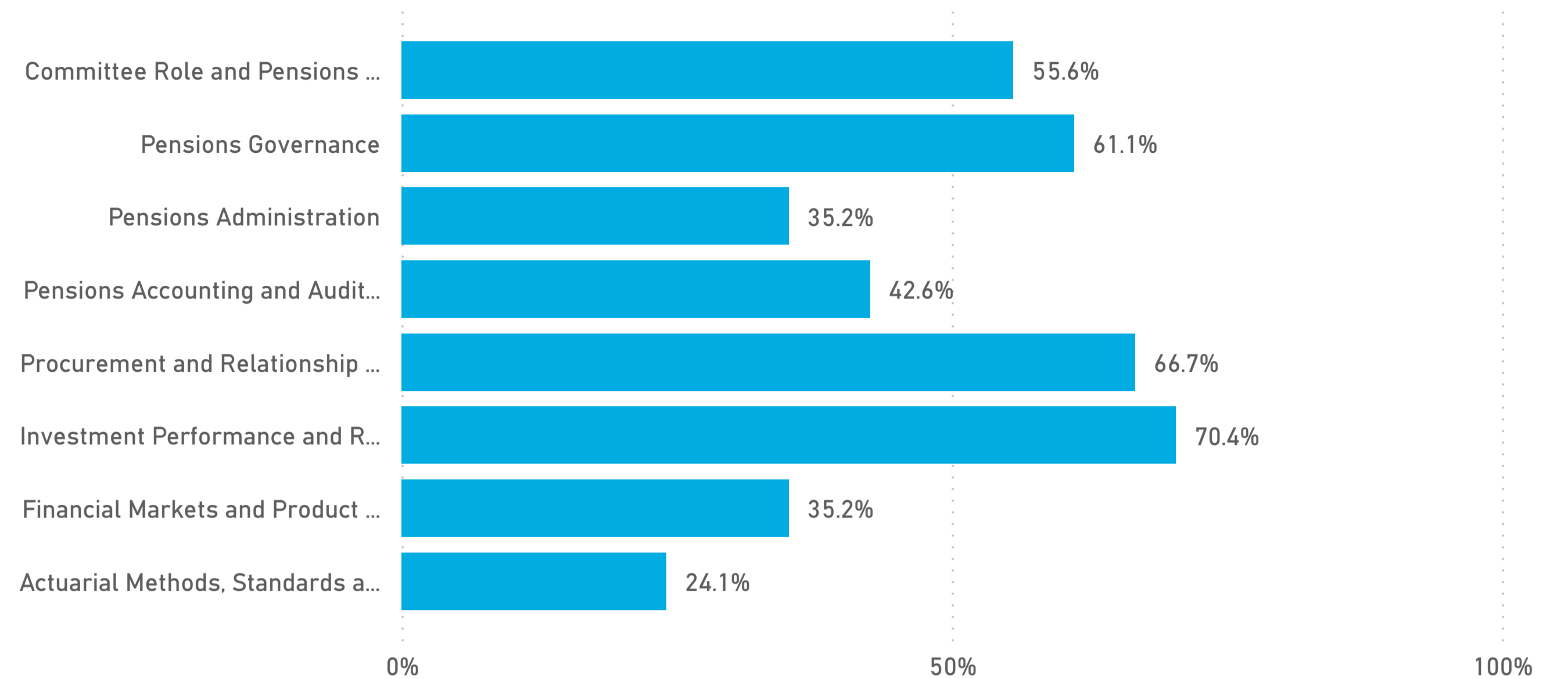
- The performance of the Board (average overall score of 65.8 %) was stronger than that of the Committee (average overall score of 48.8 %).
- The performance for the Committee and Board diverged the most in the Committee Role and Pensions Legislation section, when Board were 37.8 % higher than the Committee.
- The Committee performed most strongly in the areas of Investment Performance and Risk Management and Procurement and Relationship Management.

The Board areas of strongest knowledge were Committee Role and Pensions Legislation and Pensions Governance.

Committee

The results show that Investment Performance and Risk Management and Procurement and Relationship Management have the highest levels of knowledge. But the areas to focus any specific training on might be Actuarial Methods, Standards and Practices, as well as Pensions Administration and Financial Markets and Product Knowledge for the Committee.

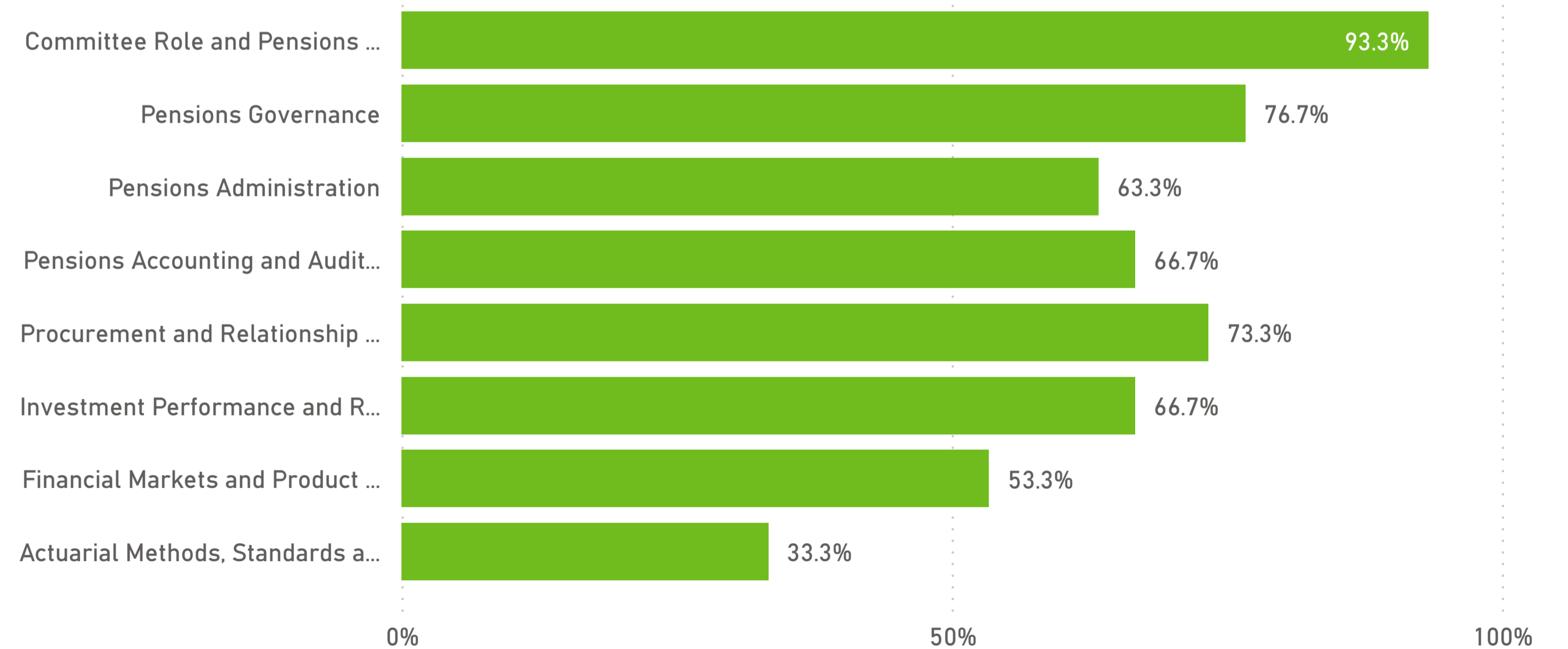
While the Committee’s performance was strong in some areas, there are areas which could be improved on with focused training as outlined above.



Local Pension Board

The results show that Committee Role and Pensions Legislation and Pensions Governance have the highest levels of knowledge, but the areas to focus any specific training on might also be Actuarial Methods, Standards and Practices for the Board.

The next step would be to try and develop the knowledge of the lower scoring areas. You might already have a training plan in place, in which case we recommend using these results to tailor the specific training support ensuring it aligns with your priorities.



Benchmarking

As this assessment is being conducted at a national level across numerous LGPS funds, we are able to provide details of how your Fund's results compare to those across the average of all funds who have taken part to date.

We've provided a comparison of the results for both your Fund's Committee and Board, versus the average scores nationally for each group. This gives an idea of the knowledge levels across these groups, relative to the national average.

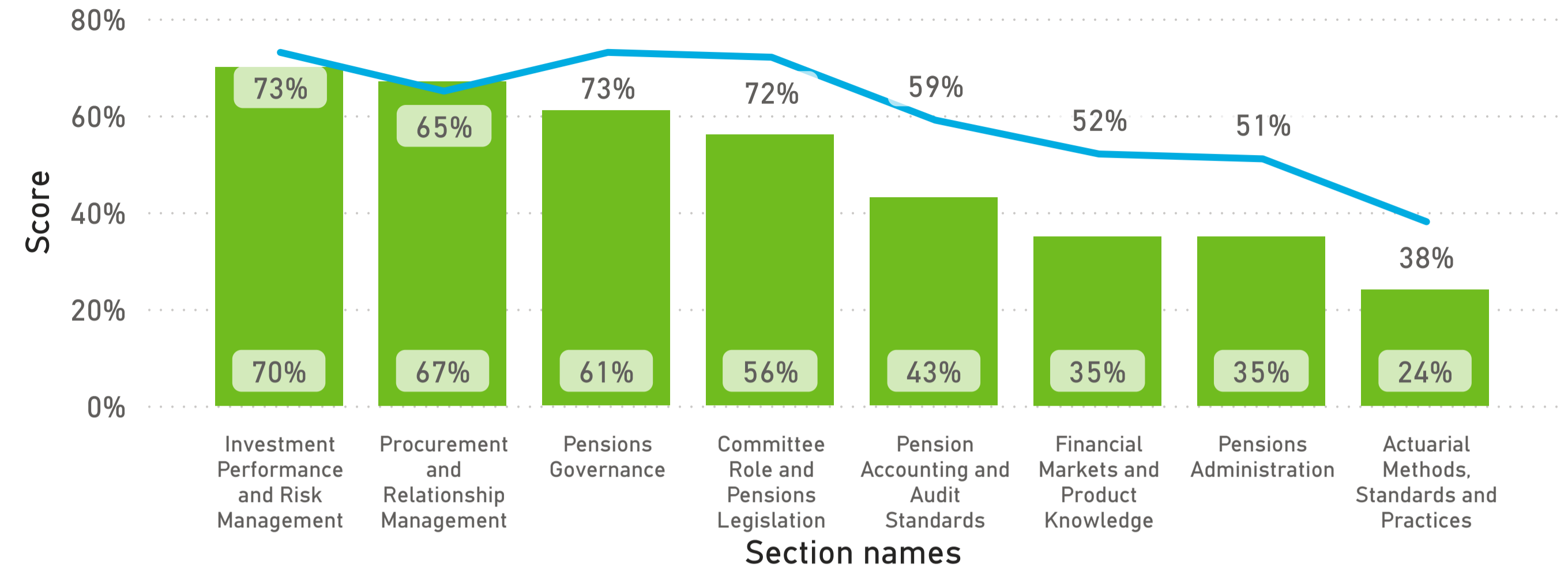
The intention is that training plans and/or timetables can be tailored to focus on the areas of least knowledge, whilst ensuring the Committee and Board maintain the high level of knowledge in the stronger areas.

It's pleasing to see that the areas of Investment Performance and Risk Management and Procurement and Relationship Management scored well for the Committee.

It's clear that there are some areas where knowledge levels are lower, and these areas would be a sensible focus of training for the Committee.

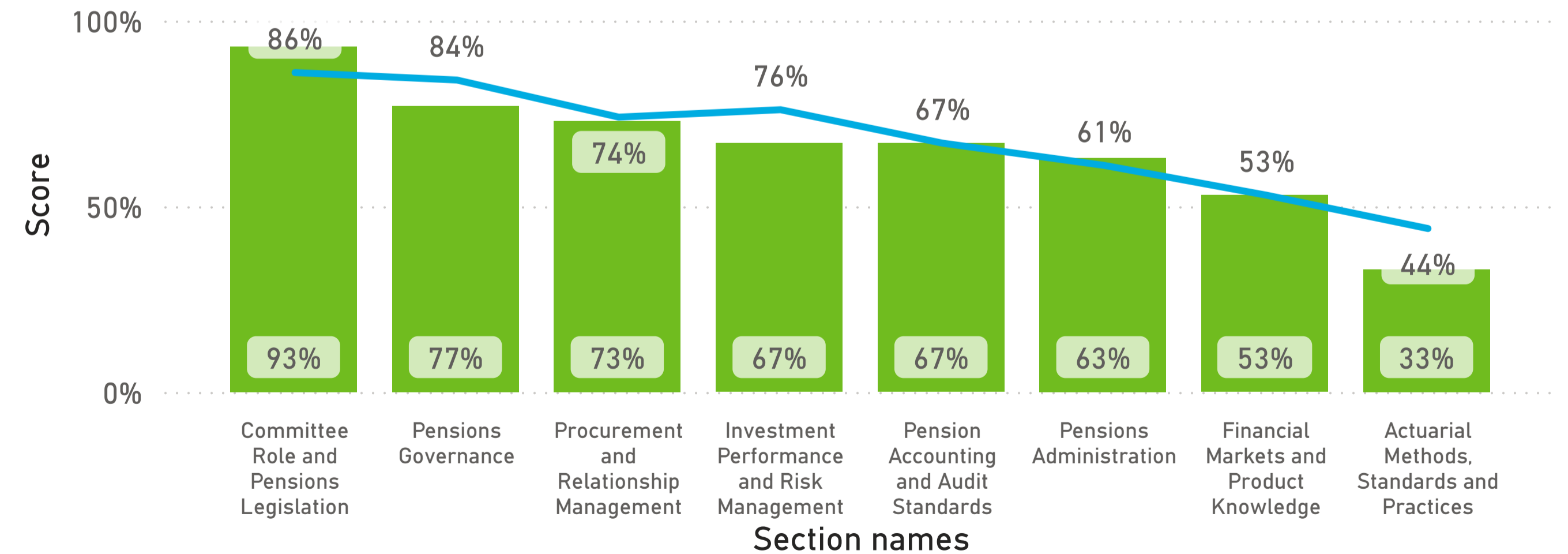
Similarly, from the Board chart it can be seen that the highest scoring areas were Committee Role and Pensions Legislation and Pensions Governance, and the scores for most areas were in line with the overall average.

Committee Score vs Benchmark



Fund ● Gwynedd Pension Fund ● Benchmark

Board Score vs Benchmark



Fund ● Gwynedd Pension Fund ● Benchmark

Commentary on results

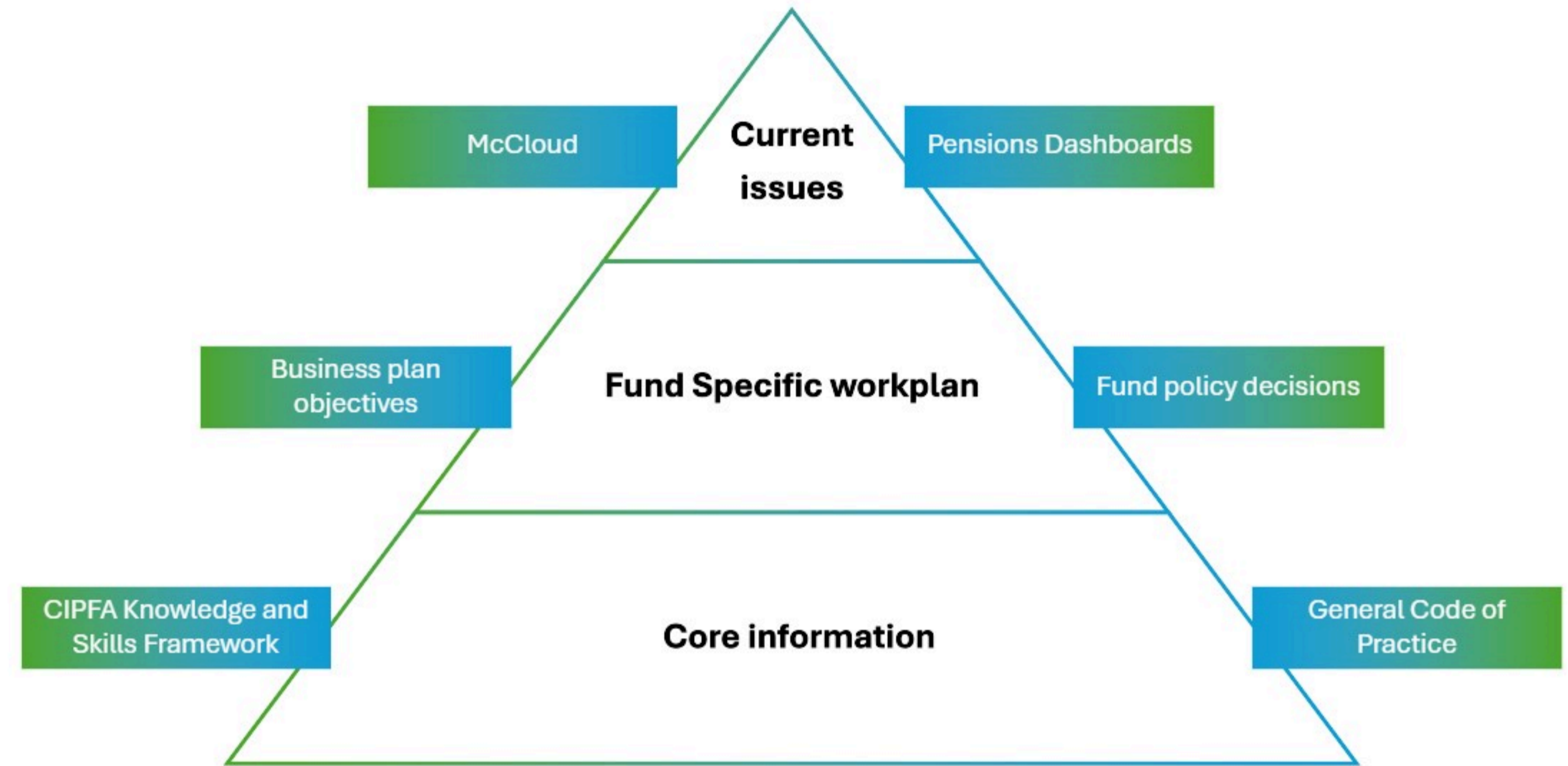
It's very encouraging that 14 participants from your Fund took part in the assessment. Overall, the results were reasonably positive and it's clear that there are areas of greater knowledge levels as well as areas in which knowledge should be developed over time.

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

The most important thing to emphasise is that not everybody needs to be an expert in all areas, rather there should be a spread of knowledge across your Committee and Board which is supported by advice from officers and professional advisors.

Just as important as gaining the relevant knowledge and understanding expected of a Pension Committee or Board, is the application of that knowledge and understanding, including the utilisation of an individual's own background and perspective.

Many funds have implemented training plans that follow the pyramid diagram of LGPS training areas. Fundamentally, a plan based on this example pyramid would provide a LGPS fund with a robust training program for its Committee and Board.



Further Analysis

In order to gain further insight into the knowledge and understanding, the questions posed covered 3 distinct areas. These were:

- **Technical** – 66% of questions
- **Decision Making** – 17% of questions
- **Roles and responsibilities** – 17% of questions

The purpose of this was to drill deeper into the collective understanding of these categories, and to provide further analysis on which areas to target when creating training plans. The following chart shows the average score for each of these sections, for the Committee and Board combined.



From this chart, the lowest scoring area was Technical . Bearing this in mind, a particular focus could be put on this over the coming months.

Some next steps to consider are:

Decision making – A review of the Fund's decision-making procedures, and updating/creating a decision-making matrix, and sharing this with the Committee and Board to ensure visibility of the role of each group in across a broad spectrum of potential decisions.

Roles and responsibility – A specific training session covering the roles and responsibilities of different parties covering different points in the annual cycle of the Fund. This could include preparation of annual report, annual benefit statements, business planning and investment performance reviews for example. It would also be good to cover more niche topics such as the IDR process, review of suppliers and cyber risk.

Technical – The majority of the questions in the assessment were technical and related to core areas of knowledge and skills for Committee and Boards. We would expect the Fund's training strategy and training plan to reflect requirements here.

Collective Knowledge

It is not just the overall average scores which are important, we realise that you need to be aware of the collective knowledge of your members. All Committee and Board members will bring different experience and perspectives, and will feel more comfortable providing challenge in areas they are more knowledgeable in. As such, the spread of detailed knowledge in each subject is important.

For this reason we feel it is important to understand how many members scored highly in each of the topics, to provide an insight into the breadth of knowledge across topics. Where a Committee or Board have individuals with high knowledge levels in each of the topics, you can feel more assured that members will be able to provide challenge or guidance to the rest of the group, as and when required.

A well rounded Committee or Board will have a number of members scoring highly in each topic. To measure this, we have analysed the number of members who correctly answered at least 5 of the 6 questions in each topic. The assumption is that these members are particularly knowledgeable in these areas, and can lead the group in these topics. This is shown in the chart below.

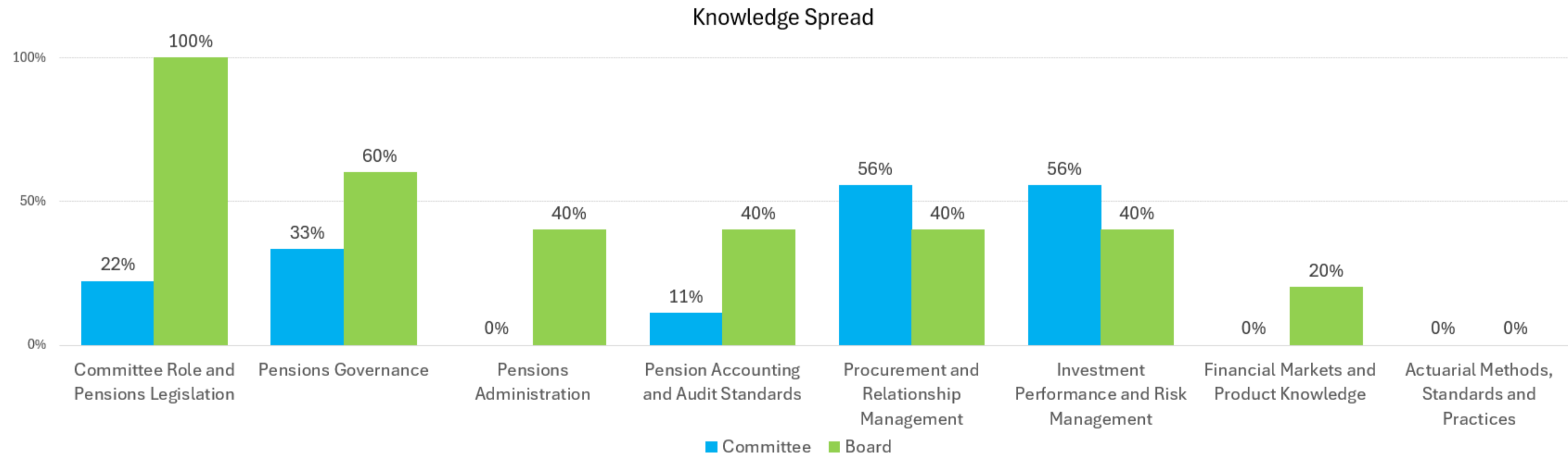
It is also important that it is not just the same individuals who score highly in each topic. A spread of individuals with detailed knowledge across different topics, is more likely to create an effective Committee or Board.

Methodology

We have analysed the number of members who correctly answered 5 or 6 questions in at least one topics. This gives an indication of the spread of knowledge.

For the Committee there were 6 members who scored highly in at least 1 topic. All 5 Board members who scored highly in at least 1 topic.

This is a positive result, as you would hope that most members would have specialist, detailed knowledge in at least one subject area



Comparison with previous results

The Gwynedd Pension Fund also took part in a previous Assessment. The results for each of the 8 topics can be compared to measure progress in each area.

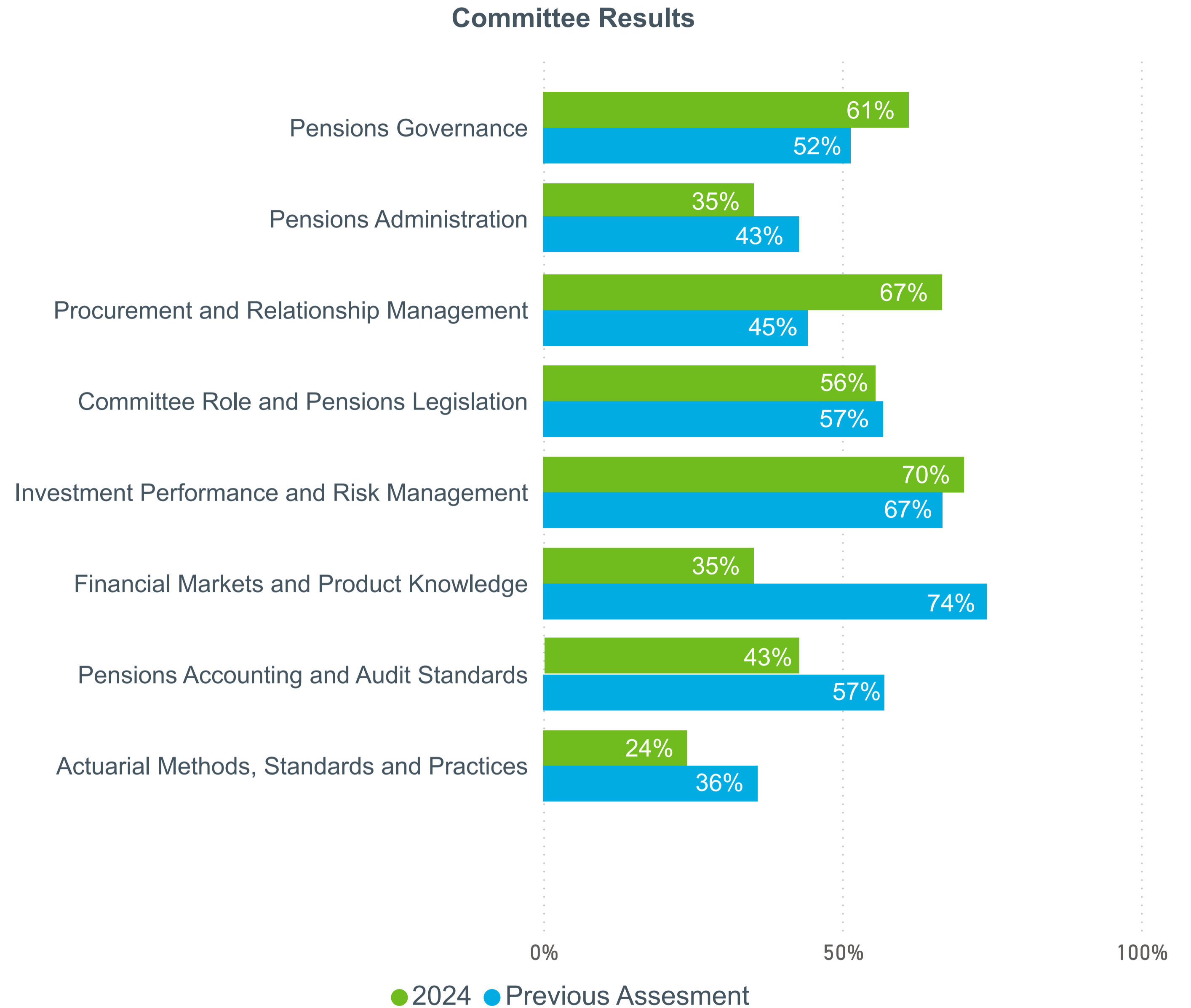
This is shown in the following chart.

The average score for each topic this year is compared with that from the previous assessment. This has been broken down to show the results for the Committee and Board separately.

It's worth noting that while there will be differences in the members who actually participated in each assessment, it's the collective knowledge of each group which is important.

The area in which knowledge appears to have developed most for the Committee is Procurement and Relationship Management which is encouraging.

On the other hand, knowledge levels seem to have regressed in a number of areas

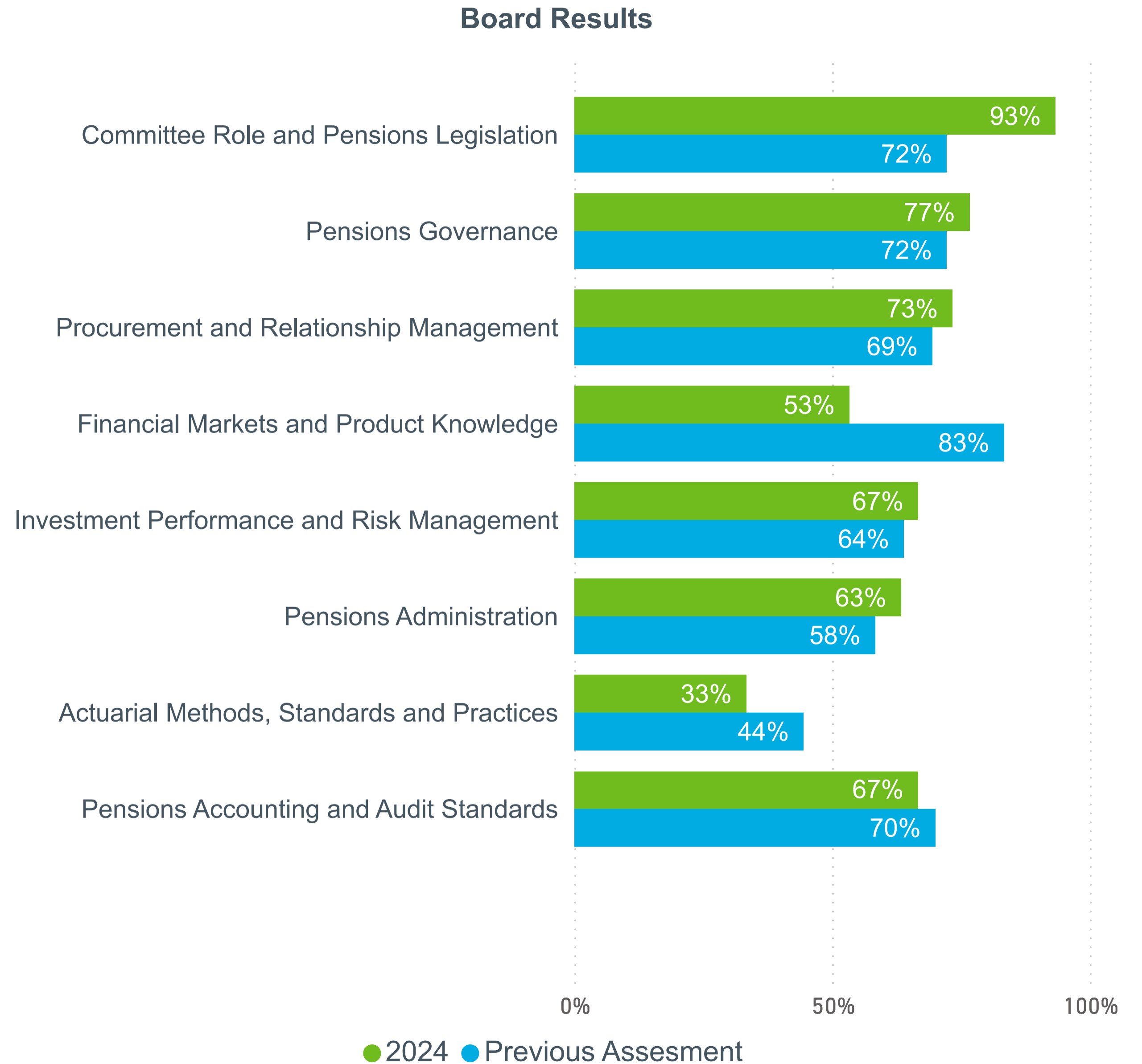


The same comparison can be made for the Board. The chart on the right shows these results.

The area in which knowledge appears to have developed most for the Board is Committee Role and Pensions Legislation which is encouraging. On the other hand, knowledge levels seem to have regressed in Financial Markets and Product Knowledge.

It's worth noting that the underlying questions have changed between both assessments, and for the 2024 assessment there was an additional option given to answer "I have no knowledge of this area", whereas in the previous assessment that option was not there.

This might account for some small differences in the results.



Engagement

One of the key areas that we recommend funds focus on is Committee and Board training engagement.

With the ever-increasing pace of change in the pensions and investments world, engagement is critical to maintaining strong collective knowledge. There is an expectation that they need not only be willing, but keen to develop their knowledge and understanding across the raft of topics upon which they will need to make, or ratify, decisions.

One measure of the engagement of members is their willingness to participate in training. As such, we have used the participation level of this survey to measure the engagement of your Committee and Board members.

The chart below shows the breakdown of the total number of participants from the Gwynedd Pension Fund, as a proportion of those who could have responded.

Role	Participants	Sum of Possible Participants	Participation Rate
Board	5	5	100.00%
Committee	9	9	100.00%
Total	14	14	100.00%

That 14 participants from your Fund took part in the assessment is highly encouraging. This makes you one of the few Funds where all eligible members participated.

With the number of changes to the LGPS in recent years, it is vital that Committee and Board members remain abreast of the latest developments and feel confident that they have the knowledge required to make the decisions required of them.

Their level of engagement is a key driver of this. Overall engagement seems to be at a good level; however, it is important to maintain this. The combination of in-person, online and hybrid meetings might be one way of achieving this.

One of the biggest challenges in this area is how to improve engagement. The move to online learning and tackling topics in bitesize chunks can help.

The way in which information is shared with the Committee and Board can also promote engagement.

There have been moves by some funds to issuing short timely bulletins and newsletters to increase training knowledge and engagement, which we very much encourage.

Training Feedback from Participants

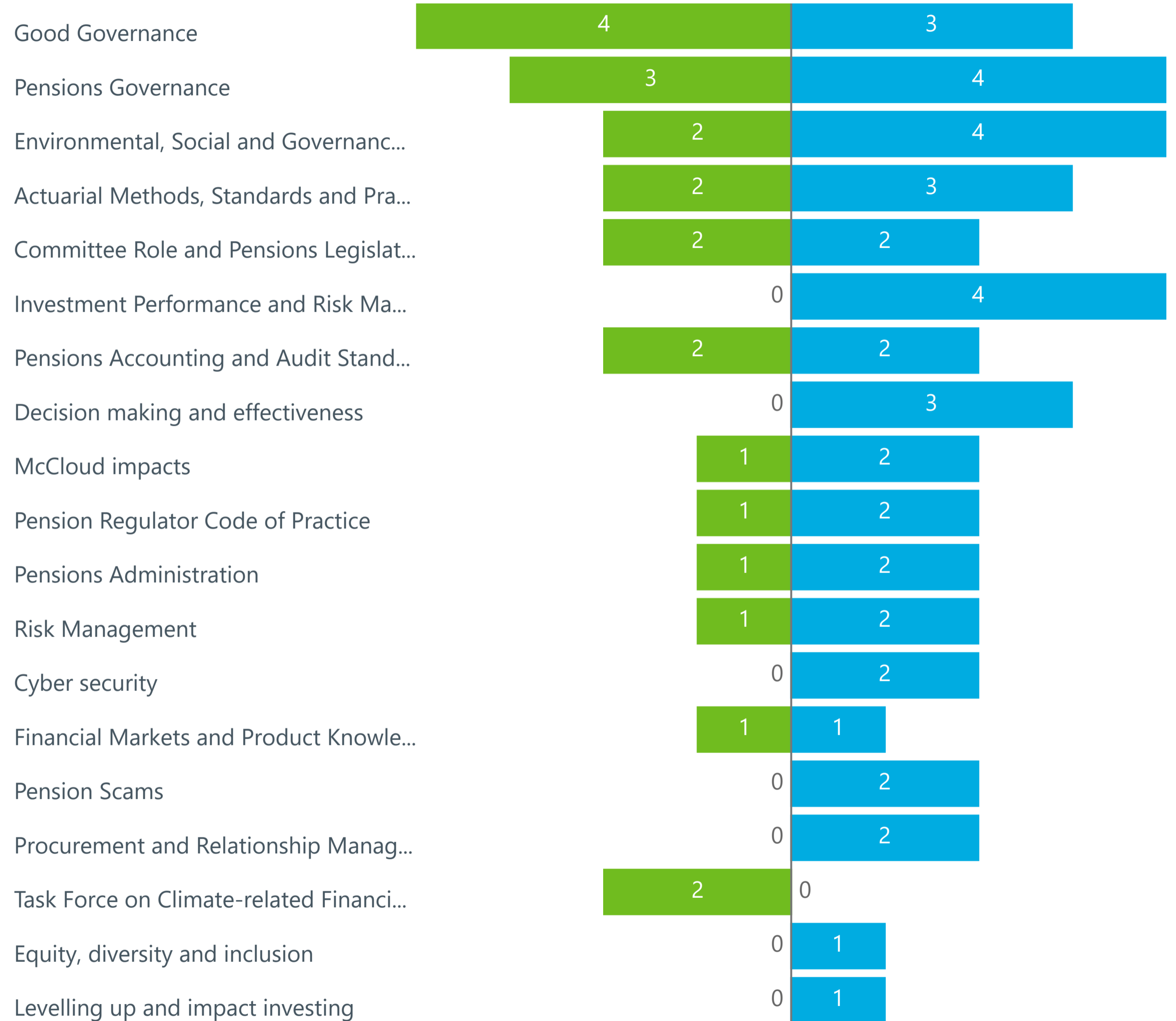
One of the final sections of the survey asked participants to indicate which topics they would like to receive training on.

There was a list of options available, covering a broad spectrum of the topics we believe are most relevant to allowing Committee and Board members to effectively perform their roles. Members were also given the option to indicate any other areas in which they would benefit from further training.

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

Training requirements

● Board ● Committee



Training plan

Based on the results from this assessment, we have prepared the adjacent training sources that you may wish to adopt or include as part of your training plans.

This has been prepared based on what we believe would be most valuable to your Fund at the current moment.

The intention is to make the planning and delivery of these sessions more efficient for the Fund.

You may want to create separate plans for the Board and Committee - further *tailoring* the training plan to their distinct priorities.

We would be happy to discuss the options for delivery of any of these training sessions. Hymans can support in the preparation of this suite of sessions.

As detailed on the page '**Commentary on results**', we recommend that training plans include elements on:

- Core information
- Fund specific workplan
- Current issues / Hot topics

The key output for your Fund is to have a clear training plan and the delivery dates (or delivery vehicle i.e. training paper) set aside for these sessions.

Feedback from participants

We also asked the participants to provide comments on the areas they would most appreciate training in. Based on these comments, the most requested areas for training were Good Governance and Pensions Governance. These are both very topical issues presently.

More detail is shown in the chart on the previous page.

Training Sources

Recommended LGPS Online Learning Academy Modules & Videos

We offer an on-demand package of training videos covering the majority of the topics contained within this assessment. These videos provide the key details we would expect members to be familiar with in each of the topics. There is also supplementary information and learning aids provided.

Webinar Library

We have a bank of webinars available. Some webinars which might prove useful to help develop knowledge in the lower scoring areas would be:

- Managing risk in the LGPS - a spotlight on administration risk
- LGPS 2022 Valuation - the big picture
- The LGPS Investment Outlook series

Training Sessions

There are also some in-person training sessions we can deliver which may be of interest to Committee and Board member based on both the results of this assessment and their individual training requests. These include:

- TPR's general code of practice
- Pension scams
- Good Governance
- The role of the Actuary

If you would like access to any of the above or to discuss training plans and/or training strategy, please get in touch.

Next Steps

Based on the results, we would suggest that there should be consideration to the following next steps:

- This report should be **reviewed** by the Fund's officers and results shared with the Committee and Board.
- Set up a **structured training plan** or adjust the existing training plan for the next 18 months covering the main areas highlighted in this report.
- Plan for the **delivery** of training over the immediate 6-month period following these results and communicate that intention with the Committee and Board.
- Consider the most **pressing** training requirements in the coming months. Importantly, look at the **frequency** of training engagement with your Committee and Board.
- **Assess** the tools available to the Fund to assist with training, and whether any new methods should be deployed.
- Consider ways of **maintaining** and **increasing** the engagement of both the Board and Committee. This could include providing them with more information, training materials, briefing notes etc.
- Ensure that the Fund's training strategy is up to date and **appropriate** for purpose.

We will be producing a national LGPS report on the results of these assessment, which will aid Scheme Advisory Board LGPS training discussions.

A copy of this will be made available to the Fund when that report is complete.

If you wish to discuss the contents of this report further, please get in touch.

Prepared by Hymans Robertson LLP.

Alan Johnson



LGPS Governance, Administration and Projects (GAP) Consultant

Calum Robertson



Trainee LGPS Governance, Administration and Projects (GAP) Consultant

Reliances and Limitations

This report has been prepared for the Gwynedd Pension Fund.

This report must not be released or otherwise disclosed to any third party except with our prior written consent, in which case it should be released in its entirety.

Hymans Robertson LLP do not accept any liability to any party unless we have expressly accepted such liability in writing.

This report has been prepared by Hymans Robertson LLP, based upon its understanding of legislation and events as of November 2024.

Cyfarfod:	Bwrdd Pensiwn
Dyddiad:	04/02/2025
Teitl:	Y RHAGLEN WAITH DIWYGIEDIG
Pwrpas:	Llunio'r Rhaglen Waith am y flwyddyn 2025/26
Awdur:	Meirion Jones, Rheolwr Pensiynau

1. Cyflwyniad

Yn dilyn gosod y rhaglen waith olaf ym mis Chwefror 2025 mae angen nawr awgrymiadau ar gyfer eitemau i'w cynnwys ar gyfer y cynllun gwaith 2025/2026.

2. Rhaglen Waith drafft

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

RHAGLEN WAITH 2025/26

7 Ebrill 2025

- Polisiâu Disgresiwn y Gronfa Bensiwn.
- Cod Ymarfer Cyffredinol y Rheolydd Pensiynau.
- Adroddiad y Bwrdd ar gyfer Adroddiad Blynyddol 2024/25 y Gronfa Bensiwn.
- Diweddariad ar Bartneriaeth Pensiwn Cymru.
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau (os yn berthnasol).
- Adolygiad o gyfarfodydd SAB (os yn berthnasol).
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol).
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol).

Hydref 2025

- Diweddariad cyffredinol am Weinyddu Pensiynau.
- Dashfwrdd Pensiynau.
- Adroddiad Blynyddol Cronfa Bensiwn Gwynedd
- Diweddariad perfformiad buddsoddi Cronfa Bensiwn Gwynedd.
- Cyfrifon Terfynol ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2025.
- Prisiad 2025.
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau (os yn berthnasol).
- Adolygiad o gyfarfodydd SAB (os yn berthnasol).
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol).
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol).

Rhagfyr 2025

- Diweddariad cyffredinol am Weinyddu Pensiynau.
- Diweddariad ar Bartneriaeth Pensiwn Cymru.

- Cofrestr risg
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau a'r Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol (os yn berthnasol).
- Adolygiad o gyfarfodydd SAB (os yn berthnasol).
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol).

Chwefror 2026

- Diweddariad cyffredinol am Weinyddu Pensiynau.
- Diweddariad perfformiad buddsoddi Cronfa Bensiwn Gwynedd.
- Cyllideb 2026/27.
- Cynllun Busnes 2026/27.
- Cynllun Hyfforddi 2026/27.
- Rhaglen waith ar gyfer 2026/27.
- Materion yn codi o'r Pwyllgor Pensiynau (os yn berthnasol).
- Adolygiad o gyfarfodydd SAB (os yn berthnasol).
- Achosion o dor cyfraith (os yn berthnasol).
- Adrodd am newidiadau i'r gofrestr risg (os yn berthnasol).

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

3. Argymhelliad

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